

Bijlage HAVO
2026

tijdvak 1

Nederlands

Tekstboekje

Deel 1 De werkmentaliteit van jongeren

Bron 1

Alleen het hoognodige doen op je werk? Dat is juist heel verstandig

- (1) In mijn opwinding over de krappe arbeidsmarkt waar ik de vorige twee weken over schreef, had ik helemaal *quiet quitting*¹⁾ gemist – volgens het
5 Algemeen Dagblad dé nieuwe trend op het werk. Het komt, uiteraard, uit Amerika en het is “alleen nog maar het hoognodige doen op je werk, en niks extra’s”.
- 10 (2) Dus “je laptop om 17.00 uur dichtklappen, alleen je toegewezen taken uitvoeren, niet meer ’s avonds je mail bekijken en meer tijd doorbrengen met je familie”.
- 15 (3) Experts vonden het niet verstandig om daaraan mee te doen, want zonder dat stapje extra mis je de boot in je carrière. Maar ja, het is iets “van de jonge generatie”, die “door
20 corona de verbinding met de arbeidsmarkt is kwijtgeraakt en een andere opvatting over werk heeft dan ouderen”.
- (4) Toen ik het las, dacht ik drie
25 dingen. Eén: ammehoela. Twee: *quiet quitting* is helemaal niet nieuw. Overal in het land klappen al miljoenen jaren hele volkstammen hun laptop om 17.00 uur dicht, zelfs
30 als ze geen zak gedaan hebben. En drie: er is helemaal niks mis met het hoognodige doen. Dat is hartstikke veel! Ik wou dat ik dagelijks het hoognodige afkreeg.
- 35 (5) Want *quiet quitting* is niet de kantjes eraf lopen, zoals een voormalig Schiphol-topman deed, met z’n jaarsalaris van zes ton en z’n stomme praatjes op tv. Of dat hele
40 leger in Den Haag dat al jaren het Toeslagenschandaal²⁾ “hoog op de agenda heeft staan”. Als ze daar het “hoognodige” hadden gedaan, hadden al die ouders allang hun geld
45 gehad en waren de rijen bij de security op Schiphol allang verdwenen.
- (6) Werkgevers mogen zich in hun handjes knijpen met mensen die het
50 hoognodige doen. Ik denk dat al die jongeren die dagelijks het hoognodige doen, sowieso tien keer meer doen dan menig *scrummaster*³⁾ in een jaar.
- 55 (7) Ik zou al die *quiet quitters* dan ook willen adviseren te stoppen met die term, en het gewoon te noemen wat het is, namelijk: je grenzen stellen – het belangrijkste wat er is
60 op het werk.
- (8) Ja, werkgevers hebben er belang bij om dat een negatieve kwalificatie te geven – alsof je daarmee stilletjes naar de achtergrond verdwijnt – maar
65 dat is het helemaal niet. *Quiet quitting* is niet *quitten*, maar doen waar je voor betaald wordt en onbetaald overwerk weigeren.
- (9) Maar het meest ben ik tegen dat
70 ‘*quiet*’! Hoezo *quiet*? Je moet helemaal niks *quiet* doen op je werk. Juist dán verdwijnt je naar de achtergrond. Je moet alles luid doen, zodat niemand meer om je heen kan.
- 75 (10) Nu zijn het vaak de mensen die het minst doen, die het meeste lawaai maken. Die amechtig door de gangen met dikke dossiers lopen te zuchten hoe druk ze het hebben. Die
80 het geluid van hun mail zo instellen dat er steeds een harde ping klinkt als er iets binnenkomt (de nieuws-

brief van de Jumbo, mail van hun
moeder, de laatste update van de
85 game *Minecraft*) en luid tijdens
vergaderingen hun mening verkon-
digen om te verhullen dat dat het
enige is wat ze doen.

(11) Mensen die *quiet* blijven, krijgen
90 juist het meeste werk op hun bord
– wie zwijgt, stemt toe – moeten alle
puinzooi opruimen, raken in een
burn-out en worden het meest
gemist. Het wordt hoog tijd dat we
95 daar eens tegen in opstand komen.

(12) Vanaf nu noemen we het dus
niet meer ‘*quiet quitting*’, lieve
jongeren, maar ‘*loud working*’⁴). En
laten we ons niet stilletjes naar de
100 uitgang leiden, maar verheffen we
onze stem.

Japke-d. Bouma, NRC, 20 september 2022

*Japke-d. Bouma schrijft een wekelijkse column voor NRC over werk, carrière,
het leven en taal.*

(13) Gaan we keihard in de
vergadering roepen dat we écht niet
gaan doen wat die luie collega allang
105 had moeten doen. Wijzen we
luidkeels op onze magere salaris-
schaal bij alles wat we doen.
Protesteren we als er iets over de
schutting wordt gegooid.

110 Verkondigen we luid dat we al onze
verlofdagen gaan opnemen. Zeggen
we hardop dat we alleen nog ons
éígen werk doen en als ze meer
willen: voor jou tien andere werk-
gevers!

(14) Als de recessie straks weer
toeslaat, is het vroeg genoeg om ons
allemaal weer *quiet* een burn-out te
werken.

noot 1 *quiet quitting*: letterlijke vertaling: stil stoppen

noot 2 toeslagenschandaal: politieke affaire rond de kinderopvangtoeslag, waarbij duizenden
ouders onterecht als fraudeur werden aangemerkt

noot 3 *scrummaster*: iemand die projecten begeleidt op de werkvloer volgens een methode
waarbij grote taken worden opgedeeld

noot 4 *loud working*: letterlijke vertaling: luid werken

Bron 2

Vooroordelen over jongeren op de werkvloer

- (1) Over de jongste generatie (Gen Z) op de werkvloer bestaan nogal wat vooroordelen. Zo zijn de huidige twintigers lui, veeleisend, willen ze geen kantoorbaan en hoppen ze van de ene baan naar de andere. Maar zijn die vooroordelen wel waar en zo ja, hoe erg zijn ze eigenlijk?
- 5 (2) Sommige vooroordelen zijn voor een deel van de jongeren inderdaad waar. Er is een groep die graag parttime wil werken. Niet uit luiheid: nee, ze willen daarnaast vrijwilligerswerk doen, hebben een eigen bedrijf naast hun baan in loondienst of kiezen bewust voor een specifieke werk-privébalans.
- 10 (3) Dat maakt ze niet lui. Dat maakt ze wel anders dan generaties boven hen. Daarmee zijn ze niet beter of slechter dan anderen. Bij de een past een voltijd baan nou eenmaal beter dan bij de ander. Krijg je een sollicitant die minder dan 40 uur wil werken? Vraag diegene vanuit interesse eens
- 15 waarom het de wens is parttime te werken. Zo leer je de kandidaat beter kennen. En wie weet blijkt deze in zijn vrije tijd wel iets te doen waar jij je voordeel mee kunt doen.

Willem Hop, website YoungCapital, 6 februari 2023

Willem Hop was directeur MKB bij uitzendbureau YoungCapital Nederland.

Bron 3

Werken graag, maar er is meer in het leven

(1) Over het waarom van die veranderde werkmentaliteit heeft hoogleraar economie Robert Dur niet lang te filosoferen. Veel meer dan met de jongeren zelf heeft het te maken met de economische omstandigheden waarin zij de arbeidsmarkt betreden. Uit zijn onderzoek naar Amerikaanse data blijkt namelijk dat die bepalend zijn voor de prioriteiten die jonge werkenden stellen aan hun baan. “Als het lastig is een baan te vinden, ligt de focus heel erg op inkomen, terwijl in gunstige tijden inhoud en zingeving veel belangrijker worden gevonden”, aldus Dur.

(2) Bovendien vermoedt hoogleraar arbeidsmarkt Ton Wilthagen dat de veranderde werkmentaliteit niet alleen uit luxe is geboren. Veel jongeren groeiden weliswaar op in grote welvaart met ouders die hen vooral aanmoedigen te doen wat ze leuk vinden, maar óók met werkgevers die hen behandelden als klapstoelmedewerkers (tweederde heeft een flexcontract). Voor elke jongere waren er altijd tien anderen, tot ze er plotseling niet meer waren. “Dan is het niet gek dat zij nu tegen die werkgever zeggen: zoek het uit.”

(3) Deze generatie heeft bovendien de opkomst van de ‘burn-out-pandemie’ heel bewust meegemaakt, aldus de hoogleraar. Als gevolg van nieuwe technologieën die de grens tussen werk en privé vervaagden en de toegenomen werk- en regeldruk, leken mensen in sectoren als de zorg en het onderwijs afgelopen jaren bij bosjes om te vallen. Volgens onderzoek van TNO lijden inmiddels 1,2 miljoen werkenden aan burn-outklachten. “Jongeren zagen dit bij hun broers en zussen gebeuren”, zegt Wilthagen. “Zij zijn daardoor soms bij voorbaat al bang om overbelast te raken.”

(4) Volgens voorzitter Kimberley Snijders (21) van de Nationale Jeugdraad, een koepelorganisatie van landelijke jongerenorganisaties, is er nóg een reden dat jongeren minder bereid zijn dat stapje extra te zetten. “Dat ideaal nastreven van een huis en auto waar je status aan ontleent, speelt bij jongeren minder, want hoe hard je ook werkt: je kunt toch geen huis kopen door je studieschuld. En een auto is niet handig en slecht voor het milieu. Dus moet je aan iets anders status ontlennen.” De nieuwe statussymbolen zien jongeren elke dag langskomen in hun Instagram-tijdlijn: mooie reizen, sportieve lijven, festivals. Snijders: “In ieder geval zie je nooit een story vanuit de kantoortuin.”

Marieke de Rooter, de Volkskrant, 12 november 2022

Marieke de Rooter is economieredacteur bij de Volkskrant.

Bron 4

Quiet quitting is een gezonde reactie op werk dat ons voortdurend overvraagt

(1) Niet meer bereikbaar zijn voor je werk buiten je werkuren. Niet aanbieden om onbetaald dat extra taakje te doen. Stipt om negen uur beginnen, en om vijf uur weer weg. Niet meer als eerste je hand omhoogsteken wanneer er overuren moeten worden gedraaid, er een afscheidsborrel moet worden georganiseerd of een dienst van een collega overgenomen moet worden. *Quiet quitting* is niets meer of minder dan aan het werk blijven, maar mentaal al 'uitchecken'. Het wordt gedaan door mensen die ontevreden zijn in hun baan. Iemand die *quiet quit*, neemt (verwarrend genoeg) géén ontslag, maar besluit niet meer dan het strikt noodzakelijke te doen voor het werk. Zo'n snordrukker is niet langer bereid om veel meer te doen dan de functie-eisen voorschrijven. En het fenomeen zou dan massaal spelen onder jongeren van Generatie Z – dat is namelijk een keertje op TikTok gezegd.

(2) Ik moet je zeggen dat ik het niet helemaal geloof. Er wordt veel over *quiet quitting* gepraat en geschreven, maar of het daadwerkelijk veel voorkomt, waag ik te betwijfelen. Nieuw is het ook al niet: ook onder de oudere generaties was niet iedereen workaholic. Sommige mensen werken om te leven, in plaats van dat ze leven om te werken. Dat is van alle tijden.

Thijs Launspach, Algemeen Dagblad, 31 oktober 2022

Thijs Launspach is als psycholoog en schrijver werkzaam op gebieden als mentale gezondheid, stress, burn-out, millennials en keuzestress.

Bron 5

De 'verwende sneeuwvlokjes' van Generatie Z zoeken hun weg op de arbeidsmarkt

(1) Een nieuwe generatie werknemers betreedt de arbeidsmarkt, een generatie met een niet al te beste reputatie: Generatie Z, geboren tussen 1997 en 2015. De jongeren zouden verwend zijn en weinig weerbaar. Met spottende bijnamen als 'sneeuwvlokjes' en 'rubbertegelkinderen',
5 grootgebracht door 'curlingouders' die hun problemen hebben weggepoetst. Trainingen leren werkgevers en Generatie Z nu met elkaar omgaan.

(2) Generatie Z – de eerste generatie die volledig is opgegroeid met alle mogelijkheden van de digitale wereld – heeft hoge verwachtingen van de
10 arbeidsmarkt, zien werkgevers. Uitdagende functies moeten niet alleen persoonlijke groei brengen, maar ook een positieve impact hebben op mens en maatschappij. Een aantrekkelijk salaris zien de twintigers als rechtvaardig.

(3) De twintigers van Generatie Z zien niet vaak wat in fulltime werken.
15 Het leven naast werken is minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker. In de huidige krappe arbeidsmarkt kunnen ze dan ook eisen stellen. Generatie Z heeft een bevoorrechte positie ten opzichte van voorganger Generatie Y – de millennials – die de arbeidsmarkt betrad in een periode van hoge werkloosheid.

Mayra Pereira Furtado dos Reis, website nos.nl/nieuwsuur, 6 oktober 2023

Mayra Pereira Furtado dos Reis werkt als redacteur voor de online nieuwspagina Nieuwsuur van de NOS.

Tekst 6 Doorbreek de taal-impasse

(1) Mijnheer Van Dale¹⁾ zit er maar mee in zijn maag. Wat te doen met woorden voor beroepen eindigend op -man, nu het na meerdere
5 emancipatiegolven en een #MeToo-revolutie²⁾ glashelder is dat daar net zo goed een vrouw achter schuil kan gaan? Wat moeten we met alle
10 vuilnismannen, politiemannen en topmannen die dagelijks de revue passeren? Politievrouw lijkt een logisch alternatief, maar voelt vreemd als er niet naar een specifiek persoon verwezen wordt. Zullen we dan maar
15 gaan voor politiepersoon? Toppersoon? En wordt straks elke actrice een acteur? Een duidelijke koers bepalen voor deze en andere
20 gendergerelateerde vraagstukken blijkt voor onze taalinstanties een ware hersenkraker.

(2) Toch is een koerswijziging hard nodig. Waar het gender betreft, is de Nederlandse taal een log, ouderwets
25 en anachronistisch³⁾ systeem, waarin de man nog altijd als ongenaakbare standaard geldt. De mannelijke norm is vanzelfsprekend: kennen we het geslacht van een woord niet, dan
30 maken we het – zeker in Nederland – mannelijk. Verwijzen we naar een onbekende lezer, dan wordt deze steevast een ‘hij’. Maak je daar een ‘zij’ van, dan klinkt de zinsconstructie
35 afwijkend en krom.

(3) De mannelijke vorm klinkt nu eenmaal ‘normaler’ in de oren en mijnheer Van Dale en consorten lijken voornamelijk niet van plan om
40 daar iets aan te veranderen. Zo doen we het al eeuwen. Zo heb ik het geleerd en zo leert mijn dochter het op school. De vraag is echter:

waarom? Of liever: waarom nog
45 altijd?

(4) Deze zomer liet de Taalunie, die verantwoordelijk is voor het beleid rond de Nederlandse standaardtaal, van zich horen. Twee jaar geleden
50 werd een werkgroep ingesteld van taalkundigen en genderdeskundigen om na te denken over zogenoemde genderbewuste taalconstructies.

“Vanwege de toegenomen belangstelling voor taalgebruik waarin iedereen zich kan herkennen” werd met het oog op genderbewust taalgebruik een aantal adviezen en voorbeeldteksten gepresenteerd. Het zijn
55 vrijblijvende suggesties en – op haar zachtst gezegd – halfslachtige maatregelen. De reden: tornen aan taal is nog altijd een taboe.

(5) “Niets moet”, benadrukt taalwetenschapster Ingrid van Alphen, die deel uitmaakt van het taalteam. Politieagent (grammaticaal mannelijk) en politieagente (grammaticaal
60 vrouwelijk) ‘mogen’ dus gewoon blijven, maar ze kunnen aangevuld worden met bijvoorbeeld het woord ‘politiepersoon’, dat als een genderoverkoepelende term wordt gekarakteriseerd. Nu word ik nogal moe van
75 woorden als ‘genderbewust’, laat staan ‘genderoverkoepelend’. Dat soort geföhnde woorden hebben iets betweterigs; alsof ze de taalgebruiker wijzen op wat ze eigenlijk hoort te vinden, hoe ze zich hoort te gedragen. Ik snap dan ook de irritatie over wat sommigen zullen ervaren als oppervlakkig taalgeneuzel.

(6) En toch. Niemand leeft zonder
85 taal. Taal is geen bijzaak, maar noodzaak. Taal is een machtig,

overkoepelend systeem waar we
allemaal mee leven. De taal die we
dagelijks bezigen, is een weerspie-
geling van hoe we in de wereld staan
90 en als die spiegel niet langer de
werkelijkheid weergeeft, is er iets
goed mis. Als onze taal de gelijk-
waardigheid tussen vrouwen en
95 mannen niet in zich bergt – dezelfde
taal waar we in onderhandelen en
overtuigen, bekvechten en
liefkozen – loont het de moeite om
daar, ondanks de onvermijdelijke
100 neuzelwoorden, zorgvuldig naar te
kijken. Niet alleen naar de taal zelf,
maar ook naar de onderliggende
processen die haar vormen.

(7) Taal is een organisch systeem en
105 doorgaans wordt aangenomen dat
een taal zich via haar gebruikers
aanpast aan maatschappelijke ont-
wikkelingen. Kunstmatig de regels
veranderen is volgens deze ziens-
110 wijze overbodig en misschien zelfs
kwalijk: taalvernieuwing gebeurt in de
samenleving en zal uiteindelijk door
instanties als de Taalunie worden
opgepikt en overgenomen. Deze
115 redenering loopt echter spaak en
heeft geleid tot een paradox. Nieuwe
regels maken onze taal niet kunst-
matig; juist het *uitblijven* van die
aangepaste regels zorgt voor een
120 gekunsteld taalgebruik.

(8) Niemand wil fouten maken; we
spreken en schrijven het liefst ‘zoals
het hoort’, dus volgens de gramma-
tische regels die onze taalvrijheid
125 beperken. Omdat we ons binnen
deze grenzen bewegen en aan deze
regels houden, verandert ons
taalgebruik nauwelijks. Terwijl de
taalinstanties wachten op
130 veranderingen bij de gebruikers
vooraleer ze de regels aanpassen.
Ziedaar: een taal-impasse.

(9) Het lijkt een kip-eiprobleem, maar
de weg naar een oplossing is glas-
135 helder. De regels die onze taal zou-
den moeten faciliteren, hebben haar
decennialang gegijzeld. Die regels
moeten ingrijpend op de schop.

Maar, wat doen onze taalexperts?
140 Die hersenknarsen, bakkeleien en
komen na twee jaar met adviezen en
voorbeeldteksten ter inspiratie. Doel-
treffende ingrepen verpak je echter
niet in bubbelpastic woorden die
145 vooral ergernis opwekken. Veran-
deren is uitpakken.

(10) Ergens moet de schakel om.
‘Hij’ is eeuwenlang ingeburgerd en
gedoemd de norm te blijven, tenzij de
150 Taalunie eindelijk doorzet. In het
nieuwe advies worden heel wat
lastige vraagstukken aangekaart en
keurig omschreven, maar het
antwoord van de experts blijft bij een
155 reeks optionele, inclusieve alter-
natieven. De Taalunie zegt niets te
kunnen voorschrijven, maar
uiteindelijk is grammatica een
verzameling regels die we op school
160 hebben geleerd en die wel degelijk
voorgeschreven zijn.

(11) Ergens begrijp ik de aarzeling,
misschien zelfs de angst bij de
beleidsmakers: taal is een gevoelig,
165 dierbaar iets en tornen aan taal roept
felle reacties op. Nou en? Een
opsomming van vrijblijvende opties
om haar/hem/hen tevreden te stellen,
is niet langer afdoende. Laat het
170 maar knetteren en schuren. Geen
verandering zonder wrijving.

(12) Uit de huidige taal-impasse
komen we alleen als de experts het
aandurven om door de zure appel
175 heen te bijten. Hak die knopen door.
Stop met halfslachtige richtlijnen en
kom met nieuwe, heldere regels.
Maak onze taal weer eigentijds opdat
we ons allemaal kunnen gaan reali-

180 seren dat topmensen ook vrouwen
zijn en dat mijnheer Van Dale

misschien wel al die tijd mevrouw
Van Dale is geweest.

Sarah Meuleman, NRC, 22 september 2022

Sarah Meuleman is journalist en auteur, onder meer van de roman Zie mij graag.

noot 1 mijnheer Van Dale: verwijzing naar de maker van het Van Dale-woordenboek

noot 2 #MeToo-revolutie: wereldwijde protestbeweging van mensen die zich massaal
uitspraken tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag, begonnen in 2017

noot 3 anachronistisch: niet meer passend in deze tijd

Deel 3

Tekst 7 Is alle rijkdom puur geluk?

(1) De sterren op het doek en in het veld, geslaagde entrepreneurs, carrièrejagers, bestsellerschrijvers en alle anderen die met succes de
5 maatschappelijke ladder hebben beklommen, kloppen zichzelf graag op de borst. Ze denken dat ze dit te danken hebben aan persoonlijke verdiensten, zoals werklust, talent,
10 intelligentie of persoonlijkheid. Of aan de combinatie van die vier.

(2) En ze voelen ook weinig voor een plan van zogenoemde limitaristen¹⁾ voor een rijkdomsgrens van bijvoorbeeld 2,2 miljoen euro. Eigenlijk zou het boek *Waarom succes een kwestie van geluk is* van gezondheidspsycholoog Huub Buijssen
15 verplichte lectuur voor hen moeten zijn. Succes op uiteenlopende terreinen als het zakenleven, de literatuur, de wetenschap en zelfs de sport is te danken aan toeval. "Hoe succesvoller iemand is, hoe meer
20 geluk deze persoon had", aldus Buijssen, (co)auteur van 47 boeken.

(3) Wie als oplettende automobilist een ongeluk krijgt, zal dat meestal

terecht wijten aan pech. Hij of zij was
30 op het verkeerde moment op de verkeerde plaats. Maar wie toevallig op het goede moment op de goede plek is en daardoor bij Op1²⁾ aan tafel mag, denkt ten onrechte dat dit
35 te danken is aan zijn of haar eigen kwaliteiten. Als het al geluk is, dan is het toch afgedwongen geluk.

(4) Dat is een illusie. Het geluk begint al bij het milieu waarin iemand wordt
40 geboren. Aan de zeven vinkjes³⁾ van Joris Luyendijk (hoogopgeleide ouder, in Nederland geboren, man, hetero, wit, vwo en universiteit) voegt Buijssen er nog zeven toe (lengte,
45 niet-obees, uiterlijk, gezond, welbespraakt, zelfvertrouwen, algemeen beschaafd Nederlands) die het succes bepalen. Zelfs hard werken en risico's nemen zijn geen persoonlijke verdiensten, maar een gevolg
50 van mazzel. Werk hebben, en zeker leuk werk hebben, plus voldoende wilskracht daarmee iets te doen, is een combinatie van geluksfactoren
55 als genen en opvoeding.

(5) Succesvolle ondernemers die tot de rijkste mensen ter wereld behoren, zoals Bill Gates en Elon Musk, danken dat aan een opeen-
60 stapeling van geluk. Tientallen keren waren ze op het goede moment op de goede plek. Er is niets magisch aan de ondernemersfilosofie van Musk. Mogelijk is hij de volgende
65 keer niet op het juiste moment of op de juiste plek en stort zijn imperium in. Twee jaar nadat Peters en Waterman hun beroemde bestseller over de kenmerken van excellente onder-
70 nemingen publiceerden, was een derde van de door hen genoemde bedrijven al failliet. Geluksfactoren maken bedrijfsprestaties en beurskoersen onvoorspelbaar. De correlatie tussen competentie en succes is
75 zo gering dat die bijna niet wetenschappelijk is aan te tonen.

(6) Nobelprijzen voor wetenschappers gaan zelden naar mensen die
80 “eureka” riepen na grondig onderzoek, maar des te vaker naar mensen die “wat grappig” riepen na een toevallige ontdekking. Ook sportieve en literaire successen zijn
85 veelal te danken aan geluk. Wie in Nederland opgroeit, heeft een grotere kans op een carrière als topsporter dan wie in Pakistan opgroeit. Wie in de Randstad woont
90 en werkt, heeft meer kans dat zijn boek wordt uitgegeven en gerecenseerd dan iemand van het platteland.
(7) Mensen die duizend keer zoveel vermogen hebben, hebben ook
95 duizend keer zoveel geluk gehad. Boven het bestaansmaximum zou 100 procent mazzeltaks moeten worden geheven. In een grenzeloze wereld is dat nog een utopie.

Peter de Waard, de Volkskrant, 12 januari 2023

Peter de Waard is journalist en columnist.

noot 1 limitarist: aanhanger van de economische stroming die bepleit dat er een limiet moet worden gesteld aan individuele rijkdom

noot 2 Op1 was een Nederlands televisieprogramma waarin met meerdere gasten de actualiteiten werden besproken.

noot 3 zeven vinkjes: een term die verwijst naar zeven succesfactoren die het verloop van een carrière kunnen bepalen, beschreven door onderzoeksjournalist Joris Luyendijk in het boek ‘De zeven vinkjes - Hoe mannen zoals ik de baas spelen’

De teksten die voor dit examen gebruikt zijn, zijn bewerkt om ze geschikt te maken voor het examen. Dit is gebeurd met respect voor de opvattingen van de auteur(s). Wie kennis wil nemen van de oorspronkelijke tekst(en), raadplege de vermelde bronnen. Het College voor Toetsen en Examens is verantwoordelijk voor vorm en inhoud van dit examen.