higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

TOESIGHOUDING IN DIE NYWERHEID N3

10 APRIL 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

Kopiereg voorbehou

VRAAG 1

1.1 vakmanskap
1.2 produksie
1.3 benutting
1.4 doeltreffendheid
1.5 netheid
1.6 spanning
1.7 toesighouding
1.8 moraal
1.9 arbeidsomset
1.10 vermoeidheid

(10 × 1) **[10]**

VRAAG 2

- Loontariewe, loontydperke, wanneer eerste loon ontvang word, loonaftrekkings, en hoe loonverhogings verdien kan word
- Werkstyd, soos aanmeldings- en klaarmaaktye, etenstye, ruspouses, en upruimtyd
- Oortyd wat toegelaat word; oortydbetaling en aansporingsbetaling vir die werk van skofskedules
- Tydkaarte, insluitend waar tydkaarte gehou word en hoe om met die kaarte in en uit te gaan
- Werknemeropsies wat betref die maatskappy se voordeelplanne, soos groeplewensversekering en siekte- en tandheelkundige versekering
- Prosedure in geval van siekte
- Prosedure in geval van laat wees vir werk
- Basiese veiligheidsreëls, die prosedure om ongelukke aan te meld, en die gesamentlike werknemer-maatskappyverantwoordelikheid vir die identifisering van gevare ingevolge die Wet op Beroepsveiligheids- en Gesondheidsadministrasie ('OSHA')
- Toer van die departement en ander afdelings van die maatskappy
- Bekendstelling aan kollegas
- Toewysing aan 'n werksarea en identifisering van die nodige hulpbronne
- Waar die kafeteria, sluitkaste en badkamers geleë is
- Leer wat die funksies/take van die werk behels; posbeskrywing (Enige 8 × 1) **[8]**

VRAAG 3

3.1 Die metode om 'n brand te blus is gebaseer op die verwydering van een of meer van die drie elemente wat nodig is om 'n brand te begin.✓ Hierdie elemente is 'n brandstofbron✓ (byvoorbeeld hout, vlambare vloeistowwe of gas – verwydering sal die brand laat kwyn),✓ voldoende suurstof (bedek dit met sand of skuim),✓ en 'n bron van ontsteking✓ (byvoorbeeld 'n vlam, vonk of warm oppervlak).✓ (6 × 1) (6)

3.2
- Gebrek aan kennis/vaardigheid
- Fisiese of psigiese onversoenbaarheid
- Verkeerde houding
- Onveilige handelinge
- Onveilige toestande (Enige 4 × 1) (4)

[10]

VRAAG 4

4.1
- 'n Besering vind plaas wanneer enige fisiese krag op 'n liggaam uitgeoefen word wat die persoon op 'n manier beseer/verswak laat. (2)

4.2
- Verminder beserings✓ wanneer loopgange en werksareas vry van materiale gehou word✓
- Spaar tyd✓ wanneer gereedskap en artikels gekry en nagegaan word✓
- Spaar ruimte✓ wanneer alles netjies gepak is✓
- Verminder brandgevaar✓ wanneer brandbare materiale op die regte plek gehou word✓
- Verhoog produktiwiteit✓ wanneer alles op sy plek is (Enige 4 × 2) (8)

[10]

VRAAG 5

5.1
- Gapings tussen werklike en verwagte prestasie
- Herbewerking
- Skrappings
- Lae produksie
- Hoë bedryfskoste
- Hoë ongeluksyfer (Enige 5 × 1) (5)

5.2
- Bied 'n gesonde basis vir loonverhoging
- Bied 'n gesonde basis vir bevordering, oorplasing en opleiding
- Dien as kontrole vir die doeltreffendheid van werwing vir opleiding
- Versterk die begeerte om te verbeter deur aan te toon dat die bestuur individuele prestasie en groei beoordeel en beloon
- Lei en help werknemers ten opsigte van selfverbetering en opvolging (5)

[10]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 6

MOTIVEERDERS
- Prestasie
- Erkenning
- Die werk self
- Verantwoordelikheid
- Vooruitgang/Bevordering
- Groei (persoonlik)
- Werkstatus
- Werksverhoudings
- Toegang tot inligting
- Betrokkenheid by besluitneming
- Uitdagende werk (Enige 6 × 1) (6)

ONDERHOUD
- Goeie salaris
- Goeie werksomstandighede
- Gehalte van toesig
- Werksekuriteit
- Vakansie/Verlof
- Versekering/Medies
- Verhouding met kollegas
- Status (Enige 4 × 1) (4)

[10]

VRAAG 7

7.1
- Wees konsekwent en regverdig – vra die regte vrae.
- Kommunikeer wat verwag word ten opsigte van teenwoordigheid.
- Toon waardering vir uitstaande stiptelikheid.
- Hou ‘n oog op die gewoonte-laatkommer.
- Lei deur die voorbeeld te gee.
- Moenie die probleem ignoreer nie.
- Akkommodeer enige gestremdheid. (Enige 5 x 1) (5)

7.2
- Diefstal of ongemagtigde verwydering van maatskappyeiendom of eiendom van ‘n ander werknemer
- Vervalsing van maatskappyrekords soos bywoningsregisters
- Die gebruik van alkohol of dwelms in die werkplek terwyl aan diens
- Bakleiery, of die aanhitsing van geweld, in die werkplek
- Nalatigheid of onbehoorlike gedrag wat lei tot skade aan maatskappyeiendom of die eiendom van ‘n kliënt
- Buitensporige traagheid
- Diensweiering
- Oneerlikheid
- Onbeskofte of beledigende taal by die werkplek
- Nie-nakoming van gesondheids- en veiligheidsreëls
- Seksuele teistering
- Afwesigheid, of enige afwesigheid sonder kennisgewing aan die onmiddellike toesighouer (Enige 5 x 1) (5)

[10]

VRAAG 8

8.1.1 Die bewustelike✓ proses om alle soorte inligting✓ (insluitend gevoelens en emosies) deur middel van luister✓ en waarneming✓ te verkry. Dit behels om die spreker jou volle aandag te gee,✓ intens te luister, en bedag te wees op enige leidrade, gesproke of onuitgesproke, en om aktief te poog✓ om die gesprek oop en bevredigend te hou vir die spreker. (Enige TWEE)

8.1.2 Nie-verbale liggaamsbewegings,✓ gesigsuitdrukkings, of gebare✓ wat onderliggende houdings en menings kan projekteer en blootlê.✓ Dit kan ‘n boodskap oordra wat soortgelyk✓ is aan, of verskil✓ van, die woorde wat gebruik word. (Enige TWEE)

8.1.3 Inligting wat verskaf word✓ deur diegene wat by die kommunikasieproses✓ betrokke is en wat dien om begrip van ‘n saak duidelik te maak✓ en/of te bevestig, en om aan te dui of hulle saamstem of nie. Terugvoer moet nuttig, beskrywend en spesifiek wees.✓ (Enige TWEE)

8.1.4 Die inligtingskommunikasienetwerk✓ wat werknemers✓ gebruik om inligting✓ waarin hulle belangstel oor te dra. Dit is vinnig, maar nie baie akkuraat✓ of betroubaar✓ nie. Dit kom normaalweg voor in ‘n organisasie waar kommunikasiekanale nie deursigtig nie.✓

8.1.5 Enige soort afleiding,✓ fisies of emosioneel, binne ‘n individu of omgewing,✓ wat die oorbring van ‘n boodskap (soos ‘n opdrag of instruksie) van een individu na ‘n ander verwring of belemmer.✓ (Enige TWEE)

(5 × 2) (10)

8.2
- Akkuraatheid
- Duidelikheid
- Kort maar kragtig
- Samehang
- Bewys van dispuut (Enige 2 × 1) (2)

[12]

VRAAG 9

9.1
- Interpersoonlike konflik met kollegas en leiers
- Het ‘n buitensporige hoeveelheid afrigting of berading nodig
- Maak dreigemente van fisiese aanranding en maak onwelkome seksuele opmerkings
- ‘n Gevoel van vervolging/onreg
- Verminderde sosiale ondersteuning
- Hou griewe, veral teen gesagsfigure
- Gefassineer deur gewere of ander wapens
- Aanhoudende verskonings/blaam; onvermoë om verantwoordelikheid vir gedrag te aanvaar
- Depressie; uitdrukkings van sinisme of wanhoop
- Bedekte dreigemente of verwysings na geweld by ‘n ander werksplek

(Enige 5 × 1) (5)

9.2
- Intelligensie
- Oordeelsvermoë
- Goeie persepsie
- Goeie verbeelding
- Goed gebalanseerde persoonlikheid
- Vermoë om regverdig te oordeel
- Vermoë om te koördineer
- Vermoë om te delegeer
- Moed
- Vasberadenheid
- Vermoë om besluite te neem
- Vermoë om bevele te gee en boodskappe te ontvang
- Integriteit
- Lojaliteit
- Energie
- Selfvertroue
- Kennis van werk
- Verantwoordelikheid (Enige 10 × 1) (10)

9.3 'n Outokratiese leier neem besluite op sy eie.✓ Fokus primêr daarop dat produksie suksesvol gedoen word,✓ eerder as op die welsyn van werkers.✓ Gee bevele en dring daarop aan dat dit uitgevoer word.✓ Hy bepaal die beleid van die groep sonder om sy lede te raadpleeg.✓ Hy gee geen inligting oor toekomstige planne nie,✓ maar lig die groep slegs oor die onmiddellike stappe wat gedoen moet word in.✓ Hy kritiseer lede se inisiatief.✓ Hy bly verhewe bo die groep.✓ (Enige 5 × 1) (5)

[20]

TOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou