higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

INDUSTRIËLE ORIËNTERING N2

27 Julie 2021

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 6 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1
- Estetika / Kleur
- Veiligheid / Verligting
- Gemak van gebruik / Lawaai
- Gemak / Temperatuur
- Produktiwiteit / Prestasie (Enige 4 × 1) (4)

1.2
- Die waarde wat deur die persoon wat 'n produk verkoop aan die transaksie toegeken word
- sluit koste in waaruit dit bepaal kan word.
- Koste verteenwoordig dit wat die eienaar aanbied
- wanneer goedere verkoop word. (4)

1.3
- Opgradeer bestaande masjinerie
- Nuwe onderhoudsprosedures
- Relevante opleiding vir bedieners
- Gereelde monitering
- Toepaslike masjinerie vir spesifieke werk (Enige 4 × 1) (4)

1.4 **NB** Opmerking aan die nasiener: Indien die volgorde NIE korrek is nie, moet slegs die helfte van die punte toegeken word, bv. slegs vir toepaslike voorbeelde.

1. Fisiologiese behoeftes
- Voedsel
- Water
- Kleding
- Skuiling
- Slaap
- Asemhaling (lewe) (Enige 1 × 1 vir voorbeeld)

2. Behoefte aan veiligheid en sekerheid
- Familie
- Indiensneming
- Gesondheid
- Maatskaplike stabiliteit
- Eiendom (Enige 1 × 1 vir voorbeeld)

3. Sosiale behoeftes / liefde en aanhorigheid
- Vriendskap
- Intimiteit
- Sin van verbondenheid
- Familie (Enige 1 × 1 vir voorbeeld)

4. Agtingsbehoeftes
- Prestasie
- Respek van ander
- Behoeftes om 'n unieke individu te wees
- Vertroue (Enige 1 × 1 vir voorbeeld)

Kopiereg voorbehou

5. Behoefte aan selfaktualisering
- Moraliteit
- Aanvaarding
- Doelbelewing
- Kreatiwiteit
- Spontaneïteit
- Betekenis van innerlike potensiaal (Enige 1 × 1 vir voorbeeld) (5 × 2) (10)

1.5 'n Oorvloed✓ van waardevolle hulpbronne✓ of materiële besittings (geld)✓ (3 × 1) (3)

[25]

VRAAG 2

2.1 Mans
- Beskou hulself as broodwinners (voorsieners)
- Wil 'n funksie in die lewe vervul
- Is meer bereid om onbekende terreine te betree
- Is van werk afhanklik vir bestaan
- Trou en onderhou 'n familie

Ouer mans
- Beskou verandering as bedreiging en vrees die onbekende
- Is bereid om Omstandighede te aanvaar soos dit is (Enige 4 × 1)

Vrouens
- Steeds primêr verantwoordelik vir die versorging van kinders
- Doen die meeste huishoudelike take
- Ongetroude vroue sal waarskynlik werk om deel van die topbestuur te word
- Getroude vroue sal 'n familie bo 'n beroep verkies

Ouer vroue
- Sal waarskynlik tuis bly om met huishoudelike take te help (Enige 4 × 1) (8)

2.2
- Vuil klere
- Pasiënt se vuil vel
- Vuil wonddekking
- Die lug
- Gekontamineerde water
- Die voorwerp wat die wond veroorsaak het (Enige 5 × 1) (5)

2.3
- Tyd wat deur beserings verlore gaan
- Tyd wat verlore gaan omdat ander werkers uit simpatie ophou werk
- Tyd wat verlore gaan omdat die voorman, toesighouer en ander bestuurslede die beseerde persoon bystaan
- Koste van beskadigde masjinerie, gereedskap en eiendom

- Koste van verlore produksie
- Verminderde doeltreffendheid (Enige 5 × 1) (5)

2.4
- Hantering van voorwerpe
- Brande
- Gly en val
- Elektriese skok
- Masjinerie en gereedskap (veral hysapparaat en roterende masjinerie)
- Huishouding
- Ongelukke wat nie met werk verband hou nie (7 × 1) (7)

[25]

VRAAG 3

3.1
- Hoë moraal: Werknemers werk sonder konflik of wrywing as 'n groep saam om 'n algemene doelwit te bereik.
- Lae moraal: Werknemers stel nie in hul werk belang nie en is agtelosig, onnet en kla baie. (2 × 2) (4)

3.2
- 'n Uitkeerpolis is 'n lewensversekeringskontrak wat ontwerp is om na 'n bepaalde termyn (by opeisbaarheid of by dood) 'n enkelbedrag uit te betaal.✓ Tipiese tydperke is tien, vyftien of twintig jaar tot op 'n bepaalde ouderdom. Sommige polisse betaal ook in gevalle van gevreesde siektes uit ✓
- Tradisionele polisse is tipies gekoppel aan winste of eenhede✓ (insluitend dié met eenheidsgekoppelde winste).✓
- Uitkering kan vroeg uitbetaal word ✓(of afgekoop word) en die houer ontvang dan die afkoopwaarde wat deur die versekeringmaatskappy bepaal word wat afhang van hoe lank die polis aktief was en hoeveel daarin inbetaal is.✓ (3 × 2) (6)

3.3
- Volgens funksie
- Volgens streek – 'n geografiese struktuur, bv. bemarkingsbestuurder Noord, bemarkingsbestuurder Suid, ens.
- Volgens produk, bv. bemarkingsbestuurder skyfies, bemarkingsbestuurder koeldrank, ens.
- Volgens werkspanne. (Enige 3 × 1) (3)

3.4
- Beskermde stakings / wettig
- Onbeskermde stakings / onwettig (2 × 1) (2)

3.5
- Verbale kommunikasie
- Direkte kommunikasie
- Geskrewe kommunikasie
- Elektroniese kommunikasie
- Visuele kommunikasie
- Oudio
- Kennisgewingborde (5)

- Groepvergaderings
- Teks (Enige 5 × 1)

3.6
- Besluite oor sake wat met die produksielyn verband hou
- Vermindering en beheer van kostes
- Hantering van geringe vakbondprobleme
- Hantering van alle probleme wat werkers in die gesig staar
- Handhawing van dissipline
- Opstel van werksopdragte
- Opleiding van werkers
- Seleksie van werkers (Enige 5 × 1) (5)

[25]

VRAAG 4

4.1 Teorie X
Die gemiddelde mens hou nie van werk nie✓ en sal dit vermy as hy/sy kan.

As gevolg van hierdie eienskap moet mense omgepraat, beheer, gerig en met straf✓ gedreig word om hulle sover te kry om genoeg te doen om die organisasiedoelwitte te bereik. Selfs belonings soos salarisse is nie motiveerders nie: werknemers sal bloot die lone vat en nog meer eis.

Die gemiddelde mens verkies om deur iemand anders gerig te word, wil verantwoordelikheid vermy,✓ het relatief min ambisie✓ en wil bo alles sekerheid ervaar.

Teorie Y
Die gemiddelde mens is nie inherent teen werk gekant nie; werk kan selfs 'n bron van bevrediging wees.✓

Eksterne beheer en dreigemente van straf is nie die enigste manier van aanmoediging om organisasiesdoelwitte te bereik nie.✓ Die genoegdoening van die ego en selfaktualiseringsbehoeftes kan direkte uitvloeisels wees van pogings wat op organisasiedoelwitte gerig is.
Die mens leer onder bepaalde omstandighede, nie net om dinge te aanvaar nie, maar ook om verantwoordelikheid te aanvaar.✓

Die vermoë om 'n relatief hoë graad van verbeelding, vindingrykheid en kreatiwiteit✓ in die oplossing van organisatoriese probleme te openbaar kom redelik wydverspreid, eerder as beperk, onder die bevolking voor. (4 × 2) (8)

4.2
- Om al die funksies van 'n geregshof uit te voer in 'n dispuut of saak wat uit die toepassing van die wette wat deur die Departement van Mannekragbenutting toegepas word, voortspruit.
- Besluit oor enige appèl wat voortspruit uit 'n vereiste, versoek of enige besluit wat in 'n bepaalde saak geneem is.
- Skik enige saak wat na die hof verwys is wat verband hou met die afbakening tussen ondernemings, industrieë, bedrywe en okkupante.

- Bepaal of 'n arbeidspraktyk regverdig is of nie.
- Doen verpligte en willekeurige arbitrasies wat na die hof verwys word.
- Hanteer oor die algemene sake waarvoor dit wetlik gemagtig is om te hanteer.
- Gee raad aan die Minister oor die bepaling van sekere dienste as noodsaaklike dienste.
- Ondersoek en rapporteer oor enige saak wat die Minister oor die doelstellings van die Wet op Arbeidsverhoudinge verwys. (Enige 5 × 1) (5)

4.3 4.3.1 Waar
4.3.2 Waar
4.3.3 Waar
4.3.4 Waar
4.3.5 Waar
4.3.6 Waar
4.3.7 Onwaar
4.3.8 Onwaar
4.3.9 Onwaar
4.3.10 Onwaar
4.3.11 Onwaar
4.3.12 Onwaar

(12 × 1) (12)
[25]

TOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou