higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)

BESTUURSPRAKTYK
NKR VLAK 2

(3021002)

27 Februarie 2020 (Y-vraestel)
13:00–16:00

Hierdie vraestel bestaan uit 8 bladsye.

122Q1S2027

Kopiereg voorbehou

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 afdeling op 'n nuwe bladsy.
5. Gebruik slegs 'n blou of swart pen.
6. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1–1.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

1.1 Langtermynbeplanning wat gewoonlik op senior bestuursvlak plaasvind:

A Bedryfsbeplanning
B Strategiese beplanning ⌘
C Funksionele beplanning
D Hulpbronbeplanning

1.2 Verslae/Rekords wat onlangs geskep is of tans in die liasseerstelsel is:

A Onaktiewe verslae
B Aktiewe verslae
C Halfaktiewe verslae
D Argiefverslae

1.3 Indiensnemingsbeleid gemik op hantering van vorige diskriminasiepraktyke wat tot 'n wanbalans in die werkplek gelei het:

A Regstellende aksie
B Diskriminasie
C Induksie ⌘
D Etiek

1.4 Maksimum gewone weeklikse werksure vir werknemers:

A 40 ure
B 9 ure
C 35 ure
D 45 ure

1.5 Aanvaarding van 'n … is nie net oneties nie, dit is ook onwettig.

A korporatiewe geskenk
B geskenk goedgekeur deur 'n toesighouer
C omkopery in die vorm van 'n duur geskenk voordat 'n transaksie beklink word ⌘
D geskenk van geld binne maatskappybeleid

Kopiereg voorbehou

1.6 'n Formele klagte deur 'n werknemer oor moontlike skending van arbeidskontrak:

A Dissipline
B Veranderingsagent
C Grief ⌘
D Prosedure

1.7 Verpligting om verantwoordelikheid te dra, orde te skep en rekenskap van eie optrede te gee:

A Aanspreeklikheid
B Mag
C Gesag
D Bestuur

1.8 Swart mense, vroue en mense met gestremdhede:

⌘
A Werkplekforum
B Kultuurgroep
C Nie-aangewese groep
D Aangewese groep

1.9 Ideologie of stel beginsels wat mense help om daaglikse realiteit te interpreteer:

A Oortuigingstelsel
B Waardes
C Prosedure
D Beleid

1.10 Verhouding tussen 'n organisasie en sy werknemers:

A Arbeidsverhoudinge ⌘
B Werknemersverhoudinge
C Werkgewersverhoudinge
D Arbeidswetgewing

(10 × 1) **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 2

Kies EEN term uit die lys hier onder vir elk van die volgende beskrywings en skryf dit langs die vraagnommer (2.1–2.10) in die ANTWOORDBOEK neer. Elke term mag slegs een keer gebruik word.

diensbeëindiging; agent; vakbond; lewenslange leer; veranderingsbestuur; Wet op Arbeidsbetrekkinge; beleid; bevoegdheid; vertroue; reg; eksterne omgewing; Wet op Basiese Diensvoorwaardes; verantwoordbaarheid; interne omgewing; verantwoordelikheid; afname; leerderskappe

2.1 Verpligting wat individue teenoor 'n organisasie het vir wie hulle werk

2.2 Vryheid wat 'n persoon het om op 'n sekere manier op te tree

2.3 Omgewing waarvan alle stelsels, prosesse en mense binne 'n organisasie deel is

2.4 Gaan hand aan hand met delegering en verantwoordelikheid

2.5 Verwagting dat iemand ter goeder trou sal optree

2.6 Wet wat verklaar dat 'n kind jonger as vyftien nie in diens geneem mag word nie

2.7 Meganisme wat gestruktureerde leer en werkervaring met mekaar verbind om 'n geregistreerde kwalifikasie te ontvang wat gereedheid vir werk aandui

2.8 Proses om implementering van verandering te bestuur

2.9 Organisasie, gewoonlik 'n spesifieke ambag of beroep, wat werknemers verteenwoordig, veral in vergaderings met werkgewers

2.10 Wanneer diens opgeskort word omdat die werkgewer verplig is om die arbeidskragte te verminder

(10 × 1) **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 3

Kies 'n woord uit KOLOM B om by 'n beskrywing in KOLOM A te pas. Skryf slegs die letter (A–M) langs die vraagnommer (3.1–3.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B	
3.1	Die buitehou van werknemers deur die werkgewer gedurende oproerigheid	A	verandering
3.2	Word gebruik om mense te help om veranderinge by die werk te aanvaar ⌘	B	produktiwiteit
3.3	Verantwoordelike persoon wat pligte aan ondergeskiktes toeken	C	winsgewendheid
3.4	Geld wat van 'n werknemer se salaris afgetrek word vir mediese en pensioenfonds	D	wetgewing
3.5	Vermoë om goedere of dienste teen 'n redelike tempo te produseer	E	vergoeding
3.6	Weiering om nuwe idees of veranderinge te aanvaar	F	teenstand
3.7	Proses wat gevolg word om 'n doel te bereik	G	kommunikasie ⌘
3.8	Wette wat deur die regering opgestel word wat beide die werkgewer en werknemer moet nakom	H	koördineer
3.9	Om mense te kry om saam te werk om dieselfde doel te bereik ⌘	I	aftrekkings
3.10	Vind plaas want nuwe werklikhede in die werkplek of organisasie vervang oues	J	toesighouer
		K	uitsluiting
		L	prosedure
		M	agent

(10 × 1) **[10]**

TOTAAL AFDELING A: 30

Kopiereg voorbehou

AFDELING B

VRAAG 4

Lees die uittreksel hier onder en beantwoord die vrae.

BAAS HET MY AFGEDANK OOR EK MIV HET!

'n Jong vrou het aan *Daily Sun* gesê sy glo sy is by haar werk afgedank omdat sy MIV-positief is. Die 23-jarige sê haar baas het vir haar gesê sy moet gaan, want sy kan die personeel en klante met die virus besmet.

Die vrou wat vanuit haar huis in Tembisa, Ekurhuleni, gepraat het, het gesê sy is by 'n Chicken Lick'n-afsetpunt as 'n kassier aangestel is.

Alles het goed verloop totdat sy een Vrydag 'n uur laat gekom het vir werk nadat sy medikasie by 'n kliniek moes gaan haal. Sy sê haar baas het haar na sy kantoor ontbied, al het sy die vorige dag toestemming van 'n bestuurder gekry om na die kliniek te gaan.

'Ek het verduidelik dat ek medikasie moes gaan haal want ek is MIV-positief. Hy het begin skreeu en my gevra waarom ek hom nie ingelig het voor hy my aangestel het nie,' sê sy.

'Hy het gesê hy kan nie met mense werk wat siek is nie, veral met MIV, want hulle sal bloed op die hoenders spoeg en klante en personeel besmet.' Die vrou sê sy is byna agt maande tevore gediagnoseer.

Winkeleienaar Shuaib Mohamed het gesê hy sal met die vrou se baas praat, maar hy twyfel of sy afgedank is omdat sy siek is. 'Ons diskrimineer nie om enige rede nie, maar dit is belangrik dat personeel hulle kant bring en klante bedien, veral in die proeftydperk.'

Die HUB van die KVBA, Cameron Morajane sê dit was onaanvaarbaar om iemand af te dank omdat hulle MIV-positief is en die vrou het 30 dae om 'n formele klag te lê.

[BRON*: Daily Sun,* 12 Maart 2018]

4.1 Verduidelik inligting oor betalings wat aan 'n werknemer gemaak moet word volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 97 van 1997 wanneer diens beëindig word. (1 × 2) (2)

4.2 Die Chicken Lick'n-afsetpunt se baas het gesê hy kan nie met mense werk wat siek is nie, veral met MIV, want hulle sal bloed op die hoenders spoeg en klante en personeel besmet. Dit is 'n onbillike arbeidspraktyk.

Gee VYF ander voorbeelde van onbillike arbeidspraktyke in 'n organisasie. (5 × 1) (5)

4.3 Die HUB van die KVBA het die Chicken Lick'n-baas daaraan herinner dat die vrou ingevolge huidige wetgewing die reg op beskerming teen onbillike arbeidspraktyke het.

Verduidelik enige DRIE regte van werknemers wat die baas by Chicken Lick'n moet oorweeg. (3 × 2) (6)

Kopiereg voorbehou

4.4 Verduidelik met behulp van voorbeelde hoe Chicken Lick'n inligting oor hulle klante en maatskappy vertroulik kan hou. ⌘ (4 × 1) (4)

4.5 Verduidelik kortliks aan Chicken Lick'n se bestuurder die belangrikheid daarvan om vertroulikheid te respekteer. (5 × 2) (10)
[27]

VRAAG 5

5.1 Volgens die bestuurder van Chicken Lick'n het die jong vrou maatskappybeleid oortree. ⌘

5.1.1 Verduidelik die term *maatskappybeleid*. (2)

5.1.2 Noem VIER moontlike implikasies vir werknemers wat nie 'n maatskappy se beleid nakom nie. (4)

5.2 Beskryf VIER hooffunksies wat bestuurders moet uitvoer om hulle doelwitte te bereik. (4 × 2) (8)

5.3 Die winkeleienaar het gesê hy sal met die vrou se baas praat, maar hy twyfel dat sy afgedank is omdat sy siek is. Hy het gesê hy vertrou sy bestuurders en hulle besluite. ⌘

Gee VIER redes waarom vertroue belangrik in enige organisasie is. (4 × 2) (8)
[22]

VRAAG 6

Winkeleienaar van Chicken Lick'n, Shuaib Mohamed, het besluit om veranderinge in die maatskappy aan te bring weens 'n werknemer se klag van onbillike behandeling. Party werknemers kan verandering teenstaan.

6.1 Verduidelik die faktore wat Shuaib Mohamed moet oorweeg by die beplanning van verandering. (4 × 2) (8)

6.2 Watter belangrike stappe kan Shuaib Mohamed volg om verandering te bestuur? (5)

6.3 Die jong vrou het gesê haar baas het geskreeu en gevra waarom sy hom nie ingelig het dat sy MIV-positief was voor hy haar aangestel het nie. Die baas het onprofessioneel opgetree en 'n outokratiese leierskapstyl gebruik, het die vrou gesê. ⌘

Bespreek kortliks die *outokratiese leierskapstyl*. (4 × 2) (8)
[21]

TOTAAL AFDELING B: 70
GROOTTOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou