



GAUTENG PROVINCE

EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

**GAUTENGSE DEPARTEMENT VAN ONDERWYS
VOORBEREIDENDE EKSAMEN**

2021

10721

BESIGHEIDSTUDIES

VRAESTEL 1

TYD: 2 uur

PUNTE: 150

10 bladsye

BESIGHEIDSTUDIES V1



10721A

X05



INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies noukeurig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings en dek TWEE hoofonderwerpe.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.
Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.
Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag noukeurig deur en let op wat nodig is.

Let daarop dat SLEGS die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die EERSTE vraag in AFDELING C gemerk sal word.

3. Nommer jou antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik word. Geen punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is nie.
4. Antwoorde moet in volsinne wees behalwe waar ander instruksies gegee word.
5. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en inhoud van jou antwoord te bepaal.
6. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir die punte- en tydtoekenning wanneer elke vraag beantwoord word.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD (Minute)
A: Objektiewe-tipe vrae VERPLIGTEND	1	30	30
B: DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE: Beantwoord enige TWEE.	2	40	30
	3	40	30
	4	40	30
C: TWEE opsteltipe vrae KEUSE: Beantwoord enige EEN.	5	40	30
	6	40	30
		150	120 minute

7. Begin die antwoord van elke vraag op 'n NUWE bladsy bv. VRAAG 1 op 'n nuwe bladsy, VRAAG 2 op 'n nuwe bladsy.
8. Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.
9. Skryf netjies en leesbaar.

AFDELING A (VERPLIGTEND)**VRAAG 1**

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

1.1.1 Hierdie wet gee verbruikers die geleentheid om toegang tot skuldberading te kry.

- A Wet op Verbruikersbeskerming, 2008 (Wet 68 van 2008)
- B Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995)
- C Nasionale Kredietwet, 2005 (Wet 34 van 2005)
- D Wet op Gelyke Indiensneming, 1998 (Wet 55 van 1998)

1.1.2 Sam Vervaardigers het 'n nuwe produk wat verband hou met bestaande produkte, wat aantreklik is vir nuwe kliënte, bygevoeg. Dit staan bekend as ... diversifikasie-strategie.

- A konglomeraat
- B horisontale
- C konsentriese
- D terugwaartse

1.1.3 Watter van die volgende besighede kan in die tersiêre sektor geklassifiseer word?

- A Kraft Suiker Plantasie
- B Point Meubel Vervaardigers
- C Drizzle Vars Produkte
- D Blouberg Spoordienste

1.1.4 Die proses om 'n nuwe werknemer se vaardighede en vermoëns by die vereistes van 'n pos te pas staan bekend as ...

- A plasing.
- B keuring.
- C opleiding.
- D werwing.

1.1.5 Die... besigheidsfunksie verseker dat die vereiste hoeveelhede voorraad op die regte tyd afgelewer word.

- A openbare betrekkinge
- B bemarking
- C aankoop
- D administrasie

(5 x 2) (10)

- 1.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDBOEK.

Wet op Basiese Diensvoorwaardes; stuktyd; ekonomiese;
nie-verpligte; verpligte; bemaking; openbare betrekkinge; sosiale;
tydverwante; Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes

- 1.2.1 Hoë misdaadsyfer wat die handelsure van 'n besigheid beïnvloed, kan beskou word as 'n ... uitdaging as een van die PESTWO faktore.
- 1.2.2 Die ... bied omvattende beskerming vir werknemers wat beseer word terwyl hulle hulle pligte uitvoer.
- 1.2.3 Econ Handelaars trek Werkloosheidsversekering (WVF) van werkers se salarisse af as 'n ... byvoordeel.
- 1.2.4 Die ... funksie is verantwoordelik vir die promosie van goedere en dienste van June se Skoonheidswinkel.
- 1.2.5 Werkers word betaal vir die hoeveelheid tyd wat hulle by die werk spandeer. Dit staan bekend as die ... salarisbepalingsmetode.
- (5 x 2) (10)

- 1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat ooreenstem met 'n term in KOLOM A. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDBOEK, byvoorbeeld 1.3.6 K.

KOLOM A		KOLOM B	
1.3.1	Kandidaat	A	Maak voorsiening vir die instelling van die KVBA- en bedingingsrade
1.3.2	Gehalte	B	Verseker dat swart vroue in bestuursposte aangestel word
1.3.3	Wet op Gelyke Indiensneming	C	Lei werknemers op om produktiwiteit in die werkplek te verbeter
1.3.4	SOOO's (SETAs)	D	Toon selfvertroue en 'n positiewe gesindheid
1.3.5	Wet op Arbeidsverhoudinge	E	Implementeer regstellende aksie om onbillike diskriminasie op alle vlakke te voorkom
		F	Skep 'n geleentheid om inligting uit te ruil
		G	Vermoë van goedere om 'n spesifieke behoefte te bevredig
		H	Stel minimum vereistes vir die dienskontrak
		I	Maatreëls wat deur besighede geneem word om kliënte se behoeftes bo hul verwagtinge te bevredig
		J	Hou toesig oor opleiding in verskillende sektore van die Suid-Afrikaanse ekonomie

(5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 30

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae uit hierdie afdeling in die ANTWOORDBOEK.

NOTA: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies duidelik aan. Die antwoord van ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

- 2.1 Noem DRIE bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997). (3)
- 2.2 Identifiseer die verbruikersreg van toepassing op ELK van die volgende beleidsverklarings van Enzi Handelaars:
- 2.2.1 Enzi Handelaars sal nie dienste oorbespreek en dan nie die ooreenkoms nakom nie. (2)
- 2.2.2 Kliënte kan goedere afkeur wat nie dieselfde is as die monsters wat geadverteer word nie. (2)
- 2.2.3 Enzi Handelaars sal kredietbewyse en vooruitbetaalde dienste nakom. (2)
- 2.3 Brei uit oor die betekenis van *leerlingskappe*. (4)
- 2.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

VALLEY DEW PLAAS (VDP)

Valley Dew Plaas spesialiseer in die produksie van gewasse. VDP koop hul toerusting by Gerald Verskaffers aan wat hul pryse met meer as 20% verhoog het. Jane, die toesighouer het nie 'n goeie werksverhouding met haar werknemers nie. VDP kan nie meer hul produkte uitvoer nie weens 'n verhoging in die wisselkoers.

- 2.4.1 Haal DRIE uitdagings van VDP uit die scenario hierbo aan. (3)
- 2.4.2 Klassifiseer VDP se uitdagings volgens die DRIE sake-omgewings. (3)
- 2.4.3 Noem die mate van beheer wat VDP oor ELKE sake-omgewing genoem in VRAAG 2.4.2. het. (3)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.4.1 tot 2.4.3 te beantwoord.

UITDAGINGS (2.4.1)	BESIGHEIDS- OMGEWINGS (2.4.2)	MATE VAN BEHEER (2.4.3)
1.		
2.		
3.		

- 2.5 Verduidelik die regte van werknemers volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge. (6)
- 2.6 Bespreek enige TWEE tipes verdedigende strategieë. (6)
- 2.7 Gee besighede raad oor die voordele van diversifikasie strategieë om besighedsuitdagings aan te spreek. (6)
- [40]**

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

- 3.1 Lys enige TWEE bronne van eksterne werwing. (2)
- 3.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

ABC PROKUREURS (AP)

ABC Prokureurs het 'n vakature vir 'n sekretaresse op die internet geadverteer. Die suksesvolle kandidaat moet die volgende pligte kan uitvoer en aan die volgende vereistes voldoen:

- Dokumente opstel
- Uitstekende kommunikasievaardighede
- Regsdokumente liasseer
- Minimum van 2 jaar relevante ervaring

Haal TWEE voorbeelde ELK van die posbeskrywing en posspesifikasie uit die scenario hierbo aan.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.2 te beantwoord.

VOORBEELDE VAN POSBESKRYWING	VOORBEELDE VAN POSSPESIFIKASIE
1.	1.
2.	2.

- 3.3 Bespreek die impak van interne werwing op besighede. (4)
- 3.4 Verduidelik die voordele van byvoordele op besighede. (6)

3.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

VENTER VERVAARDIGERS (VV)

Venter Vervaardigers is 'n groot besigheid wat spesialiseer in die vervaardiging van sleepwaens en karavane. VV voer kwaliteitbeheer kontroles en prosedures by sleutelpunte uit. Hulle gebruik ook marknavorsing om kopers se behoeftes te ontleed.

3.5.1 Identifiseer die Totale Gehaltebeheer (TGB) elemente wat deur VV toegepas word.

Motiveer jou antwoord deur aan te haal uit die scenario hierbo.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.2 te beantwoord.

TGB ELEMENTE	MOTIVERINGS
1.	
2.	

(6)

3.5.2 Bespreek die voordele van EEN TGB-element, wat op Venter Vervaardigers as 'n groot besigheid, in VRAAG 3.5.1 geïdentifiseer is.

(4)

3.6 Verduidelik die gehalte-aanwysers vir die produksiefunksie.

(4)

3.7 Adviseer besighede oor die voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel.

(6)

[40]

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE**BESIGHEIDSOMGEWINGS**

4.1 Noem VIER pilare van die Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB), 2003 (Wet 53 van 2003).

(4)

4.2 Beskryf in breë trekke DRIE maniere waarop SOOO's (SETAs) befonds word.

(6)

4.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MANTI NAEL-BOETIEK (MNB)

Manti Nael-Boetiek spesialiseer in kunsmatige nael vir vroue. MNB se winsgewendheid het afgeneem as gevolg van die hoë inflasiekoers. Sommige van MNB se werknemers het nie die vaardighede om die nuwe naeltoerusting te gebruik nie.

4.3.1 Identifiseer TWEE PESTWO faktore wat 'n uitdaging vir MNB inhou. Motiveer jou antwoord deur aan te haal uit die scenario hierbo.

(6)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.3.1 te beantwoord.

PESTWO FAKTORE	MOTIVERINGS
1.	
2.	

- 4.3.2 Stel TWEE maniere voor waarop MNB die uitdagings kan hanteer van EEN van die PESTWO-faktore wat in VRAAG 4.3.1 geïdentifiseer is. (4)

BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

- 4.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

FATHIMA KONSULTANTE (FK)

Fathima Konsultante het die werwingsprosedure gevolg om die beste kandidaat aan te stel. FK het potensiële kandidate vir 'n onderhoud genooi. Hulle het Faith versoek om die lokaal vir die onderhoud te bespreek en voor te berei. Sy moet ook die kandidate op die kortlys inlig oor die datum en plek van die onderhoud. Faith het kandidate die geleentheid gebied om vrae te vra.

- 4.4.1 Haal TWEE rolle uit die scenario hierbo aan wat Faith, as die onderhoudvoerder, moet uitvoer wanneer sy vir die onderhoud voorberei. (2)
- 4.4.2 Verduidelik die werwingsprosedure as 'n menslikehulpbron-aktiwiteit. (6)
- 4.5 Onderskei tussen *gehaltebestuur* en *gehalteprestasie*. (4)
- 4.6 Verduidelik hoe besighede die BDKH-model/stappe kan toepas om die gehalte van hul produkte te verbeter. (8)
- [40]**

TOTAAL AFDELING B: 80

AFDELING C

Beantwoord enige EEN vraag uit hierdie afdeling in die ANTWOORDBOEK.

NOTA: Dui die VRAAGNOMMER van die gekose vraag duidelik aan.
Die antwoord moet op 'n NUWE bladsy begin.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDS-STRATEGIEË)

Besighede pas die strategiese-bestuursproses toe om uitdagings in die eksterne omgewing te identifiseer. Sommige besighede implementeer intensiewe strategieë om van die uitdagings wat die sake-omgewings inhou, te hanteer. Ander pas Porter se Vyf Kragte-model toe om hul posisie in die markomgewing te ontleed. Besighede moet die doeltreffendheid van hul strategieë evalueer.

Skryf 'n opstel oor besigheidstrategieë waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf in breë trekke die strategiese-bestuursproses.
- Verduidelik hoe besighede Porter se Vyf Kragte-model kan toepas om hul posisie in die mark te ontleed.
- Bespreek DRIE tipes intensiewe strategieë.
- Adviseer besighede oor die stappe wat hulle moet volg wanneer hulle strategieë evalueer.

(40)**VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (MENSlikeHULPBRON-FUNKSIE & GEHALTE VAN PRESTASIE)**

Besighede moet geskikte kandidate kies met relevante kennis en vaardighede om die vereiste take uit te voer. Hulle moet ook goed bekend wees met die doel van induksie. Dit is altyd belangrik dat nuwe werknemers behoorlik ingelyf word. Besighede moet Totale Gehaltebeheer (TGB) implementeer deur gehaltesirkels te gebruik om die koste van gehalte te verminder.

Skryf 'n opstel oor die menslikehulpbron-funksie en gehalte van prestasie waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf in breë trekke die keuringsproses as 'n menslikehulpbron-aktiwiteit.
- Verduidelik die doel van induksie.
- Bespreek die rol van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels.
- Beveel maniere aan waarop TGB die koste van gehalte kan verminder.

(40)**TOTAAL AFDELING C: 40****TOTAAL: 150****EINDE**



GAUTENG PROVINCE

EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

**GAUTENG DEPARTEMENT VAN ONDERWYS
VOORBEREIDENDE EKSAMEN
2021
NASIENRIGLYNE**

BESIGHEIDSTUDIES (10721)

VRAESTEL 1

NOTAS AAN NASIENERS

VOORWOORD

Die notas aan nasieners word voorsien vir gehaltebeheer doeleindes om die volgende te verseker:

1. Regverdigheid, konsekwentheid en betroubaarheid in die standaard van nasien
2. Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op verskillende vlakke
3. Om die nasienproses te vergemaklik met inagneming van die breë spektrum merkers regoor die provinsies
4. Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/instellings

1. Kandidate se antwoorde moet in volsinne vir AFDELINGS B en C wees. Dit sal egter afhang van die aard van die vraag.
2. Omvattende nasienriglyne is verskaf, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is, maar:
 - 'n Ander uitdrukking gebruik is as wat in die nasienriglyne verskyn
 - Uit 'n ander bron afkomstig is
 - Oorspronklik is
 - 'n Ander benadering gebruik

NOTA: Daar is slegs EEN korrekte antwoord in AFDELING A.

3. Let op ander relevante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe. (In gevalle waar die antwoord onduidelik is of 'n mate van begrip aandui, moet deelpunte toegeken word, byvoorbeeld een punt in plaas van die maksimum van twee punte.)
4. Die woord 'sub maksimum' word gebruik om die toekenning van punte binne 'n vraag of subvraag te fasiliteer.
5. Die doel van omsirkeling van punte (gelei deur 'maksimum' in die uiteensetting van punte) aan die regterkant is om konsekwentheid en akkuraatheid in die nasien van skrifte, sowel as berekening / modereringsdoeleindes te verseker.
6. Subtotale van vrae moet in die regterkantse kantlyn geskryf word. Omsirkel die subtotale soos aangedui deur die toekenning van punte. Dit moet gelei word deur 'maksimum' in die nasienriglyne. Slegs die totaal vir elke vraag moet binne die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
7. In 'n indirekte vraag moet die teorie sowel as die antwoord relevant wees en verband hou met die vraag.
8. Verkeerde nommering van antwoorde op vrae of subvrae in Afdelings A en B sal gepeenaliseer word. Daarom word korrekte nommering sterk aanbeveel in alle afdelings.

9. Geen addisionele krediet moet gegee word vir die herhaling van feite nie. Dui aan met 'n 'H'.
10. Let daarop dat geen punte toegeken sal word vir die aanduiding van Ja / Nee in evaluering tipe vrae wat substansie of motivering vereis nie. (Van toepassing op Afdelings B en C.)
11. Die verkil tussen 'evalueer' en 'krities evalueer' kan soos volg verduidelik word:

11.1 Wanneer 'evalueer' gebruik word, word daar van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe wyse te reageer of 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem, bv. **Positief:** *'COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word op lang siviele hofverrigtinge.'*√

11.2 Wanneer 'krities evalueer' gebruik word, word daar van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe wyse te reageer of 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word daar ook van kandidate verwag om hul antwoorde met meer diepte te ondersteun, bv. *'COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word op lang siviele hofverrigtinge', omdat die werkgewer nie aanspreeklik sal wees vir vergoeding aan die werknemer vir beserings wat gedurende werksure opgedoen word solank dit bewys kan word dat die besigheid nie nalatig was nie.'*√

NOTA: 1) Bogenoemde kan ook van toepassing wees op 'ontleding'.
2) Let op die plasing van die merkie (√) in die toekenning van punte.

12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, die kognitiewe werkwoord wat gebruik word, die puntetoekenning in die nasienriglyne en die konteks van elke vraag.

Kognitiewe werkwoorde, soos:

12.1 Adviseer, noem, stel, beskryf in breë trekke, motiveer, beveel aan, stel voor, (*lys nie volledig nie*) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidate se antwoorde nie, daarom verskyn die puntetoekenning vir elke stelling/antwoord aan die einde.

12.2 Beskryf, verduidelik, bespreek, vergelyk, onderskei, regverdig, ontleed, evalueer, krities evalueer (*lys nie volledig nie*) vereis meer diepte van begrip, toepassing en redenasie, daarom moet die punte meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens gevestigde norme gedoen word sodat eenvormigheid, konsekwentheid en regverdigheid bereik word.

13. Merk slegs die EERSTE antwoord waar kandidate meer as een antwoord vir AFDELINGS B- en C-vrae bied wat slegs een antwoord vereis.

14. AFDELING B

- 14.1 Indien VYF feite benodig word, merk die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde en ignoreer die res van die antwoorde. Dui aan deur 'n lyn oor die ongemerkte gedeelte te trek of die woord 'Kanselleer' te gebruik.

NOTA: Dit geld slegs vir vrae waar die aantal feite gespesifiseer word.

- 14.2 Indien twee feite in een sin geskryf word, ken die kandidaat VOLLE krediet toe. Punt 14.1 hierbo geld steeds.

- 14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hul eie voorbeelde/sienings te verskaf, moet dit by die nasiensentrum beredeneer word om alternatiewe antwoorde te finaliseer.

14.4 Gebruik van die kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:

- 14.4.1 Indien die aantal feite gespesifiseer word, kan vrae wat vereis dat kandidate 'beskryf/bespreek/verduidelik' soos volg gemerk word:

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyne)
- Verduideliking 1 punt

Die 'feit' en 'verduideliking' word afsonderlik in die nasienriglyne gegee om puntetoekenning te fasiliteer.

- 14.4.2 Indien die aantal feite wat benodig word nie gespesifiseer word nie, moet die toekenning van punte deur die aard van die vraag en die maksimum punte wat in die nasienriglyne toegeken word, gelei word.

- 14.5 **EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te onthou, eenwoord antwoorde vereis of direk aangehaal word uit 'n scenario / gevallestudie. Dit geld veral vir AFDELING B en C (waar van toepassing).**

15. AFDELING C

- 15.1 Die uiteensetting van die puntetoekenning vir die opsteltipe vrae is soos volg:

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Slot	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg / Struktuur	Is daar 'n inleiding, inhoud en 'n gevolgtrekking?	2
Analise en Interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag af te breek in opskrifte / subopskrifte / korrek te interpreteer om begrip te toon van wat gevra word?	2
Sintese	Is daar relevante besluite/feite/antwoorde gemaak op grond van die vrae? Punte wat toegeken moet word deur hierdie gids te gebruik: Geen relevante feite nie: 0 (Twee '-S') Sommige relevante feite: 1 (Een '-S') Slegs relevante feite: 2 (Geen '-S') Opsie 1: Slegs relevante feite: 2 punte (Geen '-S') Waar 'n kandidaat 50% of meer (twee tot vier subvrae) van die vraag met slegs relevante feite beantwoord; is daar geen '-S' in die linkerkantlyn nie. Ken die maksimum van TWEE (2) punte vir sintese toe. Opsie 2: Sommige relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag met slegs OF 'n paar relevante feite beantwoord; een '-S' word aangeteken in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 3: Sommige relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat VIER subvrae skryf, maar een subvraag van die vraag met geen relevante feite nie; een '-S' word aangeteken in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 4: Geen relevante feite: 0 punte (Twee '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag beantwoord met geen relevante feite nie; twee '-S' word aangeteken in die linkerkantlyn. Ken NUL punte vir sintese.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van voorbeelde, onlangse inligting, huidige tendense en ontwikkelings?	2
TOTAAL VIR INSIG:		8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:		32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32):		40

- NOTA:
1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat uit die inleiding en gevolgtrekking herhaal word nie.
 2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde INLEIDING en GEVOLGTREKKING/SLOT nie geskryf is nie.
 3. Geen punte sal vir uitleg toegeken word, indien die opskrifte INLEIDING en GEVOLGTREKKING nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.
 4. Vanaf November 2017 word 'n kandidaat nou 'n maksimum van EEN (1) punt vir opskrifte/subopskrifte en EEN (1) punt vir interpretasie (16 of meer uit 32 punte) toegeken. Dit geld spesifiek vir die analise en interpretasie as deel van insig.

- 15.3 Dui insig in die linkerkantlyn aan met 'n simbool, bv. ('L, A, -S en/of O').
- 15.4 Die uiteensetting van punte word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasienriglyne op elke vraag aangedui.
- 15.5 Merk alle relevante feite totdat die SUB MAKS/MAKS-punt in 'n subafdeling bereik is. Skryf SUB MAKS/MAKS nadat maksimum punte verkry is.
- 15.6 Aan die einde van elke opstel dui die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan: (L – Uitleg, A – Analise, S – Sintese, O – Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder.

INHOUD	PUNTE
Feite	32 (maks.)
L	2
A	2
S	2
O	2
TOTAAL	40

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, let op die sub-maksimum aangedui, veral as kandidate nie van dieselfde subopskrifte gebruik maak nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (strukturering / logiese vloei / opvolging) en dui op duidelikheid van denke. (Sien PUNTEUITEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag verkeerd identifiseer/interpreteer, kan hy/sy steeds punte vir uitleg verkry.
- 15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat die antwoorde geassesseer word volgens die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyne.
- 15.10 15.10.1 Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir frases, onvolledige sinne en vae antwoorde.
- 15.10.2 Met in werking van November 2015 verskyn die TWEE punte nie meer noodwendig aan die einde van elke voltooide sin nie. Die merkies (✓) sal geskei word en langs elke feit aangedui word, bv. 'Produkontwikkeling is 'n groeistrategie✓ waar besighede daarop gemik is om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.'✓
- Dit sal gelei word deur die aard en konteks van die vraag, sowel as die kognitiewe werkwoord wat gebruik word.
- 15.11 Vanaf November 2017 is die maksimum van TWEE (2) punte vir feite wat as opskrifte in die nasienriglyne getoon word, nie meer noodwendig op elke vraag van toepassing nie. Dit sal afhang van die aard van die vraag.

AFDELING A**VRAAG 1**

1.1 1.1.1 C✓✓

1.1.2 C✓✓

1.1.3 D✓✓

1.1.4 A✓✓

1.1.5 C✓✓

(5 x 2) **(10)**

1.2 1.2.1 sosiale✓✓

1.2.2 Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes✓✓

1.2.3 verpligte✓✓

1.2.4 bemarking✓✓

1.2.5 tydverwante✓✓

(5 x 2) **(10)**

1.3 1.3.1 D✓✓

1.3.2 G✓✓

1.3.3 E✓✓

1.3.4 J✓✓

1.3.5 A✓✓

(5 x 2) **(10)****TOTAAL AFDELING A: 30**

AFDELING B

Merk SLEGS die EERSTE TWEE antwoorde.

VRAAG 2: BESIGHEIDS-OMGEWINGS

2.1 Bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV)

- Oortyd✓
- Werksure✓
- Etenstye en rusperiodes✓
- Verlof✓
- Openbare vakansiedae✓
- Beëindiging van indiensneming✓
- Vergoeding✓
- Kinder- en gedwonge arbeid✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die bepalinge van die WBDV

NOTA: Merk slegs die eerste DRIE (3).

(3 x 1) (3)

2.2 Verbruikersregte uit gegewe stellings

2.2.1 Reg op regverdige en eerlike transaksies✓✓

(2)

2.2.2 Reg om te kies✓✓

(2)

2.2.3 Reg op aanspreeklikheid van verskaffers✓✓

(2)

2.3 Betekenis van leerlingskappe

- Teoretiese/Praktiese opleidingsgeleenthede✓ wat tot 'n erkende beroepskwalifikasies kan lei.✓
- Gestruktureerde leerprogram wat voltooi word gedurende werksure✓ vir 'n bepaalde tydperk.✓
- Ooreenkoms tussen 'n leerder/leerling/werkgewer✓ 'n opleidingsverskaffer.✓
- Mag werk vir 'n bepaalde tydperk insluit✓ nadat leerlingskap voltooi is.✓
- Sluit 'n opleidingskursus in met leermateriaal✓ asook praktiese werkservaring.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van leerlingskappe

Maks (4)

2.4 Klassifikasie van uitdagings en die mate van beheer

UITDAGINGS (2.4.1)	BESIGHEIDS- OMGEWINGS (2.4.2)	MATE VAN BEHEER (2.4.3)
1. VDP koop hul toerusting by Gerald Verskaffers aan wat hul pryse met meer as 20% verhoog het. ✓	Mark✓	Gedeeltelike / Beperkte / Minder beheer / Geen beheer, maar kan die omgewing beïnvloed✓
2. Jane, die toesighouer het nie 'n goeie werksverhouding met haar werknemers nie.✓	Mikro✓	Volle beheer✓
3. VDP kan nie meer hul produkte uitvoer nie weens 'n verhoging in die wisselkoers.✓	Makro✓	Geen beheer✓
Maks (3)	Maks (3)	Maks (3)

- NOTA:**
1. Merk slegs die eerste uitdaging vir elke omgewing.
 2. As die besigheid-omgewing nie gekoppel is aan die uitdaging nie, merk net die uitdaging.
 3. Ken volpunte vir die besigheid-omgewing toe, selfs al is die uitdaging nie ten volle aangehaal nie.
 4. Die mate van beheer moet aan die besigheid-omgewing gekoppel wees.
 5. Moenie punte vir die mate van beheer toeken as die besigheid-omgewing nie genoem word nie.
 6. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.
- Maks (9)**

2.5 Die regte van werknemers volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge

- Werknemers kan by 'n vakbond van hul keuse✓ aansluit.✓
- Begin met wettige stakings✓ as 'n remedie vir griewe.✓
- Onopgeloste werkplekgeskille✓ na die KVBA verwys.✓
- Onopgeloste KVBA-geskille✓ na die arbeidshof op appèlhof verwys.✓
- Vakbondverteenwoordigers versoek om werknemers te help/verteenwoordig✓ in 'n grief/dissiplinêre verhoor.✓
- Vakbondverteenwoordigers kan redelike tyd afneem met betaling,✓ om aandag te gee aan vakbond verpligtinge.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van werknemers volgens die Wet op Arbeidsverhoudinge

Maks (6)

2.6 Tipes verdedigende strategieë

2.6.1 Ontbondeling/Disinvestering✓✓

- Wegdoen / Verkoop van sommige bates / afdelings✓ wat nie meer winsgewend / produktief is nie. ✓
- Verkoop van afdelings / produklyne✓ met stadige groeipotensiaal.✓
- Vermindering van die aantal aandeelhouders✓ deur eienaarskap te verkoop.✓
- Afbetaling van skuld✓ deur die verkoop van onproduktiewe bates.✓
- Onttrek hul beleggingsaandeel✓ in 'n ander besigheid (disinvestering).✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ontbondeling/disinvestering as 'n verdedigende strategie

Strategie (2)

Verduideliking (1)

Sub maks (3)

2.6.2 Aflegging✓✓

- Beëindiging van die dienskontrakte van werknemers✓ vir operasionele redes.✓
- Die vermindering van die aantal produklyne / Die sluiting van sekere departemente✓ kan daartoe lei dat sommige werkers oorbodig raak.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aflegging as 'n verdedigende strategie

Strategie (2)

Verduideliking (1)

Sub maks (3)

2.6.3 Likwidasie✓✓

- Verkoop alle bates om krediteure te betaal✓ as gevolg van 'n gebrek aan kapitaal/kontantvloei.✓
- Verkoop van die hele besigheid ✓ ten einde alle laste te betaal / die besigheid te sluit. ✓
- Maatskappye in finansiële moeilikheid kan aansoek doen ✓ vir sakeredding om likwidasie te vermy. ✓
- Laat krediteure toe om aansoek te doen vir gedwonge likwidasie✓ om hul eise te laat vereffen.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met likwidasie as 'n verdedigende strategie

Strategie (2)

Verduideliking (1)

Sub maks (3)

NOTA: Merk slegs die eerste TWEE (2)

Maks (6)

2.7 Voordele van diversifikasie strategieë

- Verhoog verkope en groei van besigheid. ✓✓
- Verbeter die besigheid se handelsmerk en beeld. ✓✓
- Verminder die risiko om slegs op een produk staat te maak. ✓✓
- Meer produkte kan aan bestaande kliënte verkoop word en bykomende nuwe markte kan gevestig word. ✓✓
- Besighede kry meer tegnologiese vermoëns deur produk verandering. ✓✓
- Diversifikasie in 'n aantal nywerhede of produklyne kan help om 'n balans te skep tydens ekonomiese skommeling. ✓✓
- Besigheid produseer meer uitset met behulp van minder insette as een fabriek gebruik kan word om meer produkte te vervaardig. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van diversifikasie strategieë om besighedsuitdagings aan te spreek

Maks (6)

[40]

VRAAG 3: BESIGHEID-BEDRYWIGHED**3.1 Bronne van eksterne werwing**

- Werwingsagentskappe✓
- Advertensieborde✓
- Gedrukte media, bv. koerante/pamflette/tydskrifte/plakkate✓
- Elektroniese media, bv. radio/TV✓
- Sosiale media / Sosiale netwerke / Internet / Besigheid webwerwe✓
- Toevallige aansoekers/"Walk ins"✓
- Roofwerwing✓
- Professionele verenigings✓
- Netwerke✓
- Opvoedkundige/Opleidingsinstellings✓
- Mededeling/Word of mouth✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die bronne van eksterne werwing.

Let wel: Merk slegs die eerste TWEE.

(2 x 1) (2)

3.2 Posbeskrywing en Posspesifikasie uit die scenario

VOORBEELDE VAN POSBESKRYWING	VOORBEELDE VAN POSSPESIFIKASIE
1. Dokumente opstel✓	1. Uitstekende kommunikasievaardighede✓
2. Regsdokumente liasseer✓	2. Minimum van 2 jaar relevante ervaring✓
Submaks (2)	Submaks (2)

- NOTA:**
1. Die voorbeelde moet duidelik gekoppel word aan die posbeskrywing en posspesifikasie.
 2. Die voorbeelde kan in enige volgorde wees solank dit aan die korrekte konsep gekoppel is.
 3. Ken slegs punte toe vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal word.

Maks (4)

3.3 Impak van interne werwing op besighede

Positiewe / Voordele

- Goedkoper / Vinniger om die pos√ te vul. √
- Bied geleentheid vir loopbane√ binne die besigheid. √
- Verminder die kanse om werknemers te verloor √, aangesien toekomstige loopbaan vooruitsigte beskikbaar is. √
- Plasing is maklik√, aangesien die bestuur die werknemers se vaardighede / persoonlikheid / ervarings / sterkpunte ken. √
- Die werknemer het reeds 'n begrip √ van hoe die besigheid werk√. / Induksie / Opleiding is nie√ altyd nodig nie. √
- Gedetailleerde / Betroubare inligting kan verkry word √ van die bestuurders / werknemer se rekords. √

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van interne werwing op besighede.

EN/OF**Negatiewe / Nadele**

- Dit kan die geleentheid√ van nuwe idees van buitestaanders uitsluit. √
- Werknemers wat nie bevorder word nie√, kan gedemotiveerd voel. √
- Die bevordering van 'n werknemer kan jaloesie√ onder ander werknemers veroorsaak. √
- Die aantal aansoekers van te kies is beperk√ tot bestaande personeel. √
- Daar is 'n moontlikheid dat sekere werknemers bevorder word wat nie regtig die vereiste vaardighede√ vir die nuwe werk het nie. √
- Die besigheid moet meer geld spandeer op opleiding / ontwikkeling van bestaande werknemers√ vir die nuwe posisie. √

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van interne werwing op besighede

Maks (8)
[40]

3.4 Voordele van byvoordele vir besighede

- Verbeter produktiwiteit✓ wat lei tot hoër winsgewendheid.✓
- Aantreklike byvoordele pakette kan lei tot hoër✓ werknemer retensie /verminder werknemer omset.✓
- Lok gekwalifiseerde / vaardige / ervare werknemers✓ wat positief kan bydra tot die besigheid doelwitte.✓
- Dit verhoog werknemer tevredenheid / lojaliteit✓ aangesien hulle bereid is om die ekstra myl te loop.✓
- Besighede spaar geld✓ aangesien voordele belastingaftrekbaar is.✓
- Byvoordele kan gebruik word as oorreding✓ vir salarisonderhandelinge.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van byvoordele vir besighede

Maks (6)

3.5 TGB elemente uit die scenario

3.5.1

TGB ELEMENTE	MOTIVERINGS
1. Monitoring en evaluering van gehalteprosesse✓✓	VV voer kwaliteit beheer kontroles en prosedures by sleutelpunte uit.✓
2. Totale kliënt / kliëntetevredenheid✓✓	Hulle gebruik ook marknavorsing om koper se behoeftes te ontleed.✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- NOTA**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Ken punte vir die TGB-elemente toe, selfs al is die aanhalings onvolledig.
 3. Moenie punte vir die motiverings toeken as die TGB-elemente verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Merk slegs die eerste TWEE (2).

Maks (6)

3.5.2 Voordele van monitering en evaluering van gehalteprosesse en totale kliëntetevredenheid op groot besighede

Voordele van monitering en evaluering van gehalteprosesse

- Voorkom foutiewe produkte✓ en verminder vermorsing / klagtes van kliënte.✓
- Goeie gehalte kontrole / prosedures✓ verminder die vervanging / breek van toerusting / masjinerie op 'n gereelde basis.✓
- Is toegerus word om dinge die eerste keer✓ reg te doen.✓
- Verbeter prestasie✓ en handhaaf 'n hoë gehalte standaard.✓
- Verbeter huidige en toekomstige bestuur✓ van gehalte-uitsette /uitkomste /impak.✓
- Verskaf 'n duidelike aanduiding oor gehalte-aspekte✓ wat bydra tot die bereiking van doelwitte/teikens.✓
- Verander aanpassings✓ wat die doeltreffende gebruik van hulpbronne kan verbeter.✓
- Ondersteun bestuur om inligting te bekom✓ wat nodig is om ingeligte besluite oor prosesse te neem.✓
- Produksiekoste word verminder✓ aangesien afwykings van vasgestelde standaard reggestel kan word.✓
- Strategieë word hersien✓ ten einde die kwaliteit van die produk en dienste /

besigheid se beeld te verbeter.✓

- Sleutelprestasie-aanwysers word noukeurig gekies✓ om die uitkoms te monitor en evalueer.✓
- Standaard word gebruik om beste praktyke te vind✓ ten einde die mededingende posisie van die besigheid te bepaal.✓
- Gehaltesirkels vergader gereeld✓ om die vordering in terme van gehalte te bepaal.✓
- Deurlopende navorsing word gedoen oor jongste verwikkelinge✓ om te verseker dat TGB-beplanning op datum is.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van monitering en evaluering van gehalteprosesse op groot besighede

OF

Voordele van totale kliënt / kliëntetevredenheid op groot besighede

- Bevorder voortdurend✓ 'n positiewe beeld van die maatskappy.✓
- Mag 'n staat van totale kliëntetevredenheid bereik, as besighede gesonde sakepraktyke volg✓ wat alle belanghebbendes insluit.✓
- Streef daarna om kliënte se verwagtinge te verstaan en te bevredig✓ deur kruisfunksionele spanne oor kritieke prosesse in lyn te bring.✓
- Verseker dat kruisfunksionele spanne hulle kernbevoegdhede verstaan✓ en ontwikkel/versterk.✓
- Kan lei tot hoër kliëntretensie / lojaliteit✓ en besighede kan in staat wees om hoër pryse te vra.✓
- Groot besighede kan toegang verkry✓ tot die globale mark.✓
- Kan lei tot verhoogde✓ mededingendheid / winsgewendheid.✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van totale kliënt / kliëntetevredenheid op groot besighede

NOTA: 1. Merk die voordele van die EERSTE TGB-element.

2. Ken punte vir korrekte antwoorde toe, selfs al is die TGB element verkeerd geïdentifiseer as 'n antwoord in VRAAG 3.5.1.

3. Moenie punte toeken vir antwoorde wat in VRAAG 3.5.1 aangehaal is nie.

Maks (4)

3.6 Gehalte aanwysers van die produksie funksie

- Verskaf hoë gehalte dienste / produkte✓ volgens spesifikasies.✓
- Die produksie/bedryfsprosesse van 'n besigheid moet reg gedoen word✓ deur behoorlike produksiebeplanning en -beheer.✓
- Produkte en dienste moet teen die laagste moontlike koste geproduseer word✓ om wins te maksimaliseer.✓
- Besighede moet duidelik die rolle en verantwoordelikhede kommunikeer✓ aan die produksie arbeidsmag.✓
- Produkte moet voldoen aan die vereistes van kliënte✓ deur veilig, betroubaar en duursaam te wees.✓
- Besighede moet goeie naverkoopdienste hê✓ en waarborge.✓
- Bemagtig werkers✓ sodat hulle trots kan wees op hul werksmanskap.✓
- Kry akkrediasie van die SABS/ISO 9001✓ om te verseker dat kwaliteit produkte geproduseer word.✓
- Spesifiseer die produk- of diensstandaarde✓ en let op die faktore wat verbruikers gebruik om gehalte te meet.✓
- Monitor prosesse✓ en vind die oorsake van produksie probleme.✓
- Implementeer gehaltebeheerstelsels✓ om te verseker dat kwaliteit produkte

- konsekwent geproduseer word.✓
 - Gebruik masjiene✓ toerusting optimaal.✓
 - Doen akkurate berekeninge✓ van die produksiekoste.✓
 - Kies die toepaslike produksiestelsel✓ bv. massa/ bondel / stuk.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die gehalte aanwysers van die produksie funksie

Maks (4)

3.7 Die voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel

- Effektiewe kliëntediens word gelewer, wat lei tot verhoogde kliëntetevredenheid. ✓✓
- Tyd en hulpbronne word doeltreffend gebruik. ✓✓
- Produktiwiteit verhoog deur behoorlike tydbestuur / die gebruik van hoë gehalte hulpbronne. ✓✓
- Produkte / Dienste word voortdurend verbeter, wat lei tot verhoogde vlakke van kliëntetevredenheid. ✓✓
- Visie/Missie/Besigheidsdoelwitte kan bereik word. ✓✓
- Besigheid het 'n mededingende voordeel bo sy mededingers. ✓✓
- Gereelde opleiding sal voortdurend die gehalte van werknemers se vaardighede/ kennis verbeter. ✓✓
- Werkgewers en werknemers sal 'n gesonde werksverhouding hê wat gelukkige/produktiewe werkers tot gevolg het. ✓✓
- Verhoogde markaandeel / meer kliënte verbeter winsgewendheid. ✓✓
- Verbeter besigheid se beeld aangesien daar minder gebreke / terugsendings is. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel

Maks (6)
[40]

VRAAG 4: DIVERSE PNDERWERPE

BESIGHEID - OMGEWINGS

4.1 Pilare van die Wet op Breëbasis-Swart ekonomiese Bemagtiging/ BBSEB

- Eienaarskap✓
- Bestuursbeheer✓
- Vaardigheidsontwikkeling✓
- Ondernemings- en verskafferontwikkeling✓
- Sosio ekonomiese ontwikkeling✓

LET WEL: 1. Merk slegs die eerste VIER (4).

2. Moenie punte toeken vir ou BBSEB-pilare wat nie dieselfde is as die hersiene weergawe nie.

(4 x 1) (4)

4.2 Befondsing van SOOO's (SETAs)

- Skenkings en toelaes van die publiek.✓✓
- Surplusfondse van regeringsinstellings.✓✓
- Fondse ontvang van die lewering van hul dienste.✓✓
- Vaardigheidsontwikkelingsheffings wat deur werkgewers betaal word, bv. 80% word aan die verskillende SETAs versprei en 20% word in die Nasionale Vaardigheidsfonds inbetaal.✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe SETAs befonds word.

NOTA: Merk slegs die eerste DRIE (3).

(3 x 2) (6)

4.3 PESTWO ANALISE

4.3.1 PESTWO uit die scenario

PESTWO FAKTORE	MOTIVERINGS
1. Ekonomiese ✓✓	MNB se winsgewendheid het afgeneem as gevolg van die hoë inflasiekoers. ✓
2. Tegnologiese ✓✓	Sommige van MNB-werknemers het nie die vaardighede om die nuwe naeltoerusting te gebruik nie. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- NOTE:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Ken punte vir PESTLE-faktore toe, selfs al was die aanhalings onvolledig.
 3. Moenie punte vir die motiverings toeken as die PESTLE-faktore verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Merk slegs die eerste TWEE (2).
- Maks (6)**

4.3.2 Maniere om die ekonomiese en tegnologiese faktore te hanteer

Maniere om die ekonomiese faktore te hanteer

- MNB / Besighede moet oorweeg om winsmarges te verminder eerder as om produkpryse te verhoog. ✓✓
 - Leen geld by finansiële instellings wanneer rentekoerse gunstig is. ✓✓
 - Oorweeg wisselkoerse wanneer met ander lande handel gedryf word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop MNB/besighede ekonomiese faktore as 'n PESTWO-faktor kan hanteer

Of

Maniere om tegnologiese faktore te hanteer

- Deurlopende navorsing oor die nuutste beskikbare tegnologie / toerusting in die mark. ✓✓
 - MNB/Besighede moet bestaande/nuwe werknemers oplei om nuwe toerusting in stand te hou / te gebruik. ✓✓
 - Vergelyk pryse / Kies geskikte verskaffers vir nuwe toerusting teen billike pryse. ✓✓
 - Besighede moet gereed wees vir aanlyn handel / e-handel. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop MNB / besighede tegnologiese faktore as 'n PESTWO-faktor kan hanteer

- NOTA:**
1. Merk slegs die eerste PESTWO-FAKTOR.
 2. Merk slegs die eerste TWEE (2).
- (2 x 2) (4)**

BESIGHEID - BEDRYWIGHED**4.4 Rol van die onderhoudvoerder wanneer jy voorberei vir 'n onderhoud****4.4.1 Rol van die onderhoudvoerder wanneer jy voorberei vir 'n onderhoud uit die scenario**

- Hulle het Faith versoek om die lokaal vir die onderhoud te bespreek en voor te berei. ✓
- Sy moet ook die kandidate op die kortlys inlig oor die datum en plek van die onderhoud. ✓

LET WEL:1. Merk slegs die eerste TWEE (2).

2. ken slegs punte toe vir antwoorde aangehaal uit die scenario.

(2 x 1) (2)

4.4.2 Die werwingsprosedure

- Die menslikehulpbronbestuurder moet die werk evalueer /'n posontleding voorberei✓, wat die posspesifikasie / posbeskrywing / insluit om werwingsbehoefte te identifiseer. ✓
- Die menslikehulpbronbestuurder (MHB) moet die posbeskrywing voorberei✓ om werwingsbehoefte te identifiseer. ✓
- MHB moet die posspesifikasie/beskrywing/sleutelprestasie-areas aandui✓ om geskikte kandidate te lok.✓
- Kies die metode van werwing,✓ interne / eksterne, om die geskikte aansoekers / kandidate te bereik / teiken. ✓
- Vakatures kan intern geadverteer word ✓ via interne e-pos / mededeling / plakkate / personeel kennisgewings.✓
- Indien die eksterne werwing gekies word, moet die toepaslike werwingsbronne gekies word, ✓ bv. werwingsagentskappe /tersiêre instellings/koerante, ens.✓
- As interne werwing onsuksesvol is, moet eksterne werwing oorweeg word.✓
- Indien die eksterne werwing gedoen word, moet die betrokke werwingsbron gekies word, ✓ bv. werwingsagentskappe, tersiêre instellings, koerante.✓
- Die advertensie moet voorberei word met die relevante inligting,✓ die naam van die maatskappy, kontakbesonderhede, kontakpersoon, ens.✓
- Plaas die advertensie in die toepaslike media✓ wat sal verseker dat die beste kandidate aansoek sal doen. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die werwingsprosedure

NOTA: Aanvaar stappe in enige volgorde.

Maks (6)

4.5 Onderskeid tussen gehaltebestuur en gehalteprestasië

GEHALTEBESTUUR	GEHALTEPRESTASIE
- Tegnieke / gereedskap√ wat gebruik word om die kwaliteit van 'n produk te ontwerp / te verbeter.√	- Totale prestasie van elke departement√ teen gespesifiseerde standaardde gemeet.√
- Kan gebruik word vir aanspreeklikheid√ binne elke besigheidfunksie.√	- Kan bereik word indien alle departemente saamwerk√ na dieselfde gehalte standaardde.√
- Poog om te verseker dat die gehalte van goedere / dienste√ konsekwent is√ / fokus op die middele om konsekwentheid te bereik.	- Gehalte word gemeet deur fisiese produk/√ statistiese uitset van prosesse / opnames van die gebruikers en / of kopers van goedere / dienste.√
Enige ander relevante antwoord wat verband hou met gehaltebestuur.	Enige ander relevante antwoord wat verband hou met gehalteprestasië.
Submaks (2)	Submaks (2)

NOTA: 1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Die onderskeid moet duidelik wees, maar nie gekoppel nie.
 3. Ken 'n maksimum van TWEE (2) punte toe indien die onderskeid nie duidelik is nie/Merk óf gehaltebestuur of gehalteprestasië. Maks (4)

4.6 Toepassing van die BDKH-model/stappe om die gehalte van hul produkte te verbeter

Beplan√

- Die besigheid moet die probleem identifiseer. √
- Ontwikkel 'n plan vir verbeterings aan prosesse en stelsels. √
- Beantwoord vrae soos 'wat om te doen' en 'hoe om dit te doen'. √
- Beplan die metode en benadering. √

Doen√

- Die besigheid moet die verandering op klein skaal implementeer. √
- Implementeer die prosesse en stelsels.√

Kontroleer/Ontleed√

- Gebruik data om die resultate van verandering te analiseer. √
- Bepaal of dit 'n verskil gemaak het. √
- Kyk of die prosesse effektief werk. √
- Die besigheid moet assesseer, beplan en vasstel of dit werk / of dinge volgens plan verloop. √

Handel/Tree op soos nodig √

- Institutionaliseer die verbetering. √
- Bedink strategieë oor hoe om voortdurend te verbeter. √
- As die verandering suksesvol was, implementeer dit op 'n groter skaal. √
- Hersien die proses voortdurend. √

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die PDCA-model

NOTA: Aanvaar stappe in enige volgorde.

**Maks (8)
[40]**

TOTAAL AFDELING B: 80

AFDELING C

Merk slegs die EERSTE vraag.

VRAAG 5: BESIGHEIDS - OMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)

5.1 Inleiding

- 'n Strategie is 'n aksie wat die onderneming volg om sy doel/doelwitte te bereik.✓
- Die strategiese bestuursproses lei besighede oor hoe hulle relevante strategieë moet kies om die uitdagings wat die sake-omgewings inhou, te hanteer.✓
- Intensiewe strategieë stel besighede in staat om hul marktaandeel te behou en winsgewendheid te verhoog.✓
- Besighede gebruik die bevindinge wat verkry is uit die toepassing van Porter se Vyf Kragte om omkeerstrategieë te ontwikkel.✓
- Porter se Vyf Kragte word gebruik om die faktore in die markomgewing wat die besigheid kan beïnvloed te identifiseer en te evalueer.✓
- 'n Sakestrategie moet in elke stadium van werking geëvalueer word om die mate waarin dit sake-uitdagings aanspreek, te meet.✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die strategiese bestuursproses/ intensiewe strategieë/Porter se Vyf Kragte /stappe om strategieë te evalueer

Enige (2 x 1) (2)

5.2 Die strategiese bestuursproses

Opsie 1

- Kry 'n duidelike visie, 'n missiestelling en meetbare / realistiese doelwitte in plek.✓✓
- Identifiseer geleenthede/swakhede/sterk punte/bedreigings deur omgewingsskandering/situasie-analise uit te voer.✓✓
- Instrumente beskikbaar vir omgewingsskandering kan 'n SSGB-analise / Porter se Vyf Kragte-model / PESTWO-analise / industriële analise instrumente.✓✓
- Formuleer alternatiewe strategieë om op die uitdagings te reageer.✓✓
- Ontwikkel 'n aksieplan, insluitend die take wat gedoen moet word/ sperdatums wat nagekom moet word/hulpbronne wat verkry moet word, ✓✓
- Implementeer geselekteerde strategieë deur dit aan alle belanghebbendes te kommunikeer/ die organisering van die besigheid se hulpbronne/motivering van personeel.✓✓
- Evalueer/ monitor / meet strategieë voortdurend om regstellende aksie te neem.✓✓

OF

Opsie 2

- Hersien die visiestelling. ✓✓
- Ontleed/Hersien die missiestelling. ✓✓
- Voer 'n omgewingsanalise uit deur instrumente soos PESTWO / PORTER / SWOT te gebruik. ✓✓
- Formuleer 'n strategie soos 'n verdedigende / afleggingstrategie. ✓✓
- Implementeer die strategie, met behulp van 'n templaar soos 'n aksieplan. ✓✓
- Beheer/Evalueer/Monitor die geïmplementeerde strategie om gapings/afwykings in implementering te identifiseer. ✓✓
- Neem regstellende aksie om te verseker dat doelwitte nagekom word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat met die strategiese bestuursproses verband hou.

NOTA: Die stappe kan in enige volgorde wees.

Maks (10)

5.3 Toepassing van die Porter se Vyf Kragte -model

5.3.1 Bedingingsmag van verskaffers / Krag van verskaffers ✓✓

- Verskaffers wat produkte van hoër gehalte lewer, kan mag✓ oor die onderneming hê. ✓
- Assesseer die krag van die verskaffer✓ om pryse te beïnvloed. ✓
- Hoe kragtiger die verskaffers✓, hoe minder beheer het die onderneming daarvoor. ✓
- Hoe kleiner die aantal verskaffers✓ hoe meer mag het hulle, aangesien die keuse van verskaffers beperk word. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die mag van verskaffers/bedingingsmag kan gebruik om die markomgewing te ontleed

Faktor (2)

Verduideliking (2)

Sub maks (4)

5.3.2 Bedingingsmag van kopers / Mag van kopers ✓✓

- Bepaal hoe maklik dit is vir kopers / kliënte om die prys✓ af te dwing. ✓
- Bepaal die aantal kopers / die belangrikheid van elke koper✓ vir die besigheid en die koste van oorskakeling na ander produkte. ✓
- 'n Paar kragtige kopers kan dikwels hul terme✓ aan die onderneming voorskryf. ✓
- Kopers wat in grootmaat koop, kan beding vir pryse ✓ in hul guns. ✓
- As kopers kan klaarkom sonder die besigheid se produkte ✓, dan het hulle meer mag om die pryse en verkoopsvoorwaardes te bepaal. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die mag van kopers/bedingingsmag kan gebruik om die markomgewing te ontleed

Faktor (2)

Verduideliking (2)

Sub maks (4)

5.3.3 **Bedreiging van substitute/plaasvervangers**√√

- Stel vas of die verkopers van plaasvervanger produkte hul **produkte** √ verbeter het / laer gehalte goedere teen laer pryse verkoop. √
- As die besigheid se produk maklik vervang kan word√, verswak dit die krag van die onderneming in die mark. √
- As die onderneming unieke produkte verkoop, sal dit nie bedreig word√ deur plaasvervangers nie. √

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die bedreiging van substitute/plaasvervangers kan gebruik om hul posisie in die mark te ontleed

Faktor (2)
Verduideliking (2)
Sub maks (4)

5.3.4 **Krag van mededingers / Mededingende wedywering**√√

- Mededingers wat dieselfde / soortgelyke produkte / dienste verkoop, √ kan 'n groter impak op die mark van die onderneming hê. √
- As mededingers 'n unieke produk / dienste het,√ sal hulle groter mag hê. √
- 'n Besigheid met baie mededingers in dieselfde mark het baie min mag√ in hul mark. √
- Stel 'n mededinger se profiel op√ sodat die besigheid se eie mag sowel as dié van mededingers kan bepaal. √

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die krag van mededingers / mededingende wedywering kan gebruik om hul posisie in die mark te ontleed

Faktor (2)
Beskrywing (2)
Sub maks (4)

5.3.5 **Bedreiging / Hindernisse van nuwe toetreders tot die mark**√√

- As die hindernisse om die mark te betree min is,√ is dit maklik vir nuwe ondernemings om die mark / bedryf te betree. √
- As die besigheid baie winsgewend is, sal dit potensiële mededingers lok√ wat voordeel wil trek uit hoë winste. √
- Nuwe mededingers kan vinnig / maklik die mark betree,√ as dit min tyd / geld neem om die mark te betree. √
- As daar 'n paar verskaffers van 'n produk / diens is, maar baie kopers,√ is dit maklik om die mark te betree. √

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede bedreiging/hindernisse van nuwe toetreders tot die mark kan gebruik om hul posisie in die mark te ontleed

Faktor (2)
Beskrywing (2)
Sub maks (4)

Maks (16)

5.4 Tipes intensiewe strategieë

Markpenetrasie ✓✓

- Nuwe produkte dring 'n bestaande mark binne teen 'n lae prys, ✓ totdat dit welbekend is aan die kliënte en dan styg die pryse. ✓
- Dit is 'n groeistrategie waar besighede fokus op die verkoop van bestaande produkte ✓ aan bestaande markte. ✓
- Fokus op die verkryging van 'n groter deel van die mark ✓ deur pryse te verminder om verkope te verhoog / meer advertensies en promosies. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met markpenetrasie as 'n tipe intensiewe strategie.

Strategie (2)
Verduideliking (2)
Sub maks (4)

Markontwikkeling ✓✓

- Dit is 'n groeistrategie waar besighede bestaande produkte ✓ in nuwe markte verkoop. ✓
- Hierdie strategie behels die ontwikkeling van nuwe markte ✓ en nuwe maniere om produkte te versprei. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met markontwikkeling as 'n tipe intensiewe strategie.

Strategie (2)
Verduideliking (2)
Sub maks (4)

Produkontwikkeling ✓✓

- Dit is 'n groeistrategie waar besighede nuwe produkte ✓ in bestaande markte bekend stel / 'n bestaande produk verander. ✓
- Besighede genereer nuwe idees ✓ en nuwe produkte / dienste word ontwikkel. ✓

Enige ander relevante antwoord verwant aan produkontwikkeling as 'n tipe intensiewe strategie

Strategie (2)
Verduideliking (2)
Sub maks (4)

NOTA: Merk slegs die eerste DRIE (3)

Maks (12)

5.5 Stappe in die evaluering van 'n strategie

- Onderzoek die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie. ✓✓
- Kyk vorentoe en agtertoe na die implementeringsproses. ✓✓
- Vergelyk die verwagte resultate ten einde die redes vir afwykings te bepaal en hierdie redes te ontleed. ✓✓
- Neem regstellende aksie sodat afwykings reggestel kan word. ✓✓
- Stel spesifieke datums vir beheer op en volg op. ✓✓
- Stel 'n tabel op van die voor- en nadele van die strategie. ✓✓
- Besluit oor die gewenste uitkoms. ✓✓
- Oorweeg die impak van die strategiese implementering in die interne en eksterne omgewings van die onderneming. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met stappe in die evaluering van 'n strategie

NOTA: Die stappe kan in enige volgorde wees.

Maks (8)

5.6 Slot

- Die strategiese bestuursproses stel besighede in staat om strategieë te kies wat hulle beter sal laat presteer.√√
- Besighede pas Porter se Vyf Kragte Model toe om 'n beter begrip te hê van die uitdagings wat die markomgewing inhou. √√
- Hierdie model maak dit moontlik vir besighede om te bepaal hoe om die krag van die magte in hul guns te verskuif.√√
- Alhoewel die implementering van intensiewe strategieë duur kan wees, lei dit gewoonlik tot beheer van die mark en produk groei.√√
- Besighede moet voortdurend strategieë evalueer om dit te verander / aan te pas volgens huidige eise van hul markte.√√

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die strategiese bestuursproses, intensiewe strategieë / Porter se Vyf Kragte Model /stappe in die evaluering van strategieë

(1 x 2) (2)
[40]

TOEKENNING VAN PUNTE

BESKRYWING	MAKS	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Strategiese bestuursproses	10	
Toepassing van Porter se Vyf Kragte model	16	
Tipes intensiewe strategieë	12	
Stappe om 'n strategie te evalueer	8	
Slot	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

VRAAG 6: BESIGHEIDS - BEDRYWIGHED : (MENSLIKE HULPBRONNE FUNKSIE & GEHALTE VAN PRESTASIE)

6.1 Inleiding

- Keuring stel besighede in staat om mense in diens te neem wie se vaardighede en kwalifikasies in ooreenstemming is met die vereistes van die werk.√
- Die mees geskikte werknemers sal dié wees met die relevante kwalifikasies/vaardighede/vermoëns/ervarings.√
- 'n Goeie induksiestelsel sal nuwe werknemers in staat stel om vinnig te pas en meer effektief te werk.√
- Gehaltesirkels is 'n groep spesialiste wat kundige kennis verskaf oor hoe besighede strategieë kan ontwikkel om volhoubaar te bly in die mark.√
- 'n Span wat toesig hou oor alle aspekte van gehalte in 'n besigheid, kan kliënte tevredenheid verseker.√
- Besighede moet met maatreëls instel om die koste van gehalte van hul produkte te verminder. √

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die keuringsprosedure /doel van induksie/rol van gehaltesirkels / maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

Enige (2 x 1) (2)

6.2 Keuringsprosedure

Opsie 1

- Bepaal billike assesseringskriteria waarop keuring gebaseer sal word √√
- Aansoekers moet die aansoekvorms/curriculum vitae en gesertifiseerde afskrifte van persoonlike dokumente/ID's/bewys van kwalifikasies, ens. indien.√√
- Sorteer die dokumente wat ontvang is / CV's volgens die assessering / keuringskriteria.√√
- Kies/Bepaal watter aansoekers minimum merkvereistes voldoen en skei dit van die res.√√
- Voorlopige onderhoude word gevoer indien baie geskikte aansoeke ontvang is.√√
- Verwysingskontroles moet gemaak word om die inhoud van CV's te verifieer, bv. kontak vorige werkgewers om werkervaring na te gaan.√√
- Stel 'n kortlys saam van potensiële kandidate wat geïdentifiseer is.√√
- Kandidate op die kortlys kan aan verskillende soorte keuringstoetse onderwerp word, bv. vaardigheidstoetse, ens.√√
- Nooi kandidate op die kortlys vir 'n onderhoud.√√
- 'n Skriftelike aanbod word aan die gekose kandidaat gemaak.√√
- Lig onsuksesvolle aansoekers in oor die uitkoms van hul aansoek./ Sommige advertensies dui die sperdatum aan om slegs suksesvolle kandidate in te lig.√√

OF

Opsie 2

- Ontvang dokumentasie, bv. aansoekvorms en sorteer dit volgens die kriteria vir die werk.✓✓
- Evalueer CV's en maak 'n kortlys /Keur die aansoekers.✓✓
- Kontroleer inligting in die CV's en kontak verwysings.✓✓
- Voer voorlopige siftingsonderhoude om aansoekers te identifiseer wat nie geskik is vir die pos nie, hoewel hulle aan alle vereistes voldoen.✓✓
- Assesseer/Toets kandidate wat aansoek gedoen het vir senior posisies/om te verseker dat die beste kandidaat gekies word.✓✓
- Voer onderhoude met kandidate op die kortlys.✓✓
- Maak 'n geskrewe aanbod aan die gekose kandidaat.✓✓

Enige ander relevante antwoord wat met die keuringsproses verband hou

NOTA: Die prosedure kan in enige volgorde wees.

Maks (12)

6.3 Doel van Induksie

- Stel nuwe werknemers bekend aan bestuur/kollegas✓ om verhoudings met medekollegas op verskillende vlakke te vestig.✓
- Gee nuwe werknemers 'n toer/inligting✓ oor die uitleg van die gebou/kantoor.✓
- Laat nuwe werknemers welkom voel✓ deur hulle bekend te stel aan hul fisiese werkruimte.✓
- Verbeter vaardighede✓ deur middel van indiensopleiding.✓
- Maak nuwe werkers bekend✓ met die organisatoriese struktuur/hul bestuurders.✓
- Bied nuwe werknemers die geleentheid om vrae te vra✓ wat hulle op hul gemak sal plaas/ onsekerheid / angs / vrees sal verminder.✓
- Skep geleenthede vir nuwe werknemers om verskillende departemente✓ te ervaar/ te verken.✓
- Verduidelik veiligheidsregulasies en reëls,✓ sodat nuwe werknemers hul rol/verantwoordelikhede in hierdie verband sal verstaan.✓
- Maak seker dat werknemers hul rolle/verantwoordelikhede verstaan✓ sodat hulle meer doeltreffend/produktief sal wees.✓
- Kommunikeer inligting oor die produkte / dienste✓ aangebied deur die besigheid.✓
- Kommunikeer besigheidsbeleide✓ met betrekking tot etiese / professionele gedrag / prosedures /dienskontrak / diensvoorwaardes,ens. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die doel van induksie

Maks (12)

6.4 **Rolle van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering aan prosesse en stelsels**

- Los probleme op wat verband hou met gehalte✓ en implementeer verbeterings.✓
- Onderzoek probleme✓ en stel oplossings aan bestuur voor.✓
- Maak seker dat daar geen duplisering van aktiwiteite/take✓ in die werkplek is nie.✓
- Maak voorstelle vir die verbetering van stelsels en prosesse ✓ in die werkplek. ✓
- Verbeter die kwaliteit van produkte / dienste /produktiwiteit✓ deur gereelde hersiening van kwaliteit prosesse. ✓
- Monitor strategieë✓ om die bestuur van sakebedrywighede te verbeter. ✓
- Verminder koste van oortolligheid✓ op die lang duur. ✓
- Verhoog werknemers se moraal/motivering✓ as uitdagings/probleme opgelos kan word.✓
- Gehaltesirkels bespreek maniere om die gehalte van ✓ werk/ vakmanskap te verbeter.✓
- Dra by tot die verbetering en ontwikkeling ✓ van die organisasie.✓
- Verminder koste / vermorste pogings✓ op die lang duur.✓
- Verhoog die vraag na produkte /dienste✓ van die besigheid.✓
- Skep harmonie en hoë werkverrigting✓ in die werkplek.✓
- Bou 'n gesonde verhouding✓ tussen die werkgewer en werknemer.✓
- Verbeter werknemers se lojaliteit en toewyding✓ tot die organisasie en sy doelwitte. ✓
- Verbeter werknemers se kommunikasie✓ op alle vlakke van die besigheid. ✓
- Ontwikkel 'n positiewe gesindheid/gevoel van betrokkenheid by besluitnemingsprosesse✓ die dienste wat aangebied word. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rolle van gehaltesirkels as deel van die voortdurende verbetering aan prosesse en stelsels

Maks (12)

6.5 **Maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder**

- Implementeer gehaltesirkels om maniere te bespreek om die gehalte van werk/ vakmanskap te verbeter.✓✓
- Skeduleer aktiwiteite om duplisering van take uit te skakel.✓✓
- Deel verantwoordelikheid vir gehalte uitsette onder bestuur en werkers.✓✓
- Lei werknemers op alle vlakke op, sodat almal hul rol in gehaltebestuur verstaan.✓✓
- Ontwikkel stelsels wat werknemers bemagtig om nuwe maniere te vind om gehalte te verbeter.✓✓
- Werk nou saam met verskaffers om die gehalte van grondstowwe / insette te verbeter.✓✓
- Verbeter kommunikasie oor gehalte-uitdagings/afwykings, sodat almal uit ervaring kan leer.✓✓
- Verminder belegging in duur, maar ondoeltreffende inspeksieprosedures in die produksieproses.✓✓
- Implementeer pro-aktiewe instandhoudingsprogramme vir toerusting / masjinerie om onderbrekings te verminder/uit te skakel.✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

Maks (10)

6.6 Slot

- Werknemers is die belangrikste hulpbron in enige besigheid en die besigheid se sukses word sterk beïnvloed deur 'n goeie werwingsproses.✓✓
- Induksie speel 'n belangrike rol in die verbetering van produktiwiteit en die vermindering van werknemeromset.✓✓
- Besighede moet verseker dat gehaltesirkels op 'n gereelde basis vergader en kwaliteit terugvoer gee oor hoe hulle die gehalte van hul produkte kan verbeter.✓✓
- Die korrekte implementering van TGB-elemente sal besighede in staat stel om die koste van kwaliteit te verminder.✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die keuringsprosedure/doel van induksie/rol van gehaltesirkels/maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

Enige (2 x 1) (2)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

BESKRYWING	MAKS	TOTAAL
Inleiding	2	Maks 32
Keuringsprosedure	12	
Doel van induksie	12	
Rol van gehaltesirkels	12	
Maniere waarop TGB koste kan verminder	10	
Slot	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

TOTAAL AFDELING C: 40

TOTAAL: 150