

| Vraag | Antwoord | Scores |
|-------|----------|--------|
|-------|----------|--------|

8 maximumscore 2

Een juist antwoord bevat:

- een hypothese over het tekort aan studentenwoningen die past bij de ontwikkeling in figuur 1 1
- het noemen van de afhankelijke en de onafhankelijke variabele in deze hypothese 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- Hoe meer internationale studenten in Nederland studeren, des te groter het tekort aan studentenwoningen zal zijn 1
- afhankelijke variabele: de grootte van het tekort aan studentenwoningen; onafhankelijke variabele: het aantal internationale studenten dat in Nederland studeert 1

9 maximumscore 2

Een juist antwoord bevat:

- het noemen van een verandering (vanaf de jaren 80) in de samenstelling van huishoudens in Nederland, die mede de oorzaak kan zijn van het tekort aan woningen in Nederland 1
- een uitleg waarom deze verandering mede de oorzaak kan zijn van het tekort aan woningen in Nederland 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- De toename van eenpersoonshuishoudens kan mede de oorzaak zijn van het tekort aan woningen in Nederland 1
- Als steeds meer mensen in Nederland alleen een huishouden vormen, dan zijn er namelijk ook meer woningen nodig 1

Opgave 2 Jezelf mogen zijn en erbij horen op je werk

10 maximumscore 2

Een juist antwoord bevat:

- een uitleg wat het volgens tekst 3 betekent om niet jezelf te kunnen zijn op je werk, met een toepassing van het kernconcept identiteit 1
- informatie uit regel 1-33 van tekst 3 die de uitleg ondersteunt 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- Als je een bepaalde eigenschap als kenmerkend voor jezelf beschouwt, en die niet overeenkomt met die van andere werknemers, dan kan het zijn dat je dit kenmerk op je werkplek niet kunt uitdragen en anderen niet kunt voorhouden. In dat geval kun je dus niet jezelf zijn 1
- Een voorbeeld hiervan is als je het gevoel hebt dat er geen ruimte is om het over je partner te hebben die misschien wel hetzelfde geslacht heeft (r. 18-21, r. 22-25) 1

| Vraag | Antwoord | Scores |
|-------|---|----------------------------|
| 11 | <p>maximumscore 2</p> <p>Een juist antwoord bevat een redenering dat als werknemers niet authentiek kunnen zijn, dit kan leiden tot opting out, met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informatie uit r. 1-33 van tekst 3 en een toepassing van een kenmerk van een groep • een toepassing van het begrip opting out | <p>1</p> <p>1</p> |
| | <p>voorbeeld van een juist antwoord:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In tekst 3 staat dat je prima bij een groep kan horen, terwijl de groep zegt: 'je hoort erbij, maar alleen als je je aanpast.' (r. 8-11) Je kunt dan niet handelen in overeenstemming met je kernwaarden en normen (r. 6-8). Dat betekent dat je bepaalde waarden en normen niet kunt delen met collega's in die groep • Dit kan tot gevolg hebben dat iemand niet meer bij een groep van werknemers wil horen. Het niet authentiek kunnen zijn, kan dan dus leiden tot opting out | <p>1</p> <p>1</p> |
| 12 | <p>maximumscore 3</p> <p>Een juist antwoord bevat:</p> <p>a</p> <ul style="list-style-type: none"> • informatie uit regel 34-62 van tekst 3 waaruit een ongelijke verdeling van symbolische hulpbronnen blijkt • een uitleg dat er sprake is van een ongelijke verdeling van symbolische hulpbronnen, met de naam en een toepassing van een voorbeeld van symbolische hulpbronnen <p>b</p> <ul style="list-style-type: none"> • een redenering hoe in een diverse organisatie een ongelijke verdeling van symbolische hulpbronnen kan worden tegengegaan, met informatie uit regel 34-62 van tekst 3 | <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> |
| | <p>voorbeeld van een juist antwoord:</p> <p>a</p> <ul style="list-style-type: none"> • In tekst 3 staat dat mensen die bijvoorbeeld een verleden met psychiatrie hebben door de maatschappij gestigmatiseerd worden (r.40-51) • Deze mensen hebben minder status en aanzien. Status en aanzien zijn symbolische hulpbronnen en een ongelijke verdeling hiervan is dus een soort sociale ongelijkheid <p>b</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als in een diverse organisatie een cultuur gerealiseerd wordt waarin verschillen in bijvoorbeeld etniciteit er mogen zijn en waardevol worden gevonden (r. 53-57), dan zal er in zo'n organisatie op basis van deze verschillen geen ongelijke verdeling van status en aanzien tussen groepen mensen zijn | <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> |

| Vraag | Antwoord | Scores |
|-------|----------|--------|
|-------|----------|--------|

13 maximumscore 3

Een juist antwoord bevat een uitleg hoe door middel van socialisatie in een diverse organisatie het ontstaan van ongemak tussen werknemers kan worden tegengegaan, met:

- een toepassing van het kernconcept socialisatie 1
- een toepassing van het kernconcept cultuur 1
- een voorbeeld uit regel 34-82 van tekst 3 waarin cultuur te herkennen is 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- Door in een diverse organisatie een inclusieve cultuur te realiseren, die door de werknemers wordt overgedragen en eigengemaakt, kan het ontstaan van ongemak tussen werknemers worden tegengegaan 1
- In een organisatie met een inclusieve cultuur heersen namelijk bepaalde normen en opvattingen over het omgaan met verschillen in de organisatie die de werknemers van de organisatie hebben verworven 1
- Een voorbeeld van een opvatting die in een inclusieve cultuur is verworven, is dat er ruimte is voor verschillen en dat er ruimte is om over die verschillen te praten (r. 74-76) en dat verschillen er mogen zijn en waardevol worden gevonden (r. 55-57) 1

14 maximumscore 2

Een juist antwoord bevat:

- een uitleg dat er in een organisatie met een inclusieve cultuur sprake is van een hoge mate van representativiteit, met een toepassing van het kernconcept representativiteit 1
- informatie uit regel 63-82 van tekst 3 om representativiteit te illustreren 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- In een inclusieve cultuur zullen (door betrokkenheid van alle werknemers) de standpunten en besluiten die mensen in een organisatie (in)nemen (relatief) goed overeenkomen met de standpunten van alle werknemers. Er is dan sprake van een hoge mate van representativiteit 1
- Zo staat in tekst 3 dat het voor een inclusieve cultuur belangrijk is om de stem te zoeken van degenen die ondervertegenwoordigd zijn, zodat elke werknemer kan meebeslissen over de gang van zaken in een organisatie (r. 77-82) 1

| Vraag | Antwoord | Scores |
|-------|----------|--------|
|-------|----------|--------|

15 maximumscore 3

Een juist antwoord bevat:

- het noemen van affectieve bindingen en een uitleg waaruit blijkt dat een organisatie met een inclusieve cultuur een positieve invloed kan hebben op de gevoelens van werknemers voor elkaar 1
- informatie uit regel 83-102 van tekst 3 waaruit affectieve bindingen blijken 1
- een uitleg dat een inclusieve cultuur invloed kan hebben op de sociale cohesie binnen een organisatie, met een toepassing van het kernconcept sociale cohesie 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- Door een inclusieve cultuur in een organisatie kunnen werknemers meer het gevoel hebben bij de organisatie te willen horen. Er is dan sprake van affectieve bindingen 1
- Zo blijkt uit tekst 3 dat bij een organisatie met een inclusieve cultuur de meerderheid van de werknemers zich beter thuis voelt en meer betrokken is (r. 95-102) 1
- Als het aantal en de kwaliteit van deze (en andere) bindingen groot is, zal het gevoel een groep te zijn, lid te zijn van een gemeenschap (binnen de organisatie) en dus de sociale cohesie groot zijn 1

16 maximumscore 2

Een juist antwoord bevat:

- het noemen van de functie 'gedragsregulatie (van het individu)' 1
- een uitleg dat de maatregelen van de directie de functie 'gedragsregulatie (van het individu)' als doel hebben, met een toepassing van deze functie 1

voorbeeld van een juist antwoord:

- De andere functie van socialisatie die de maatregelen van de directie als doel hebben, is de functie 'gedragsregulatie van het individu' 1
- De directie wil dat de werknemers ander gedrag ten opzichte van elkaar gaan vertonen, dat zij elkaar met respect behandelen. Als de werknemers dit gedrag internaliseren dan zal de respectvolle omgang tussen de werknemers in de organisatie voorspelbaar zijn en het samenwerken overzichtelijk zijn 1