higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

TOESIGHOUDING IN DIE BEDRYF N3

3 AUGUSTUS 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 5 bladsye.

Copyright reserved

VRAAG 1

1.1 1.1.1
- Dit is belangrik om skoon te wees ("*Cleanliness is next to godliness").*
- Kennisgewings wat mense verbied om op die vloer te spoeg moet duidelik aangebring word.
- Die werksplek moet skoon wees en sonder plae en insekte wees.
- Afvalhouers moenie lek nie en gereeld skoongemaak word.
- Fasiliteite in die werksplek moet skoon wees.
- Gereedskap en toerusting moet skoon wees. (Enige 3) (3)

1.1.2
- Persoonlike higiëne moet aanvaarbaar wees.
- Persoonlike higiëne moenie ander personeellede in gevaar stel nie.
- Fasiliteit se higiëne moet gehandhaaf word.
- Voldoende voorsiening van helder, skoon drinkwater (Enige 3 × 2) (6)

1.1.3
- Werksplek moet netjies wees.
- Gereedskap en toerusting moet weggebêre word.
- Alle nooduitgange moet duidelik gemerk wees.
- Brandbare materiaal moet in behoorlike houers geberg word.
- Gange moet geverf en sonder obstruksies wees.
- 'n Plek vir alles en alles in sy plek te alle tye.
- Stoor-areas moet afgemerk wees. (Enige 3 × 2) (6)

1.1.4
- Beligting moet voldoende wees.
- Beligting moet voldoen aan regulasies.
- Beligting moenie in die pad van die werkproses wees nie.
- Beligting moet korrek geplaas wees, swak geplaaste beligting gooi skaduwees.
- Beligting moet veilig wees.
- Beligting moet beskikbaar wees in 'n noodgeval.
- Uitgange moet verlig wees. (Enige 5 x 1) (5)

1.2
- Brandstof
- Suurstof
- Ontbranding/hitte
- Chemiese/kettingreaksie (4)

[24]

Kopiereg voorbehou

VRAAG 2

2.1
- Dit verskaf ’n goeie basis vir salarisverhoging.
- Dit verskaf ’n goeie basis vir bevordering, oorplasing en opleiding.
- Dit is ’n manier om die doeltreffendheid van werwing vir opleiding na te gaan.
- Dit verskaf ’n basis vir beter werkstoewysing wanneer foute gemaak is.
- Dit bevorder ’n begeerte vir verbetering en verhoog moraal.
- Dit toon dat bestuur individuele prestasie en groei op prys stel en beloon.
- Dit lei en help werknemers in hulle selfverbetering.
- Dit maak opvolg van vordering moontlik.
- Dit bepaal die geskiktheid van ’n werknemer vir die werk.
- Dit help om die werknemer se vermoëns en bevoegdheid vir die werk te ontwikkel. (Enige 7 × 1) (7)

2.2 Aansporings is belonings wat ’n werkers van sy indiensnemende organisasie kry omdat hy/sy ’n produktiewe lid is. Aansporings kom in ’n tasbare vorm en word beskou as vergoeding deur die ontvanger en diegene wat die betaalstaat opstel. Aansporings moet deel van die werksomgewing wees. (6)

2.3
- Finansiële aansporingskema (lone, bonusse en winsdeling)
- Uitbreiding van finansiële skema (aftrede, vakansievergoeding, mediese fonds)
- Nie-finansiële skema (hoër status, groter verantwoordelikheid, ontvang bewyse) (3)

[16]

VRAAG 3

- Teorie X
  - Mense hou nie van werk nie en sal dit vermy.
  - Mense moet vergoed word vir werk.
  - Mense moet beheer word.
  - Mense verkies om opdragte van iemand anders te kry om verantwoordelikhede te vermy.
  - Mense het min ambisie.
  - Mense wil bo alles sekuriteit hê.

- Teorie Y
  - Werk is ’n bron van bevrediging.
  - Mense soek en aanvaar verantwoordelikheid onder behoorlike toestande.
  - Fisiese en geestelike insette is natuurlik vir mense.
  - Selfbeheer sal mense laat werk.
  - Om vir werk beloon te word, is selfvervullend.
  - Mense is op soek na waardigheid. **[9]**

Kopiereg voorbehou

VRAAG 4

4.1
4.1.1 Minder ernstig
4.1.2 Minder ernstig
4.1.3 Ernstig
4.1.4 Ernstig
4.1.5 Baie ernstig
4.1.6 Ernstig
4.1.7 Ernstig
4.1.8 Baie ernstig
4.1.9 Ernstig
4.1.10 Baie ernstig

(10 × 1) (10)

4.2
- Positiewe dissipline – Opbouende kritiek of bespreking ✓ word gebruik om werknemers te oorreed ✓ om te doen✓ wat jy wil hê hulle moet doen. ✓ Kritiek word op ’n positiewe manier gebruik ✓ sodat werknemers aanvaar wat jy van hulle verwag om te doen.✓ Goeie leierskap word beoefen deur toesighouding en die hele organisasie word doeltreffend bestuur. ✓
- Negatiewe dissipline – Ondergeskiktes word beheer met dreigemente, straf en belonings.✓ Dit is gebaseer op vrees en het ’n negatiewe effek op ondergeskiktes. ✓ Dit behoort net as laaste uitweg gebruik te word.✓ (10)

4.3 ’n Individuele werknemer✓ inisieer die aksie omdat hy of sy ongelukkig is ✓ oor spesifieke kwessies wat hom of haar direk raak, soos:
- werkstoestande✓
- die gedrag van kollegas of bestuurders✓
- veiligheid en sekuriteit✓ (Enige 4 × 1) (4)

[24]

VRAAG 5

- ’n Goeie oordeel
- Goeie persepsie
- Uithouvermoë
- Vasberadenheid
- Kennis van die werk
- Die vermoë om te delegeer
- Die vermoë om te motiveer
- Die vermoë om te kommunikeer
- ’n Goed gebalanseerde persoonlikheid
- Die vermoë om te bevele te gee
- Onderrigvermoë
- Energie en goeie gesondheid
- Betroubaarheid
- Eerlikheid
- ’n Onselfsugtige houding
- Moed
- Billikheid
- Intelligensie
- Integriteit
- Lojaliteit
- Beslissend
- Welwillendheid (Enige 15 × 1) **[15]**

VRAAG 6

6.1
- Van aangesig tot aangesig
- Telefoongesprekke
- Radio
- Vergaderings
- Onderhoude
- Groepbesprekings
- TV
- Internet (gebruik van hulpmiddels soos Skype) (Enige 3 × 1) (3)

6.2
- Oogkontak
- Gesigsuitdrukkings
- Stemkenmerke
- Persoonlike voorkoms
- Lyftaal (bv. maak hande oop om openheid te toon)
- Gebare (bv. gebruik hande om ’n punt te beklemtoon) (Enige 3 × 1) (3)

6.3
- E-posse
- Agendas en notules van vergaderings
- Verslae
- Handleidings
- Selfone (teksboodskappe en middels soos 'WhatsApp')
- Kennisgewingborde
- Briewe
- Webwerwe en blogs
- Sosiale media (Facebook, twitter) (Enige 3 × 1) (3)

6.4
- Grafieke
- Kaarte
- PowerPoint aanbiedings
- Logo's
- Baniere (Enige 3 × 1) (3)

(4 × 3) **[12]**

TOTAAL: 100