basic education

Department:
Basic Education
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT

GRAAD 12

LEWENSORIËNTERING

ALGEMENE ASSESSERINGSTAAK

SEPTEMBER 2022

PUNTE: 100

TYD: 2½ uur

Hierdie vraestel bestaan uit 9 bladsye.

Kopiereg voorbehou

INSTRUKSIES EN INLIGTING

1. Hierdie vraestel bestaan uit drie afdelings, naamlik AFDELING A, AFDELING B en AFDELING C.

2. Die vrae in AFDELING A en AFDELING B is VERPLIGTEND.

3. Beantwoord enige TWEE vrae in AFDELING C.

4. Lees AL die vrae aandagtig deur.

5. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.

6. Skryf netjies en leesbaar.

AFDELING A (VERPLIGTEND)

Beantwoord AL die vrae in hierdie afdeling.

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommers (1.1.1 tot 1.1.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 Wanneer jy 'n loopbaan kies, sal die belangrikste aspek wees om ...

A die voordele en salaris wat jy sal ontvang, te evalueer.
B te assesseer of jy jou volle potensiaal sal ontwikkel.
C die geografiese ligging van die werkplek in ag te neem.
D die ure wat jy sal moet werk, te bestudeer.

1.1.2 'n Belangrike strategie om 'n effektiewe studieplan te volhou, kan EEN van die volgende insluit:

A Volg alle aktiwiteite wat jy beplan het om te doen, streng na
B Organiseer al die vereiste assesseringstake
C Neem alle betrokke aktiwiteite met tydraamwerke in ag
D Pas sekere aktiwiteite aan om vordering te verseker

1.1.3 EEN van die hooffunksies van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is om ...

A die stigting van werkplekforums te fasiliteer.
B regs- en finansiële ondersteuning vir werkers te reël.
C geleenthede vir bevordering en groei te verskaf.
D opregtheid en dissipline onder werkers aan te moedig.

1.1.4 Om 'n omgewingsprojek te assesseer, beteken om ...

A jou koolstofvoetspoor te verminder om lugbesoedeling te voorkom.
B elektrisiteit- en waterverbruik in jou huishouding te verminder.
C maniere voor te stel om gryswater waar en wanneer moontlik te bekom.
D die invloed van die herwinning van afval op jou gemeenskap in ag te neem.

1.1.5 Die volgende is vorbeelde van fiksheidsoefeninge om jou kernspiere te versterk:

A Opsitte, naellope en hurk-sitte
B Touspring, opkrulle en hurk-sitte
C Opkrulle, opsitte en opstote
D Opsitte, touspring en naellope (5 x 1) (5)

1.2 Gee EEN woord/term vir elk van die volgende beskrywings. Skryf slegs die woord/term langs die vraagnommers (1.2.1 tot 1.2.3) in die ANTWOORDEBOEK neer.

1.2.1 'n Leerstyl wat jou in staat stel om die beste te leer deur te doen, te beweeg en aan te raak (1)

1.2.2 'n Manier van regering waar die mense van 'n land die reg het om by wetgewing betrokke te wees en daaroor te besluit (1)

1.2.3 'n Navorsingsmetode wat op bewyse gebaseer is en deur die media gebruik word om sake van publieke belang, wat deur mense in magsposisies verdoesel word, te ontbloot (1)

1.3 Beantwoord die volgende vrae deur die antwoord langs die vraagnommers (1.3.1 tot 1.3.3) in die ANTWOORDEBOEK te skryf. Skryf jou antwoorde in volsinne.

1.3.1 Onderskei tussen die verantwoordelikhede van nasionale en provinsiale regerings om veilige en gesonde lewensomstandighede vir alle landsburgers te verseker. (1 x 2) (2)

1.3.2 Verduidelik EEN manier waarop jy gemeenskapsport/-speletjies kan aanpas om mense met verskillende gestremdhede te akkommodeer. (1 x 2) (2)

1.3.3 Bespreek EEN voordeel daarvan om die inligting wat jy leer, te visualiseer. (1 x 2) (2)

1.4 Lees die bron hieronder en beantwoord die vrae wat volg. Skryf jou antwoorde in volsinne.

DIE MAG VAN ONS OORTUIGINGS/GELOOFSTELSELS

Ons oortuigings/geloofstelsels, anders as ideologieë, is 'n onsigbare krag wat ons gedrag bepaal.

[Aangepas uit *The Power of our Belief System* deur Krysta Martynes]

1.4.1 Noem TWEE faktore wat tot die vorming van jou oortuigings/ geloofstelsel kon bygedra het. (2 x 1) (2)

1.4.2 Definieer die term *ideologieë*. (1 x 2) (2)

1.4.3 Stel EEN manier voor waarop jou oortuigings/geloofstelsel jou persoonlike leefstylkeuses kan beïnvloed. Motiveer jou antwoord. (1 x 2) (2)

TOTAAL AFDELING A: 20

AFDELING B (VERPLIGTEND)

Beantwoord AL die vrae in hierdie afdeling. Skryf jou antwoorde in volsinne.

VRAAG 2

Bestudeer die uittreksel hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES – 'N WERKER SE BESKERMING

Suid-Afrika se arbeidswette is deesdae van die beste ter wêreld, want die Konstitusie het arbeidsregte baie sterk gevestig en mettertyd het vakbonde ook verdere insette tot die arbeidswette gelewer.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997) vorm die kern van arbeidswetgewing. Nie die werkgewer of die werknemer kan die voorwaardes wat in die WBDV uiteengesit is, veral met betrekking tot die regulasies van 'n werkskontrak, soos gestipuleer in die Wet, ignoreer nie.

Elke werkgewer is verplig om nie later as die eerste dag van die aanstelling nie, alle werkers van 'n werkskontrak te voorsien. Daar word dus sterk aanbeveel dat alle werkgewers 'n werkskontrak met 'n werker sluit. Dit is ook 'n feit dat baie min werkers eintlik die werkskontrak lees voordat hulle dit teken.

Al is Suid-Afrikaanse arbeidswette taamlik gevorderd, bestaan kinderarbeid, byvoorbeeld, steeds in 'n verskeidenheid arbeidsektore in die land. Dit is dus belangrik dat werkgewers die WBDV goed verstaan om te verseker dat die wyse waarop hulle funksioneer, ten volle aan die arbeidswette voldoen.

[Aangepas uit http://www.chamlabour.co.za. Toegang op 2 Mei 2022 verkry.]

2.1 Definieer die term *werkskontrak*. (1 x 2) (2)

2.2 Noem TWEE maniere waarop vakbonde werkers kan help om die nienakoming van werkstoestande te hanteer. (2 x 1) (2)

2.3 Verduidelik waarom die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997) minderjarige kinders beskerm om in 'n formele werksomgewing te werk. (1 x 2) (2)

2.4 Hoe kan 'n werkgewer 'n jong werker help om die gevolge van 'n werkskontrak wat verkeerd vertolk of nie gelees is nie, te minimaliseer? (2 x 2) (4)

2.5 Assesseer TWEE voordele vir 'n werkgewer wat 'n werkskontrak aan werkers verskaf. (2 x 2) (4)

2.6 Ondersoek waarom dit vir 'n werker belangrik is om 'n werkskontrak na te gaan. Dui ook in ELKE antwoord aan hoe die nagaan daarvan die werker kan bevoordeel. (2 x 3) (6)

[20]

VRAAG 3

Lees die uittreksel hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

DIE BELANGRIKHEID DAARVAN OM ANDER SIENINGS EN INSIGTE TE ONDERSOEK

Die studie van die mens se lewensiklus is van onskatbare waarde vir ons persoonlike insig in hierdie dissipline wat gedurig verander en hoofsaaklik die kinderjare, adolossensie en volwassenheid insluit.

Om oop te wees vir ander sienings en insigte is dié belangrikste eienskap wat ons deur ons hele lewe nodig kan kry soos wat ons deurgaans leer en kennis bekom oor die mens se lewensiklus. Die mooi daarvan om ander sienings, insigte en tradisies verwant aan die menslike lewenssiklus te ondersoek, is dat dit ons in staat stel om soveel nuwe dinge uit te vind en soveel nuwe perspektiewe in te neem wat ons deur die lewe kan help.

Ons leef in 'n wêreld wat ons dwing om baie dinge wat ons deur die loop van ons lewens geleer het, te bevraagteken, en dit moet normaal wees om aan te neem dat nie almal ons opvoeding deel nie. Dit kan selfs vir ons 'n skok wees om te besef dat die mense wat ons in ons leeftyd ontmoet, in dinge kan glo of doen wat ons dalk nie sal verstaan nie. Ons word van geboorte af alles geleer wat ons tans weet; om dus dinge vanuit ander se oogpunt te sien, kan tyd, energie en verdraagsaamheid verg.

[Aangepas uit https://www.thoughtcatalog.com. Toegang op 15 Februarie 2022 verkry.]

3.1 Definieer die term *menslike lewensiklus*. (1 x 2) (2)

3.2 Dui aan hoe 'n adolessent 'n identiteitskrisis, as deel van die lewensiklus, doeltreffend kan hanteer. (2 x 1) (2)

3.3 Verduidelik waarom dit belangrik is om kennis van die menslike lewensiklus te hê. (1 x 2) (2)

3.4 Bespreek TWEE moontlike redes waarom die meeste mense verplig kan voel om tradisionele praktyke te volg. (2 x 2) (4)

3.5 Assesseer die rol van die media in die bevordering van verdraagsaamheid vir verskillende tradisionele praktyke en/of sienings. (2 x 2) (4)

3.6 Hoe kan die ondersoek van ander sienings en insigte rakende die lewe met jou emosionele ontwikkeling help? Dui ook in ELKE antwoord aan hoe hierdie ontwikkeling die sleutel tot sukses in alle areas van jou lewe kan wees. (2 x 3) (6)
[20]

TOTAAL AFDELING B: 40

AFDELING C

Beantwoord enige TWEE vrae in hierdie afdeling.

Jou antwoorde moet uit **paragrawe** bestaan. Punte sal SLEGS toegeken word vir antwoorde wat in volsinne geskryf is.

VRAAG 4

Lees die uittreksel hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BLY KOMPETEREND OP E-BESIGHEIDSPLATFORMS

Entrepreneurskap in die kulturele en kreatiewe industrieë in Suid-Afrika is waar individue kompeterende besighede gevestig het wat op die kunste gebaseer is, skeppend geïnspireer en relevant tot die kulturele erfenis van 'n spesifieke gemeenskap is. In die huidige wêreldmark het hierdie bedryf toenemend kompeterend vir entrepreneurs op [1]e-besigheidsplatforms geword.

Woordelys:

[1]e-besigheidsplatforms: 'n aanlyn ruimte wat entrepreneurs in staat stel om hulle besighede te bestuur

[Aangepas uit https://www.trade.gov.za.Toegang op 22 Maart 2022 verkry.]

Skryf paragrawe oor ***entrepreneurskap en e-besighede.***

Gebruik die volgende as 'n riglyn:

- Noem VIER maniere waarop 'n waardegebaseerde benadering 'n entrepreneur kan lei om 'n suksesvolle e-besigheid te bestuur. (4 x 1) (4)
- Analiseer hoe entrepreneurs kultuur kan gebruik om kompeterend op die huidige e-besigheidsplatforms te bly. (2 x 4) (8)
- Evalueer TWEE faktore in 'n kultuurgroep wat iemand se besluit om 'n entrepreneur te word, kan beïnvloed. (2 x 4) (8)

[20]

VRAAG 5

Lees die uittreksel hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

SAMEWERKING: 'N NOODSAAKLIKE VAARDIGHEID IN HIERDIE TYDPERK

Verbale en nieverbale kommunikasievaardighede is belangrik wanneer daar saamgewerk moet word. In hierdie nuwe digitale tydperk, is die vermoë om saam te werk en te delegeer nog belangriker om die sukses van groepsprojekte te verseker.

[Aangepas uit https://pressbooks.com/essential-skills-and-collaboration.
Toegang op 22 Maart 2022 verkry.]

Skryf paragrawe oor ***samewerking as 'n vaardigheid om belangebotsings te versoen***.

Gebruik die volgende as 'n riglyn:

- Noem VIER redes waarom dit belangrik is om nieverbale kommunikasie in 'n span in ag te neem. (4 x 1) (4)
- Analiseer hoe werk van die huis af in hierdie nuwe digitale tydperk 'n invloed kan hê op hoe jy in 'n groepsprojek saamwerk. (2 x 4) (8)
- Evalueer die belangrikheid van delegering as 'n samewerkingsvaardigheid vir spanwerk. (2 x 4) (8)

[20]

VRAAG 6

Lees die uittreksel hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MY FOON, MY FOTO'S, MY INLIGTING, MY PRIVAATHEID, MY SOSIALEMEDIA-VOETSPOOR ...

Hoe groot is die probleem van jongmense se sosialemedia-voetspoor en persoonlike selfoongebruik by die werk werklik? Veral tydens werksure. Alhoewel werkers 'n reg tot privaatheid het wat die gebruik van hulle persoonlike elektroniese toestelle by die werk betref, kan hulle egter nie onbeperkte vryheid vir persoonlike interaksies op soaialemediaplatforms gedurende werksure eis nie.

[Aangepas uit https://www.labourguide.co.za. Toegang op 1 Maart 2022 verkry.]

Skryf paragrawe oor ***sosialemediaplatforms en sosialemedia-voetspoor***.

Gebruik die volgende as 'n riglyn:

- Noem VIER maniere waarop jongmense hulle sosialemedia-voetspoor meer doeltreffend kan bestuur. (4 x 1) (4)
- Analiseer TWEE moontlike negatiewe implikasies wat die tyd wat op sosiale media tydens werksure spandeer word, op 'n werkplek kan hê. (2 x 4) (8)
- Bespreek krities waarom dit vir 'n werkgewer belangrik is om beperkings op die gebruik van persoonlike elektroniese toestelle te stel om sodoende 'n maatskappy te beskerm. (2 x 4) (8)

[20]

TOTAAL AFDELING C: 40
GROOTTOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou

basic education

Department:
Basic Education
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT

GRAAD 12

LEWENSORIËNTERING

ALGEMENE ASSESSERINGSTAAK

SEPTEMBER 2022

NASIENRIGLYNE

PUNTE: 100

Hierdie nasienriglyne bestaan uit 24 bladsye.

Kopiereg voorbehou

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1
- 1.1.1 B (✓)
- 1.1.2 D (✓)
- 1.1.3 A (✓)
- 1.1.4 D (✓)
- 1.1.5 C (✓) (5)

1.2
- 1.2.1 Kinestetiese leerstyl/praktiese leerstyl/fisiese leer(✓) (1)
- 1.2.2 Demokrasie /demokratiese deelname(✓) (1)
- 1.2.3 Ondersoekende joernalistiek/ondersoek/ondersoekende navoringsmetodes/forensiese media (✓) (1)

1.3 1.3.1. **Onderskei tussen die verantwoordelikhede van nasionale en provinsiale regerings om veilige en gesonde lewensomstandighede vir alle landsburgers te verseker.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Die nasionale regering ...

- skep/pas/wette aan/voer wette uit /implementeer/keur wette goed/ wat veilige en gesonde leefwyses vir die hele land bevorder,(✓) terwyl die provinsiale regering wette skep/toepas/uitvoer/ implementeer/goedkeur wat slegs op hulle eie provinsies van toepassing is. (✓)
- stel wetgewing en standaarde vas vir die veilige en gesonde leefwyse van die landsburgers, (✓) terwyl die provinsiale regering verseker dat plaaslike regerings hierdie nasionale beleide volg.(✓)
- koördineer en monitor nasionale programme wat te doen het met veilige en gesonde leefwyses, (✓) terwyl die provinsiale regering die beleide in ooreenstemming met hierdie programme implementeer. (✓)
- bied ondersteuning aan ander vlakke van regering oor beleide rakende gesondheid en veiligheid, (✓) terwyl die provinsiale regering provinsiale planne koördineer om hierdie beleide toe te pas. (✓)
- voorsien fondse/reguleer/beheer die voorsiening van gesondheids- en veiligheidsdienste in die land, (✓) terwyl die provinsiale regering finansiële/menslike/tegniese hulpbronne aan plaaslike regerings voorsien om dienslewering te verseker.(✓)
- tree in daar waar 'n onvermoë bestaan om programme vir gesondheid en veiligheid in provinsies te implementeer, (✓) terwyl die provinsiale regering verseker dat die nasionale intervensies uitgevoer word. (✓)

- beheer die begrotingsprosesse vir toewysing aan provinsies volgens die geïdentifiseerde behoeftes, (✓) terwyl die provinsiale regering begrotings aan plaaslike munisipaliteite volgens hulle behoeftes toeken. (✓)
- *Enige EEN van die bostaande antwoorde vir TWEE punte.*

(1 x 2) (2)

1.3.2 **Verduidelik een manier waarop jy gemeenskapsport/-speletjies kan aanpas om mense met verskillende gestremdhede te akkommodeer.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Jy kan …
- diegene met gestremdhede afpaar met niegestremdes (✓) en sulke groepe gereeld roteer (✓) sodat die niegestremdes as 'n ondersteuningsbasis kan optree vir die gestremdes om die fisiese aktiwiteite te voltooi. (✓)
- die fisiese aktiwiteite aanpas deur toerusting te gebruik wat gestremde persone kan akkommodeer (✓) sodat die aktiwiteite regverdig kan wees vir almal/dit veiligheid kan verseker. (✓)
- foto's/prente gebruik om die reëls van die speletjie te verduidelik/aan te pas in plaas daarvan om dit slegs mondelings te doen (✓) om diegene te akkommodeer wat 'n gehoorgestremdheid mag hê.(✓)
- die tyd aanpas/rustyd tussen die speletjies/sportaktiwiteite toelaat, (✓) want dit kan gestremdes help om van enige uitputting te herstel.(✓)
- die grootte van die speelgrond/infrastruktuur aanpas (✓) om dit aanpasbaar/gebruikersvriendelik te maak/in gevalle waar mense van toerusting gebruik maak ter ondersteuning van hulle gestremdheid. (✓)
- spele vir gestremdes instel (✓) wat almal kan insluit. (✓)
- *Enige EEN van die bostaande antwoorde vir TWEE punte.*

(1 x 2) (2)

1.3.3 **Bespreek EEN voordeel daarvan om die inligting wat jy leer, te visualiseer.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Dit kan jou help om …
- sin te maak van dit wat jy leer (✓)inligting in die langtermyn-geheue te stoor (✓) wat dit makliker maak om inligting te herroep.(✓)
- jou volle aandag te fokus op dit wat jy besig is om te leer (✓) en dit makliker maak om te verstaan/memoriser. (✓)
- 'n groot hoeveelheid inligting vas te lê/herroep (✓) aangesien die prentjie wat jy in jou gedagtes vorm 'n samevatting van al die inhoud kan wees. (✓)

- inligting/konsepte met betekenisvolle beelde te paar/jou leerstyl te verbeter (✓) wat dit moontlk kan maak om informasie beter te onthou. (✓)
- visuele informasie anders as tektste, meer doeltreffend te prosesseer/verwerk, (✓) aangesien grafiese voorstellings jou begrip van die inligting kan verbeter. (✓)
- jou verbeelding met foto's/kaarte/diagramme te stimuleer (✓) wat jou in staat kan stel om inligting vinniger te prosesseer/ verwerk.(✓)
- *Enige EEN van die bostaande vir TWEE punte.* (1 x 2) (2)

1.4 1.4.1 **Noem TWEE faktore wat tot die vorming van jou oortuigings/ geloofstelsel kon bygedra het.**

Punte moet as volg toegeken word:
EEN punt (✓) vir elke antwoord.

Moontlike antwoorde kan insluit:

- Verhoudings vroeg reeds met familie/vriende gevorm. (✓)
- Betekenisvolle ervaringe wat jy moontlik in jou lewe gehad het.(✓)
- Positiewe/negatiewe gebeure/situasies waaraan jy moontlik blootgestel was in jou lewe. (✓)
- Invloedryke mense/*'influencers',* bv. mense wat jy as rolmodelle beskou het. (✓)
- Die geloof wat jy sedert die vroeë fases van jou lewe nagevolg het. (✓)
- Kulturele/tradisionele oortuigings/geloof/gebruike van die gemeenskap/waardes wat jy van jou familie/omgewing geleer waar jy opgegroei het. (✓)
- Die tipe media waaraan jy blootgestel was in jou lewe. (✓)
- Die wyse waarop jy opgegroei het/opgevoed/geleer is(✓)
- *Enige TWEE van die bostaande antwoorde vir EEN punt elk.*

(2 x 1) (2)

1.4.2 **Definieer die term *ideologieë*.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Ideologieë is die ...

- idees wat 'n bepaalde groep mense omskryf,(✓) wat na politieke/sosiale/ekonomiese idees kan verwys. (✓)

- beginsels wat aangebore is by 'n groep mense, (✓) wat dit waarin hulle glo, beskryf. (✓)
- idees wat deur 'n groep mense aangehang word (✓) en wat deel vorm van hulle kenmerkende identiteit. (✓)
- denkwyses waarby 'n samelewing mag aanpas (✓) wat die beginsels vorm waarvolgens 'n bepaalde samelewing funksioneer. (✓)

- denke/opvattings wat aan 'n groep mense toegeskryf word (✓) wat hulle uniekheid/individualiteit omskryf. (✓)
- oortuigings waardeur 'n groep mense beïnvloed word (✓) wat hulle idees omtrent die wêreld vorm. (✓)
- *Enige EEN van die bostaande antwoorde vir TWEE punte.*

(1 x 2) (2)

1.4.3 **Stel EEN manier voor waarop jou oortuigings/geloofstelsel jou persoonlike leefstylkeuses kan beïnvloed. Motiveer jou antwoord.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

*Nota aan opvoeder: Leerders moenie punte vir voorbeelde toegeken word nie

Moontlike antwoorde kan insluit:

- Die tipe leefstyl wat jy glo jy wil handhaaf in die toekoms, (✓) mag die doelwitte wat jy stel/loopbaankeuses wat jy in jou lewe maak, beïnvloed. (✓)
- Die morele waardes/beginsels waarin jy glo, (✓) kan jou keuse van vriende/die tipe aktiwiteite waarby jy betrokke mag raak/ van die klere wat jy dra, beïnvloed/help om jou seksuele orientasie te aanvaar. (✓)
- Die tipe leefstyl wat jy besluit om te volg, (✓) kan beïnvloed word deur die vals oortuigings wat jy moontlik ontwikkel het, gebaseer op jou lewenservaringe. (✓)
- Dit wat jy glo reg is vir jou fisiese/emosionele welstand (✓) kan bepaal of jy besluite sal neem wat tot die voor-/nadeel van jou algehele gesondheid kan wees. (✓)
- Jy mag verkeerdelik glo dat niks wat jy tot dusver probeer het, uitwerk vir jou nie/in jou lewe verbeter nie (✓) wat kan veroorsaak dat jy vertroue verloor in die dinge wat wel/kan werk en dus besluite neem wat jou persoonlike/professionele ontwikkeling kan beperk. (✓)
- Die waarde wat jy heg aan/hoeveel jy omgee vir die omgewing, kan 'n invloed hê op hoe jy jouself handhaaf in jou omgewing,(✓) aangesien jy bedag sal wees op die tipe gedrag wat aanvaarbaar/onaanvaarbaar sou wees teenoor die omgewing.(✓)
- *Enige EEN van die bostaande antwoorde vir TWEE punte.*

(1 x 2) (2)

TOTAAL AFDELING A: 20

AFDELING B (VERPLIGTEND)

1. In hierdie afdeling moet kandidate se antwoorde sover moontlik in volsinne geskryf word. Vir 'n 3- of 4-punt vraag moet 4, 3, 2, 1 of 0 (nul) punte dus toegeken word, afhangend van die vlak van die antwoord gegee.

2. Let daarop dat vir elke kategorie van die kandidate se antwoorde, moet daar onderskei word tussen uitstekende, goeie, bevredigende en swak antwoorde.

VRAAG 2

2.1 **Definieer die term *werkskontrak*.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Dit kan verwys na die ...
- geskrewe ooreenkoms tussen die werkgewer en die werker (✓) wat duidelike riglyne /verwagtinge omtrent die werk bied. (✓)
- bindende kontrak tussen die werkgewer en werker (✓) wat die volledige besonderhede van die werker se pligte/verantwoordelikhede/verpligtinge spesifiseer.(✓)
- ooreenkoms wat geteken word tussen die werkgewer en werker (✓) wat wetlik bindend is. (✓)
- wetlike geskrewe riglyne (✓) wat ten doel het om goeie werksverhoudinge tussen die werkgewer en werker bevorder. (✓)
- *Enige EEN van die bostaande antwoorde vir TWEE punte.* (1 x 2) (2)

2.2 **Noem TWEE maniere waarop vakbonde werkers kan help om die nienakoming van werkstoestande te hanteer.**

Punte moet as volg toegeken word:
EEN punt (✓) vir elke antwoord.

Vakbonde kan ...
- gereelde opnames met hulle lede oor nienakoming doen. (✓)
- induksie-werkswinkels oor arbeidsake doen/lede oplei oor hoe om swak werkspraktyke te identifiseer. (✓)
- metodes aan werkers bied oor hoe om enige nienakoming te rapporteer.(✓)
- verseker dat werkers nienakoming sonder enige vrees vir viktimisasie kan rapporteer. (✓)
- wetttige stakings/protes-/massa-aksies/plakkaat-optogte organiseer/ petisies oorhandig wat te make het met voorvalle van nienakoming. (✓)
- arbeidswetgewing namens hulle lede afdwing. (✓)
- gereeld monitor dat werkers nie deur nuwe beleide of prosedures benadeel word nie/as ‘n onpartydige party optree om nienakoming in die werkplek te assesseer. (✓)

- werkers bemagtig om hulle eie werkskondisies te monitor/verbeter/ eienaarskap te neem daarvan. (✓)
- lede gereeld op hoogte bring van praktyke in die werkplek wat hulle direk mag raak. (✓)
- werkers adviseer oor hoe om verslae oor nienakoming te voltooi. (✓)
- griewe ondersoek/namens werkers onderhandel/werkers verteenwoordig in vergaderings/dissiplinêre verhore met die werkgewer/in arbeidsdispute wat mag voortspruit uit die nienakoming van werkstoestande. (✓)
- *Enige TWEE van die bostaande antwoorde vir EEN punt elk.* (2 x 1) (2)

2.3 **Verduidelik waarom die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997) minderjarige kinders beskerm om in 'n formele werksomgewing te werk.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Moontlike antwoorde kan insluit:

- Die verantwoordelikhede van 'n formele werk kan stres tot 'n kind se lewe voeg, (✓) want hulle mag nog nie emosioneel gereed wees om die mislukkings/uitdagings van take te hanteer nie. (✓)
- 'n Formele werksomgewing kan minderjarige kinders aan onvanpaste situasies/onwettige aktiwiteite/gevaarlike werksomgewings blootstel (✓) wat hulle moontlik nie sal kan hanteer nie/hul gesondheid/veiligheid in gevaar mag stel (✓)
- Om op 'n vroeë stadium betrokke te wees by die uitdagings van die volwasse wêreld, (✓) kan veroorsaak dat kinders nie weet hoe om die uitwerking van hulle kinderjare wat te vroeg beëindig word, te hanteer nie.(✓)
- Minderjarige kinders mag nie oor die nodige vaardighede vir spesifieke werk beskik nie (✓) en die werk kan daarom te intensief wees vir hulle fisiese vermoë. (✓)
- Kinders wat op so 'n jong ouderdom werk, (✓) mag van hulle wetlike/ demokratiese reg tot opvoeding ontneem word. (✓)
- Kinders wat hulle eie geld verdien op so 'n kwesbare stadium van hulle lewens (✓) mag die geld op 'n onwyse manier spandeer/finansieel uitgebuit word deur volwassenes. (✓)
- Jong werkende kinders mag misbruik/uitgebuit word deur volwassenes/ nie dienooreenkomstig besoldig word nie/onderbetaal word vir hul arbeid(✓) en mag onwetend slagoffers van mensehandel/ slawerny raak.(✓)
- Jong kinders kan swak gewoontes van volwassenes aanneem (✓)wat hul algehele gesondheid/ geestelike welstand in gevaar kan stel(✓)
- Volgens die wet is “n kind nie ‘n wettige persoon nie” (✓) en daarom word ‘n kind beskerm teen die blootstelling aan enige wetlike proses wat in ‘n formele werksomgewing mag plaasvind (✓)
- Kinders beskik oor min of geen inligting oor hul regte (✓) en mag maklik uitgebuit word in ‘n werksomgewing/lang ure werk en nie reg besoldig word nie. (✓)
- *Enige EEN van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte.* (1 x 2) (2)

Kopiereg voorbehou

2.4 **Hoe kan 'n werkgewer 'n jong werker help om die gevolge van 'n werkskontrak wat verkeerd vertolk of nie gelees is nie, te minimaliseer?**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

Werkgewers kan …

- verseker dat die regsgeleerdes wat die kontrakte saamstel, die taal vereenvoudig (✓) sodat die werkers wat nie vlot kan lees nie ook kan verstaan wat hulle lees/teken. (✓)
- werkers toelaat om hulle kontrakte by die huis te lees/'n gunstige omgewing/stemming vir werkers skep om hulle kontrakte te lees en teken/elektroniese kopieë voorsien (✓) sodat hulle op geen manier bedreig/onder druk voel nie/dit in hul eie tyd kan lees.(✓)
- vertalers/tolke beskikbaar stel/kan die kontrak verduidelik aan werkers om eerste/tweede addissionele taal sprekers te ondersteun (✓) aangesien die taal wat in hierdie kontrakte gebruik word moeiliker mag wees vir sulke werkers om te verstaan. (✓)
- 'n spesifieke datum en tyd reserveer/opleidingsessies/induksies met werkers doen/ondersteuning bied deur beamptes van menslikehulpbronne/vakbondlede/pro-bono regsgeleerdes/ regsadviseurs/mentors/onafhanklike konsultante wat duidelikheid kan bied oor enige moontlike navrae/onduidelikhede in die kontrak (✓) wat enige misverstande van regulasies soos in die kontrak gestipuleer, te voorkom/hulle kan help om ingeligte besluite te neem. (✓)
- animasies/tekeninge/simulasies by die kontrak insluit (✓) sodat werkers met gestremdhede/leerprobleme ook hulle diensvoorwaardes duidelik kan verstaan. (✓)
- verseker dat kontrakte leesbaar/netjies getik is (✓) sodat werkers nie die inhoud van die kontrak misverstaan nie. (✓)
- verseker dat die diensvoorwaardes soos ooreengekom, nie in fynskrif gedruk is nie (✓) om te verhoed dat werkers belangrike besonderhede in die kontrak miskyk. (✓)
- werkers toelaat om vrae te stel oor die inhoud van die kontrak (✓) en sodoende kan hulle verseker wees dat die inhoud reg ïnterpreteer word.(✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte elk.* (2 x 2) (4)

2.5 **Assesseer TWEE voordele vir 'n werkgewer wat 'n werkskontrak aan werkers verskaf.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

Dit kan …

- voorvalle/insidente van nie-nakomimg deur werkers wat 'n werkgewer op 'n daaglikse basis moet hanteer, verminder (✓) wat 'n duidelike boodskap aan werkers kan gee oor die moontlike wetlike regte van die werkgewer ingeval van kontrakbreuk/arbeidsdispute. (✓)

- die werkgewer help om die nodige strukture/orde in die werkplek te vestig(✓) en sodoende die moontlike risiko's/strafmaatreëls verminder wat die werkgewer moontlik moes hanteer/in die gesig mag staar. (✓)
- die besigheid/maatskappy beskerm as beleide by die kontrak ingesluit word (✓) wat sodoende moontlike regs-eise teen die werkgewer kan verminder. (✓)
- sensitiewe inligting van die maatskappy/werkgewer beskerm, (✓) aangesien die werkgewer klousules van vertroulikheid by die kontrak sou kon insluit. (✓)
- verseker dat die werkgewer die werker van 'n volledig geskrewe posbeskrywing voorsien (✓) sodat die werkgewer 'n verwysing kan hê ingeval werkers nie hulle pligte nakom nie. (✓)
- die werkgewer beskerm deurdat dit werkers kan verhoed om die opposisie te word nadat hulle die maatskappy verlaat het (✓) aangesien dit kan voorkom dat/werkers verbied om dieselfde produkte/dienste te verkoop/lewer. (✓)

'n Werkgewer kan die werkskontrak gebruik om …

- hoogs bekwame/gesogte werkers te lok (✓) wat kan verseker dat moontlike kandidate dit nie sal oorweeg om vir die opposisie te gaan werk nie**. (✓)**
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte elk.* (2 x 2) (4)

2.6 **Ondersoek waarom dit vir 'n werker belangrik is om 'n werkskontrak na te gaan. Dui ook in ELKE antwoord aan hoe die nagaan daarvan die werker kan bevoordeel.**

Punte moet as volg toegeken word:
DRIE punte (✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

Moontlike antwoorde kan insluit:

- Jy mag besef dat jou posbeskrywing verander het/jy nuwe vaardighede aangeleer het (✓) en dat jy nie dienooreenkomstig vergoed word nie (✓) wat jou dan in staat kan stel om weer oor jou salaris te onderhandel. (✓)
- Dit mag nodig wees dat die werkskondisies van werkers verbeter moet word (✓) aangesien dit moontlik nie in ooreenstemming is met die toepaslike arbeidswet nie (✓) en as werkers sou verseker dat hierdie aanpassings in hulle kontrakte aangebring word, kan hulle wetlik geregtig wees op meer gunstige werksomgewings. (✓)
- Die maatskappy kan moontlik die toerusting opgradeer om by te hou met die tegnologiese vooruitgang van die 21ste eeu (✓) en as 'n werker moet jy moontlik heropgelei word (✓) wat dan kan verseker dat jy die werkgewer verantwoordbaar hou vir die opleiding wat jy nodig mag hê om jou werk doeltreffend te verrig. (✓)
- Die werkgewer moet moontlik die werkskontrak aanpas om dit waaroor werkers besorgd is te hanteer/billike versoeke van werkers tegemoet te kom/foute in die werkskontrak reg te stel (✓) en sou daarom belangrik wees vir werkers om seker te maak dat hierdie veranderinge wel in die werkskontrak voorkom (✓) wat dan kan verseker dat daar aan hulle eise voldoen word/regstellings gemaak word. (✓)

- Die maatskappy mag dalk die besigheid uitbrei (✓) en die kontrak mag dalk verander het en aandui dat werkers geregtig sou wees op bevordering/salarisverhogings (✓) en die werkers wat bewus sou wees van hierdie verbeteringe kan dan seker maak dat die werkgewer sulke ooreenkomste nakom. (✓)
- 'n Werkgewer kon moontlik aangedui het in die kontrak dat die ure vir oortyd verminder het (✓) en werkers wat hulleself sou vergewis van hierdie veranderinge (✓) sou dan kan seker maak dat hulle nie uitgebuit word deurdat die oortyd soos gestipuleer in die kontrak, oorskry word nie.(✓)
- Werkers wat op hoogte sou bly van hulle werkskontrak (✓) en wat moontlik die maatskappy wil verlaat vir beter geleenthede by 'n ander maatskappy, (✓) sal weet dat hulle hul werkskontrak kan beëindig sonder om beboet te word. (✓)
- Dit help die werker om te herbevestig wat van hulle verwag word (✓) sodat hulle die pligte en verantwoordelikhede waartoe hy ingestem het, kan heroorweeg (✓) en dit kan hom beskerm teen enige skuiwergate wat hy dalk voorheen gemis het. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir DRIE punte elk.* (2 x 3) (6)

[20]

VRAAG 3

3.1 **Definieer die term *menslike lewensiklus*.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Definisies:

- Die stadia van groei/verandering (✓) wat kenmerkend is aan die mens se lewe van begin tot einde. (✓)
- 'n Persoon se groei/vordering (✓) deur die verskillende stadia van ontwikkeling in hulle lewe. (✓)
- Die stadia van ontwikkeling (✓) wat voorkom gedurende 'n **persoon** se leeftyd. (✓)
- Die verskillende stadiums van die lewe (✓) wat 'n persoon deurgaan vanaf geboorte tot sterfte. (✓)
- *Enige EEN van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte elk*. (1 x 2) (2)

3.2 **Dui aan hoe 'n adolessent 'n identiteitskrisis, as deel van die lewensiklus, doeltreffend kan hanteer.**

Punte moet as volg toegeken word:
EEN punt (✓) vir elke antwoord.

Jy kan …

- duidelikheid binne jouself kry oor waarvan jy hou en nie van hou nie. (✓)
- fokus op die dinge wat betekenis gee aan jou lewe. (✓)

- ondersteuningsnetwerke identifiseer/vind/aan verskillende aktiwiteite deelneem om jouself beter te leer ken, i.e, familie/vriende/die gemeenskap/kerk/ondersteuningsgroepe. ens. (✓)
- getrou bly aan jouself/aanvaar wie jy werklik is. (✓)
- jou gevoelens/sienswyse oor die lewe uitspreek. (✓)
- bepaal wat jou gelukkig maak. (✓)
- verhoed dat jy jouself **veroordeel**/te hard op jouself is. (✓)
- vir hulp vra indien jy voel dat jy sekere dinge in die lewe nie kan hanteer nie. (✓)
- jou waardes en oortuigings/kultuur/godsdiens/geloof hersien/verken vir leiding. (✓)
- bedag wees hoe jy groepsdruk/invloede hanteer. (✓)

Jy moenie …

- verplig voel om aan enigiemand anders se verwagtinge te voldoen nie.(✓)
  Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir EEN punt elk. (2 x 1) (2)

3.3 **Verduidelik waarom dit belangrik is om kennis van die menslike lewensiklus te hê.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Dit kan jou help om …

- beter voorbereid te wees op/voortydig te weet wat om gedurende elke fase van die menslike lewensiklus te verwag (✓) wat jou daartoe kan bydra dat jy die verloop van die lewe aanvaar. (✓)
- die fisiese en/of emosionele veranderinge waardeur ons as mens moet gaan, te aanvaar (✓) en dit sodoende makliker maak om vrede te maak met die onafwendbare van elke lewensstadium. (✓)
- beter te verstaan waarom jy die lewe so ervaar (✓) wat jou dan weer in staat kan stel om hierdie ervaringe op gepaste maniere te hanteer. (✓)
- belangrike aspekte omtrent jouself en ander mense te ontdek (✓) wat kan help om duidelikheid te bied waarom jy en/of ander op 'n sekere manier optree. (✓)
- tot beter insigte te kom oor hoe ander/die samelewing/jou onmiddellike gemeenskap tot jou fisiese en/of emosionele ontwikkeling kan bydra (✓) wat belangrik kan wees in jou proses om volwassenheid te bereik/holisties te groei in jou leeftyd. (✓)
- om te besef dat jy deurgaans moet leer en groei in jou leeftyd (✓) en dat jy dit wat jy geleer het moet toepas om te groei as mens. (✓)
- jou eie lewenservaringe tydens jou lewen**s**iklus beter te verstaan (✓) wat jou beter kan voorberei op moontlike probleme/uitdagings wat jy in die toekoms mag ervaar. (✓)
  Enige EEN *van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte*. (1 x 2) (2)

3.4 **Bespreek TWEE moontlike redes waarom die meeste mense verplig kan voel om tradisionele praktyke te volg.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir 'n antwoord wat goed verduidelik is.

Mense mag …

- bang wees dat hulle onterf/verwerp/uitgedryf sal word deur familie/ portuurgroepe/veroordeel sal word deur die samelewing/ met ‘n bepaalde groep mense wil assosieer (✓) en deur eenvoudig net by tradises te hou, kan dit moontlike vyandigheid teenoor hulle/onnodige konfliksituasies verhoed. (✓)
- voel dat dit hulle plig is om die tradisies in hulle kultuur streng na te volg(✓) om te verseker dat dit van generasie tot generasie oorgedra word.(✓)
- voel dat die bestaande tradisionele reëls vir hulle die leiding bied waarvolgens hulle moet leef (✓) wat hulle veilig/geborge kan laat voel oor die lewensbesluite wat hulle moet neem. (✓)
- dit makliker vind om vas te hou aan die sisteme/strukture wat reeds in plek is (✓) sodat hulle nie nuwe maniere hoef te vind om die probleme/uitdagings van die lewe te hanteer nie. (✓)
- voel dat hulle voort moet gaan met sekere praktyke/sekere sienswyses moet handhaaf/bygelowig wees (✓) aangesien hulle dit in die groter belang/welsyn van die familie/samelewing mag beskou/sodat onheil hulle nie mag tref nie (✓)
- dit uit respek vir hulle voorouers doen/omdat hulle dalk bang is vir vervloeking (✓) en om vrede in hulleself te hê met die wete dat hulle bydra tot die nalatenskap van generasies. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte elk.* (2 x 2) (4)

3.5 **Assesseer die rol van die media in die bevordering van verdraagsaamheid vir verskillende tradisionele praktyke en/of sienings.**

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

Die media het die mag om …

- die samelewing te beïnvloed/vorm die openbare mening omtrent wat sosiaal moontlik/aanvaarbaar is al dan nie (✓) en sodoende kan hulle mense oorhaal om nie bevooroordeeld oor/verdraagsaam/respekteer ander tradisionele praktyke/sienswyses te wees nie.(✓)
- die denke van mense te swaai en te aanvaar dat die realiteit vir ander verskil van hulle eie (✓) en sodoende mense te help om dinge op 'n ander manier te beskou/nie ander mense se regte te skend nie. (✓)
- mense se aandag op die positiewe aspekte van tradisies wat anders as hulle eie is, te fokus (✓) en op die manier kan hulle die vooroordele oor tradisies deur mense wat ander geloofsoortuigings volg, verminder.(✓)
- spreek tot die onbewuste/onkundige ingesteldheid van mense teenoor ander sienings/tradisies (✓) wat hulle kan laat reflekteer oor hulle eie optrede in die verband. (✓)
- doelbewus idees te versprei oor die belangrikheid van gelykheid/diversitiet in die samelewing (✓) wat nuwe narratiewe/dialoë/positiewe ingesteldhede oor insluiting/inklusiwiteit teweeg kan bring. (✓)

- die assossiasies wat mense mag maak/hoe hulle aanklank vind by verskeie omstandighede/gewoontes, te verander (✓) aangesien hulle as 'n betroubare bron van inligting beskou mag word. (✓)
- alle vorme van sosiale vooroordeel oor verskillende sienswyses en tradisies elimineer (✓) aangesien hulle in die beste posisie is om die samelewing te beïnvloed om 'n nuwe realiteit oor hierdie verskille te skep. (✓)
- bevorder nasiebou (✓) deur die dekking van verskeie tradisionele sportsoorte. (✓)
- *Enige* TWEE *van die bogenoemde antwoorde vir TWEE punte elk.* (2 x 2)

3.6 **Hoe kan die ondersoek van ander sienings en insigte rakende die lewe met jou emosionele ontwikkeling help? Dui ook in ELKE antwoord aan hoe hierdie ontwikkeling die sleutel tot sukses in alle areas van jou lewe kan wees.** (4)

Punte moet as volg toegeken word:
DRIE punte (✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

Dit kan jou help om ...

- meer bewus te word van hoe jy reageer teenoor ander mense (✓) wat jou kan help om eerlik te besin oor hoe jy dink/jou interaksie met hulle(✓) op die manier mag dit jou in staat stel om betekenisvolle verhoudings met hulle te bou en volhou. (✓)
- self-evaluering te doen oor hoe jy die lewe beskou (✓) uit jou gemaksone te tree (✓) wat jou in staat kan stel om jou eie swak- en sterkpunte te erken/te aanvaar dat jy nie perfek is nie (✓) en dit kan jou lei om te verbeter in sekere areas van jou lewe om sodoende 'n beter mens te word.(✓)
- te identifiseer met/die behoeftes van diegene rondom jou te verstaan,(✓) wat jou kan meer ontvanklik/toeganklik kan maak vir hulle behoeftes (✓) en sodoende kan jy meer empatie met hulle hê. (✓)
- nederigheid te beoefen (✓) wat jou kan help om beter aanklank te vind by ander (✓) en sodoende kan jy jouself weerhou van stereotipering/ om bevooroordeeld teenoor ander te wees. (✓)
- 'n meer aktiewe luisteraar te word in jou betrokkenheid met ander (✓) wat jou in staat mag stel om meer ontvanklik te wees vir hulle sienswyse(✓) en dit kan jou vermoë om meer doeltreffend met ander te kommunikeer, verbeter. (✓)
- meer eerlik te wees oor hoe jou aksies ander mag affekteer (✓) wat jou kan help om meer bedag te wees oor hoe jy omgaan met hulle (✓) en sodoende kan jy etiese/opbouende besluite neem wat 'n positiewe impak op ander se lewens mag hê. (✓)
- emosioneel sterk te wees/meer bedag te wees oor hoe jy op sekere uitdagende situasies binne 'n diverse konteks reageer (✓) wat jou in staat mag stel om meer verdraagsaam te wees/begrip vir spesifieke situasies te hê (✓) en dit kan jou meer ontvanklik/oop maak vir ander se opinies. (✓)
- meer selfgemotiveerd te wees/selfvertroue te hê (✓) wat jou kan bemagtig om meer effektief te wees in dit wat jy doen (✓) en dit kan jou weer in staat stel om meer gefokus te wees op jou langtermyn persoonlike en loopbaandoelwitte/ meer ingeligte besluite te maak (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir DRIE punte elk.* (2 x 3) (6)

TOTAAL AFDELING B: 40

AFDELING C

1. Kandidate moet enige TWEE vrae inhierdie afdeling beantwoord. Indien die kandidaat al drie vrae beantwoord, moet slegs die **eerste TWEE** vrae nagesien word. Die oorblywende antwoord moet deurgehaal word en die volgende afkorting moet daarby neergeskryf word: **'OGVV'** (Oorskry Getal Vrae wat Vereis word).

2. Kandidate se antwoorde moet in die vorm van PARAGRAWE wees. **Punte sal slegs toegeken word vir antwoorde wat in volsinne geskryf is.**

VRAAG 4

Kandidaat se antwoord moet in paragrawe wees.

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **In hierdie vraag moet kandidate se antwoorde in volsinne geskryf word. Dus, vir 'n 3-punt antwoord kan en behoort 3, 2, en 1 of 0 (nul) aan kandidate toegeken te word, afhangende wat die vlak van die antwoorde is.**

Noem VIER maniere waarop 'n waardegebaseerde benadering 'n entrepreneur kan lei om 'n suksesvolle e-besigheid te bestuur.

Punte moet as volg toegeken word:
EEN punt (✓) vir elke antwoord.

Dit kan entrepreneurs lei om …

- dieselfde respek te betoon aan self en ander met wie hulle aanlyn skakel/met waardigheid te behandel. (✓)
- deursettingsvermoë/uithouvermoë/toewyding/regverdigheid in die digitale besigheidswêreld te beoefen. (✓)
- moedig/braaf/dapper te wees om geleenthede aanlyn na te jaag. (✓)
- vertroulike/eerlike verhoudinge met aanlyn kliënte/verkopers/diensverskaffers te bou.(✓)
- selfgedissiplineerd te wees/aanlyn aktiwiteite te vermy wat die besigheid kan benadeel. (✓)
- hulle geloofwaardigheid/integriteit te behou/reputasie te beskerm wanneer hulle besigheid aanlyn doen. (✓)
- verantwoordbaar te wees vir die kwaliteit van die produkte wat hulle aanlyn bemark.(✓)
- beleefd/hoflik te kommunikeer/tegemoetkomende teenoor aanlyn-kliënte te wees.(✓)

- die tydlyn vir navrae/aflewerings/ eerbiedig. (✓)
- betroubaar te wees wanneer hulle met aanlyn kliënte werk. (✓)
- inskiklik te wees in onderhandelinge met aanlyn kliënte.(✓)
- *Enige VIER van die bogenoemde antwoorde vir EEN punt elk*. (4 x 1)

(4)

Analiseer hoe entrepreneurs kultuur kan gebruik om kompeterend op die huidige e-besigheidsplatforms te bly.

Punte moet as volg toegeken word:
TWEE punte (✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

- **Om die volle VIER punte toe te ken, moet kandidate 'n <u>stelling</u> gee, (✓) <u>uitbrei</u> op die stelling, (✓) dit <u>motiveer</u> (✓) en 'n <u>resultaat</u>/<u>uitkoms</u> gee. (✓)**

Entrepreneurs kan ...

- alledaagse tradisionele produkte in modern kulturele ontwerpe omskep (✓) wat op die verskillende sosialemediaplatforms bemark kan word (✓) wat ook internasionale kliënte mag lok wat andersins nie sou oorweeg om kulturele produkte van Suid-Afrika te koop nie (✓) **(een van die volgende uitkomste)**...
  - en daardeur hulle kliëntebasis verder uitbrei. (✓)
  - en dit kan 'n internasionale kliëntebasis vestig wat finansieel meer volhoubaar vir hulle besigheid kan wees. (✓)
- winsgewende 'blogs'/vlogs' skep deur resepte oor kulturele of tradisionele kos/produkte op sosiale media te deel (✓) wat 'n groot verskeidenheid betalende aanhangers kan lok (✓) aangesien dit die mees populêre vorm van bemarking geword het, (✓) en dit kan die moontlikheid om geld aanlyn te maak, optimaliseer.(✓)
- 'n regstreekse kulturele/modeskou/kursusse aanlyn aanbied om mense hulle taal te leer (✓) waar mense teen 'n sekere koste kan registreer, (✓) want dit kan 'n groter verskeidenheid potensiële klante verseker (✓) en sodoende meer wins teen laer bemarkingskoste genereer. (✓)
- kulturele stories dokumenteer/animasies oor kulturele aktiwiteite/gebeure/plekke ontwikkel (✓) wat aan toeriste sentrums verkoop kan word en deur hierdie sentrums gebruik kan word om klante te vermaak/in te lig oor hulle aanlyn bemarkingsplatforms (✓) en op hierdie manier kan entrepreneurs hulle besigheid deur die sentrums bemark, (✓) en sodoende 'n geleentheid skep om hulle besigheid aan die internasionale mark bekend te stel. (✓)
- e-kaartjies/template vir spesiale geleenthede ontwerp met tradisionele drukwerk/ uitdrukkings/slagspreuke, (✓) aangesien dit meer uniek/spesiaal kan wees (✓) wat in aanvraag mag wees by 'n spesifieke/ kliëntebasis met spesifieke voorkeure (✓) en sodoende kan hulle altyd gewaarborg wees van 'n wins van hierdie spesifieke nismark. (✓)
- kulturele dialekte/groepstaal/sleng op kulturele drag/produkte druk (✓) en dit op gratis 'blogger' webtuistes plaas, (✓) want dit kan die entrepreneur help om 'n passiewe inkomste van 'ad-clicks' te bekom (✓) en sodoende kan hulle 'n potensiële inkomste op die e-platforms verhoog. (✓)
- tradisionele kruiemedisyne/handgemaakte items/kulturele kombuisware regstreeks op Tik-Tok/ Instagram/Facebook bemark (✓) wat hulle kan help om geld te maak van ondersteuners deur middel van 'likes'/geskenke/'stars', etc., (✓) wat dan in regte geld omskep kan word(✓) en sodoende meer geld verkope doen met hierdie bemarkingstrategie.(✓)

- geselsprogramme/skerpskertsery met kulturele humor aanbied (✓) wat 'n volhoubare besigheidsgeleentheid kan wees om aanlyn toeskouers te lok, (✓) wat 'n ekskusiewe diens mag wees (✓) en hulle 'n kompeterende voordeel in die vermaaklikheidsindustrie kan gee. (✓)
- kulturele materiaal gebruik om moderne patrone/style/tipe klere te ontwerp (✓) en hierdie unieke ontwerpe kan op die e-platforms geadverteer word (✓) wat klante van regoor die wêreld kan lok (✓) en sodoende hulle kliëntebasis verder uitbrei. (✓)

Sommige entrepreneurs mag...

- kulturele praktyke gebruik om te help om hul besighede te bevorder (bv. vasperiodes, gebed/offers, seremonies) (✓) om seëninge op hul sake-ondernemings te ontvang (✓) wat, volgens hul kulturele oortuigings, meer sakegeleenthede vir hulle kan open (✓) en sodoende verseker dat hulle besighede ook op aanlyn platforms kan floreer. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir VIER punte elk.* (2 x 4) (8)

Evalueer TWEE faktore in 'n kultuurgroep wat iemand se besluit om 'n entrepreneur te word, kan beïnvloed.

Punte moet as volg toegeken word:
VIER punte (✓✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **Om die volle VIER punte toe te ken vir die EVALUERING, moet kandidate 'n <u>stelling</u> gee, (✓) die stelling <u>motiveer</u>, (✓) 'n tweede <u>stelling</u> gee en die tweede stelling <u>motiveer</u>. (✓)**

Moontlike antwoorde kan insluit:

- 'n Onvermoë om in 'n voorkeurtaal te kommunikeer, kan 'n invloed hê op doeltreffende kommunikasie met potensiële klante (✓) en gevolglik kan dit 'n negatiewe impak hê op die vestiging van 'n diverse teikenmark; (✓) as jy egter personeel van verskeie taalgroepe sou aanstel (✓) kan dit jou help om 'n suksesvolle besigheid in die omgewing van jou keuse te bestuur. (✓)
- Minderwaardigheidskomplekse wat kenmerkend is van sekere kulturele groepe kan daartoe lei dat sommige mense glo dat hulle bestem is om arm te wees (✓) en hulle mag nie die nodige inspirasie hê om hulle finansiële omstandighede te verbeter nie; (✓) sommige mag egter hierdie negatiewe gevoelens van minderwaardigheid oorkom (✓) en dit sal hulle aanspoor om geleenthede vir entrepreneurskap na te jaag om hulle omstandighede ten goede te verander. (✓)
- 'n Gebrek aan die regte ingesteldheid teenoor werk by sekere kulturele groepe, kan lei tot finansiële afhanklikheid van ander (✓) en mense in sulke groepe kan besigheidsgeleenthede deur hulle vingers laat glip wat hulle lewensstandaard kon verbeter; (✓) ander wat egter nie tevrede is met hulle situasie nie en die begeeerte het om finansieel onafhanklik te raak, (✓) sal gemotiveerd wees om hulle eie besigheid te begin. (✓)
- 'n Gebrek aan motivering in 'n familie om iets in die lewe te bereik/druk van familie om ‘n spesifieke loopbaan te volg/vroue wat ontmoedig word om te werk, kan sommige daarvan weerhou om hulle doelwit as entrepreneur te bereik (✓) en kan daarom maklik opgee wanneer hulle met die uitdagings gekonfronteer word wat gepaardgaan om 'n besigheid te begin; (✓) ander mag egter gemotiveerd wees

om aan hulle familie te bewys dat hulle die potensiaal het om hulle drome om entrepreneur te word, te bewaarheid (✓) en hulle mag alles in hulle vermoë doen om sukses te behaal as 'n entrepreneur. (✓)

- In sommige families mag die neem van finansiële risiko's ontmoedig word deur die vrees vir mislukking (✓) aangesien dit die finansiële las op die familie mag vererger; (✓) sommige mag egter weer bereid wees om te belê in 'n potensiële besigheidsgeleentheid (✓) en sodoende 'n geleentheid bekom om suksesvol te wees as 'n eienaar van 'n klein besigheid. (✓)
- Die vrees om uitgesluit/om geïsoleer/op neergekyk te word omdat die risiko vir 'n besigheid mag misluk, (✓) kan onsekerheid by diegene laat ontstaan wat 'n belangstelling sou hê om hulle eie besigheid te begin; (✓) terwyl ander weer die ervaring van diegene wat onsuksesvol was, mag gebruik om te bewys dat jy nie moet opgee met die eerste probeerslag om 'n besigheid te begin nie (✓) en daardeur bewys dat jy suksesvol kan wees deur jou besigheidsvaardighede op te skerp. (✓)
- Geloofsieninge/kulturele sienings enige iets wat teen 'n persoon se geloofsoortuigings mag gaan, kan belegging in 'n sekere tipe besigheid ontmoedig(✓) aangesien dit kan voorkom dat sekere onaanvaarbare praktyke aangemoedig word; (✓) sommige mense mag egter in staat wees om hierdie persepsie te oorkom sonder om hulle oortuigings te misken/onder verdenking te plaas, (✓) maar daardeur slegs in die behoeftes van die gemeenskap te voorsien.(✓
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir VIER punte elk.* (2 x 4) (8)

[20]

VRAAG 5

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **In hierdie vraag moet kandidate se antwoorde in vol sinne geskryf word. Dus, vir 'n 3-punt antwoord kan en behoort 3, 2, en 1 of 0 (nul) aan kandidate toegeken te word, afhangende wat die vlak van die antwoorde is.**

Noem VIER redes waarom dit belangrik is om nieverbale kommunikasie in 'n span in ag te neem.

Punte moet as volg toegeken word:
EEN punt (✓) vir elke antwoord.

Dit kan ...

- jou 'n aanduiding gee van hoe 'n persoon in werklikheid informasie beskou. (✓)
- jou beter laat verstaan hoe 'n persoon dit wat gekommunikeer word, interpreteer.(✓)
- aandui hoe 'n persoon werklik oor 'n situasie voel. (✓)
- ‘n afbreek in kommunikasie verhoed. (✓)
- jou help om bewus te wees van sekere kulturele gebare /liggaamstaal. (✓)
- misverstande voorkom deur reaksies wat gebaseer kan wees op verskillende kulturele oortuigings/tradisies. (✓)
- jou help om te verstaan dat sekere optrede nie noodwendig bedoel word om aanstoot te gee nie. (✓)

- jou bewus maak van/leidrade gee oor hoe elke spanlid reageer op die manier hoe jy met hulle kommunikeer. (✓)
- jou 'n meer korrekte beeld gee van wat die persoon eintlik mag dink. (✓)
- 'n meer spontane reaksie wees tot wat gesê/gedoen word in sekere situasies.(✓)
- meer betekenis gee aan wat die persoon sê. (✓)
- die span se moraal/geloofwaardigheid verhoog. (✓)
- kommunikasiegapings/konflik uit die weg ruim. (✓)
- doeltreffende gesprekvoering/vreedsame werksomgewings bevorder. (✓)
- gesprekvoering in die span versterk. (✓)
- *Enige VIER van die bogenoemde antwoorde vir EEN punt elk.* (4 x 1) (4)

Analiseer hoe werk van die huis af in hierdie nuwe digitale tydperk 'n invloed kan hê op hoe jy in ‘n groepsprojek saamwerk.

Punte moet as volg toegeken word:
VIER punte (✓✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **Om die volle VIER punte toe te ken, moet kandidate 'n <u>stelling</u> gee, (✓) <u>uitbrei</u> op die stelling, (✓) dit <u>motiveer</u> (✓) en 'n <u>resultaat</u>/<u>uitkoms</u> gee. (✓)**

Jy mag …

- in staat wees om van enige plek in die wêreld te werk (✓) wat jou steeds in staat sal stel om aan ‘n groepsprojek deel te neem, (✓) met die versekering dat jy steeds die tydraamwerke vir die verskillende aktiwiteite kan nakom (✓) en steeds in staat sal wees om jou aktiwiteite in die vasgestelde tyd te voltooi. (✓)
- beperkte geleenthede hê om met die span te dinkskrum (✓) wat jou negatief kan beïnvloed indien jy sterk afhanklik is van noue samewerking met ander, (✓) 'n onvermoë tot gevolg kan hê om op jou beste te presteer (✓) en dit mag weer 'n negatiewe impak hê op die uitkoms van die groepsprojek. (✓)
- dit moeilik vind om normale interaksies met die span te volhou (✓) wat kan veroorsaak dat jy nie in verbinding met die span bly nie, (✓) tot 'n gebrek aan motivering kan lei om doeltreffend tot die spanwerk by te dra, (✓) en dit kan weer lei tot minimum deelname in 'n groep. (✓)
- minder tyd spandeer om met ander groeplede saam te werk (✓) aangesien jy hoofsaaklik op jou eie by die huis moet werk (✓) wat dit moeilik kan maak om behoorlike/waardevolle insette tot die projek te maak (✓) en dit kan tot gevog hê dat die span wanfunksioneer. (✓)
- nie in staat wees om so gereeld as moontlik met die span te ontmoet om belangrike aspekte oor die projek te bespreek nie (✓) aangesien dit moeilik mag wees om ooreen te kom oor 'n tyd wat almal sal pas om aanlyn te ontmoet (✓) wat 'n uitdaging kan wees omdat jy op spanwerk staatmaak om by te hou met jou deel van die taak (✓) en dit kan tot gevolg hê dat jy geïsoleerd van die groep mag voel. (✓)
- beperkte toegang tot waardevolle inligting/ervaring/kundigheid van ander spanlede hê (✓) aangesien jy mag staatmaak op hierdie verskillende bronne van inligting om jou deel van die taak te voltooi (✓) wat jou bydrae om die doelwitte van die taak te bereik, kan affekteer (✓) en dit kan 'n negatiewe impak hê op die algehele kwaliteit van die projek. (✓)

- 'n gebrek aan kommunikasie van ander groepslede ervaar (✓) aangesien sommige lede nie by die datums/tye vir groepvergaderings mag hou nie (✓) wat dit moeilik kan maak vir jou om gemotiveerd/gefokus te bly op die taak (✓) en dit kan

  'n impak hê op jou vordering om jou taak af te handel. (✓)
- onvoldoende bronne hê om van die huis af te werk (✓) wat jou deelname in die groep kan affekteer (✓) en kan veroorsaak dat jy nie die sperdatums van die taak kan byhou nie, (✓) en die risiko kan bestaan dat die groepsprojek nie binne die gestipuleerde tyd voltooi word nie. (✓)
- onseker wees van die individuele rolle/pligte/verantwoordelikhede van ander groepslede (✓) wat tot wantroue teenoor sommige lede kan lei, (✓) en kan veroorsaak dat jy nie jou beste lewer nie, (✓) en dit kan die gesamentlike uitvoer van die projek beïnvloed. (✓)
- 'n gebrek aan samewerking in die groep ervaar as gevolg van onverwagse tegniese probleme tydens aanlynvergaderings (✓) wat die spanwerk kan affekteer aangesien sommige lede ongeduldig mag raak as gevolg van die onderbrekings(✓) en dit kan jou vermoë om doeltreffend saam met hulle te werk, beïnvloed (✓) en die vordering met die taak kan daardeur afneem. (✓)
- minder geld en tyd spandeer op vervoer om met groepslede te ontmoet (✓) wat jou meer tyd kan bied om aan jou taak te werk (✓) en jou in staat stel om meer werk in 'n korter tydperk af te handel (✓) en dit kan die uitkomste van jou werk bevorder. (✓)
- minder afleidings ervaar terwyl jy van die huis af werk (✓) wat jou meer gefokus kan hou op die taak op hande (✓) en jou kreatiwiteit/innovering kan bevorder (✓) wat aan groepslede kan bewys dat jy oor die vermoë beskik om werk van 'n hoë gehalte te lewer. (✓)
- meer bronne tot jou beskikking hê om toegang tot 'n groter verskeidenheid inligting te hê (✓) wat jou in staat kan stel om die mees relevante/geskikte inligting vir die taak te selekteer (✓) en gevolglik 'n taak kan indien met meer hedendaagse inligting (✓) wat weer die algehele standaard van die taak kan verhoog. (✓)
- meer gemaklik wees om insette te lewer (✓) omdat mense wat sosiale angs ervaar dit makliker vind om hulle opinies/idees te deel, (✓) want om aanlyn te werk, kan fisiese interaksie/konflik met mense verminder (✓) en dit mag jou in staat stel om ‘n beter spanmaat te wees. (✓)
- meer stres ervaar(✓) aangesien jy dalk ander huishoudelike take moet hanteer(✓) wat kan veroorsaak dat jy nie jou volle aandag aan jou werk gee nie, (✓) wat jou algehele prestasie kan beïnvloed (✓) en tot gevolg kan hê dat jy die span in die steek laat/vertraag/in die proses om die finale projek te voltooi.
- lui word (✓) as jy nie selfgemotiveerd/gedissiplineerd genoeg is nie (✓) en jy kan begin verskonings maak wanneer jy jou take moet indien (✓) wat daartoe kan lei dat die span jou nie meer sal vertrou/op jou sal staatmaak vir toekomstige projekte nie. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir VIER punte elk.* (2 x 4) (8)

Evalueer die belangrikheid van delegering as 'n samewerkingsvaardigheid vir spanwerk.

Punte moet as volg toegeken word:
VIER punte (✓✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

NOTA AAN ONDERWYSER:
- **Om die volle VIER punte toe te ken, moet kandidate 'n <u>stelling</u> gee, (✓) <u>uitbrei</u> op die stelling, (✓) dit <u>motiveer</u> (✓) en 'n <u>resultaat</u>/<u>uitkoms</u> gee. (✓)**

Delegering …
- bied 'n geleentheid aan beide die leier en die res van die span, (✓) want dit help met die bestuur van die werkslading in die groep; (✓) as delegering egter nie doeltreffend/korrek gedoen word nie, (✓) mag die werk aan mense toegeken word wat nie die mees geskikte is om die taak te voltooi nie. (✓)
- dra by tot die professionele groei/ontwikkeling van groepslede (✓) wat ook die leier help om die toppresteerders in die span te identifiseer; (✓) as delegering egter nie beskou word as 'n geleentheid om die swak- en sterkpunte binne die span te ontdek nie, (✓) mag spanlede ontneem word van 'n geleentheid om hulle sterkpunte te ontwikkel en op hulle swakhede te verbeter nie. (✓)
- verbeter spanlede se vlak van bevoegdheid (✓) wat hulle in staat stel om nuwe vaardighede/inligting in die proses te bekom; (✓) indien die bestaande vermoëns van die span nie doeltreffend aangewend word ni, (✓) mag hulle voel dat hulle onbekwaam is om 'n betekenisvolle bydrae tot die taak voorhande te maak. (✓)
- is een van die beste strategieë om spanlede te bemagtig om self leiers te word,(✓) wat vir hulle 'n geleentheid bied om hulle leierskapsvaardighede ten toon te stel;(✓) indien die rolle in die span egter nie roteer word nie, (✓) mag ander lede nie bewus wees dat hulle ook oor die kwaliteite beskik om 'n leier te wees nie. (✓)
- help om vas te stel wie die lede is wat in 'n span kan werk (✓) en te wys wie die mees betroubare lede in die span is; (✓) as jy egter delegeer sonder dat jy die kwaliteite van jou spanlede ken, (✓) mag 'n spesifieke taak aan die verkeerde lede toevertrou word. (✓)
- dra by tot die professionele groei/ontwikkeling van groepslede (✓) wat ook die leier help om die toppresteerders in die span te identifiseer; (✓) as delegering egter nie beskou word as 'n geleentheid om die swak- en sterkpunte binne die span te ontdek nie, (✓) mag spanlede ontneem word van 'n geleentheid om hulle sterkpunte te ontwikkel en op hulle swakhede te verbeter nie. (✓)
- verbeter spanlede se vlak van bevoegdheid (✓) wat hulle in staat stel om nuwe vaardighede/inligting in die proses te bekom; (✓) indien die bestaande vermoëns van die span nie doeltreffend aangewend word ni, (✓) mag hulle voel dat hulle onbekwaam is om 'n betekeinsvolle bydrae tot die taak voorhande te maak. (✓)
- bied 'n geleentheid om spanlede te ondersteun om hulle vermoëns in spanwerk te verbeter (✓) en die belangrikheid van samewerking om meer te bereik, te beklemtoon; (✓) indien spanlede egter 'n wanbegrip oor die belangrikheid van delegering het, (✓) sal hulle nie leer hoe om in harmonie as 'n span te werk nie. (✓)

- help om die algehele produktiwiteit van die groep te bevorder (✓) aangesien meer werk gedoen kan word indien take verdeel word onder die spanlede, gebaseer op hulle bekwaamhede/kundigheid; (✓) indien spanlede egter nie die geleentheid gebied word om hulle kundigheid doeltreffend/optimaal aan te wend nie, (✓) mag die span moontlik nie die gewenste uitkoms lewer nie. (✓)
- help dat take binne 'n gegewe tydraamwerk uitgevoer word (✓) met die versekering dat die sperdatums eerbiedig word; (✓) indien take egter nie regverdig verdeel word nie, (✓) mag die span moontlik nie die teikens gesamentlik bereik nie. (✓)
- bied 'n geleentheid om opbouende terugvoer aan spanlede te gee (✓) en indien dit doeltreffend gedoen word, kan dit bydra tot die persoonlike groei van elke indviduele lid; (✓) indien spanlede nie begrip toon vir die doelwit van delegering nie, (✓) mag hulle 'n geleentheid vir groei/ontwikkeling mis. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir VIER punte elk.* (2 x 4) (8)

[20]

VRAAG 6

Kandidaat se antwoord moet in paragrawe wees.

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **In hierdie vraag moet kandidate se antwoorde in volsinne geskryf word. Dus, vir 'n 3-punt antwoord kan en behoort 3, 2, en 1 of 0 (nul) aan kandidate toegeken te word, afhangende wat die vlak van die antwoorde is.**

Noem VIER maniere waarop jongmense hulle sosialemedia-voetspoor meer doeltreffend kan bestuur.

Punte moet as volg toeken word:
EEN punt (✓) vir elke antwoord.

Jy kan …

- publieke toegang tot jou persoonlike inligting op sosiale media beheer/beperk.(✓)
- jou daarvan weerhou om aanstootlike/lasterlike inligting te plaas/betrokke te raak by aanstootlike/lasterlike besprekings op sosialemediaplatforms.(✓)
- seker maak dat jy jouself op 'n beleefde manier as vriend/kennis van iemand op sosiale media handhaaf/vriende/kennisse aanvaar wat hulleself op 'n beleefde manier handhaaf. (✓)
- dade/aktiwiteite/projekte oor liefdadigheid waarby jy of ander betrokke mag wees, deel. (✓)
- jou eie en ander se suksesse/prestasies op jou profiel vier. (✓)
- inligting oor moontlike aanlyn-kursusse deel wat jy of ander kan oorweeg om julle vaardighede op te skerp. (✓)
- deel neem aan aanlyn aksies/opnames wat ten doel het om sosiale uitdagings aan
- te pak/petisies teken wat ten doel het om bewustheid oor sosiale kwessies/euwels te skep. (✓)
- seker maak dat jy nie betrokke raak by kontroversiële/onfatsoenlike/gevaarlike gesprekke nie. (✓)

- die plasing van netelige/kwetsende/onvanpaste inligting/materiaal vermy. (✓)
- jou daarvan weerhou om ander aan te moedig wat onaanvaarbare gedrag op hierdie platforms openbaar. (✓)
- beperk die aantal sosialemediaplatforms wat jy gebruik. (✓)
- *Enige VIER van die bogenoemde antwoorde vir EEN punt elk.* (4 x 1) (4)

Analiseer TWEE moontlike negatiewe implikasies wat die tyd wat op sosiale media tydens werksure spandeer word, op 'n werkplek kan hê.

Punte moet as volg toegeken word:
VIER punte (✓✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **Om die volle VIER punte toe te ken, moet kandidate 'n <u>stelling</u> gee, (✓) <u>uitbrei</u> op die stelling, (✓) dit <u>motiveer</u> (✓) en 'n <u>resultaat</u>/<u>uitkoms</u> gee. (✓)**

Dit kan tot gevolg hê dat …

- werkers minder produktief mag wees, (✓) want deur te veel aandag aan sosiale boodskappe en/of oproepe te skenk kan afleidend/ontwrigtend wees (✓) omdat werkers hulle nie ten volle sal besig met die werkskedule vir die dag nie, (✓) wat tot die verlies van baie werksure op 'n daaglikse basis mag lei. (✓)
- werkers nie hulle volle aandag op hulle werk sal toespits nie (✓) wat kan verhoed dat hulle hul pligte prioritiseer (✓) en kan veroorsaak dat werkers nie sperdatums eerbiedig nie/mis, (✓) en as gevolg daarvan die algehele funksionering van die maatskappy/organisasie belemmer. (✓)
- werkers onnodige foute in hulle werk begaan, (✓) want hulle doen hulle werk met verdeelde aandag (✓) wat tot die lewering van 'n swak gehalte werk kan lei(✓) en moontlike finansiële verliese vir die maatskappy/organisasie tot gevolg kan hê. (✓)

Dit kan …

- vyandigheid tussen werkers tot gevolg hê (✓) aangesien dit dan van ander verwag mag word om te help om die werk af te handel, (✓) om te voorkom dat dit nie 'n impak op ander verantwoordelikhede het wat afgehandel moet word nie, (✓) wat tot onnodige stresvolle situasies in die werkplek kan lei. (✓)
- die idee skep dat die maatskappy/organisasie/alle werkers by die maatskappy 'n swak werkskultuur het/oneties is (✓) en die reputasie van die maatskappy/ organisasie/medewerkers kan as gevolg daarvan geruïneer word (✓) wat kan veroorsaak dat kliënte en/of potensiële kliënte/vennote nie besigheid wil doen/geassosieer wil word met so 'n maatskappy/organisasie nie, (✓) en dit kan uiteindelik lei tot/veroorsaak dat **(een van die volgende uitkomstes)…**
    - onnodige verlies van besigheid. (✓)
    - die verlies aan geleenthede om netwerke te bou wat belangrik mag wees vir die groei van 'n maatskappy/organisasie. (✓)
    - die maatskappy uitstaande voornemende werkers mag verloor wat 'n groot bate vir die maatskappy/organisasie kon wees. (✓)

- inmeng met 'n werker se interaksie met kliënte (✓) as gevolg van hulle drang om altyd aan die verwagtinge te voldoen om op die aktiwiteite op sosialemediaplatforms te reageer/vrees om uit te mis op die aktiwiteite op sosiale media, (✓) en sodoende word die werker se toewyding aan hulle werk/ professionele gedrag belemmer (✓) wat kan veroorsaak dat kliënte ontevrede mag wees met die diens wat hulle van die maatskappy ontvang. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir VIER punte elk.* (2 x 4) (8)

Bespreek krities waarom dit vir 'n werkgewer belangrik is om beperkings op die gebruik van persoonlike elektroniese toestelle te stel om sodoende 'n maatskappy te beskerm.

Punte moet as volg toegeken word:
VIER punte (✓✓✓✓) vir elke antwoord wat goed verduidelik is.

NOTA AAN ONDERWYSER:

- **Om die volle VIER punte toe te ken, moet kandidate 'n <u>stelling</u> gee, (✓) <u>uitbrei</u> op die stelling, (✓) dit <u>motiveer</u> (✓) en 'n <u>resultaat</u>/<u>uitkoms</u> gee. (✓)**

Moontlike antwoorde kan insluit:

- Om die onverantwoordelike gebruik van sensitiewe inligting van 'n maatskappy te beperk, (✓) moet die gebruik van persoonlike elektroniese toerusting streng gemonitor word, (✓) want dislojale werker mag die vertrouike inligting van maatskappye op hulle persoonlike toerusting behou, (✓) en dit kan die maatkappy/organisasie se beleide/regulasies ondermyn. (✓)
- Werkers mag hulle eie reg tot privaatheid eis van die werk wat hulle moontlik op hulle persoonlike toerusting vir die maatskappy gedoen het, (✓) hulle kan die informasie dan as hulle eie bemark, (✓) wat die vertrouensverhouding tussen die werkgewer en werker ernstig kan ondermyn (✓) en dit kan lei tot die skending van die maatskappy se reg tot hulle intellektuele eiendom. (✓)
- Werkers mag aanneem dat hulle enige werkverwante inligting op hulle eie toerusting mag stoor (✓) en kan sodoende, onwetend inligting met die opposisie deel, (✓) wat die opposisie onregmatige toegang tot die intellektuele eiendom van die maatskappy kan gee (✓) wat tot nadeel van die maatskappy kan wees.(✓)
- Dit kan die werkers wat by-motiewe het, verhoed om dislojaal teenoor die maatskappy te wees, (✓) want hulle mag sekere vertroulike inligting op 'n onderduimse manier teen die maatskappy gebruik (✓) wat as bedrog beskou mag word (✓) en dit mag 'n maatskappy dwing om op grond hiervan, 'n werker wetlik af te dank. (✓)
- Indien die gebruik van persoonlike elektroniese toerusting 'n veiligheidsrisiko in die werkplek kan wees, (✓) moet werkers aan strenger regulasies in die verband onderwerp word (✓) aangesien dit die verantwoordelikheid van die werkgewer bly om 'n veilige werksomgewing te verseker, (✓) want die werkgewer is wetlik verantwoordbaar vir die werkverwante veiligheid van alle werkers in die werkplek. (✓)
- Werkers wat die vryheid het om hulle persoonlike toerusting te gebruik**,** sou misbruik, mag onherroeplike skade vir 'n maatskappy veroorsaak (✓) deur verdoemende inligting oor die maatskappy te deel, (✓) en dit kan die werkgewer die reg gee om beslag te lê op 'n werker se persoonlike toerusting (✓) om sodoende die privaatheid van almal by die maatskappy te beskerm. (✓)

- Werkers mag aanspraak maak op die privaatheid van inligting op hulle eie elektroniese toerusting (✓) en kan sodoende data van die maatskappy stoor wat hulle sonder toestemming kon bekom, (✓) wat daartoe kan lei dat die werkgewer die beperkte gebruik van persoonlike toerusting in 'n beleidsdokument kan insluit (✓) en alle werkers sodoende verplig om hierdie regulasies na te kom. (✓)
- Werkers mag die sekuriteit van die maatskappy in gedrang bring (✓) indien hulle inligting oor die infrastruktuur van die maatskappy met ander sou deel, (✓) want dit kan ander inligting bied oor aspekte rakende die sekuriteit binne die maatskappy, (✓) wat die veiligheid van almal op die perseel/die sekuriteit van die perseel in gevaar kan stel. (✓)
- Werkers mag foto's/video's/stemnote van sensitiewe insidente/aktiwiteite/aanbiedinge by die werk neem/opneem (✓) en dit vrylik met ander deel sonder om die gevolge vir die maatskappy in ag te neem, (✓) wat verdoemende reperkussies vir die maatskappy mag hê, (✓) en die maatskappy sal dan beslag moet lê op sulke informasie, as die maatskappy se reg om die vertroulikheid van alle besigheidshandelinge voor te behou. (✓)
- *Enige TWEE van die bogenoemde antwoorde vir VIER punte elk.* (2 x 4) (8)

[20]

TOTAAL AFDELING C: 40
GROOTTOTAAL: 100

Kopiereg voorbehou