



**higher education
& training**

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

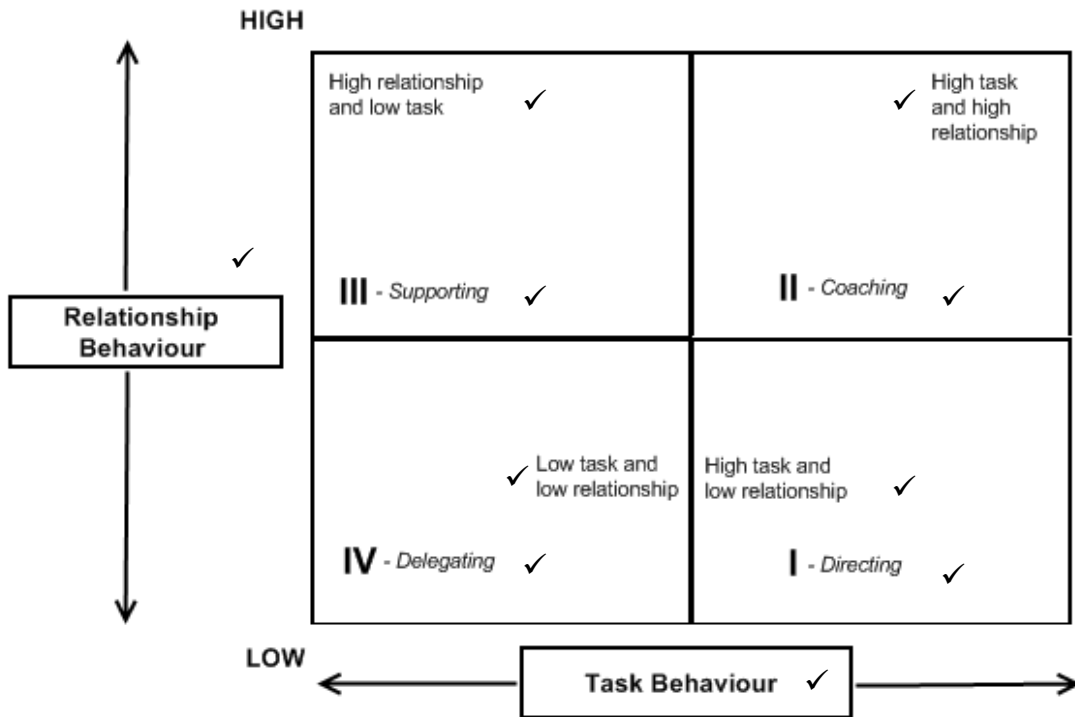
NATIONALE CERTIFIKAAT TOESIGHOUDENDE BESTUUR N6

26 Julie 2021

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 5 bladsye.

VRAAG 1: LEIERSKAPMODELLE

HERSEY AND BLANCHARD'S MODEL



[10]

VRAAG 2: SELFGELDING

- Hierdie tegniek verseker dat daar na jou geluister word,
- dat jou boodskap sonder 'n gekerm ontvang word
- Dit is belangrik om die boodskap te herhaal sodat dit nie geïgnoreer word nie
- Gebruik dieselfde woorde in verskillende sinne / sê dieselfde ding op verskillende maniere
- Die doel is om jou punt tuis te bring.

[5]

VRAAG 3: ARBEIDSVERHOUDINGE

- 3.1 Die beslegting van 'n arbeidsgeskil of geskil met werknemers✓ deur 'n onpartydige arbiter✓ wat vir beide die onderneming en die vakbond aanvaarbaar is✓. Die arbiter neem al die getuienis in ag✓ en neem 'n wetlik bindende besluit om die geskil te besleg.✓
- 3.2 Die proses van onderhandeling tussen twee partye✓, gewoonlik werkgewer en werknemer✓, om 'n onderlinge ooreenkoms✓ te bereik oor lone, voordele, werksomstandighede en verhoudings✓. Vakbonde verteenwoordig normaalweg.✓
- 3.3 'n Formele proses/prosedure✓ vir werknemers✓ om hul klagtes✓ op 'n gestruktureerde, formele wyse✓ onder die bestuur se aandag te bring.✓

(3 × 5) [15]

VRAAG 4: PERSONEELSORG

'n Loopbaanroete teken die mees logiese✓ en praktiese weg✓ na 'n posisie✓, of reeks posisies, wat volgens 'n individu✓ die aantreklikste beroeps- en persoonlike✓ voordele inhou✓. Jy kan besluit dat jy 'n loopbaan in jou huidige beroep wil volg✓. As dit die geval is, sal jy veral moet sorg dat jy goed presteer✓, die omvang van jou verantwoordelikhede verbreed✓, en jou salaris✓ en persoonlike tevredenheid verhoog✓. As jy egter 'n loopbaan buite jou huidige posisie wil hê✓, moet jy 'n meer komplekse plan ontwikkel.✓

[10]**VRAAG 5: GROEPSDINAMIKA**

- 5.1 Klimaat verwys na die atmosfeer,✓ energievlakke en openheid tydens groepbesprekings.✓
- 5.2 Betrokkenheid verwys na die groep se vlak van selfgerigtheid, selfbestuur,✓ gedeelde inisiatief, mate van toewyding en motivering.✓
- 5.3 Interaksie is verbintnisse tussen individuele groeplede✓ en die groep as geheel.✓
- 5.4 Kohesie sal met verloop van tyd 'n effektiewe span 'n gevoel van samehorigheid laat ontwikkel.✓ Spanlede begin in terme van 'ons' eerder as 'ek' dink en funksioneer amper instinktief as 'n eenheid.✓
- 5.5 As die vier voorafgaande dimensies goed ontwikkel is, word 'n groep gewoonlik produktiewer✓, wat lei tot meetbare prestasies.✓

(5 × 2)

[10]**VRAAG 6: KONFLIK**

Konflik is natuurlik in enige organisasie✓. Die toesighouer se verantwoordelikheid✓ is om die oorsake van hierdie konflik te probeer verstaan✓ en op te los✓ op 'n manier wat sal bydra tot die bereiking van die groep en die organisasie se doelwitte✓. Konflik word die beste opgelos deur te fokus op wedersyds voordelige doelwitte✓, deur feite te ondersoek en kompromieë aan te gaan✓, en deur persoonlikheidsverskille buite die bespreking te hou.✓

[8]

VRAAG 7: PROBLEEMOPLOSSING

- Sorg dat almal verstaan hoe 'n dinkskrum werk
- Spel die reëls vir die span uit
- Sorg dat almal verstaan wat die onderwerp van die sessie is
- Gebruik 'n blaaibord of witbord om idees neer te skryf
- Streef na kwantiteit, nie kwaliteit nie, dit wil sê aanvaar alle idees – dit word later bespreek
- Moenie enige idee kritiseer nie – dit kan mense ontmoedig om by te dra/deel te neem
- Moenie konvensioneel/konserwatief wees nie – soms lei vreemde, ongewone idees tot oplossings
- Moenie idees bespreek nie. Los dit tot na die sessie.
- Motiveer almal om deel te neem deur byvoorbeeld bydraes te prys
- Help diegene wat sukkel om hulself uit te druk deur hul idees op die blaaibord of witbord te skryf
- Sorg dat jy geen idees mis nie
- Gee 'n kort pouse, indien nodig, sodat mense kan nadink

[10]**VRAAG 8: PRESTASIEBEOORDELING**

- 8.1
- Om goeie gedrag aan te moedig of om 'n standaard te stel en swak prestasie te ontmoedig✓. Goeie presteerders verwag 'n beloning, al is dit net lof✓. Swak presteerders moet besef dat volgehoue substandaard gedrag minstens sal voorkom dat hulle bevorder word. ✓
 - Om werknemers se nuuskierigheid te bevredig oor hoe hulle vaar✓. Elkeen van ons het 'n fundamentele strewe om te weet hoe goed ons in die organisasie inpas✓. 'n Werknemer hou dalk nie daarvan om beoordeel te word nie, maar die drang om te weet is baie sterk✓.
 - Om 'n vaste grondslag te bied vir latere uitsprake oor 'n werknemer se loopbaan,✓ bv. salarisverhogings, bevordering✓. Oorplasing of skeiding kan gladder hanteer word as die werknemer vooraf bewus is van die moontlikheid.✓

(9)

- 8.2
- Baie beoordelaars vermy gradering op die uiterste punte van die skaal.✓
Dit beteken hulle gee nie baie hoë of baie lae tellings nie.✓
Die rede hiervoor is dat hulle 'veilig speel' omdat hulle dikwels nie die werknemers se vermoëns ken nie✓ en nie 'n fout wil maak nie.✓
Beoordelaars wil hulle ook nie oopstel vir kritiek of geskille met werknemers nie.✓
Hulle veroordeel of prys dus nie.✓

(6)**[15]**

VRAAG 9: BEROEPSGESONDHEID EN VEILIGHEID

In winkels en kantore✓ moet daar ten minste een✓ gezondheids- en veiligheidsverteenvoordiger vir elke 100 werknemers✓ of 'n gedeelte daarvan wees, en in alle ander werkplekke minstens een✓ gezondheids- en veiligheidsverteenvoordiger vir elke 50 werknemers✓ of 'n gedeelte daarvan. daarvan. Werknemers wat op 'n ander plek werk as waar hulle gewoonlik vir diens aanmeld✓, word geag te werk by die werkplek waar hulle aanmeld✓.

[7]**VRAAG 10: ONGELUKS- EN RISIKOBEHEER**

- Kies mense wat aan die fisiese vereistes van die werk voldoen
- Sorg dat veiligheidsinduksie vir nuwe werknemers gedoen word
- Sorg dat opleiding in korrekte en veilige werkstegnieke geïmplementeer word
- Almal moet ontruimingsprosedures verstaan en oefen
- Sorg dat dissiplinêre stappe gedoen word om veiligheid te handhaaf wanneer werkers nie daaraan voldoen nie
- Werk aan die voorkoming van ongelukke sodat dit 'n kultuur word
- Erken en/of beloon individuele bydraes tot die voorkoming van ongelukke
- Belê in veiligheidstoerusting, infrastruktuur en beskermende klere
- Sorg dat alle ongelukke aangemeld word; moenie traak-my-nieagtig wees nie
- Gee opleiding in die skryf van ongeluksverslae en maak dit gebruikersvriendelik
- Gaan ongeluksverslae na om te kyk of dit korrek/effektief gedoen word
- Sleutel alle ongeluksverslae op 'n databasis in
- Gebruik statistieke oor vorige ongelukke vir voorkoming van toekomstige ongelukke
- Beklemtoon goeie huishoudingsbeginsels
- Lei deur jou voorbeeld
- Doen konsekwente opleiding oor goeie huishouding
- Monitor verliesbeheerprogramme gereeld
- Doen konsekwente risikobeheer

(Enige 10 × 1)

[10]**TOTAAL:****100**