



education

Department:
Education
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

**NASIONALE
SENIOR SERTIFIKAAT**

GRAAD 12

BESIGHEIDSTUDIES

FEBRUARIE/MAART 2009

MEMORANDUM

PUNTE: 300

Hierdie memorandum bestaan uit 35 bladsye.

NOTAS AAN NASIENERS:

1. Vir nasien- en modereringsdoeleindes, word die volgende kleure aanbeveel:

Nasiener – rooi
Senior nasiener – groen
Adjunk-hoof- en Hoofnasiener – swart
Interne moderator – oranje
2. Die nommering van assesseringstandaarde is in ooreenstemming met die beginsel van progressie van Graad 10 tot 12, bv. die eerste assesseringstandaard is 12.1.2.
3. Kandidate se antwoorde moet in volsinne vir AFDELING B en C wees. Dit sal afhang van die aard van die vraag.
4. 'n Omvattende memorandum is voorsien maar dit is geensins volledig nie. Sorgvuldige oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is maar:
 - 'n Ander uitdrukking as wat in die memorandum verskyn, gebruik
 - Uit 'n ander bron afkomstig is
 - Wat korrek en oorspronklik is
 - Aan 'n ander toepaslike LO of AS verwant is
5. Neem asseblief sorgvuldig kennis van ander relevante antwoorde wat deur kandidate gegee word en ken punte dienooreenkomstig toe.
6. **AFDELING B**
 - 6.1 Indien byvoorbeeld, VYF feite vereis word, merk die EERSTE VYF antwoorde van die kandidaat en ignoreer die res van die antwoorde.
 - 6.2 Indien twee feite in een sin geskryf word, ken aan kandidaat VOLLE krediet toe.
 - 6.3 Indien van kandidate verwag word om eie voorbeelde/sienings te gee, bespreek dit by die nasiensentrum ten einde finaliteit te verkry ten opsigte van die alternatiewe antwoorde.
 - 6.4 Alle vrae waar van kandidate verwag word om te 'verduidelik/bespreek/beskryf' sal soos volg nagesien word:
 - Opskrif (2 punte)
 - Verduideliking (1 punt) of soos aangedui in die memorandum
 - 6.5 In vrae waar van kandidate vereis word om te 'noem', kan antwoorde van kandidate in frases gegee word en nie noodwendig in volsinne nie.

7. AFDELING C

7.1 Die uiteensetting van puntetoekenning vir opstelvrae is soos volg:

Inleiding	3	
Inhoud	27	Maksimum : 32
Gevolgtrekking	2	
Insig	8	
Totale punte	40	

7.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Struktuur/Uitleg(is daar 'n inleiding, bespreking waar behoorlike paragrawe gebruik is en gevolgtrekking?/Is daar logiese vloei/aaneenskakeling in die bespreking? Was die leerling instant om die konsepte met voorbeelde te illustreer?)	2
Analisering en interpretasie (kandidate se vermoë om die vraag te verdeel ten einde begrip te toon van wat gevra is)	2
Sintese (watter dele tot die vraag het jy in die antwoord ingesluit? En is daar relevante punte ingesluit?)	2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige neigings en ontwikkelings	2
TOTAAL VIR INSIG	8

7.4 Dui insig in die linkerkantse kantlyn met 'n simbool aan, bv. ('SASO').

7.5 Die insigkomponente word aan die einde van die voorgestelde antwoord vir elke vraag aangedui. NOTA: Die komponente vir elke vraag kan verskil.

7.6 Merk alle relevante feite tot MAKSIMUM punte in 'n onderafdeling behaal is. Skryf MAKS. na die maksimum punte behaal is.

Aan die einde van elke opstel, dui die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan:

(S – struktuur en/of A – analyse, S – Sintese, O – Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder.

INHOUD	PUNTE
Feite	32
S	2
A	2
S	2
O	2
TOTALE PUNTE	40

NOTA: Die puntetoekenning vir insig kan vir elke opstel verskil.

- 7.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, neem kennis van die submaksima aangedui, veral as kandidate nie van dieselfde subopskrifte gebruik maak het nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte dra by tot insig (struktuur/logiese vloei/opeenvolging) en dui helderheid van denke aan. (Sien UITEENSETTING van PUNTE aan die einde van elke vraag.)
- 7.8 Indien kandidaat die vraag **VERKEERD** identifiseer/interpreteer, dan kan hy/sy nog steeds punte vir insig verdien.
- 7.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik is, maak seker dat antwoorde gemerk word volgens die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in die memorandum.
8. Neem sorgvuldig kennis van die herhaling van feite. Dui aan met 'n 'R'.
9. Subtotale van die vrae moet in die regterkantse kantlyn geskryf word. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantse kantlyn langs die toepaslike vraag verskyn.
10. Ken TWEE punte vir volledige sinne toe. Ken EEN punt vir frases, onvolledige sinne en vae antwoorde toe.

AFDELING A**VRAAG 1**

1.1	1.1.1	C		
	1.1.2	A		
	1.1.3	D		
	1.1.4	B		
	1.1.5	A		
	1.1.6	A		
	1.1.7	C		
	1.1.8	D		
	1.1.9	D		
	1.1.10	A	(10 x 2)	(20)
1.2	1.2.1	Regstellende aksie		
	1.2.2	Prestasiebeoordeling		
	1.2.3	Inklusiwiteit		
	1.2.4	Kreatiwiteit		
	1.2.5	SABS	(5 x 2)	(10)
1.3	1.3.1	Waar		
	1.3.2	Onwaar		
	1.3.3	Waar		
	1.3.4	Waar		
	1.3.5	Onwaar	(5 x 2)	(10)
TOTAAL AFDELING A:				40

AFDELING B**VRAAG 2**

2.1.1 As die finansiële konsultant van ALL OVER PENDELDIENSTE, identifiseer DRIE uitdagings waarvoor jou besigheid te staan kom en klassifiseer hulle volgens die drie besigheidsomgewings. (LO1 AS2)

- Vermeerder die tarief tot R3/km ✓ - mikro ✓
- Vermeerder lopende koste ✓ - mikro ✓
- Die bestaan van 'Sweet Go' Pendeldienste (mededingers) wat minder reis koste vra ✓ - mark ✓
- Verlies van Departement van Onderwys as klient ✓ - mark ✓
- Vermeerdering van rentekoers met 1% ✓ - makro ✓
- Vermeerdering in brandstof prys met 21 sent ✓ - makro ✓
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die verandering in hierdie omgewings.

Puntetoekenning:**Uitdaging 1****Klassifisering 1****ENIGE (3 x 2) (6)**

2.1.2 Identifiseer die besigheidsektor waarin ALL OVER' PENDELDIENSTE bedryf word. Regverdig die omvang waartoe dit beheer kan uitoefen oor die drie besigheidsomgewings in hierdie sektor. Gebruik praktiese maniere of strategieë om jou antwoord te ondersteun. (LO1 AS5)

Identifisering van sektor:

- Tersiêre sektor. ✓✓

Identifisering van die omgewing:

- **Mikro-omgewing.** ✓

Kontrole

- Die besigheid het volle kontrole oor hierdie omgewing. ✓✓

Strategie

- Dit kan veranderinge in werkverrigtinge van die besigheid implementeer deur die aantal voertuie te verminder. ✓✓
- Besnoei op lopende koste. ✓✓
- Verminder onnodige gebruik van maatskappyvoertuie. ✓✓
- Koop meer brandstof effektiewe voertuie. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord rakende die kontrole/strategie tot besigheidsomgewing. ✓✓

Identifisering van die omgewing:

- **Markomgewing.** ✓

Kontrole

- Die besigheid het sekere of min kontrole oor hierdie omgewing. ✓✓

Strategie

- Die besigheid kan die tarief per kilometer hersien. ✓✓
- Spesiale aanbiedinge vir korporatiewe besprekings. ✓✓
- Wye advertering van die effektiwiteit van pendeldienste. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord rakende die kontrole/strategie tot besigheidsomgewing. ✓✓

Identifikasie van die omgewing

- **Makro-omgewing.** ✓

Kontrole

- Die besigheid het geen kontrole oor hierdie omgewing. ✓✓

Strategie

- Koukus met ander liggame sodat die Reserwebank die repo-koers ('repo rate') verminder. ✓✓
- Betrek ander belanghebbende om die dringendheid te verstrek vir vermindering van petrolpryse. ✓✓
- Verkry subsidies van die regering. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat betrekking het op kontrole/strategie ten opsigte van besigheidsomgewings. ✓✓

Puntetoekenning:

Identifisering van die sektor	2
Identifisering van die omgewing	3 x 1 = 3
Kontrole	3 x 2 = 6
Strategie	3 x 2 = 6
	17
Maks	14

2.2 Noem DRIE faktore/punte wat jy sal oorweeg om 'n strategie vir enige besigheid van jou keuse te ontwikkel ten einde uitdagings in die makro-besigheidsomgewing te kan oorkom. (LO1 AS2)

- Om 'n duidelike visie/missie, ens. te hê. ✓✓
- Fokus op die langtermyn doelwitte van die besigheid in die geheel. ✓✓
- Ontwerp 'n SWOT-analise om die huidige posisie van die besigheid te her-evalueer. ✓✓
- Stelvas wat moet dieselfde bly of wat moet verander om by die eksterne faktore aan te pas. ✓✓
- Ontplooï die bronne en vaardighede van die besigheid om die bedreigings of geleenthede in sy omgewing te hanteer. ✓✓
- Ontwerp van 'n strategiese plan om die langtermyn doelwitte oor 'n sekere tydperk te bereik. (bv. 3 – 5 jaar). ✓✓
- Identifiseer verantwoordelike departemente om interne en eksterne fokusse te vestig. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord in verband met die ontwikkeling van 'n strategie om uitdagings in die makro-besigheidsomgewing te oorkom.. ✓✓

ENIGE 3 x 2) (6)

2.3 Bespreek die hoofdoel van die volgende Wette:**2.3.1 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995) (LO1 AS4)**

- Dit maak voorsiening vir kollektiewe bedinging en kollektiewe ooreenkomste deur werksplekforums, √√ bv. ooreenkoms ten opsigte van salarisverhoging. √
- Maak voorsiening vir arbeidsgeskillte deur konsillasie, arbitrasie, beregting of industriële aksie, √√ bv. beslegting van betalingsgeskille. √
- Maak voorsiening vir vakunies en werkgewersorganisasies, √√ bv. 'n regulatiewe raamwerk waarbinne hulle opereer. √
- Verantwoordelik vir die vestiging van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie – KVBA, √√ bv. sou onderhandelings op arbeidsake 'n dooie punt bereik, dan kan partye hulleself verbind met die KVBA. √
- Enige ander relevante doelwit met betrekking tot die Wet op Arbeidsverhoudinge.

Enige 3 x 3 = 9

Puntetoekenning:

Feit 2

Verduideliking (voorbeelde) 1

Maks. 8**2.3.2 Die Wet op Billike Indiensneming (Wet 55 van 1998) (LO1 AS4)**

- Skakel onbillike diskriminasie uit en bevorder gelyke geleenthede en billike behandeling, √√ bv. balans in geslag. √
- Bevorder effektiwiteit in die werkerkorps om ekonomiese ontwikkeling te bevorder, √√ bv. voorsiening van opleiding. √
- Om 'n diverse werkerskorps, grotendeels verteenwoordigend van die mense van Suid Afrika te verkry, √√ bv. proporsionele verteenwoordiging van verskillende etniese groepe/reënboognasie. √
- Gee aandag aan die verpligtinge van die land as 'n lid van die Internasionale Arbeidsorganisasie, √√ bv. in voeling met wêreldneigings ten einde verskillende soorte diskriminasie uit te skakel. √
- Enige ander relevante funksie met betrekking tot die Wet op Billike Indiensneming.

Enige 3 x 3 = 9

Puntetoekenning:

Feit 2

Verduideliking (voorbeelde) 1

Maks. 8**2.4.1 Verduidelik die konsep van onetiese reklame. Gebruik die inligting in die gevallestudie om jou antwoord te illustreer. (LO3 AS3)**

- Besighede maak van onbillike, misleidende of onetiese reklame gebruik om kliënte te oorreed sodat hulle glo hulle meer waarde vir hul geld sal kry as wat hulle werklik kry. √√
- Enige ander relevante verduideliking van die konsep van onetiese reklame.
- **Inligting in die gevallestudie om die antwoord te illustreer:**
- Ondernemings raak betrokke by onwettige, onderduimse of vuil spel. √√
- Ondernemings raak betrokke by aaspryse, bv. aas en omswaai-taktieke. √√
- Reklame van baie lae pryse sonder genoegsame voorraad. √√

Puntetoekenning:

Konsep 2

Illustrasie (2 x 2) 4

Maks. 6

2.4.2 Onetiese reklame is een van die uitdagings van etiese en professionele gedrag in die besigheidsomgewing. Identifiseer DRIE ander kwessies wat etiese en professionele gedrag in die besigheidspraktyk beïnvloed. (LO3 AS3)

- Seksuele teistering in die werkplek. ✓✓
- Bedrog en korrupsie. ✓✓
- Misbruik van werkstyd. ✓✓
- Belastingontduiking. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord op sake van onetiese en professionele gedrag.

NOTA: Gee NUL vir onetiese reklame soos dit aangedui is.

ENIGE (3 x 2) (6)

2.5 Noem enige DRIE doelwitte van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet 97 van 1998) (LO4 AS3 and LO1 AS4)

- Die produktiwiteit van die werkers word verbeter as gevolg van vaardigheidsontwikkeling in hul werkveld. ✓✓
- Die werkers benodig opleiding op 'n aaneenlopende basis omdat die werksomgewing dinamies en gekompliseerd is en aanhoudend verander. ✓✓
- Om die indiensnemingsvooruitsigte van voorheen benadeelde persone deur onbillike diskriminasie en voorsien geleenthede deur onderwys en opleiding te verbeter. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot doelwitte van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling

ENIGE (3 x 2) (6)

[60]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1.1	6
2.1.2	14
2.2	6
2.3.1	8
2.3.2	8
2.4.1	6
2.4.2	6
2.5	6
TOTAAL	60

VRAAG 3

3.1 As die finansiële bestuurder van ABC Goudmyn-maatskappy word jy deur die uitvoerende direkteur versoek om 'n aanbieding vir aandeelhouders by die jaarlikse algemene vergadering te doen oor die finansiële prestasie van die maatskappy.

3.1.1 Noem DRIE vereistes wat jy sal oorweeg sodat die aanbieding goed, duidelik en akkuraat is. (LO2 AS6)

- Identifiseer die metode van aanbieding wat gebruik word, bv. geskrewe inligting, elektroniese inligting, visuele aanbieding en mondelinge kommunikasie. ✓✓
- Neem die gehoor in ag, in hierdie geval die aandeelhouders, en berei dienooreenkomstig voor. ✓✓
- Neem die vergaderplek en fasiliteite beskikbaar in ag, bv. elektriese uitgang, flitskaarte, dataprojektor, ens. sodat jy dienooreenkomstig kan beplan. ✓✓
- Wees duidelik omtrent die doelwitte van jou aanbieding, bv. die finansiële posisie van die maatskappy wat aan die aandeelhouders aangebied word. ✓✓
- Verkry al die inligting wat nodig is en maak seker die bedrae wat jy aanbied is akkuraat, relevant en op datum. ✓✓
- Jy moet ook die tyd in ag neem en laat tyd toe vir vrae en bespreking. ✓✓
- Jy kan ook die formaat van jou aanbieding beplan wat insluit verwelkoming/inleiding, inhoud van die aanbieding en gevolgtrekking. ✓✓
- Maak seker jy is verstandelik voorberei vir die aanbieding deur repetering om seker te maak die aanbieding is hoogs suksesvol. ✓✓
- Enige ander antwoord met betrekking tot aanbieding van inligting.

ENIGE (3 x 2) (6)

3.1.2 Die verkoopsdepartement het die tabelle hieronder oor die verkope van goud oor die laaste vyf jaar aan jou voorsien. Die vrae wat volg is op hierdie tabelle gebaseer. (LO2 AS6)

(a) Identifiseer die tipe grafiek wat in TABEL 2 en 3 voorgestel word.

- Tabel 2 is 'n staafgrafiek/histogram. ✓
- Tabel 3 is 'n sirkelgrafiek. ✓

(2 x 1) (2)

(b) Watter grafiek sal die geskikste een vir die aanbieding wees? Motiveer jou antwoord.

- Staafgrafiek. ✓✓ **(2)**
- Die staafgrafiek illustreer geografies die vermeerdering en vermindering van die verkope van goud oor die jare. ✓✓
- Die staafgrafiek is makliker om te interpreteer en illustreer duidelik dat 2007 die hoogste verkope het of 2004 as die laagste. ✓✓
- Werk goed wanneer data reekse geïllustreer word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die staafgrafiek.

Puntetoekenning:

Keuse 2

Motivering (2 x 2) 4

Maks. 6

OF

- Sirkelgrafiek. ✓✓ (2)
- Dui die verkope van goud oor jare aan in 'n enkele sirkel. ✓✓
- Elke segment van die sirkel dui data vir 'n sekere jaar aan. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot die sirkelgrafiek.

Puntetoekenning:

Keuse 2

Motivering (2 x 2) elk 4

Maks. 6**(c) Noem EEN neiging wat jy in die tabelle hieronder kan waarneem.**

- Hoogste verkope – 2007. ✓✓
- Laagste verkope – 2004. ✓✓
- Die verkope verminder in 2008 met R 40 miljoen. ✓✓
- Enige ander neiging geïdentifiseer in die tabelle.

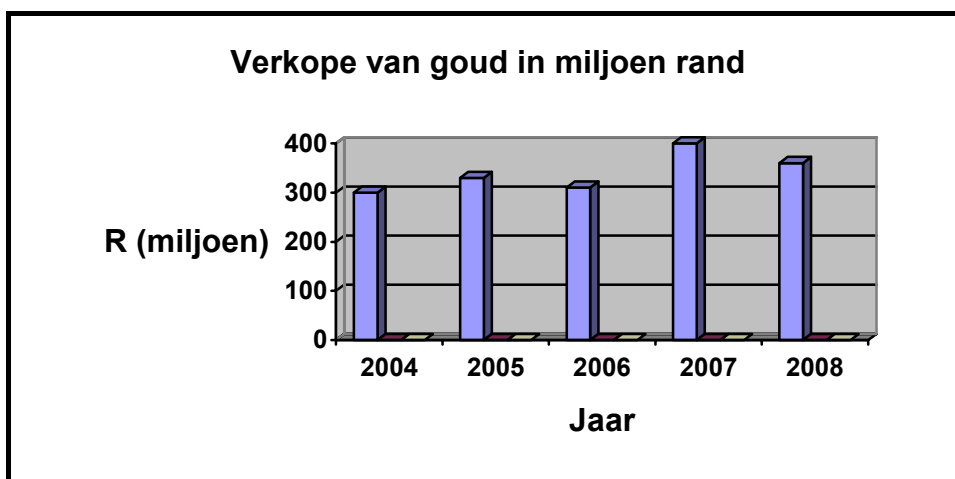
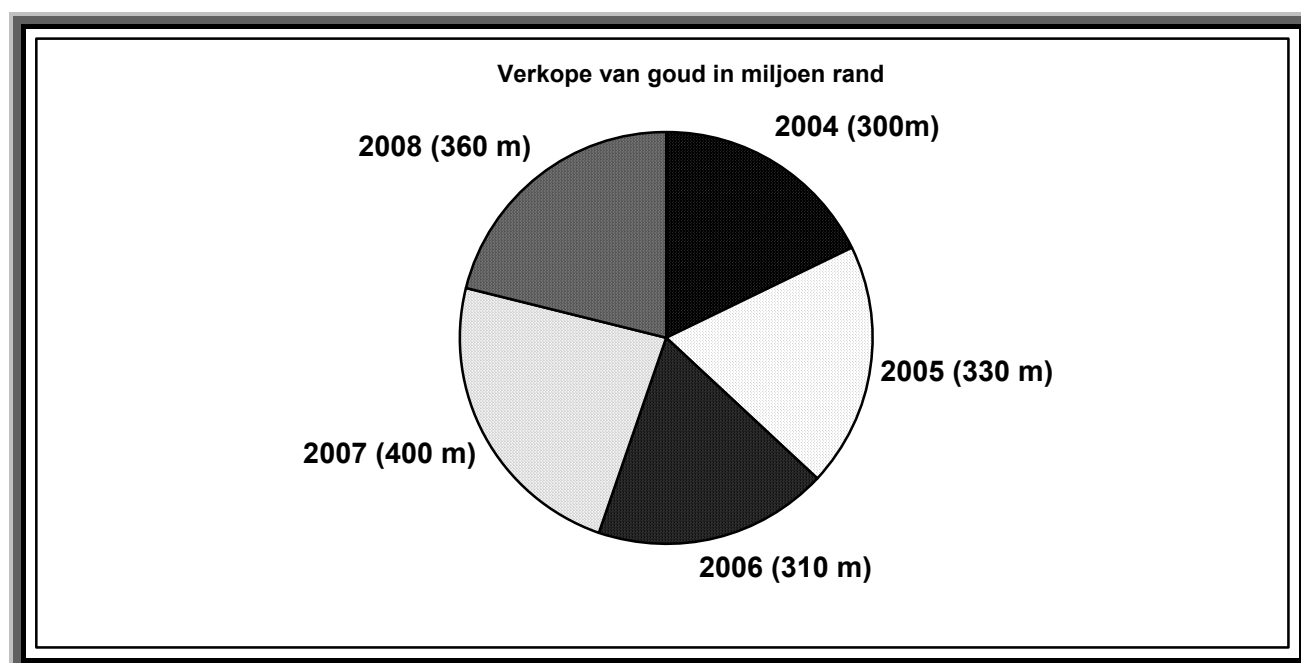
ENIGE (1 x 2) (2)**(d) Gebaseer op VRAAG 3.1.2(c) hierbo, watter aanbeveling kan jy aan die aandeelhouders doen?**

- Verminder die aanbod van goud op die mark ten einde die vraag te vermeerder dan sal prys styg wat 'n styging in omset tot gevolg sal hê. ✓✓
- Investeer in nuwe aanlegte vir groter produksie – laer eenheidskoste. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord ten opsigte van die neigings met betrekking tot 'c' hierbo. ✓✓

ENIGE (1 x 2) (2)

JAAR	VERKOPE VAN GOUD (in R miljoen)
2004	300
2005	330
2006	310
2007	400
2008	360

TABEL 1

**TABEL 2****TABEL 3**

3.1.3 Beskryf enige VYF entrepreneurseienskappe wat ABC Goudmyn-maatskappy kan gebruik om die sukses van hul besigheidsonderneming te assesseer. (LO2 AS4)

- Goeie organisatoriese en bestuurs vaardighede. ✓✓
- Optimisties oor die toekoms en stel doelwitte wat bereikbaar is deur die implementering van essensiële bestuursfunksies. ✓✓
- Goeie kommunikasievaardighede en skep 'n positiewe werksomgewing wat aangenaam is. ✓✓
- Die entrepreneur moet kreatief en innoverend wees en nuwe uitdagings geniet. ✓✓
- Geniet goeie interpersoonlikheidsvaardighede en beskik oor die vermoë om met mense te werk om hul behoeftes te bevredig. ✓✓
- Bereidheid om berekenbare risiko's te neem en vermeerder uitsette en wins. ✓✓
- Voorsien leierskap in die organisasie en maak duidelike beoordelings op onvolledige inligting. ✓✓
- Positiewe benadering, selfvertroue, vasberade en toegewyd om ten alle tye sy/haar bes te doen. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot entrepreneurseienskappe.

ENIGE (5 x 2) (10)

3.2 Diskriminasie in die werksplek is een van die menseregtekweessies wat 'n negatiewe invloed op die verhouding tussen werkgewers en werknemers het.

3.2.1 Stem jy saam met of verskil jy van hierdie stelling? Motiveer jou antwoord. (LO2 AS5)

- **Stem saam** ✓✓
Motivering:
- Ontevredenheid kan lei tot lae moraal. ✓✓
- Enige ander antwoord met betrekking tot benadeling van diskriminasie in die werksplek.

OF

- **Stem nie saam nie** ✓✓
Motivering:
- Werkers mag sekuriteit en hoë vergoeding verkies in vergelyking met satisfaksie/moraal ✓✓
- Oorweeg enige relevante antwoord met betrekking tot ontevredenheid/intrinsieke of eksentrieke motivering, ens.

Puntetoekenning:

Stem saam/Stem nie saam	2
Rede	2
	Maks. 4

NOTA: Indien slegs Saamstem/Verskil gegee is, sonder enige verduideliking – GEEN punte.

3.2.2 Dui aan hoe diskriminasie in die werksplek opgelos kan word. (LO2 AS5)

- Berei 'n etiese kode voor vir die maatskappy. ✓✓
- Herkenning van die kollektiewe ooreenkoms tussen die bestuur en arbeid. ✓✓
- Maak voorsiening vir opleiding, rol spel en nabootsing van verskillende wette van diskriminasie sodat belanghebbers bewus is van die basiese menseregte van werkers. ✓✓
- Verwys altyd na die Wet op Gelykheid. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord vir oplossing.

ENIGE (2 x 2) (4)

3.3 Beskryf elk van die volgende beleggingsgeleenthede en evalueer of jy dit beskou as 'n lae-, medium- of 'n hoërisiko-belegging: (LO2 AS7)

3.3.1 Aandele

Omskrywing

- Aandele word deur maatskappye verkoop om kapitaal te verkry. Mens het 'n geleentheid om aandele in 'n maatskappy te koop. ✓✓
- Aandeelhouders ontvang winste van die maatskappy in die vorm van dividende vir hulle belegging. ✓✓
- Aandele kan gekoop of verkoop word in die intermediêre/medium of lang termyn. ✓✓
- Regeringondernemings is nou gelys in die JSE as publieke maatskappye. Hierdie aandele word ver benede die markwaarde aan voorheen benadeeldes aan gebied. ✓✓

ENIGE (1 x 2) (2)

Risiko

- Belegging in aandele word algemeen beskou as lae, medium of hoë risiko. ✓✓
(Aanvaar as aard van risiko verduidelik of geïmpliseer word. Skryf risiko en dui 2 merkie aan) (✓✓)

(2)

Motivering

- Indien die maatskappy bankrot gaan, verloor die aandeelhouer slegs sy/haar beleggingsgedeelte van die geld. ✓✓
- Mag 'n gedeelte in die vorm van dividende ontvang indien die maatskappy gelikwedeer word. ✓✓
- Die konsep van beperkte aanspreeklikheid is van toepassing in terme van die maatskappywet waarby die aandeelhouer slegs die bedrag wat aandele belê is, verloor. ✓✓

Enige relevante motivering oor risikofaktor

(1 x 2) (2)

3.3.2 Effektetrusts

Omskrywing

- Effektetrusts verwys na die bymekaarsit van beleggers se geld wat belê kan word in 'n wye portefeulje van aandele of effekte. ✓✓
- Beleggings kan gemaak word in drie hoofkategorieë, naamlik algemene fondse, spesialisiteitsfondse en inkomstefondse. ✓✓
- Gewoonlik 'n medium- of langtermynbelegging

ENIGE (1 x 2) (2)

Risiko:

- Belegging van fondse in effektetrusts word as lae tot medium risiko beskou. ✓✓
(Aanvaar as aard van risiko verduidelik of geïmpliseer word. Skryf risiko en dui 2 merkie aan) (✓✓)

(2)

Motivering

- Effektetrusts word bestuur deur portefeulje-spesialiste wat die effektetrustmark verstaan voordat 'n beleggingsbesluit geneem word. ✓✓
Enige relevante motivering oor risikofaktor

(2)

Puntetoekenning:

Omskrywing	2 punte
Risiko	2 punte
Motivering	2 punte
Maks.	6 punte vir elk

3.4 Bespreek die invloed van die volgende faktore op die sukses en mislukking van 'n beslote korporasie en 'n eenmansaak. (LO2 AS8)

3.4.1 Kapitaal**3.4.2 Wetgewing**

	Beslote Korporasie	Eenmansaak
3.4.1 KAPITAAL	Sukses Kapitaal word bygedra deur 'n maksimum van 10 lede ten einde 'n groter kapitaal-bydrae vir 'n klein tot medium grootte onderneming te hê. ✓✓	Sukses Die kapitaal is beperk tot die bedrag wat een persoon kan bydrae. Hy/Sy mag ook sy/haar toevlug neem tot lenings van finansiële instellings. ✓✓
	Mislukking Onvoldoende kapitaal vir finansiering in die klein tot medium grootte onderneming. ✓✓	Mislukking Onvoldoende kapitaal indien hy/sy die besigheid wil uitbrei. ✓✓
3.4.2 WETGEWING	Sukses Die besigheid moet geregistreer word by die Registrateur van geslote korporasies met 'n stigting stelling wat dit 'n groter mate van kontrole verleen. ✓✓	Sukses Die eenmansaak moet geregistreer word by die plaaslike regering ten einde voordele te benut, bv. bied tenders aan of die uitkontraktering van die besigheid by die plaaslike regering. ✓✓ Die regering bevorder klein besighede. ✓✓
	Mislukking 'n Lid kan op 'n manier handel wat die BK kan beroof. ✓✓	Mislukking Die aanspreeklikheid van die eenmansaak is onbeperk wat kan lei tot die verlies van sy/haar persoonlike besittings. ✓✓

(2 x 8) (16)**Maks. 12**

Toekenning van punte:

- 2 punte elk vir 1 feit slegs op beide sukses (4 punte) en mislukking (4 punte) vir beide kapitaal en wetgewing.
- Maksimum punte 12.
- Oorweeg enige ander relatiewe antwoord met betrekking tot sukses of mislukking in terme van kapitaal en wetgewing.
- Hoef nie in tabel vorm te wees nie.

[60]**UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 3	PUNTE
3.1.1	6
3.1.2 (a)	2
3.1.2 (b)	6
3.1.2 (c)	2
3.1.2 (d)	2
3.1.3	10
3.2.1	4
3.2.2	4
3.3.1	6
3.3.2	6
3.4	12
TOTAAL	60

VRAAG 4**4.1.1 Indien jy die bestuurder van Trust Lodge was, sou jy Thembi aangestel het? Motiveer jou antwoord. (LO4 AS3)**

- **Nee.**
- Heradvertiseer die pos aangesien Thembi die enigste applikant was. ✓✓
- Thembi het nie 'n persoonlike belang in die organisasie nie en is daar slegs vir persoonlike gewin. ✓✓
- Thembi kan dalk nie toegewy wees aan haar werk nie. ✓✓
- Produktiwiteit by die werkplek mag skade ly. ✓✓
- Thembi kan nie gemotiveer wees om die werk tot die beste van haar vermoë te doen nie. ✓✓
- Kwalifikasies pas nie die pos nie. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot gepastheid.

OF

- **Ja** ✓✓
- Trust Lodge het geen ander applikante vir die pos gehad nie. ✓✓
- Trust Lodge kan haar oorreed om opleiding as 'n ontvangsdame te ondergaan. ✓✓
- Trust Lodge kan haar aansporingsgeleenthede aanbied, bv. reistoelae, ens. ✓✓
- Oortuig haar van haar potensiaal as 'n ontvangsdame met die moontlikheid om haar salaris te verhoog met die toename in werkprestasie. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot indiensneming.

Puntetoekenning:

Ja of Nee	2 punte
Motivering 2 punte elk	4 punte
Maks.	6 punte

LET WEL: 1. Ja of Nee sonder motivering = GEEN punte.**2. As ja of nee geïmpliseer word in die motivering, skryf ja of nee en ken 2 merkies toe (✓✓)****4.1.2 Maak enige VYF voorstelle oor klousules wat Trust Lodge in hulle werknemerskontrak kan insluit. (LO4 AS3)**

- Naam van die werknemer. (Identiteitsnommer en belastingnommer). ✓✓
- Adres en kontakbesonderhede. ✓✓
- Werksure. ✓✓
- Verlof en pensioenvoordele. ✓✓
- Vergoeding. ✓✓
- Aftrekkings bv. pensioen, belasting, mediese fonds en WVF. ✓✓
- Griewe en dissiplinêre prosedure. ✓✓
- Bepalings met betrekking tot beëindiging van diens. ✓✓
- Oortydbepalings. ✓✓
- Byvoordele. ✓✓
- Herstel van nie-prestasie. ✓✓
- Posbeskrywing ✓✓
- Proeftyd ✓✓
- Enige ander relevante klousule ✓✓

ENIGE (5 x 2) (10)

4.1.3 Sou die klousules genoem in VRAAG 4.1.2 kon help om die krisis wat tans deur Trust Lodge ervaar word, te verhoed? Verduidelik jou antwoord. (LO4 AS3)

- Ja. ✓✓ (2)

Verduideliking

- 'n Geskrewe indiensnemingskontrak kon die probleem oplos. ✓✓
- 'n Gedetailleerde beleid ten opsigte van die versterking van werkers spesifiseer die minimum aantal applikante wat vir die pos gekortlys moet word. ✓✓
- 'n Beleid van bevordering binne in die organisasie vir sekere poste. ✓✓
- Geen dissiplinêre prosedure.
- Erkenning van posbeskrywing.
- Duidelikheid oor proeftyd.
- Geen duidelike posspesifikasie nie.
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot beleid in die oplossing van 'n krisis.

(Maks. 4)

Puntetoekenning:

Ja	2
Verduideliking (2 x 2)	4
Maks.	6

LET WEL: 1. Ja, sonder motivering = GEEN punte.

2. As in verduideliking geïmpliseer, skryf ja en ken 2 merkies toe (✓✓)

4.1.4 Noem enige VYF aspekte wat 'Trust Lodge' sou insluit in hul implementering van die induksie en plasingprosesse vir Tembi. (LO4 AS3)

- Die bestuurder moet Thembi oriënteer in die nuwe omgewing deur haar bekend te stel aan die organisasie, toesighouer en kollegas. ✓✓
- Sy moet bekend wees met die stelsels en prosedures van die organisasie. ✓✓
- Bestuur moet haar oriënteer in die pos totdat sy daarin gevestig is. ✓✓
- Lig haar in met betrekking tot beleide en regulasies. ✓✓
- Lig Thembi in rakende die missie van die besigheid en die kliënte. ✓✓
- Verslag en kommunikasie kanale. ✓✓
- Verbeter vaardighede deur in diens opleiding. ✓✓
- Verstaan en aanvaarding van die werk. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord rakende die induksie en plasingprosesse.

ENIGE (5 x 2) (10)

4.1.5 Noem die Wet wat die indiensnemingskontrak tussen Trust Lodge en Thembi reguleer. (LO4 AS3)

- Die Wet op Basiese Indiensnemingsvoorwaardes van 2002. ✓✓
- BIW ✓✓

(2)

LET WEL: Sonder jaar/nommer aangedui, ken volpunte toe.

4.2 Noem in breë trekke VYF stappe wat 'n goeie bestuurder sal volg ten einde konflik in die werksplek op te los. (LO3 AS6)

- Neem kennis dat daar konflik is tussen werknemer en bestuur. ✓✓
- Identifiseer die oorsaak van die konflik. ✓✓
- Reël 'n vergadering tussen die werknemer en bestuur. ✓✓
- Bedink strategieë om die probleem op te los. ✓✓
- Notules van vergaderings moet aangeteken word. ✓✓
- Berei 'n memorandum van verstandhouding voor wat deur die werknemer en bestuur onderteken word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot stappe om konflikte by te lê.

ENIGE (5 x 2) (10)**OF****Alternatiewe antwoord:**

- Ignoreer konflik ✓✓
- Voor-onderhandelinge ✓✓
- Onderhandelinge ✓✓
- Na-onderhandelinge ✓✓
- Opvolg van die proses ✓✓

OF**Alternatiewe antwoord:**

- Benader die konflik direk ✓✓
- Bedinging ✓✓
- Mediasie ✓✓
- Arbitrasie ✓✓
- Reg tot appél ✓✓

OF**Alternatiewe antwoord:**

- Ontmoet konflikterende partye ✓✓
- Maak seker partye verstaan dat dit reg is om nie ooreen te stem nie ✓✓
- Laat elke party hulle saak stel ✓✓
- Oorweeg die bestuurder se perspektief oor hoe om die konflik op te los ✓✓
- Stel tyd voor die oplos van die konflik ✓✓
- Enige ander relevante stap in die oplos van konflikte

LET WEL: Stappe hoef nie in 'n spesifieke volgorde te wees nie.**4.3 Noem en verduidelik EEN bestuurstyl wat jy tans as die effektiefste beskou om maksimum sukses in besigheid te verseker. (LO3 AS5)****Styl**

- Outokratiese bestuur ✓✓ **(2)**

Motivering

- Hierdie styl is diktatoriaal en kan slegs sekere tipes besighede pas. ✓✓
- Bruikbaar vir implementering en kontrole van beleid. ✓✓
- Enige relevante antwoord met betrekking tot outokratiese bestuurstyl.

ENIGE (1 x 2)(2)

OF**Styl**

- Demokratiese bestuur ✓✓

(2)**Motivering**

- Die bestuur laat ondergeskiktes toe om deel te wees van die besluitnemingsproses. ✓✓
- Ondergeskiktes aanvaar verantwoordelikheid vir baie van die besluite. ✓✓
- Deelname in werksplekforums. ✓✓
- Werkers aanvaar verantwoordelikheid vir besluitneming aangesien hulle deel is van die proses. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot demokratiese bestuurstyl. ✓✓

ENIGE (1 x 2)(2)

Puntetoekenning:

Tipe/styl 2 punte

Motivering 2 punte

Maks. 4 punte

LET WEL: Oorweeg ander geskikte style indien toepaslike motivering gegee is, bv. deelnemende, situatiewe, laissez-faire, ens.

4.4 Onderskei tussen *bestuur* en *leierskap*. Verduidelik of 'n goeie bestuurder beter as 'n goeie leier is. (LO3 AS5)

Bestuur	Leierskap
Oefen beheer oor personeel uit ✓✓	Beïnvloed en motiveer personeel ✓✓
Instruksioneel in hul benadering ✓✓	Probeer om mense te bemagtig ✓✓
Volg die visie van die onderneming ✓✓	Voorsien 'n visie vir die onderneming ✓✓
Minimaliseer en beheer risiko's ✓✓	Altyd op die uitkyk vir nuwe besigheidsgeleenthede. ✓✓
Getrou aan reëls en regulasies ✓✓	Verander reëls om effektiwiteit te verbeter ✓✓
Verseker dat take voltooi is ✓✓	Voorsien beter maniere om take te doen ✓✓
Verseker dat winsteikens behaal word ✓✓	Strategieë om winsgewendheid te verhoog ✓✓

Enige ander antwoord met betrekking tot onderskeid tussen *bestuur* en *leierskap*

Maks. 8

LET WEL: Hoef nie in tabelvorm te wees nie.

Goeie leier: ✓✓

Motivering:

- Hy/Sy het visie vir die onderneming. ✓✓
- Aanmoediging tot hoër produktiwiteit deur motivering. ✓✓
- Oorweeg voordele van goeie leier en nadele van swak bestuurder. ✓✓

- Enige ander relevante antwoord rakende 'n goeie leier.

(4)**OF****Goeie bestuurder:** √√

Motivering:

- Hy/Sy is in staat om die onderneming effektief te bestuur. √√
- Berekende risiko's kan stabiliteit en langtermynoorlewing in stand hou. √√
- Oorweeg voordele van 'n goeie bestuurder en nadele van 'n swak leier.
- Enige ander relevante antwoord met betrekking tot 'n goeie bestuurder. √√

(4)

Puntetoekenning:

Verskille (2 x 2 vir elk) – 2 verskille maks. 8

Voorkeur keuse (2 punte) en motivering (2 punte) maks. 4

12**OF**

Verskille (2 x 2 vir elk) maks. 8

(voorkeur duidelik aangedui – 2 x 2) 4

12**[60]****UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 4	PUNTE
4.1.1	6
4.1.2	10
4.1.3	6
4.1.4	10
4.1.5	2
4.2	10
4.3	4
4.4	12
TOTAAL	60

TOTAAL AFDELING B: 180

AFDELING C**VRAAG 5**

Analiseer die aard en proses van korporatiewe sosiale investering (KSI). Illustreer hoe dit werk en bespreek die voordele en probleme van KSI vir beide besigheid en gemeenskappe. Gebruik werklike voorbeelde om jou antwoord te illustreer. (LO1 AS3)

5.1 Inleiding

- Korporatiewe Sosiale Investerings verwys na die bydrae wat die maatskappy maak om die ontwikkeling van die gemeenskap op te hef. ✓
- Gewoonlik, kom die meeste van die werknemers van die maatskappy uit die plaaslike gemeenskap. ✓
- Daarom investeer die maatskappy na goeie gedeeltes van die fondse in projekte wat die meeste benodig word in die gemeenskap. ✓
- Die regering kan nie probleme van die land oplos en derhalwe groot besighede aanmoedig om vennootskappe met die plaaslike gemeenskappe te bevorder. ✓
- Die gemeenskap in reaksie koop die produkte van daardie maatskappy. ✓

**ENIGE (3 x 1)(3)
Maks. 3**

5.2 Sosiale Verantwoordelikhedsprogramme (aard):

- Korporatiewe besighede betrek plaaslike gemeenskappe onder andere met die volgende programme:
- MIV/Vigs-bewusmaking ✓ - deur NRO's te borg ✓
- Onderwys en opleiding ✓ - deur beurse aan leerlinge te voorsien ✓
- Bewaring van die omgewing en besoedeling ✓ - deur projekte te borg wat die omgewing bewaar ✓
- Armoedeverligting ✓ - werkverskaffing ✓
- Pensioenarise, verwaarloosde kinders en weeskinders ✓ - deur behuisingsprojekte te borg ✓
- Bemagtiging van vroue ✓ - deur konferensies te borg ✓
- Afgeleë gebiede te ontwikkel ✓ - deur vennootskappe te vorm ✓

(1 punt vir feit en 1 punt vir voorbeeld) Maks. 6

5.3 Kenmerke/Eienskappe van Korporatiewe Sosiale Investerings (proses).

- KSI (Korporatiewe Sosiale Investerings) word grootliks geïmplementeer deur groot besighede. ✓✓
- KSI word afgedwing deur wetgewing. ✓✓
- KSI word gesien as 'n politieke verwagting. ✓✓
- KSI word gesien as deel van besigheidsverrigting en word ondersteun. ✓✓
- Besigheidsorganisasies kies die programme vir die gemeenskap bv. ondersteuning van onderwys. ✓✓
- Besigheidsorganisasies ondersteun die gemeenskap met die produk wat hulle vervaardig bv. 'n papierfabriek kan duplisering papier aan die plaaslike skole in die gemeenskap skenk. ✓✓
- Vennootskappe word gevorm met plaaslike gemeenskappe, die regering en nie-winsgewende organisasies. ✓✓
- In Suid-Afrika speel SEB (Swart Ekonomiese Bemagtiging) -maatskappye 'n sleutelrol in KSI. ✓✓

Maks. 8

5.4 Hoe dit werk:

- Korporatiewe sosiale verantwoordelikheid word deur verskillende faktore beïnvloed
- Maatskappye identifiseer 'n sekere behoefte in die gemeenskap en befonds dan die projek bv. die bou van 'n gemeenskapsaal. ✓✓
- Etiek het 'n deurslaggewende invloed op die besigheid, bestuur en werknemers het 'n belangrike rol om te speel in die gemeenskap. ✓✓
- Regeringswetgewing moedig maatskappye aan om betrokke te raak in sosiale investeringsprogramme. ✓✓
- Mededingers dwing maatskappye om by sosiale-verantwoordelikeheidsprogramme betrokke te raak. ✓✓

Maks. 6**5.5 Voordele van KSI vir die onderneming en die gemeenskap:****5.5.1 Voordele vir die besigheid**

- Verbeter die gesondheid van sy werkers. ✓✓
- Volhoubare bewaring van die omgewing mag lei tot 'n afname in koste wat andersins gekanaliseer kan word. ✓✓
- Kan ervare werknemers lok wat die onderneming bevoordeel in terme van 'n toename in produktiwiteit. ✓✓
- Die gemeenskap ondersteun die besigheid deur sy produkte te koop en daardeur tot die besigheid se winsgewindheid bydra. ✓✓
- Die besigheid geniet klandisiewaarde. ✓✓
- Verbeter die beeld van die maatskappy. ✓✓
- Enige ander relevante voordeel vir die besigheid. ✓✓

Maks. 6**5.5.2 Voordele vir die gemeenskap**

- Die gemeenskap voorsien arbeid, kliënte en verskaffers aan die besigheidsonderneming. ✓✓
- Voorsiening van beurse. ✓✓
- Verbeter die welstand van die samelewing. ✓✓
- Die lewenstandaard van die gemeenskap word verhoog. ✓✓
- Die besigheid het nodig om iets terug te gee in die vorm van geld, ✓✓
- Verbeter die gesondheid van die gemeenskap en kliënte. ✓✓

Maks. 6**LET WEL: Voordele van KSI vir die besigheid en die gemeenskap (Maks. 12)**

5.6 Probleme van KSI vir die onderneming en die gemeenskap:**5.6.1 Probleme van KSI vir die besigheid:**

- Die gemeenskap mag nie die onderneming ondersteun nie, bv. koop nie die produk van die onderneming nie. ✓✓
- Moeilik om wetgewing wat die KSI beheer na te kom. ✓✓
- Klein en medium ondernemings vind dit moeilik om KSI-programme te implementeer.
- Distribusie van skaars KSI-hulpmiddele aan geselekteerde begunstigtes in die gemeenskap kan probleme veroorsaak soos diskriminasie. ✓✓

Maks. 6**5.6.2 Probleme van KSI vir die gemeenskap:**

- Die voordele van die program filtreer nie deur na die voorgenome persone in die gemeenskap nie. ✓✓
- Onvoldoende voorsiening wat nie die behoeftes van die gemeenskap bevredig nie. ✓✓
- Kan geweier word deur die gemeenskap. ✓✓

Maks 6**LET WEL: Probleme van KSI vir die besigheid en gemeenskap****Maks 12****5.7 Gevolgtrekking**

- Vanuit bogenoemde bespreking kan dit afgelei word dat baie gemeenskappe bevoordeel is deur KSI-inisiatiewe. ✓
- Korporatiewe besighede in Suid-Afrika het tot die redding van baie arm gemeenskappe gekom deur die bou van skole, kleuterskole, klinieke, ens. ✓

(2)

Ontleding van puntetoekenning:

Besonderhede	Maksimum	Verminder na	Subtotaal	Totaal
Inleiding			3	
Sosiale- verantwoordelikhedsprogramme (aard)	6	6		
Kenmerke/eienskappe van KSI (proses)	8	8		
Hoe dit werk	6	6		
Voordele van KSI vir die onderneming en die gemeenskap	12	12	44	Maks 32
Probleme van KSI vir die onderneming en die gemeenskap	12	12		
Gevolgtrekking			2	
Insig:				
Struktuur/Uitleg				2
Analise en interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige neigings en ontwikkelings				2
TOTALE PUNTE				40

***SASO – Vir elke komponent:**

Ken 2 punte toe indien alle vereistes nagekom is.

Ken 1 punt toe indien aan sommige vereistes voldoen is.

Ken 0 punte toe waaraan geen vereistes voldoen is nie.

VRAAG 6

Net soos jou huis en motor versekeringsdekking benodig, vereis jou besigheid ook beskerming teen diefstal, skade en aanspreeklikheid. 'n Groot inbraak of 'n brand kan 'n onversekerde of onderversekerde besigheid bankrot laat. Minimalisering van risiko's en verliese is een van die hoekstene van besigheidsukses, veral vir klein besighede.

[Bron: *Succeed*, Desember 2006]

Skryf 'n verslag waarin jy aandui of jy saamstem of verskil van die bogenoemde stelling. Jou verslag moet duidelik die redes/betekenisvolheid van versekering staaf, 'n verskil aandui tussen verpligte en nie-verpligte versekering, en ook elke tipe met behulp van voorbeelde illustreer.

(40)

(LO2 AS7)

6.1 Inleiding:

- Ek stem saam/stem nie saam nie met die stelling nie. ✓
- Baie besighede het te doen met risiko's soos vuur, diefstal, inbraak, storm skade, ens. ✓
- Sou enige van hierdie gevare ontstaan en die besigheid is nie verseker nie, sal die besigheidspersoon groot finansiële verliese ly. ✓
- Enige relevante bydrae tot die inleiding.

(enige 3 x 1 = 3)

6.2 Redes/betekenisvolheid/doelwit :

- Dra die risiko oor vanaf die besigheidspersoon na die versekeringsmaatskappy. Die oordra van die risiko is ondergeskik aan die terme en voorwaardes van die kontrak. ✓✓
- Die besigheid sal vergoed word vir die versekerbare verlies bv. verwoesting van die eiendom deur vuur of die verlies van lewe. ✓✓
- Versekering beskerm die besigheidspersoon teen toekomstige verliese. Die omvang van die verlies word aansienlik verminder. Besigheidspersoon het nie beheer oor vuur, vloede, storms, ens. nie. ✓✓
- Vervangingskoste vir beskadigde masjinerie en toerusting is baie hoog as gevolg van inflasie. Versekering teen hierdie verliese is noodsaaklik. ✓✓
- Beskerm die besigheid teen verlies van verdienste as gevolg van natuurrampe soos vloede, stormskade en vuur. Bv. stakings deur werknemers het miljoene rande se skade tot gevolg. Derhalwe kan die onderneming versekering uitneem teen verlies van verdienste. ✓✓
- Versekering kan uitgeneem word teen die lewe van vennote in 'n vennootskap sowel as sleutelpersoneel in 'n organisasie. ✓✓
- Sou die dienste van hierdie sleutelpersoneel verlore gaan as gevolg van ongelukke of dood word die opbrengs van die versekeringpolis aan die besigheid uitbetaal. ✓✓
- Dit is ook moontlik vir 'n besigheid om te verseker teen slegte skuld, bv. debiteure wat in gebreke bly met die betaling van hulle rekenings. ✓✓

maks. 8

6.3 Verskil tussen verpligte en nie-verpligte versekering

6.3.1 Verpligte versekering

- In Suid Afrika is daar drie tipes versekering wat verpligtend is deur wetgewing. ✓
- Premies word deur die besigheid bygedra in 'n gemeenskaplike fonds wat deur die regering geadministreer word. ✓

6.3.2 Nie-verpligte versekering

- Die volgende tipes versekering is vrywillig aangesien die organisasie kan besluit om daarvan gebruik te maak of nie. ✓✓

Maks. 4

6.4 Tipes/voorbeelde:

6.4.1 Verpligte Versekering

(a) Ongevalleversekering (VBS) ✓✓

- Werkers wat beseer is aan diens is geregtig deur wetgewing op vergoeding vanuit die Werkers Ongevalle Fonds. ✓✓
- Hierdie fonds verseker die werkers teen mediese uitgawes waaraan hulle blootgestel is as gevolg van besering of enige siekte onderlede wat voortspruit met die uitvoering van hulle pligte. ✓✓
- Hierdie fonds kompenseer werkers finansiëel vir enige gestremdheid wat mag ontstaan as gevolg van ongelukke met die uitvoering van hulle pligte in die werksplek. ✓✓

(Maks. 6)

(b) Werkloosheidversekeringsfonds(WVF) ✓✓

- Dit is verpligtend vir die werkgever en die werknemer om tot die WVF by te dra. ✓✓
- Hierdie fonds voorsien voordele aan die werkers wat gewerk het en nou werkloos is. ✓✓
- Voordele word ook betaal aan die afhanklikes van die afgestorwe bydraers. ✓✓
- WVF voorsien ook voordele aan mense wat nie werk nie as gevolg van siekte of wat op kraamverlof is. ✓✓

(Maks. 6)

(c) Die Padongelukkefonds (POF) ✓✓

- Die regeringsheffing wat alle motoriste betaal wanneer hulle petrol of diesel koop, verseker dat daar genoegsame fondse is om vir eise te betaal. ✓✓
- Vergoeding word ook betaal wanneer 'n persoon gestremd of beseer is in 'n padongeluk en aan die afhanklikes van die individu wat dood is in 'n padongeluk. ✓✓

(6)
Maks. 12

6.4.2 Nie-verpligte versekering**(a) Brandversekering** ✓✓

- Dit verwys na verliese wat gelei word tydens die brand van 'n besigheid. ✓✓
- Vuur beskadig die eiendom en bates van die besigheid. ✓✓

(Maks. 4)**(b) Diefstalversekering** ✓✓

- Verliese as gevolg van inbrake en diefstalle. ✓✓
- Versekering in hierdie verband beskerm die besigheid deur te vergoed vir die verliese sowel as die koste van herstel van enige skade aan die eiendom gedurende die inbraak. ✓✓

(Maks. 4)**(c) Lewensversekering** ✓✓

- Die dood van sleutelpersoneel soos vennote, bestuurspersoneel, ens. mag ernstige probleme en finansiële verliese vir die onderneming tot gevolg hê. ✓✓
- Daarom is dit moontlik vir die onderneming om lewensversekering teen die dood van sulke sleutelpersoneel uit te neem. ✓✓

(Maks. 4)**(d) Motorvoertuigversekering** ✓✓

- Die meeste besighede het bates soos motorvoertuie. ✓✓
- Verliese as gevolg van diefstal, motorkapings en ongelukke is die verlies van die onderneming. ✓✓
- Daarom moet besigheidsondernemings hulle voertuie verseker. ✓✓

(Maks. 4)**(e) Publieke Aanspreeklikheidsversekering** ✓✓

- Hierdie tipe versekering beskerm die besigheid teen eise wat voortspruit uit beserings aan individue op die besigheidspersoneel. ✓✓
- Enige ander relevante voorbeeld van nie-verpligte versekering

(Maks. 4)

6.4 Gevolgtrekking

- Vanuit bogenoemde bespreking is dit duidelik dat versekering meer van 'n noodsaaklikheid as 'n luukse in die sake-omgewing is. ✓
- Daar is 'n groeiende tendens vir besighede om hulleself voldoende teen al die bogenoemde risiko's te beskerm. ✓

(2)

Subtotaal 41: maks 32**Ontleding van puntetoekenning:**

Besonderhede	Maksimum	Verminder na	Subtotaal	Totaal
Inleiding			3	
Redes Verskil tussen Verpligte en nie-verpligte versekering Tipes/voorbeelde van Versekering Gevolgtrekking	8 4 24	8 4 24	36 2	Maks 32
Insig:				
Struktuur/Uitleg				2
Analise, Interpretasie en toepassing (voorbeelde wat insluit of die kandidaat saamstem of nie saamstem nie)				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige neigings en ontwikkelings				2
TOTALE PUNTE				40

SASO – Vir elke komponent:*Ken 2 punte toe indien alle vereistes nagekom is.****Ken 1 punt toe indien aan sommige vereistes voldoen is.****Ken 0 punte toe waaraan geen vereistes voldoen is nie.****LET WEL: Ken 4 punte toe vir verskil indien dit afsonderlik verskyn onder die tipes.**

VRAAG 7

Groepsdinamika in probleemoplossing maak dit makliker om verandering en eenheid binne die organisasie te inisieer. Groepswerk help die organisasie om sy primêre doelwitte en doelstellings te bereik.

Verduidelik kortliks waarom dit noodsaaklik is vir mense om saam te werk en bespreek volledig die faktore wat tot die bereiking van besigheidsdoelwitte, met die gebruik van groepswerk in die werksplek kan bydra.

(40)**(LO3 AS8)****7.1 Inleiding:**

- Die meeste ondernemings het bewus geraak van die belangrikheid van spanbou-oefeninge sodat die besigheid 'n mededingende kant in die markplek kan hê. ✓
- Groepwerk is noodsaaklik indien die organisasie sy doelwitte wil bereik. ✓
- Vir groepwerk om effektief te wees, moet werkers bereid wees om in 'n span saam te werk. ✓

ENIGE (3 x 1) (3)**7.2 Redes/Belangrikheid van spanwerk**

- Mense werk meer produktief in 'n span. ✓✓
- Personeel is gemotiveerd. ✓✓
- Lojaliteit aan die organisasie deur die werkers verhoog. ✓✓
- Personeel leer om mekaar te respekteer en te vertrou. ✓✓
- Spanlede is betrokke by die besluitneming binne die organisasie. ✓✓
- Spanwerk lei tot verbeterde eenheid binne die organisasie. ✓✓

Maks 10**7.3 Beginsels/Faktore wat toegepas kan word om spanwerk te bevorder****7.3.1 Suksesvolle groepe deel 'n doelwit. ✓✓**

- Doelwitte moet duidelik uiteengesit word en elke lid moet ten volle vertrou wees met die doelwitte. ✓✓
- Voorbeeld: Vermeerder verkope met 10% teen Oktober. ✓
- Spanlede moet deel wees van die proses van doelwitstelling vir die groep. ✓✓
- Voorbeeld: Deel van gemene visie en missie. ✓✓
- Dit sal die effektiwiteit en groep moraal verhoog. ✓✓
- Voorbeeld: Eensgesindheid in die span. ✓
- Enige ander relevante voorbeeld.

Maks 5**7.3.2 Groepe moet groepwaardes deel. ✓✓**

- Groepsbesluite moet deur alle spanlede geïmplementeer word. ✓✓
- Voorbeeld: Eerlikheid en positiewe maatskappybeeld. ✓
- 'n Groep moet standaardprosedures hê wat bepaal hoe dinge gedoen moet word. ✓✓
- Voorbeeld: Behoorlike riglyne. ✓
- Konflikoplossingsprosedures moet nagekom word in die groep. ✓✓
- Voorbeeld: Duidelike rigting indien 'n probleem nie opgelos word nie. ✓

Maks 5

7.3.3 Groepe moet individuele lede se behoeftes in ag neem. √√

- Groepe moet die waarde van bydraes van individuele lede beoordeel en konsensus met verskille bereik. √√
- Voorbeeld: Sekretaris in 'n rolstoel – benodig bystand. √
- Groepe moet individuele lede laat voel hulle is deel van die groep. √√
- Voorbeeld: samehorigheid. √

Maks 5**7.3.4 'n Klimaat van respek, vertroue en eerlikheid moet heers. √√**

- Lede moet vrylik kan kommunikeer en respek vir mekaar hê. √√
- Voorbeeld: Moet nie na skinderpraatjies van ander mense luister nie. √
- 'n Atmosfeer van vertroue moet heers waar individue hulle denke en opinies vrylik kan deel. √√
- Voorbeeld: Vryheid van spraak. √

Maks 5**7.3.5 Groepslede moet 'n ope kommunikasiekanaal geniet. √√**

- Hanteer sakeaangeleenthede wat konflik veroorsaak onmiddellik sodat die spangees behoue bly. √√ Voorbeeld: Los onvoorsiene probleme betyds op. √
- Goeie positiewe en openlike kommunikasie is belangrik in groepwerk. √√
- Voorbeeld: Motivering. √
- Lede moet nie net op die negatiewe fokus nie, maar positiewe bydraes in vergaderings maak. √√
- Voorbeeld: Oorweeg beide positiewe en negatiewe kritiek. √
- Herken en komplimenteer groepslede se pogings en prestasies. √√
- Voorbeeld: Deurlopende komplimentering. √
- Moedig lede aan om items op die agenda te plaas en kommunikeer vrylik. √√
- Voorbeeld: Agenda moet aan die begin van die sessie gefinaliseer word. √

Maks 5**7.3.6 Spanne moet verantwoordelik wees. √√**

- Spanlede moet weet wat die tydsraamwerk is waarbinne doelwitte bereik moet word. √√
- Voorbeeld: Begroting moet deursigtig wees. √
- Alle spanlede moet verantwoordelik gehou word vir die spesifieke funksies binne die span. √√
- Voorbeeld: Toewyding √
- Die hele span moet terugvoer kry oor prestasie. √√
- Voorbeeld: Evalueringsverslag √

(Maks. 5)**Puntettoekenning:****Beginsel/Faktor: 2 punte****Feit 2 punte****Voorbeeld 1 punt****LW: ken 5 punte toe as beginsel/faktor, feit en voorbeeld in een sin verskyn.****Sub. Maks. 25**

7.4 Gevolgtrekking:

- Die bespreking hierbo beklemtoon die belangrikheid van spanwerk in die organisasie. ✓
- Die organisasie moet voortdurend daarna streef om hul spanbouoefeninge te verbeter om mededingend in die markplek te bly. ✓
- 'n Gelukkige werker in die span hou betekenisvolle voordele vir die organisasie in. ✓

ENIGE (2 x 1) (2)

Besonderhede	Maksimum	Verminder na	Subtotaal	Totaal
Inleiding			3	
Redes/belangrikheid van spanwerk Beginsels toegepas om spanwerk te bevorder Gevolgtrekking	10 25	10 25	35 2	Maks 32
Insig:				
Struktuur/Uitleg				2
Analise en Interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige neigings en ontwikkelings				2
TOTALE PUNTE				40

VRAAG 8

Vakunies is hoofsaaklik gestig om aandag te gee aan die uitdaging waarvoor werknemers in die werksplek te staan kom.

Beskryf in breë trekke die funksies van vakunies in die verbetering van werksomstandighede van werknemers. Analiseer hul rol om goeie arbeidspraktyke te bevorder en om die lewenstandaard van werkers in Suid-Afrika op te hef. (LO4 AS5)

8.1 Inleiding

- Sedert die totstandkoming van 'n demokratiese regering in 1994, was die beskerming van die regte van werkers in die werksplek 'n sleutelkwessie wat opgelos moes word. ✓
- Die regte van werkers en vakunies is deur die Grondwet van Suid-Afrika beskerm. ✓
- Deesdae behoort die meeste werkers aan 'n vakunie. ✓
- 'n Vakunie is 'n organisasie wat deur werkers gestig word. ✓

ENIGE (3 x 1) (3)

8.2 Rol/Funksies van vakunies

- Die handhawing en bevordering van die belange van sy lede. ✓✓
- Verbeter die materiële voordele van sy lede. ✓✓
- Onderhandel met werknemers namens sy lede. ✓✓
- Onderhandel vir loonverhogings. ✓✓
- Stig en verbeter pensioenskemas. ✓✓
- Beïnvloed bestuursbesluite wat voordelig vir werkers is. ✓✓
- Verkry mediesefondsvoordele wat die gesondheid van werkers verbeter. ✓✓
- Onderhandel vir beter werksomstandighede, insluitende rusperiodes, werk met gereedskap en veiligheid in die werksplek. ✓✓
- Verseker dat die lengte van die werkstydperk/-periode (ure), gunstig is vir werkers. ✓✓
- Onderhandel vir gunstige besoldiging insluitende oortyd, verlof en siekverlof vir werkers. ✓✓
- Verseker dat rassisme en seksisme nie in die werksplek beoefen word nie. ✓✓
- Om die standpunte en aspirasies van werkers deur werksplekforums uit te druk. ✓✓
- Om te verseker dat demokratiese beginsels in die werksplek toegepas word. ✓✓
- Moniteer die afdwing van wetgewing en kollektiewearbeidsooreenkomste. ✓✓
- Om die aflegging van werkers teë te staan en om na volle indiensneming te streef. ✓✓
- Om griewe en geskille in die werksplek te besleg. ✓✓
- Om vakunies te bevorder en te ondersteun. ✓✓
- Om die werkerskorps van verskillende industrieë in een sterk liggaam te verenig. ✓✓

ENIGE (10 x 2) (20)

8.3 Ontleding van die huidige rol van vakunies

- Vakunies het 'n sterk invloed op die regering se ekonomiese en sosiale beleid. ✓✓
- Vakunies het 'n beslissende invloed op die land se politieke aangeleenthede. ✓✓
- Vakunies bring altyd sleutelaangeleenthede onder die aandag van die regering, soos werkloosheid, werkskepping, armoede, MIV/Vigs, ens. ✓✓
- Vakunies en die regering het ook die kwessie van privatisering en handelsbelemmerings gedebatteer. ✓✓
- Vakunies word binne die raamwerk van die Wet op Arbeidsverhoudinge bedryf wat prosedures mbt die registrasie van vakunies, kollektiewe bedinging en ooreenkomste, stigting van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie, beslegting van arbeidsgeskille en werksplekforums voorskryf. ✓✓
- Vakunies oefen druk op die regering uit oor die petrolprys en voedselpryse.
- Enige ander relevante antwoord. **ENIGE (5 x 2) (10)**

8.4 Gevolgtrekking

- Uit die bogenoemde bespreking is dit duidelik dat werkers geweldig baat daarby vind om aan vakunies te behoort. ✓
- Vakunies is primêr gestig om die belange van werkers te beskerm en om hulle vergoeding en werksomstandighede te verbeter. ✓

ENIGE (2 x 1) (2)

Subtotaal: 35: Maks. 32

Ontleding van puntetoekenning:

Besonderhede	Maksimum	Verminder na	Subtotaal	Totaal
Inleiding			3	
Redes Rol/Funksies van vakunies Huidige rol van vakunies Gevolgtrekking	20 10	20 10	30 2	Maks 32
Insig:				
Struktuur/Uitleg				2
Analise en Interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige neigings en ontwikkelings				2
TOTALE PUNTE				40

***SASO – Vir elke komponent:**

Ken 2 punte toe indien alle vereistes nagekom is.

Ken 1 punt toe indien aan sommige vereistes voldoen is.

Ken 0 punte toe waaraan geen vereistes voldoen is nie.

TOTAAL AFDELING C: 80

GROOTTOTAAL: 300