higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT

TOESIGHOUDENDE BESTUUR N6

(4110526)

15 November 2022 (X-vraestel)
09:00–12:00

Hierdie vraestel bestaan uit 6 bladsye.

041Q1E2215

Kopiereg voorbehou

Blaai asseblief om

DEPARTEMENT VAN HOËR ONDERWYS EN OPLEIDING
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

NASIONALE SERTIFIKAAT
TOESIGHOUDENDE BESTUUR N6
TYD: 3 UUR
PUNTE: 100

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. Beantwoord al die vrae.
2. Lees al die vrae aandagtig deur.
3. Nommer die antwoorde volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.
4. Begin elke vraag op 'n nuwe bladsy.
5. Gebruik slegs 'n swart of blou pen.
6. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1: LEIERSKAPMODELLE EN SELFVERSEKERDHEID

1.1 'n Toesighouer lei sy ondergeskiktes sodat hulle die verlangde gehalte en hoeveelheid werk binne die verlangde tyd lewer.

Noem SEWE vaardighede waaroor 'n toesighouer behoort te beskik om sy/haar plig na te kom. (7)

1.2 Verduidelik die buiteklubleierskapstyl van Blake en Mouton. (3)

1.3 ’n Selfversekerde bestuurder sal soms te doen kry met ondergeskiktes wat aggressiewe gedrag in die werkplek openbaar.

Noem VYF nieverbale gedragstekens van 'n aggressiewe werknemer. (5)
[15]

VRAAG 2: ARBEIDSVERHOUDINGE

2.1 Kies die korrekte woord of woorde uit dié wat tussen hakies aangegee word. Skryf slegs die woord of woorde langs die vraagnommer (2.1.1-2.1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

2.1.1 (Viktimisering/Raadpleging) is 'n voorbeeld van onbillike arbeidspraktyke.

2.1.2 Die (Arbeidshof/KVBA) fasiliteer die vestiging van werkplekforums.

2.1.3 Bedingingsrade word deur vakbonde gevorm om (kollektiewe ooreenkomste aan te gaan en af te dwing/werknemers te verteenwoordig wat met dissiplinêre stappe te doen kry).

2.1.4 'n (Gebeurlikheidsplan/Versoening) is 'n alternatiewe manier om sakebedrywighede gedurende arbeidsonrus tot 'n minimum aanvaarbare vlak te herstel.

2.1.5 (Arbitrasie/Bemiddeling) is 'n proses om geskille op te los, waar beide partye ooreenkom om gebonde te wees deur die besluit van 'n aangestelde neutrale derde party.

2.1.6 Sommige werkers sluit nie by vakbonde aan nie as gevolg van (werkgewerintimidasie/sosiale behoeftes).

2.1.7 (Witboordjie-/Industriële) vakbonde probeer om alle werkers in 'n enkele, goed gedefinieerde bedryf te organiseer, ongeag die werk wat deur die lede verrig word.

2.1.8 (Prosessuele/Verdelings-) regverdigheid verwys na die bereiking van 'n balans tussen behoeftes, gelykheid en billikheid.

2.1.9 Kollektiewe bedinging is 'n proses van (onderhandeling/jurisdiksie).

Kopiereg voorbehou

2.1.10 Die Wet op Arbeidsverhoudinge verbied die maatskappy om vervangingsarbeid gedurende (defensiewe/offensiewe) uitsluitings te huur. (10 × 1) (10)

2.2 Ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 1995, het elke werker die reg om nie aan onbillike arbeidspraktyke onderwerp te word nie.

Verduidelik wat onbillike arbeidspraktyke is en verskaf 'n voorbeeld van onbillike arbeidspraktyke in die werkplek. (5)
[15]

VRAAG 3: PERSONEELSORG

Persoonlike situasies lei tot emosionele reaksies in die werkplek. Werknemers dink aan moeilike en persoonlike situasies soos traumatiese gesondheidskwessies, gesinsprobleme, huweliksprobleme en finansiële probleme terwyl hulle by die werk is.

Identifiseer TIEN simptome wat vir die toesighouer sal aandui dat hy/sy te doen het met 'n werknemer wat emosioneel geraak of ontsteld is en wie se werkprestasie as gevolg daarvan verswak het. **[10]**

VRAAG 4: KONFLIK EN GROEPDINAMIKA

4.1 Definieer *konflikoplossing.* (4)

4.2 Bespreek DRIE voordele van groepbesluitneming. (6)
[10]

VRAAG 5: PROBLEEMOPLOSSING EN BESLUITNEMING

Dinkskrum is 'n tegniek wat gebruik kan word om 'n groot aantal idees binne kort tyd van 'n groep mense te kry en dit gee mense 'n geleentheid om kreatief te wees.

Hierdie tegniek word soms in die werkplek gebruik om probleme op te los.

Bespreek die rol van die leier gedurende 'n dinkskrum. **[10]**

VRAAG 6: PRESTASIEBEOORDELING

6.1 Dui aan of die volgende stellings WAAR of ONWAAR is. Kies die antwoord en skryf slegs 'Waar' of 'Onwaar' langs die vraagnommer (6.1.1–6.1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

6.1.1 Posevaluering is 'n stelselmatige metode om die waarde van die individu wat die werk verrig, te beoordeel.

6.1.2 Die 'stralekranseffek' verwys na 'n probleem van evaluerings waardeur huiwerig is om mense aan die uiterste punte van die skaal te beoordeel.

6.1.3 Wanneer beoordelaars weet dat bevorderings en salarisverhogings deur die graderingsverslae beïnvloed sal word, is hulle geneig om hoë tellings te gee.

6.1.4 Die uitkoms van prestasiebeoordeling kan behoeftes en geleenthede vir groei en ontwikkeling van die persoon wat beoordeel word, uitlig.

6.1.5 'n Sleutelkenmerk van BVD ('MBO') is dat die bestuurder en die ondergeskikte bymekaarkom en saam oor die evalueringsonderhoudproses ooreenkom.

6.1.6 Die proses van BVD fokus op persoonlike eienskappe.

6.1.7 Prestasie-evaluering sal griewe uitskakel.

6.1.8 Goeie werkgedrag en werkverrigting onder standaard sal deur prestasiebeoordelings ontmoedig word.

6.1.9 Prestasiebeoordelings verskaf 'n stewige grondslag vir latere beoordelings wat 'n werknemer se loopbaan raak.

6.1.10 Maatskappye mag, volgens hulle werkbeleid, werkers verbied om toegang tot graderings te hê nadat 'n evaluering gedoen is.

(10 × 1) (10)

6.2 Prestasiebeoordeling is een van die belangrikste take wat enige bestuurder moet doen om 'n ondergeskikte se prestasie konstruktief te beoordeel.

Beskryf VYF elemente wat in 'n tipiese beoordelingsgraderingstelsel gebruik word. (5)

[15]

VRAAG 7: ONGELUKKE EN RISIKOBEHEER

Brandveiligheidsinspeksies is 'n belangrike deel van die skep van 'n veilige werkplek. Hierdie inspeksies moenie ligtelik opgeneem word nie, aangesien die gevolge van 'n brand wat in die werkplek uitbreek, verwoestend is.

Skep 'n kontrolelys vir 'n inspeksie vir brandvoorkoming en -beheer, om aan te dui waarvoor jy sal inspekteer. **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 8: BVG

8.1 Kies ’n term uit KOLOM B om by ’n beskrywing in KOLOM A te pas. Skryf slegs die letter (A–E) langs die vraagnommer (8.1.1–8.1.5) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B	
8.1.1	Goeie huishouding	A	nie minder nie as 20 lux waar gevaarlike prosesse betrokke is
8.1.2	Geraasbeheer in die werkplek	B	akklimatiseer aan die werksomgewing
8.1.3	Beligtingsvereistes van WBVG	C	die handhawing van 'n onbelemmerde werkspasie vir elke werknemer
8.1.4	Werk in baie warm omgewings	D	geglasuur met deursigtige materiaal
8.1.5	Venstervereistes van WBVG	E	hou rekord van die resultate van elke oudiometriese eksamen

(5 × 1) (5)

8.2 Wat is VYF basiese reëls van die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid met betrekking tot blootstelling aan geraas in die werkplek? (5)

[10]

VRAAG 9: BESTUURSINLIGTINGSTELSELS

Verduidelik waarom dit belangrik is vir 'n maatskappy om 'n doeltreffende bestuursinligtingstelsel te gebruik. **[5]**

TOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou