higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)

PROJEKBESTUUR
NKR VLAK 3

16 November 2022

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 9 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

1.1 Onwaar
1.2 Waar
1.3 Onwaar
1.4 Waar
1.5 Onwaar
1.6 Waar
1.7 Waar
1.8 Waar
1.9 Waar
1.10 Onwaar

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 2

2.1 Integriteit
2.2 Indirekte koste
2.3 Geheuekaart
2.4 Rekeningplan
2.5 Tyd
2.6 Wet op Arbeidsverhoudinge
2.7 Gebeurlikheidsplan
2.8 Onderhandeling
2.9 Werksuiteensettingstruktuur
2.10 Templaat

(10 × 1) **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 3

3.1
- Gantt-grafieke is meer effektief in klein projekte.
- Gantt-grafieke kommunikeer betreklik min inligting per eenheidsoppervlakte van uitbeelding.
- Gantt-grafieke kan nie die belangrikheid van ’n enkele werkspakket aandui nie.
- Dieselfde tydsduur blyk dieselfde belangrikheid te hê, en dit kan misleidend wees.
- Gantt-grafieke dui nie die hulpbronne aan wat vir elke werkspakket vereis word nie.
- Die opstelling kan tydrowend wees.
- Die lengte van die staaf dui nie die hoeveelheid werk aan nie.
- Gantt-grafieke moet voortdurend bygewerk word. (Enige 5 × 1) (5)

3.2
- Om onsensitief teenoor spanlede te wees
- Om nie ander spanlede se persepsie te begryp of te erken nie
- Om onoplettend te wees
- Om geen positiewe versterking te gee nie, of slegs negatiewe versterking te gee
- Om geen belangstelling in ander spanlede te toon nie
- Kan ook faktore insluit soos persoonlike en werksverwante stres; spanlede wat nie doelgeoriënteerd is nie; uiteenlopende persoonlikhede; en afwesigheid. (Enige 2 × 1) (2)

3.3 Ontwrigtende gedrag kan lei tot:
- Lae moraal in die aftreedorpie se projekspan
- Konflik kan ontstaan.
- Produktiwiteit kan verlaag.
- Produkte van swak gehalte
- Hoë personeelomset (personeel verlaat die projek) (Enige 2 × 2) (2)

3.4 Spandinamika is die onsigbare kragte ✓ (onbewuste en sielkundige kragte) tussen mense in ’n span. Dit beïnvloed hoe ’n span optree en presteer. ✓ (2)

3.5
- Gee terugvoering: ✓ Alle spanlede moet in staat wees om – en gemaklik daarmee wees om – terugvoering aan ander lede te gee oor enigiets wat die spandinamika kan verander. ✓
- Ondersteuning: ✓ Spanlede behoort te voel dat die res van die span hulle ondersteun. ✓
- Om te luister: ✓ Jonathan Goodwin moet verseker dat almal in die span voel dat daar na hulle geluister word. ✓
- Oorlegpleging/konsultasie: ✓ Jonathan moet spanlede by die besluitnemingsproses betrek. Hy moet die span raadpleeg. ✓
- Bespreking: ✓ Wanneer spanlede bespreek hoe hulle voel, kan probleme en uitdagings opgelos word. ✓
- Om diversiteit te verwelkom: Almal in die span moet aanvaar voel, ongeag wie hulle is. (Enige 5 × 2)
- Onderhandeling: Onderhandeling en kompromie is noodsaaklik in enige spansituasie. Die span moet in staat wees om tussengrond te bereik. (10)

Kopiereg voorbehou

3.6
- ’n Verhouding van vertroue en respek word gevestig wanneer verpligtinge nagekom word.
- Indien belanghebbendes ingelig is en gewaardeer voel, sal hul belange beskerm word. Dit sal lei tot voortgesette ondersteuning en belangstelling in die aftreedorpieprojek en moontlik selfs toekomstige projekte.
- Die aftreedorpieprojek sal nie slaag sonder belanghebbendes se ondersteuning nie. (3)

3.7 3.7.1 Inspeksie: Dit sluit in aktiwiteite soos meting, ondersoek en toetsing om die gehalte van produkte/uitkomste te verseker. Jonathan en sy span behoort ’n kontrolelys te gebruik om die gehalte van elke aspek te monitor, omdat veiligheid en gehalte baie belangrik in ’n projek soos die aftreedorpie is.

3.7.2 Sneldeurvoering (‘fast-tracking’): Jonathan kan aktiwiteite herrangskik en sommige aktiwiteite gelyktydig uitvoer om die tydsduur van die aftreedorpieprojek te verminder. Hy moet veranderinge op die Gantt-grafiek aanbring.

3.7.3 Ontleding: Deur ’n projek in meer hanteerbare gedeeltes op te deel, kan Jonathan help om die aftreedorpieprojek makliker te beplan en te beheer.

(3 × 2) (6)
[30]

VRAAG 4

4.1
- Leierskap: Dit verwys na ’n individu se vermoë om andere te beïnvloed, aan te moedig en in staat te stel om tot organisasiesukses by te dra. Enigiemand wat deur ander mense gevolg word, al is hulle nie in beheer nie. Leierskap word nie altyd aangewys nie; dit behels om natuurlik as leier na vore te tree. Leierskap gaan oor die algemeen daaroor om ’n individu of span aan te moedig om ’n doel te bereik.
- Bestuur: Bestuurders is mense wat in beheer is; hulle koördineer mense se pogings en ken hulpbronne toe om werkverrigtingsvermoë te maksimeer om geïdentifiseerde uitkomste te bereik. Bestuur is die beplanning, beheer, leidinggewing, organisering en besluitneming wat verseker dat die projek se uitkomste bereik word. Die bestuurder van die projek is Jonathan Goodwin.

(2 × 2) (4)

4.2
- Rigtinggewend (‘directing’): Jonathan sal hierdie styl gebruik as sy span ’n groot behoefte aan leiding en ondersteuning het. Hierdie styl werk vir ’n span wat nie gewillig of in staat is om ’n spesifieke taak te verrig nie.
- Afrigting: Hierdie metode werk die beste as die span nie seker is hoe om die taak te verrig nie en ’n mate van ondersteuning nodig het. Jonathan sal dan stap vir stap aan die span verduidelik wat vir die spesifieke taak voorhande vereis word.

Kopiereg voorbehou

- Delegerend: Jonathan weet sy span is gewillig en in staat om ’n taak te verrig en kan hulle vertrou om die taak onafhanklik te doen. Hulle het ’n lae/klein behoefte aan leiding en ondersteuning. (8)
- Ondersteunend: Hierdie leierskapstyl werk die beste wanneer hulle weet hoe om hul werk te doen, maar ondersteuning nodig het. Hulle het ’n lae/klein behoefte aan leiding, maar ’n groot behoefte aan ondersteuning. (4 × 2)

4.3
- Jonathan behoort oop kommunikasiekanale te handhaaf. Dit sluit in kommunikasie van aangesig tot aangesig asook skriftelike metodes. Hy moet ’n oopdeurbeleid volg.
- Jonathan behoort duidelik omskrewe rolle te vestig sodat elke spanlid weet wat van hulle verwag word.
- Jonathan moet in staat wees om konflik onmiddellik te ontlont om ’n situasie te voorkom waar konflik tot erger situasies eskaleer.
- Deur prestasies as ’n span te vier, sal tot ’n beter spangees lei omdat hulle hul sukses deel.
- As Jonathan ’n positiewe gesindheid vertoon, sal dit verseker dat sy span ook meer bereid en gretig sal wees om hul werk te verrig.
- Jonathan moet altyd na albei partye luister en ’n besluit neem.

(Enige 5 × 1) (5)

4.4
- Stap 1: Rapporteer die oortreding van die gedragskode. Sodra die skending aangemeld is, moet alle betrokke partye die identiteit van die persoon wat dit aangemeld het geheim/vertroulik hou. Beskerm die fluitjieblaser.
- Stap 2: Voer ’n deeglike, behoorlike en sistematiese ondersoek uit om te bevestig of ’n skending voorgekom het.
- Stap 3: Straf die spanlid volgens die reëls en regulasies van die agentskap. Hierdie strafmaatreëls kan die vorm van skorsing, regsaksie, ontslag, mondelinge waarskuwing of herontplooiing na ’n ander projek aanneem.
- Stap 4: Ontleding van die situasie. Vra die volgende vrae: Waarom het dit gebeur? Hoe kan verhoed word dat dit weer gebeur?
- Stap 5: Die spanlid moet heropgevoed word om soortgelyke situasies in die toekoms te vermy. (5 × 2) (10)

4.5 Etiek is die stel beginsels waarvolgens ons lewe en wat ons help om te besluit wat reg of wat verkeerd is.

Byvoorbeeld, as ’n mens sterk etiese waardes het, sal jy nie leuens vertel, projekhulpbronne steel of spanlede onbillik behandel nie. (2)

4.6 4.6.1
- Jonathan en sy span moet kennis neem van die opvoedkundige, kulturele, etiese en godsdienstige besonderhede van die gemeenskap in die gebied waar die aftreedorpie gebou word.
- Hulle moet versigtig wees om nie te veel te raas tydens die duur van die projek nie.
- Dit is etiese optrede as Jonathan die gemeenskap in kennis stel van enige ontwrigtings wat hulle kan raak. (3)

4.6.2
- Jonathan moet oplet na die regsvoorskrifte en gebruike van die mense in die gebied waar die aftreedorpie gebou word.

- Hy moet seker maak dat die bouaktiwiteite nie met enige plaaslike feesvieringe bots nie.
- Dit sal oneties wees om met bouwerk voort te gaan op dieselfde dag as ander plaaslike feesvieringe. (3)

[35]

VRAAG 5

5.1
- Om verandering te bewerkstellig deur ’n aftreedorpie vir die kliënt te bou wat ’n veilige en ondersteunende omgewing sal bied vir baie bejaardes, waar hulle hul aftrede kan geniet.
- Om die uitkoms te bereik deur ’n aftreedorpie te skep wat aan al die spesifikasies van die kliënt binne die toegelate tyd voldoen.
- Byvoorbeeld 250 eenhede en ’n volledig toegeruste mediese sentrum. (Enige 2 × 1) (2)

5.2
- Komplekse projek, omdat dit baie hulpbronne behels.
- Gemeenskapsprojek, omdat dit veilige behuising vir bejaardes sal bied.
- Tegniese projek, omdat die bou van die mediese sentrum en die uitleg van die aftreedorpie in die geheel baie tegniese vaardighede van professionele persone behels. (Enige EEN + toepaslike rede) (3)

5.3

MATRIKS	FUNKSIONELE
Elke werknemer ontvang opdragte van meer as een bestuurder.	Elke werknemer ontvang opdragte van slegs een bestuurder
Elke werknemer word take toegewys deur meer as een bestuurder, dikwels op gebiede wat nie met mekaar verband hou nie. ✓	Elke werknemer word take toegewys binne ’n spesifieke gebied deur een bestuurder
Personeel word nie volgens hul rolle saamgegroepeer nie. ✓	Personeel word volgens hul rolle en funksies saamgegroepeer. ✓
Elke werknemer doen aan meer as een bestuurder verslag.	Elke werknemer doen aan slegs een bestuurder verslag.
Elke werknemer vervul rolle op meer as een gebied. ✓	Elke werknemer vervul ’n rol op slegs ’n omskrewe, enkele gebied.

(5 + 5) (10)

5.4 5.4.1 Dit is belangrik dat Jonathan en die kliënt saamstem oor wat by die bestek van die projek ingesluit en wat uitgesluit word. Jonathan moet die bestek noukeurig bestuur omdat veranderinge in bestek die begroting sal beïnvloed. Die werksuiteensettingstruktuur (WUS) kan slegs geskep word sodra die bestek gemagtig is. Jonathan moet die bestek noukeurig beheer en die uitwerking bestuur wat bestekveranderinge op die projek kan hê. Dit sluit in beheer oor bestekbeplanning, bestekomskrywing, bestekverifiëring en bestekverandering.

5.4.2 Jonathan moet die verkryging van voorrade en kontrakte vir die aftreedorpieprojek bestuur. Aankope moet sorgvuldig gedoen word sodat die begroting nie oorskry word nie. Kwotasies moet van verskillende verskaffers bekom word omdat dit goedkoper kan wees om hulpbronne te huur as om dit te koop. Alle verskaffers behoort kontrakte te hê om albei partye te beskerm.

5.4.3 Dit is Jonathan se verantwoordelikheid om met al die betrokke belanghebbendes by die aftreedorpieprojek te kommunikeer en om die korrekte kommunikasiekanale te gebruik. Dit is ook Jonathan se verantwoordelikheid om die beste kommunikasiemetodes te identifiseer en die korrekte prosesse in werking te stel om doeltreffende kommunikasie te verseker. Hy kan vergaderings, telefoonoproepe, e-posse en voorleggings gebruik om met belanghebbendes te kommunikeer.

(3 × 2) (6)

5.5
- Probleemstelling
- Projekmissieverklaring
- Projekdoelwitte
- Projekbelanghebbendes
- WUS
- Begroting
- Projekwerkvereistes
- Hulpbronne
- Risikogebiede met gebeurlikheidsplanne
- Beheerprosesse
- Kommunikasie
- Roosters
- Spesifikasies wat nagekom moet word
- Uittreekriteria (Enige 5 × 1) (5)

5.6
- Probleme teëgekom
- Korrektiewe optrede wat onderneem moet word
- Redes vir korrektiewe optrede
- Koste-implikasie van die korrektiewe optrede
- Prioriteite
- Verdere verslagdoening vereis
- Projeknaam
- Projekbestuurder
- Magtiging
- Datum (Enige 4 × 1) (4)

[30]

VRAAG 6

6.1
- Vaste koste✓ is koste wat betaal moet word ongeag watter werk aan die projek gedoen word. Dit is konstant, bv huurgeld, versekering, eiendomsbelasting en diensgelde, arbeid (salarisse), bokoste, direkte bestuurskoste, direkte arbeid, direkte toerustingkoste, direkte uitgawes, reiskoste, regsgelde, opleiding en reklame.
- Veranderlike koste✓ is koste wat tydens die loop van die projek kan verander. Dit varieer of verander in direkte verhouding tot die aantal eenhede geproduseer, bv materiale, huur van toerusting, vervoer, hulpbronne, insluitend deeltydse hulpbronne, indirekte bestuurskoste, indirekte arbeidskoste, gebruiksvoorraad, gebruikstoerusting, indirekte uitgawes en fasiliteite.

(2 + 2) (4)

6.2
- Hy kan spanlede met die nodige vaardighede en ervaring in diens neem om finansiële rekords te beheer.
- Hy kan seker maak dat die rekenmeester akkurate kosteberekeningrekords byhou wat aan die standaarde en prosedures vir die aftreedorpieprojek voldoen.
- Hy kan verseker dat alle rekords bygewerk word aangesien koste of pryse kan verander.
- Hy kan ’n rekeningkundige sagtewarepakket gebruik om sy rekeningkundige rekords te voltooi.
- Hy kan ’n finansiële bestuurder in diens neem. (Enige 3 × 2) (6)

6.3 As Jonathan die dokumente van die aftreedorpieprojek korrek bestuur, sal dit verseker dat:
- Hy en sy span in staat sal wees om korrekte besluite te neem op grond van bygewerkte en tersaaklike inligting.
- Tyd en geld nie vermors word in die proses om onnodige dokumente te skep nie.
- Die gebruik van papier en ander hulpbronne soos drukkerkassette beheer word.
- Inligtingmoegheid nie intree nie; gevolglik sal spanlede nie belangrike inligting misloop nie.
- Dit sal maklik wees vir Jonathan of enige spanlid om vinnig toegang tot inligting te verkry wanneer nodig.
- Die projekdokumente sal veilig wees omdat almal nie toegang daartoe het nie en die vertroulikheid van dokumente word gehandhaaf.
- Deur dokumente korrek in stand te hou, skep dit ’n papierspoor wat die projek sal ondersteun wanneer probleme ondersoek moet word of wanneer die projek geoudit moet word. (Enige 5 × 2) (10)

6.4 6.4.1 Gereelde rugsteuning sal verseker dat die aftreedorpieprojek se inligting nooit verlore raak nie. Dit help ook met veilige bewaring. (1)

6.4.2
- Die aftreedorpieprojek moet ’n rugsteuningbeleid hê wat aandui hoe gereeld rugsteuning moet plaasvind.
- Die projekinligting moet deur middel van ’n wagwoord beskerm word.
- Dokumente moet op ’n ander plek gekopieer en gestoor word.
- Dokumente kan gebêre word in liasseerkabinette wat gesluit kan word.
- Die projek kan volledige of differensiële rugsteuning gebruik om dokumente op eksterne hardeskywe te stoor en dit op ’n veilige plek hou. (Enige 2 × 2) (4)

6.5 Dokument vir lesse geleer

Projektitel: Tuiste weg van die huis-projek/Aftreedorpieprojek
Datum: (enige datum)✓
Voltooi deur: Jonathan Goodwin

Vrae:	Lesse geleer:
1. Het jy al jou doelwitte bereik?	
2. Wat het jy die meeste tydens die projek geniet?	
3. Wat het jy uit die projek geleer?	
4. Beskryf kortliks die voordele en nadele van die projek.	
5. Hoe sou jy jou span ontleed?	
6. Is jy volkome tevrede met die projek se uitkoms?	

(10)
[35]

TOTAAL AFDELING B: 130
GROOTTOTAAL: 150

Kopiereg voorbehou