



**higher education
& training**

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NATIONALE SERTIFIKAAT TOESIGHOUDENDE BESTUUR N6

27 MAART 2018

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 4 bladsye.

VRAAG 1

"n Vakbond is 'n voortgesette✓ permanente✓ organisasie✓ geskep✓ deur die werkers✓ om hulle te beskerm✓ by hulle werk, om die toestande✓ van hul werk deur middel van kollektiewe onderhandelinge✓ te verbeter, om die omstandighede van hulle lewens te verbeter,✓ en om 'n manier van uitdrukking✓ te bied vir die werkers se sienings oor sake rakende die gemeenskap.'✓

[11]**VRAAG 2**

- Bepaal die doelstelling
- Voer 'n uitvoerbaarheidstudie uit
- Bepaal die vereistes/spesifikasies
- Kies die stelsel
- Beplan die implementeringsprogram
- Betrek alle gebruikers
- Beheer die program
- Verskaf genoegsame opleiding
- Monitor the werkverrigting
- Hou aan om die stelsel te ontwikkel en by maatskappyvereistes aan te pas

(10 × 1)

[10]**VRAAG 3**

- 'n Nuut gevormde✓✓ departement het waarskynlik rigiede, outokratiese leierskap nodig. Namate die tyd verbygaan✓✓ en mense in die groep mekaar se bevoegdhede en grille,✓✓ sowel as dié van die toesighouer, leer ken, sal 'n demokratiese, raadplegende vorm van leierskap waarskynlik✓✓ die beste resultate oplewer. 'n Groep wat ten volle volwasse is, en wat werklik sy eie sterkpunte en swakpunte ken, kan vertrou word om effektief op deelnemende leierskap te reageer.
- Kinders het byvoorbeeld ferm, outokratiese leierskap nodig. Namate kinders volwasse word en begin 'opgroei',✓✓ emosioneel gesproke, reageer hulle gewoonlik die beste op demokratiese leierskap. 'n Volwasse persoon✓✓ sal egter waarskynlik die geleenthede tot prestasie wat deelnemende leierskap bied, die meeste waardeer.
- Outokratiese leierskap is vinnig.✓✓ Wanneer 'n noodtoestand ontstaan, wil jy nie sagkens rondbeweeg en werknemers raadpleeg oor wat om te doen nie.✓✓
- As jy jou groot doelwitte beplan deur eers jou werknemers se menings te vra en te oorweeg, sal hulle verstaan✓✓ dat daar nie tyd is om elke besluit op die manier te hanteer nie. Deelname is 'n langtermynsaak. As jy toon✓✓ dat jy werknemers se menings wil hê en dit respekteer, en dat jou besluite deur hierdie menings beïnvloed word, het jy jou doel✓✓ om werknemers te laat voel dat hulle deel is van 'n span, bereik.
- Dit verseker 'n leierskapstyl wat die situasie en die persoon✓✓ analiseer✓✓ en dan die styl gebruik wat by die situasie/individue✓✓ pas. Al die leierskapstyle kan gekombineer word om die individue te pas.✓✓

[30]

VRAAG 4

Die vernaamste rede✓ vir delegering is sodat die bestuurder meer werk gedoen kry.✓ Nog 'n belangrike rede is dat 'n ondergeskikte, en nie die bestuurder nie, dikwels die gespesialiseerde kennis✓ het wat nodig is vir 'n spesifieke taak. Tweedens is delegering✓ 'n nuttige hulpmiddel vir personeelopleiding. Deur deel te neem aan besluitneming✓ en die taak toe te wys, gee die bestuurder✓ aan die ondergeskikte die gesag✓ om die werk te doen, wat inderdaad beteken dat hy die gesag het om hulpbronne te ontplooi✓ ten einde die taak af te handel. Derdens verwag die bestuurder van die ondergeskikte dat hy aanspreeklik sal wees✓ vir sy taak; hy het dus die verpligting om die werk te doen.✓

[10]**VRAAG 5**

- Die werknemer se kennis✓ van sy of haar eie gedrag✓ en gewoontes stem ooreen met die toesighouer se kennis.✓
- Hier weet die werknemer van aspekte van sy of haar gedrag✓ en gewoontes waarvan die toesighouer nie weet nie.✓
- In hierdie area weet die toesighouer van aspekte van die werknemer se gedrag en gewoontes waarvan die werknemer onbewus is✓ (bv. die werknemer het dalk 'n gebrek aan selfvertroue waarvan die toesighouer bewus is, maar die werknemer nie.)✓
- Aspekte van die werknemer se gedrag is nie bekend aan óf die toesighouer óf die werknemer nie. Beide is onbewus daarvan.✓

[8]**VRAAG 6**

Die Wet op Beroepsgesondheid✓✓ en Veiligheid✓ van 1993✓

[4]**VRAAG 7**

- Assesseer die situasie
- Bepaal die vlak van die noodgeval
- Aktiveer die noodprosedure
- Gee leiding aan die ontruiming van personeel
- Kontak hulp van buite vir noodgeval
- Gee leiding aan die sluitingsprosedures
- Verseker dat daar behoorlike kommunikasielyne is

[7]

VRAAG 8**Deelnemende bestuur**✓

Deelnemende bestuur beteken 'n stelsel van bestuur waar werknemers deelneem aan die neem van bestuursbesluite wat hulle en hul werk beïnvloed. Dit verskil van die 'bestuurder weet alles'-styl.✓

Selfbestuurde werkspanne✓

Selfbestuurde werksgroepe word ook outonome werksgroepe of geïntegreerde werkspanne genoem. In hierdie metode beplan, koördineer en beheer werksgroepe van so tien tot twintig werknemers hulle eie aktiwiteite.✓

Herontwerp en verryking van poste✓

Die inhoud van poste kan verander word om dit te verryk en meer betekenisvol vir die posbekleërs te maak.✓

Effektiewe leierskap en Toesighoudende gedrag✓

Die toesighouer moet 'n atmosfeer van goedkeuring skep in sy verhouding met sy ondergeskiktes. Nog 'n dimensie van effektiewe leierskap en toesighouding is die ontwikkeling van spanwerk tussen werknemers.

Loopbaanontwikkeling✓

'n Omvattende loopbaanprogram binne 'n organisasie moet die volgende komponente bevat:✓

- 'n menslikehulpbron-beplanningsprogram✓
- die oordra van inligting aan werknemers oor werksgeleenthede en hulle loopbaanpad ✓
- loopbaanberading deur beide die toesighouer, as deel van prestasiebeoordeling, en die personeelafdeling✓
- geleenthede vir onderwys en opleiding van werknemers, beide binne en
- buite die organisasie✓
- spesiale verruimende werksopdragte en werksrotering✓

Alternatiewe werkskedules✓

Werkskedules kom in drie verskillende vorms:

- skiktyd of buigsame ure✓
- deelydse indiensneming en werksdeling✓
- saamgedrukte ('compressed') werkswaek✓
- Werksekuriteit✓
- Werksekuriteit was nog altyd hoog op die werknemers se lys van prioriteite.✓

Administratiewe geregtigheid✓

Administratiewe of organisatoriese geregtigheid behels dat die dissiplinêre en griewe-prosedure volgens die erkende beginsels van die reg hanteer en uitgevoer word.✓

[20]**TOTAAL: 100**