higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SERTIFIKAAT (BEROEPSGERIG)

BESTUURSPRAKTYK
NKR VLAK 2

(3021002)

18 November 2019 (Y-Vraestel)
13:00–16:00

Hierdie vraestel bestaan uit 9 bladsye.

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 pen met BLOU of SWART ink.
6. Skryf netjies en leesbaar.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A

VRAAG 1

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

1.1 'n Stel beginsels waarvolgens ons kies om te lewe en wat ons dink en glo belangrik is:

A Vertroue
B Waardes
C Gesag
D Persoonlike etiek

1.2 Dit voorsien besonderhede van die situasies waarin 'n werknemer 'n formele klagte teen die werkgewer kan lê asook die proses waarvolgens probleme uitgesorteer kan word:

A Griewebeleid
B Tugbeleid
C Organisasiebeleid
D Basiese diensvoorwaardes

1.3 Om die waarheid te praat en mense op 'n oop en regverdige manier te behandel:

A Verantwoordelikheid
B Eerlikheid
C Billikheid
D Vertroulikheid

1.4 Dit fasiliteer die skakeling tussen gestruktureerde leer en werkservaring ten einde 'n geregistreerde kwalifikasie te behaal:

A Vakleerlingskap
B Leerderskap
C Internskap
D Lewenslange leer

1.5 Die insluiting van mense wat aan verskillende kultuurgroepe behoort:

A Tradisies
B Hulpbronne
C Kultuurdiversiteit
D Gedragskode

1.6 Nagskof word gedifinieer as 'n werk wat tussen ... verrig word.

A 06:00 en 18:00
B 07:00 en 16:00
C 18:00 en 06:00
D 14:00 en 20:00

Kopiereg voorbehou

1.7 'n Verandering wat plaasvind wanneer 'n organisasie wysigings aan sy praktyke aanbring nadat die een of ander bedreiging of geleentheid reeds voorgekom het:

A Weerstandsverandering
B Proaktiewe verandering
C Beplande verandering
D Reaktiewe verandering

1.8 Dit behels dat prestasie en optredes gemonitor word om te verseker dat doelstellings verwesenlik word en om enige afwykings van vasgestelde planne te identifiseer en reg te stel:

A Beplanning
B Organisering
C Beheer
D Leiding

1.9 Die rangskikking van rekords in die volgorde waarin dit geliasseer moet word:

A Argivering
B Bedryfspraktyk
C Verwerking
D Sortering

1.10 Basiese oortuigings dat 'n bepaalde manier van dinge doen bo 'n ander manier verkieslik is:

A Kultuur
B Etiek
C Waardes
D Geloofstelsel

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 2

Gee EEN woord/term vir elkeen van die volgende beskrywings deur 'n woord/term uit die lys hier onder te kies. Skryf slegs die woord/term langs die vraagnommer (2.1–2.10) in die ANTWOORDBOEK neer. Elke woord/term mag slegs EEN keer gebruik word.

delegering; gesag; leerderskap; bestuur; vakbond; besluitneming; beleid; reg; arbitrasie; klant; motivering; lewenslange leer; onregverdige arbeidspraktyk; vertroulikheid; organogram

2.1 ... is die proses waarin alternatiewe oplossings vir 'n probleem oorweeg word.

2.2 'n ... is 'n persoon of maatskappy wat goedere en dienste aankoop.

2.3 Die ... integreer die werk van ander deur die effektiewe en doeltreffende aanwending van hulpbronne en die bereiking van die organisasie se doelwitte.

2.4 ... is belangrik aangesien een persoon nie al die take kan verrig wat nodig is om die organisasie se doelstellings te bereik namate dit groei nie.

2.5 ... is 'n konsep wat oor 'n hele leeftyd strek in 'n proses waarin ervaring tot kennis, vaardighede, houdings, waardes, emosies, oortuigings en gevoelens omvorm word.

2.6 ... stel 'n beperkte aantal mense in staat om toegang tot inligting te verkry ten einde daardie inligting, wat vir die onderneming toepaslik is, te beskerm.

2.7 'n ... is 'n diagram waarin 'n organisasie se struktuur geïllustreer of beskryf word.

2.8 ... vind plaas wanneer onderhandeling of bemiddeling deur 'n neutrale derde party gedoen word.

2.9 ... word deur bestuurders gebruik om werknemers se gedrag en prestasie te beïnvloed.

2.10 ... bevat 'n onderneming se riglyne wat die bestuurders en werkers daarin lei om besluite te neem.

(10 × 1) **[10]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 3

Kies 'n term uit KOLOM B wat by 'n beskrywing in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–L) langs die vraagnommer (3.1–3.10) in die ANTWOORDBOEK neer.

KOLOM A		KOLOM B	
3.1	Daarin word duidelik aangedui dat verskeie regte vir die land se mense belangrik is, soos menswaardigheid, gelykheid en vryheid	A	alarmmaking
		B	mensehulpbronne
		C	waardes
3.2	Die vryheid waaroor 'n mens beskik om bepaalde handelinge uit te voer	D	veranderingsagent
3.3	As bevind word dat 'n werknemer onaanvaarbare gedrag toon, kan hy/sy aan hierdie maatreël onderwerp word	E	Grondwet
		F	aanspreek
3.4	'n Dokument waarin die etiese gedrag wat van elke lid van 'n bepaalde organisasie verwag word, uiteengesit word	G	sperdatum
		H	geloofstelsel
		I	reg
3.5	Dit is waar kopers en verkopers ontmoet om handel met mekaar te dryf	J	mark
3.6	Die rol van hierdie afdeling behels die keuring, opleiding, motivering en dissiplinering van personeel om hul werk behoorlik te verrig	K	gedragskode
		L	eksterne omgewing
3.7	'n Entoesias vir verandering wat hierdie entoesiasme na ander kan oordra en die verantwoordelikhede in 'n veranderings-program aanvaar		
3.8	Het betrekking op gevalle waarin 'n werknemer 'n kollega se oortredings aanmeld		
3.9	Die datum en tyd waarteen iets gedoen moet word		
3.10	'n Stel beginsels en riglyne wat individue kies om te aanvaar en te volg		

(10 × 1) **[10]**

TOTAAL VIR AFDELING A: 30

Kopiereg voorbehou

AFDELING B

VRAAG 4

Lees die onderstaande scenario en beantwoord die vrae.

Die Arbeidshof beslis in Augustus dat Dlamalala se ontslag onregverdig is en beveel die ambassade om haar nagenoeg R200 000 te betaal.

'n Jong ma voer 'n sukkelbestaan, ten spyte daarvan dat sy 'n hofstryd vir onregverdige ontslag teen die Timor-Leste-ambassade in Pretoria gewen het. Die ambassade het haar ontslaan omdat sy swanger was en skuil toe agter sy diplomatieke immuniteit.

Noma Dlamalala, 'n Suid-Afrikaanse burger, begin in 2014 as sekretaresse by die ambassade werk, maar gaan in Mei 2016 vier maande lank met kraamverlof. Sy sê die hoof van die ambassade het haar gesmeek om vroeër terug te keer, maar 'n week ná haar kind se geboorte laat weet die ambassade se prokureur haar dat haar dienste nie langer benodig word nie.

Die ambassade het haar vier maande se salaris tot en met Augustus betaal, maar sedertdien kon sy nie weer 'n werk kry nie. Die ambassade staan daarby dat hy diplomatieke immuniteit het, maar Dlamalala se prokureur, Emile Myburgh, sê dat immuniteit nie ter sprake kom as 'n kontrak met 'n Suid-Afrikaanse burger aangegaan word vir werk wat plaaslik uitgevoer moet word nie.

Die Arbeidshof beslis in Augustus dat Dlamalala se ontslag sonder 'n tugverhoor onregverdig is en beveel die ambassade om haar nagenoeg R200 000 te betaal. Toe die ambassade weier om haar te betaal, lê Myburgh beslag op die ambassade se bankrekening, maar bevind dit het 'n saldo van R150.

Myburg voer aan dat hy die litigasie uit sy eie sak finansier aangesien hy nie net ledig kan sit en toekyk dat Suid-Afrika se arbeidswette veronagsaam word deur mense wat glo die wet is nie op hulle van toepassing nie. 'Die Weense Konvensie verplig ambassades om hul gasheerlande se wette te eerbiedig, maar Timor-Leste gebruik juis sy diplomatieke immuniteit om sy verpligtinge te ontduik,' sê hy.

Die ambassade se prokureur, Jose Nascimento, sê dat die ambassade ontevrede was met Dlamalala se gedrag en dat sy nie ontslaan is omdat sy swanger was nie. Die ambassade gaan appèl aanteken sodat die vonnis in haar guns tersyde gestel kan word.

[BRON: *The Citizen 24.11.2017*]

4.1 Noma Dlamalala is onregverdig ontslaan omdat sy vier maande lank met kraamverlof gegaan het; ingevolge die Wet op Arbeidsverhouding is sodanige ontslag onbillike arbeidspraktyk.

4.1.1 Verduidelik die begrip *onbillike arbeidspraktyk*. (2)

4.1.2 Bespreek DRIE omstandighede waarin indiensneming ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes beëindig kan word. (3 × 2) (6)

4.2 Die ambassade se prokureur, Jose Nascimento, sê dat die ambassade ontevrede was met Dlamalala se gedrag en dat sy nie ontslaan is weens haar swangerskap nie.

Bespreek VIER kernelemente van 'n gedragskode in 'n organisasie. (4 × 2) (8)

4.3 Die Arbeidshof beslis dat Dlamalala se ontslag sonder 'n tugverhoor onregverdig is en beveel die ambassade om haar nagenoeg R200 000 te betaal.

Gee die prosedures wat gevolg moet word wanneer 'n tugverhoor in 'n organisasie gehou word. (5 × 1) (5)

4.4 Die ambassade staan daarby dat hy vanweë sy diplomatieke immuniteit beskerm word, maar Dlamalala se prokureur, Emile Myburgh, sê dat immuniteit nie ter sprake is as 'n kontrak met 'n Suid-Afrikaanse burger aangegaan word vir werk wat plaaslik uitgevoer moet word nie.

Onderskei tussen *dienskontrakte* en *huurkoopooreenkomste* wat Timor-Leste met diensverskaffers kan aangaan om sy doelwitte te bereik. (2 × 2) (4)

4.5 Dlamalala se prokureur voer aan dat sy kliënt se regte ondermyn is.

Verduidelik DRIE maniere om gevalle, waarin 'n werknemer se regte ondermyn is, te hanteer. (6)

[31]

VRAAG 5

Alhoewel die Arbeidshof beslis het dat Dlamalala se ontslag sonder 'n tugverhoor onregverdig is en die ambassade beveel het om haar nagenoeg R200 000 te betaal, het die Timor-Leste-ambassade versuim om die geld te betaal soos die hof hom beveel het. Die ambassade se prokureur dui aan dat hulle appèl gaan aanteken om die uitspraak, wat in haar guns is, tersyde te laat stel en dat geen veranderinge aan die beslissing wat geneem is, aangebring sal word nie.

5.1 Noem VYF moontlike redes dat die Timor-Leste-ambassade weerstand bied daarteen om die veranderinge wat deur die Arbeidshof beveel is, toe te pas. (5 × 1) (5)

5.2 Bespreek TWEE metodes wat die Timor-Leste-ambassade kan gebruik om sy weerstand teen verandering te bowe te kom. (2 × 2) (4)

5.3 Verduidelik VIER faktore aan die bestuurders by die Timor-Leste-ambassade wat in aanmerking geneem moet word wanneer verandering beplan word. (4)

5.4 Nuttige verandering kan lei tot motivering van die personeel.

Identifiseer DRIE metodes wat die bestuurders by die Timor-Leste-ambassade kan inspan om hul personeel te motiveer. (3 × 1) (3)

5.5 Beskryf TWEE take in hooftrekke wat die bestuurders by die Timor-Leste-ambassade aan hul ondergeskiktes kan delegeer. (2 × 2) (4)

[20]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 6

Myburgh, Dlamalala se prokureur, sê dat hy die litigasie uit sy eie sak finansier aangesien hy nie net ledig kan sit en toekyk hoe Suid-Afrika se arbeidswette veronagsaam word deur mense wat glo die wet is nie op hulle van toepassing nie en wat boonop onbetroubaar is nie. Om die volle litigasie te finansier, is my verantwoordelikheid as Dlamalala se prokureur, sê Myburgh.

6.1 Verduidelik die volgende terme betreffende delegering:

6.1.1 Verantwoordelikheid

6.1.2 Aanspreeklikheid

(2 × 2) (4)

6.2 Verduidelik die belangrikheid van vertroue in 'n organisasie aan die bestuurders van die Timor-Leste-ambassade. (8)

6.3 Noma Dlamalala is ontslaan, al was sy vier maande lank met kraamverlof.

Identifiseer DRIE ander soorte verlof waarop die werknemers van die Timor-Leste-ambassade ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes geregtig is. (3 × 1) (3)

6.4 Die manier waarop die Timor-Leste-ambassade Dlamalala behandel het, toon 'n gebrek aan gehalteleierskap.

Bespreek enige TWEE soorte leierskapstyle wat bestuurders kan gebruik om beheer uit te oefen. (2 × 2) (4)

[19]

TOTAAL VIR AFDELING B: 70
GROOTTOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou