



higher education & training

Department:
Higher Education and Training
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIENRIGLYN

NASIONALE SERTIFIKAAT

TOESIGHOUDING IN DIE NYWERHEID N3

10 April 2025

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 7 bladsye.

VRAAG 1

- 1.1
- Teenwoordigheid van oormatige materiale en afval in werkareas
 - Oorbelaaste of belemmerde gange
 - Gereedskap en materiaal wat sonder toesig op masjiene gelaat word
 - Stowwerige, vuil vloere of nat werkoppervlakke
 - Oorvol afvalhouers
 - Slordige of gevaarlike berging van materiaal, soos oorvol rakke of materiaal wat in hoeke verpak is
 - Rommelrige en swak gerangskikte werkareas
 - Geblokkeerde nooduitgange
 - Onvoldoende of onbehoorlike gebruik van naamborde (Enige 5 × 1) (5)
- 1.2
- Groter akkuraatheid van vakmanskap
 - Verhoogde produksie en verlaagde koste
 - Minder ongelukke en foute
 - Beter sigbaarheid vir werknemers lei daartoe dat werknemers doeltreffer is
 - Werkplek is makliker om te onderhou en skoon en netjies te hou
 - Minder oogstremming vir werknemers
 - Beter toesig oor werkers
 - Makliker om werkaktiwiteite te beheer en te monitor
 - Verbeter moraal onder werknemers, wat lei tot 'n afname in arbeidsomset en vervanging van arbeidsmag
 - Beter veiligheid in die werksomgewing (Enige 5 × 1) (5)
- [10]

VRAAG 2

- 2.1
- | | |
|-------|---|
| 2.1.1 | D |
| 2.1.2 | A |
| 2.1.3 | D |
| 2.1.4 | B |
| 2.1.5 | A |
- (5 × 1) (5)
- 2.2
- 2.2.1
- Geskik vir gehalte-gefokusde werk en geskoolde arbeid.
 - Van toepassing wanneer werk nie maklik in hoeveelheid gemeet kan word nie.
 - Effektief met hoë lone en streng toesig. (Enige 2 × 1)
- 2.2.2
- Geen aansporing vir verhoogde inspanning nie.
 - Gebrek aan betroubare produksiebeplanningsdata.
 - Werkverlangsamings tydens werkskaarsste. (Enige 2 × 1) (2 × 2) (4)

- 2.3
- Ontwikkel betroubare bronne van arbeidsvoorsiening.
 - Stel die regte mense aan deur aansoekvorms deeglik te evalueer.
 - Skep en gebruik posspesifikasies vir plasing.
 - Administreer werknemertoetse, indien van toepassing.
 - Verskaf werk/lebensbalans/personeelwelstand.
 - Bied mededingende salarisse en voordele aan.
 - Maak seker dat die maatskappy geleenthede bied vir professionele ontwikkeling.
 - Monitor giftige werknemers wat konflik kan veroorsaak.
 - Beloon en erken werknemers wat goed presteer.
 - Goeie bestuur/leierskap.
 - Verseker 'n veilige en gesonde werksomgewing.

(Enige 6 × 1)

(6)

[15]

VRAAG 3

- 3.1
- | | |
|-------|---|
| 3.1.1 | B |
| 3.1.2 | A |
| 3.1.3 | C |
| 3.1.4 | A |
| 3.1.5 | D |

(5 × 1)

(5)

- 3.2
- Konsentreer aktief en gee volle aandag.
 - Fokus op die hoofidees en sentrale feite en nie op besonderhede nie.
 - Verminder afleidings en vermy gebruik van selfone.
 - Handhaaf 'n oop gemoed en vermy onderbreking.
 - Neem 'n oop en ontspanne houding aan, kyk/staan direk na die spreker.
 - Handhaaf oogkontak regdeur die gesprek.
 - Vra verhelderende vrae wanneer jy onseker is, wag vir gepaste pouses.
 - Wees bedag op toon, beide joune en die spreker s'n.
 - Bly oplettend terwyl jy ontspanne bly.
 - Gee gereelde terugvoer, soos knik, om begrip te toon.
 - Let op nieverbale leidrade soos gesigsuitdrukkings om emosies te meet.

(Enige 5 × 1)

(5)

- 3.3
- Dit is 'n beheerkontrole om te verseker dat inligting almal in 'n onverwonge vorm bereik.
 - Dit is 'n informele manier om formele kommunikasiekanale aan te vul.
 - Sekere ondergeskiktes het 'n reputasie dat hulle altyd op hoogte is van wat aangaan.
 - Dit is 'n manier om op hoogte te bly van gebeure.
 - Deur inligting van die bestuur te bekom en dit vinnig aan ondergeskiktes deur te gee voordat gerugte kan ontwikkel.
 - Dit is 'n manier om die kwaadwillige skindertong op te spoor. Daar is oor die algemeen een of twee werknemers wat voortdurend probeer om bestuurders en toesighouers af te kraak.
 - Om gerugte teë te werk, moet bestuur die feite/waarheid deur daadwerklike optrede verskaf.
- (Enige 5 × 1)

(5)
[15]

VRAAG 4

- 4.1
- 4.1.1 C
 - 4.1.2 A
 - 4.1.3 B
 - 4.1.4 D
 - 4.1.5 B

(5 × 1) (5)

- 4.2
- 4.2.1
- Om aan verskillende groepe te behoort, kan sosiale bevrediging bied.
 - Groepe bied gemeenskaplike ervarings, sentimente, gevoelens en aktiwiteite.
 - Groepe wat individue help om spesifieke doelwitte te bereik, is ook aantreklik.
 - Lidmaatskap van 'n groep kan 'n individu se geloof in die bereiking van doelwitte verbeter.
- (Enige 3 × 1)

(3)

- 4.2.2
- Status verwys na 'n individu se relatiewe status binne 'n groep.
 - Faktore soos rang en vlak in die organisasie bepaal status.
 - Status kan 'n motiveringsinstrument wees en samewerking bevorder.
 - Organisasies kan statussimbole aanbied om werknemers te motiveer.
- (Enige 3 × 1)

(3)

- 4.2.3
- Belonings kan ekstern (ekstrinsiek) of intern (intrinsiek) wees.
 - Eksterne belonings word kunsmatig by werk gevoeg, soos geld of kommissies.
 - Interne belonings spruit uit die werk self en kan individue motiveer.
 - Albei tipes belonings kan gedrag en doelwitte beïnvloed.

VRAAG 5

- 5.1
- Kommunikasie van maatskappyreëls en die oortreding van laatkommery.
 - Navraag doen oor redes vir laatkommery by medewerkers.
 - Bespreek die laatkommerykwessie met die werknemer in 'n private gesprek.
 - Beklemtoon die belangrikheid van stiptelikheid en die verwagting om betyds te wees vir werk.
 - Om dit duidelik te maak dat nie alle verskonings vir laatkommery aanvaarbaar is nie.
- (5)
- 5.2
- 5.2.1
- Positiewe dissipline moedig aanvaarbare gedrag aan deur die belangrikheid van maatskappyreëls en -beleid te beklemtoon.✓
 - Dit stel werknemers in staat om deel te neem aan besprekings oor reëls en beleide.✓
 - Op hierdie manier voldoen werknemers gewillig aan reëls en regulasies.✓
- 5.2.2
- Negatiewe dissipline gebruik vorme van straf, waarskuwings of dreigemente.✓
 - Werknemers het geen sê in die skryf van maatskappyreëls en -beleide nie.✓
 - Hulle hou by reëls uit vrees.✓
- (2 × 3) (6)
- 5.3
- Effektiewe kommunikasie
 - Met inagneming van die ekonomiese situasie
 - Bevordering van aanvaarding deur groepbesluitneming
 - Beklemtoon die voordele van verandering
- (4)
[15]

VRAAG 6

- 6.1
- 6.1.1 B
- 6.1.2 C
- 6.1.3 C
- 6.1.4 A
- 6.1.5 D
- (5 × 1) (5)
- 6.2
- 6.2.1
- Hou by beginsels en waardes
 - Om die moed te hê om te verdedig wat reg is
 - Handhawing van konsekwentheid in aksies en metodes
 - Demonstreer 'n diep verbintenis om die regte ding te doen
 - Tree met integriteit op ongeag die omstandighede
- (Enige 4 × 1) (4)

- 6.2.2
- Om onbevooroordeeld en onpartydig te wees
 - Vermy begunstiging
 - Om nie bevooroordeeld te wees teenoor ras, godsdiens, ens. nie
 - Respek vir die regte van alle werknemers (Enige 3 × 1) (3)
- 6.2.3
- Duidelike en vinnige denke en reaksie
 - Begrip en effektiewe gebruik van denke en redenasie vir probleemoplossing
 - Verwerwing van kennis en praktiese toepassing
 - Vermoë om helder en vinnig te dink vir toesighouers (Enige 3 × 1) (3)
- [15]

VRAAG 7

- 7.1
- Tensy die groep mense onder wie jy toesig hou, glo dat wat jy wil hê hulle moet doen, tot hulle sowel as jou voordeel is, sal jy min sukses as toesighouer hê.
 - Die oplossing lê daarin om die groep toe te laat om hul doelwitte saam met jou te stel en hulle te wys dat doelwitte bereik word deur groepaksie.
 - Jy voel dalk dat dit gevaarlik sal wees vir jou gesag om die groep toe te laat om die besluitnemingshandeling toe te laat, maar dit hoef nie so te wees nie.
 - Maak dit duidelik dat jy altyd vetoreg oor 'n groepbesluit sal behou.
 - Stel vooraf grondreëls vir hul deelname vas.
 - Verskaf genoeg inligting vir die groep sodat hulle situasies soos jy kan sien. (Enige 5 × 1) (5)
- 7.2
- Werknemers reageer op waardering wat uitgespreek word deur erkenning van hul goeie werk omdat dit bevestig dat hul werk deur ander waardeer word.
 - Lof en erkenning is noodsaaklik vir 'n uitstaande werkplek.
 - Mense wil gerespekteer en gewaardeer word vir hul bydrae.
 - Almal voel die behoefte om as individu of lid van 'n groep erken te word
 - en om 'n gevoel van prestasie te voel vir werk wat goed gedoen is of selfs vir 'n goeie poging. (5)

7.3

- Verhoogde produktiwiteit
- Minder dissiplinêre optrede en grieweprosedure
- Moeilikhed word voorkom / Harmonie in die werkplek
- Gevoel van eenheid/spangees word verbeter
- Personeelomset is verminder / stabiele arbeidsmag
- Goeie verhoudings met ander werknemers word ontwikkel
- Toesighouers leer om hul swakhede te herken en te verminder
- Daar is 'n direkte voordeel vir maatskappybeleid
- Verbeterde motivering
- Verbeterde kwaliteit van vakmanskap
- Minder afwesigheid

(Enige 5 × 1)

(5)

[15]

TOTAAL:

100