

VOORBEREIDENDE EKSAMEN

2025

10721

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 1)

BESIGHEIDSTUDIES V1



10721A

TYD: 2 uur

PUNTE: 150

10 bladsye

X05



INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig 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 EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en let op wat benodig word.

Let daarop dat SLEGS die antwoorde van die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die antwoord van die EERSTE vraag in AFDELING C nagesien sal word.

3. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.
4. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.
5. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.
6. Gebruik die tabel hieronder as riglyn vir punt- en tydtoekenning wanneer elke vraag beantwoord word.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD (minute)
A: Objektiewe tipe vrae: VERPLIGTEND	1	30	20
B: DRIE direkte/indirekte-tipe vrae KEUSE: Beantwoord enige TWEE.	2	40	70
	3	40	
	4	40	
C: TWEE opstel-tipe vrae KEUSE: Beantwoord enige EEN.	5	40	30
	6	40	
TOTAAL		150	120

7. Begin die antwoord op ELKE vraag van 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – 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 neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 Hierdie wet moedig werkers aan om aan leerprogramme deel te neem:

- A Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997)
- B Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Wet 34 van 2005)
- C Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Wet 97 van 1998)
- D Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995)

1.1.2 Shado Trading geniet sterk handelsmerklojaliteit in die mark. Dit is 'n voorbeeld van 'n ... in die SWOT-analise.

- A sterkpunt
- B swakpunt
- C geleentheid
- D bedreiging

1.1.3 Veggiese Canning werk in die ... sektor aangesien hulle spesialiseer in die vervaardiging van 'n verskeidenheid blikkieskos.

- A tersiêre
- B ekonomiese
- C primêre
- D sekondêre

1.1.4 Die doel van 'n onderhoud is om ...

- A inligting oor die welstand van werknemers te kommunikeer.
- B die vaardighede en persoonlike eienskappe van die kandidaat te evalueer.
- C kandidate se antwoorde vir toekomstige verwysing op te teken.
- D die aansoeke van elke kandidaat na te gaan wat dalk verduidelik moet word.

1.1.5 Die ... funksie verseker dat alle dokumentasie netjies en ordelik op 'n veilige plek gehou word.

- A administratiewe
- B finansiële
- C openbare betrekkinge
- D produksie

(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 vraagnommers (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDBOEK neer.

wetlike vereiste; Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV); disinvestering; seleksie; Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), openbare betrekkinge; voorwaarde; werwing; aflegging; bemarking
--

- 1.2.1 Thando Trading het die dienskontrakte van sommige van hul werknemers om operasionele redes beëindig. Hierdie verdedigingstrategie staan bekend as ...
- 1.2.2 Die ... bepaal dat werknemers dubbel betaal moet word vir oortyd op openbare vakansiedae.
- 1.2.3 Die proses om geskikte kandidate te vind om 'n vakature in 'n besigheid te vul, staan bekend as ...
- 1.2.4 'n ... van 'n dienskontrak vereis dat besighede die pligte en verantwoordelikhede van werknemers duidelik bepaal.
- 1.2.5 Ayisha is verantwoordelik vir die verskaffing van 'n persverklaring by Ouma Handelaars. Dit is 'n gehalteaanwyser van die ... funksie. (5 x 2) (10)

- 1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A – J) neer langs die vraagnommers (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDBOEK, bv. 1.3.6 K.

KOLOM A		KOLOM B	
1.3.1	Strategie vir menslike hulpbronontwikkeling	A	verseker volle betrokkenheid van werknemers om kliënte se behoeftes te bevredig
1.3.2	Strategiese bestuursproses	B	formuleer alternatiewe strategieë om op geleenthede te reageer
1.3.3	Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995)	C	ontwikkel riglyne vir die deelname van die regering en georganiseerde arbeid
1.3.4	Plasing	D	voorsien vir die reg van werkers om deel te neem aan 'n onwettige staking
1.3.5	Totale gehaltebestuur	E	gekoose kandidate is onderhewig aan verdere keuring
		F	ontwikkel kort- en langtermyn vaardighede in die arbeidsmag
		G	kwalifikasie van die gekose kandidaat pas by die vereistes van die pos
		H	voorsien vir die reg op uitsluiting deur die werkgewer as 'n reaksie op langdurige stakings
		I	verseker dat kliënte se behoeftes bevredig word deur die fisiese voorkoms van die produk te inspekteer
		J	formuleer alternatiewe strategieë om op die uitdagings te reageer

(5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 30

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

- 2.1 Noem enige VIER PESTWO-analise faktore. (4)
- 2.2 Beskryf in breë trekke die voordele van intensiewe strategieë. (6)
- 2.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

GEEK REKENAARS (GR)

Geek Rekenaars vervaardig 'n verskeidenheid elektroniese produkte. GR ervaar tans 'n tekort aan elektriese komponente van sy verskaffer. Hulle het geld by Fine Bank teen 'n hoë rentekoers geleen weens 'n onstabiele ekonomie.

- 2.3.1 Haal TWEE uitdagings vir GR uit die scenario hierbo aan. (2)
- 2.3.2 Klassifiseer GR se uitdagings volgens die besigheidsomgewings. (2)
- 2.3.3 Noem die mate van beheer wat GR oor ELKE besigheidsomgewing het wat in VRAAG 2.3.2 geklassifiseer is. (2)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAE 2.3.1 tot 2.3.3 te beantwoord.

UITDAGINGS (2.3.1)	BESIGHEIDS - OMGEWINGS (2.3.2)	MATE VAN BEHEER (2.3.3)
1.		
2.		

- 2.4 Verduidelik hoe die Sektorale Onderwys- en Opleidingsowerheid (SOOO's) befonds word. (6)

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

CAMELOT BOETIEK (CB)

Camelot Boetiek het 'n nakomingsinspeksie ondergaan om te verseker dat die besigheid in ooreenstemming is met die Wet op Verbruikersbeskerming van 2008 (Wet 68 van 2008). Daar is ontdek dat die kwaliteit van CB se goedere wissel wanneer dit in verskillende gebiede verkoop word. Hulle het ook kliënte op die swartlys geplaas sonder om pogings aan te wend om die skuld te verhaal. CB het kliënte behoorlike inligting oor hul dienste geweier.

2.5.1 Haal TWEE aksies aan wat as nie-nakoming van die Wet op Verbruikersbeskerming uit die scenario hierbo beskou word. (2)

2.5.2 Verduidelik die boetes wat besighede in die gesig staar vir nie-nakoming van die Wet op Verbruikersbeskerming. (4)

2.6 Bespreek die doel van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Wet 55 van 1998). (6)

2.7 Adviseer besighede oor die stappe in strategie-evaluering. (6)
[40]

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Noem enige VIER voorbeelde van byvoordele. (4)

3.2 Beskryf in breë trekke die rol van die kandidaat tydens die onderhoud. (6)

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

KELLY LOGISTIEK (KL)

Kelly Logistiek het 'n vakante pos vir 'n finansiële bestuurder. KL het die vakature op die kennisgewingbord van die besigheid geadverteer.

3.3.1 Noem die metode van werwing wat deur KL in die scenario hierbo gebruik word. (2)

3.3.2 Verduidelik die voordele van die werwingsmetode wat in VRAAG 3.3.1 genoem word. (4)

3.4 Bespreek die doel van induksie. (4)

3.5 Brei uit oor die betekenis van *gehaltebeheer*. (4)

- 3.6 Verduidelik hoe die gehalte van prestasie van die produksiefunksie tot die sukses van 'n besigheid kan bydra. (4)
- 3.7 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

HAMID VERVAARDIGERS (HV)

Hamid Vervaardigers spesialiseer in die verkoop van eksklusiewe huisware. Werknemers word op alle vlakke opgelei sodat almal hul rolle in gehaltebestuur verstaan. Die bestuur stel realistiese en haalbare doelwitte. HV implementeer proaktiewe instandhoudingsprogramme vir toerusting om onderbrekings in produksie te verminder.

- 3.7.1 Haal TWEE maniere aan waarop TGB die koste van gehalte verminder uit die scenario hierbo. (2)
- 3.7.2 Bespreek ander maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder. (4)
- 3.8 Adviseer besighede oor die impak van TGB as dit swak geïmplementeer word. (6)
- [40]**

VRAAG 4: BESIGHEIDSOMGEWINGS

4.1 Noem enige VIER kragte van Porter se Vyf Kragte-model. (4)

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

PRETTIGE SPEELGOED (PS)

Prettige Speelgoed vervaardig musikale speelgoed vir pasgebore babas. PS het besluit om nuwe musikale speelgoed vir tieners by te voeg, wat by nuwe kliënte sal aanklank vind.

4.2.1 Identifiseer die tipe diversifikasie-strategie wat deur PS toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die bostaande scenario aan te haal. (3)

4.2.2 Bespreek EEN ander tipe diversifikasie-strategie. (3)

4.3 Verduidelik die regte van verbruikers ingevolge die Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Wet 34 van 2005). (6)

4.4 Adviseer besighede oor maniere waarop hulle aan die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (COIDA), 1997 (Wet 61 van 1997), kan voldoen. (4)

BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

4.5 Noem enige VIER aspekte wat by 'n dienskontrak ingesluit moet word. (4)

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

LERATO KONSULTANTE (LK)

Lerato Konsultante het 'n posontleding saamgestel vir die vakante pos van 'n verkoopsbestuurder. LK het aangedui dat aansoekers 'n graad in besigheidsbestuur moet hê. Die suksesvolle kandidaat sal voorleggings moet maak van die besigheid se verkope en wins.

Identifiseer TWEE komponente van 'n posontleding wat deur LK gebruik word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.6 te beantwoord.

KOMPONENTE VAN 'N POSONTLEDING	MOTIVERINGS
1.	
2.	

4.7 Verduidelik hoe besigheid enige TWEE stappe van die BDKH-model/stappe kan toepas om die gehalte van hul produkte te verbeter. (6)

4.8 Adviseer groot besighede oor die voordele van voldoende finansiering en kapasiteit as 'n Totale Gehalte Bestuur (TGB)-element. (4)

[40]**TOTAAL AFDELING B: 80****b.o.**

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van die gekose vraag duidelik aan. Die antwoord op die vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (WETGEWING)

Die Wet op Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB), 2003 (Wet 53 van 2003) is ingestel om die uitdagings van Swart Ekonomiese Bemagtiging (SEB) te oorkom. Daar word van besighede verwag om 'n goeie kennis van hierdie Wet te hê vir effektiewe implementering. Baie besighede streef daarna om aan die vereistes van die Wet te voldoen om boetes te vermy.

Skryf 'n opstel oor die Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtigingswet waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf in breë trekke die doel van die Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtigingswet.
- Verduidelik die impak van BBSEB op besighede.
- Bespreek die implikasies van die volgende BBSEB-pilare op besighede:
 - Bestuursbeheer
 - Eienaarskap
 - Sosio-ekonomiese ontwikkeling/Maatskaplike verantwoordelikheid
- Adviseer besighede oor die boetes wat hulle in die gesig staar vir nie-nakoming van die BBSEB Wet.

[40]

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHED (GEHALTE VAN PRESTASIE)

Gehaltebestuur en gehalteprestasië speel belangrike rolle in die vervaardiging van produkte van hoë gehalte. Die korrekte implementering van gehaltekonsepte stel besighede in staat om die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel te geniet. Sommige besighede glo daarin om die elemente van Totale Gehalte Bestuur (TGB) te gebruik om aan die behoeftes van hul kliënte te voldoen. Hulle maak ook gebruik van die dienste van gehaltesirkels as deel van die voortdurende verbetering van prosesse en stelsels.

Skryf 'n opstel oor die gehalte van prestasie waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf in breë trekke die verskille tussen *gehaltebestuur* en *gehalteprestasie*.
- Verduidelik die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.
- Bespreek die impak van die volgende TGB-elemente op besighede:
 - Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/Onderwys en opleiding
 - Totale kliënte-tevreidenheid
- Adviseer besighede oor die rol van gehaltesirkels as deel van die voortdurende verbetering van prosesse en stelsels.

[40]

TOTAAL AFDELING C: 40

TOTAAL: 150

EINDE



GAUTENG PROVINCE
EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

VOORBEREIDENDE EKSAMEN

2025

NASIEN RIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES (VRAESTEL 1) (10721)

29 bladsye

NOTAS AAN NASIENERS

INLEIDING

Die notas aan nasieners word verskaf vir gehalteversekeringsdoeleindes om die volgende te verseker:

- (a) Regverdigheid, konsekwentheid en betroubaarheid in die standaard van nasien
- (b) Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op die verskillende vlakke
- (c) Stroomlyn die nasienproses met inagneming van die breë spektrum van nasieners regoor die provinsie
- (d) Toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/leerinstellings te implementeer

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

Merker:	Rooi
Departementele hoof:	Groen
Distriksmoderator:	Oranje
Provinsialemoderator	Pienk
Hoofprovinsialemoderator	Liggroen

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

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

4. Neem kennis van ander relevante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienoreenkomstig toe. (In gevalle waar die antwoord onduidelik is of dui op 'n mate van begrip, moet deelpunte toegeken word, byvoorbeeld een punt in plaas van die maksimum van twee punte.)
5. Die woord 'Submaks' word gebruik om die toekenning van punte binne 'n vraag of subvraag te vergemaklik.
6. Die doel van sirkelpunte (gelei deur 'maksimum' in die uiteensetting van punte) aan die regterkant is om konsekwentheid en akkuraatheid in die nasien van skrifte te verseker, asook vir berekenings- en modereringsdoeleindes.
7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale soos aangedui deur die toekenning van punte. Dit moet gelei word deur 'maks' in die nasienriglyne. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.

8. In 'n indirekte vraag moet die teorie sowel as die antwoord relevant wees en verband hou met die vraag.
 9. Korrekte nommering van antwoorde op vrae of subvrae word aanbeveel in AFDELINGS A en B. As die nommering egter verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal gepeenaliseer word indien laasgenoemde nie duidelik is nie.
 10. Geen bykomende krediet moet gegee word vir herhaling van feite nie. Dui aan met 'n 'H'.
 11. Die onderskeid tussen 'evalueer' en 'krities evalueer' kan soos volg verklaar 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 aan lang siviele hofverrigtinge bestee word.'* ✓
 - 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 ✓ aan lang siviele hofverrigtinge bestee word ✓ omdat die werkgewer nie aanspreklik sal wees vir vergoeding aan die werknemer vir beserings wat gedurende werksure opgedoen is nie, solank daar 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 regmerk (✓) in die toekenning van punte.
12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik word, puntetoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.

Kognitiewe werkwoorde, soos:

- 12.1 Noem, gee, skets, beskryf kortliks, motiveer, haal aan, identifiseer, beveel aan, stel voor, adviseer (*lys nie volledig nie*) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidaat se antwoorde nie. Daarom verskyn die puntetoekenning vir elke stelling/antwoord aan die einde.
- 12.2 Definiëer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei, vergelyk, tabuleer, 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 uitgevoer word sodat eenvormigheid, konsekwentheid en billikheid bereik word.
13. Merk slegs die EERSTE antwoord waar kandidaat meer as een antwoord bied vir AFDELING B- en C-vrae wat eenwoord- antwoorde vereis.

14. AFDELING B

14.1 As byvoorbeeld VYF feite vereis word, merk die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde en ignoreer die res van die antwoorde. Dui aan deur 'n streep oor die ongemerkte gedeelte te trek.

NOTA:

1. Dit geld slegs vir vrae waar die aantal feite gespesifiseer word.
2. Bogenoemde geld ook vir antwoorde in AFDELING C (waar van toepassing).

14.2 As twee feite in een sin geskryf is, ken die kandidaat VOLLE krediet toe. Punt 14.1 hierbo is steeds van toepassing.

14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hul eie voorbeelde/sienings te verskaf, dinkskrum hieroor om alternatiewe antwoorde te finaliseer en met die interne moderator te konsulteer.

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 (twee punte sal in Afdeling C toegeken word)

Die 'feit' en 'verduideliking' word afsonderlik in die nasienriglyn gegee om punttoekenning te vergemaklik.

14.4.2 Indien die aantal feite wat vereis word nie gespesifiseer word nie, moet die toekenning van punte gelei word deur die aard van die vraag en die maksimum punt wat in die nasienriglyn toegeken word.

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

15. AFDELING C

15.1 Die uiteensetting van die punttoekenning vir die opstelle is soos volg:

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg/Struktuur	Is daar 'n inleiding, paragrafe en 'n gevolgtrekking?	2
Analise en interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/subopskrifte op te deel/dit korrek te interpreteer om begrip te toon van wat gevra word? Punte wat met behulp van hierdie riglyn toegeken: Alle opskrifte aangespreek: 1 (Een 'A') Interpretasie (16 tot 32 punte): 1 (Een 'A')	2
Sintese	Is daar relevante besluite/feite/antwoorde op grond van die vrae? Opsie 1: Slegs relevante feite: 2 punte (Geen '-S') Waar 'n kandidaat 50% of meer (twee tot vier subvrae) van die vraag beantwoord met slegs relevante feite; geen '-S' verskyn in die linkerkantlyn nie. Ken die maksimum van TWEE (2) punte vir sintese toe. Opsie 2: Enkele relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag beantwoord met slegs OF 'n paar relevante feite; een '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 3: Enkele relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat VIER subvrae beantwoord, maar een/twee/drie subvrae(s) sonder relevante feite; een '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 4: Geen relevante feite nie: 0 punt (Twee '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vrae beantwoord sonder relevante feite; twee '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n NUL-punt toe vir sintese.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van een voorbeeld, in enige TWEE van die vier subvrae, nie ouer as twee (2) jaar nie, wat gebaseer is op 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 vanaf die inleiding en slot herhaal word nie.
 2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie vermeld word nie.
 3. Geen punte sal vir uitleg toegeken word nie, indien die opskrifte **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.

- 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-/nasienriglyn vir elke vraag aangedui.
- 15.5 Merk ALLE relevante feite/antwoorde totdat die SUBMAKS/MAKS-punt in ELK van die vier subafdelings bereik is. Skryf SUBMAKS/MAKS nadat maksimum punte behaal is, maar lees verder vir oorspronklikheid 'O'.
- 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 (maksimum)
L	2
A	2
S	2
O	2
TOTAAL	40

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, let op die aangeduide submaks, veral as kandidate nie van dieselfde subopskrifte gebruik maak nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (strukturering/logiese vloei/volgordebepaling) en dui op duidelikheid van denke. (Sien **MERK UITEENSETTING** aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 As die kandidaat die vraag **VERKEERD** identifiseer/interpreteer, kan hy/sy steeds punte vir uitleg kry.
- 15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat die antwoorde beoordeel word volgens die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyn.

- 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 ingang van November 2015 sal die TWEE punte nie noodwendig aan die einde van elke voltooide sin verskyn nie. Die merkie (✓) sal geskei word en langs elke feit aangedui word, bv.
"Produkontwikkeling is 'n groeistrategie, ✓ waar besighede poog 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 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite wat as opskrifte in die nasienriglyne aangedui word, nie noodwendig op elke vraag van toepassing wees nie. Dit sal ook afhang van die aard van die vraag.

AFDELING A (VERPLIGTEND)**VRAAG 1**

1.1 1.1.1 C ✓✓

1.1.2 A ✓✓

1.1.3 D ✓✓

1.1.4 B ✓✓

1.1.5 A ✓✓

(5 x 2) (10)

1.2 1.2.1 aflegging ✓✓

1.2.2 (Wet op Basiese Diensvoorwaardes)WBDV ✓✓

1.2.3 werwing ✓✓

1.2.4 wetlike vereistes ✓✓

1.2.5 openbare betrekkinge ✓✓

(5 x 2) (10)

1.3 1.3.1 F ✓✓

1.3.2 J ✓✓

1.3.3 H ✓✓

1.3.4 G ✓✓

1.3.5 A ✓✓

(5 x 2) (10)**UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 1	PUNTE
1.1	10
1.2	10
1.3	10
TOTALE	30

TOTAAL AFDELING A: 30

AFDELING B

Merk slegs die antwoorde van die EERSTE TWEE vrae.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS**2.1 PESTWO analise faktore**

- Politieke ✓
- Ekonomiese ✓
- Sosiale ✓
- Tegnologiese ✓
- Wetlike ✓
- Omgewings ✓

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

(4 x 1) (4)

2.2 Voordele van intensiewe strategieë

- Toename in verkope/inkomste/winsgewendheid as gevolg van 'n verskeidenheid advertensieveldtogte. ✓✓
- Gereelde verkope aan bestaande kliënte kan toeneem. ✓✓
- Verkry kliënteloyaliteit deur effektiewe promosieveldtogte. ✓✓
- Verbeterde dienslewering kan verkope positief beïnvloed/verhoog. ✓✓
- Skakel mededingers uit en oorheers markpryse. ✓✓
- Daling in prys kan kliënte beïnvloed om meer produkte/dienste te koop. ✓✓
- Besighede kan meer beheer hê oor die pryse van produkte/dienste. ✓✓
- Stel die besigheid in staat/verbeter die fokus op markte/goed nagevorste gehalte produkte wat aan die behoeftes van verbruikers voldoen. ✓✓
- Verhoogde markaandeel verminder die besigheid se kwesbaarheid vir die optrede van mededingers. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van intensiewe strategieë.

Maks (6)

2.3 Uitdagings van besigheidsgewings en die mate van beheer

UITDAGINGS (2.3.1)	BESIGHEIDS- OMGEWINGS (2.3.2)	MATE VAN BEHEER (2.3.3)
1. GR ervaar tans 'n tekort aan elektriese komponente van hul verskaffer. ✓	Mark ✓	Gedeeltelik/Beperkte/Minder/min beheer ✓✓
2. Hulle het geld by Fine Bank geleen teen 'n hoë rentekoers weens onstabiele ekonomie. ✓	Makro ✓	Geen beheer ✓
Maksimum (2)	Maksimum (2)	Maksimum (2)

- NOTA:**
1. Merk slegs die eerste TWEE (2) uitdagings.
 2. As die besigheidsgewing nie aan die uitdaging gekoppel is nie, merk slegs die uitdaging.
 3. Ken punte vir die besigheidsgewings toe selfs al word die mate van beheer nie aangedui nie/verkeerd aangedui.
 4. Die mate van beheer moet gekoppel word aan die besigheidsgewing.
 5. Moenie punte toeken vir die mate van beheer as die besigheidsgewing nie genoem word nie.
 6. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.

2.4 Befondsing van sektoronderwys- en opleidingsowerheid/SOOO/SETA

- Vaardigheidsontwikkelingsheffings word deur werkgewers betaal ✓ aan die SAID as 'n invorderingsagentskap vir die regering. ✓
- Werkgewers met 'n salarisrekening van meer as R500 000 per jaar ✓, moet een persent (1%) van hul jaarlikse salaris as 'n heffing betaal. ✓
- Die verskillende SOOO's/SETA's ontvang tagtig persent (80%) van die heffing vir organisatoriese uitgawes ✓ en die oorblywende twintig persent (20%) word aan die Nasionale Vaardigheidsfonds betaal. ✓
- Skenkings/toelaes ontvang ✓ van die publiek/besighede/KMI-programme. ✓
- Surplusfondse ✓ wat van regeringsinstellings ontvang word. ✓
- Fondse ontvang ✓ vir die lewering van hul dienste. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe SOOO's/SETA's befonds word.

Maks (6)

2.5 Wet op Verbruikersbeskerming/WVB

2.5.1 Aksies wat beskou word as nie-nakoming van die WVB uit die scenario

- Daar is ontdek dat CB die kwaliteit van goedere wissel wanneer dit in verskillende gebiede verkoop word. ✓
- CB het hul kliënte behoorlike inligting oor hul dienste geweier. ✓

- NOTA:**
1. Merk slegs die eerste TWEE (2).
 2. Ken slegs punte toe vir antwoorde wat aangehaal word uit die scenario.

(2 x 1) (2)

2.5.2 Boetes vir nie-nakoming van die Wet op Verbruikersbeskerming/WVB

- Besighede wat nie daaraan voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel ontvang ✓ wat die besigheid dwing om aan die WVB te voldoen. ✓
- Besighede wat versuim om aan die WVB te voldoen, kan groot boetes kry, kan tronkstraf/gevangenisstraf opgelê word ✓, wat sal afhang van die erns van die nie-nakoming. ✓
- Lisensies van besighede kan herroep word ✓ vir onbillike verbruikerspraktyke. ✓
- 'n Kontrak kan nietig verklaar word ✓ en 'n boetetydperk van direkte gevangenisstraf kan opgelê word. ✓
- Besighede kan boetes/gevangenisstraf opgelê word vir 'n tydperk van hoogstens 10 jaar ✓ wat sal afhang van die erns van die nie-nakoming. ✓
- Regeringsagentskappe kan oudits doen en boetes instel ✓ of jou besigheid heeltemal ontbind. ✓
- Besighede sal gedwing word om verbruikers te vergoed in ooreenstemming met die mate ✓ waarin hul regte geskend is. ✓
- 'n Besigheid kan deur die Nasionale Verbruikerskommissie\NVK versoek word om aktiwiteite ✓ onbepaald op te skort. ✓
- Besighede kan verplig word om rente/skadevergoeding te betaal ✓ wat aan die verbruiker verskuldig is. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met boetes wat besighede in die gesig staar vir nie-nakoming van die WVB.

Maks (4)

2.6 Doel van die Wet op Gelyke Indiensneming/WGI

- Die WGI laat toe dat werknemers wat dieselfde werk doen, ✓ gelyk betaal word. ✓
- Elimineer/voorkom diskriminasie ✓ op grond van geslag/ras/gestremdheid in die werkplek. ✓
- Bevorder gelyke geleenthede ✓ en billike behandeling in die werkplek. ✓
- Bevorder diversiteit in die werkplek ✓ deur te verseker dat mense van diverse agtergronde aangestel word. ✓
- Beskerm werknemers teen viktimisasie ✓ as hulle die regte uitoefen wat deur die WGI aan hulle gegee word. ✓
- Verseker gelyke verteenwoordiging in die werkplek ✓ deur die implementering van regstellende aksie. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die doel van die WGI.

Maks (6)

2.7 Stappe in strategie-evaluering

- Onderzoek die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie. ✓✓
- Kyk vorentoe en agtertoe in die implementeringsproses. ✓✓
- Vergelyk die verwagte resultate om die redes vir afwykings te bepaal en hierdie redes te ontleed. ✓✓
- Neem regstellende stappe sodat afwykings reggestel kan word. ✓✓
- Stel spesifieke datums vir beheer en opvolg. ✓✓
- Stel 'n tabel op van die voor- en nadele van 'n strategie. ✓✓
- Besluit oor die gewenste uitkoms wat sal lei tot die bereiking van besigheidsdoelwitte wat in die vooruitsig gestel word wanneer strategieë geïmplementeer word. ✓✓
- Oorweeg die impak van die strategie se implementering in die interne/ eksterne omgewings van die besigheid. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die stappe in strategie-evaluering.

NOTA: Die stappe kan in enige volgorde wees.

Maks (6)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1	4
2.2	6
2.3.1	2
2.3.2	2
2.3.3	2
2.4	6
2.5.1	2
2.5.2	4
2.6	6
2.7	6
TOTAAL	40

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Voorbeelde van byvoordele

- Mediese Fonds/Gesondheidsversekeringsfonds. ✓
- Pensioenfonds. ✓
- Voorsorgfonds. ✓
- Begrafnis voordeel. ✓
- Motor/Reis/Behuising/Selfoon/Klere toelaes. ✓
- Prestasie-gebaseerde aansporings. ✓
- Uitreiking van bonusaandele. ✓
- Personeelafslag/Gratis of laekoste-ete/Kantiengeriewe. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met voorbeelde van byvoordele

NOTA: Merk slegs die eerste VIER (4).

(4 x 1) (4)

3.2 Rol van die kandidaat tydens die onderhoud

- Groet die onderhoudvoerder by die naam met 'n stewige handdruk en 'n vriendelike glimlag. ✓✓
- Luister aandagtig na die vrae voordat jy antwoord. ✓✓
- Maak oogkontak en behou 'n goeie postuur/lyftaal. ✓✓
- Toon selfvertroue met 'n positiewe houding/wees selfgeldend. ✓✓
- Wees nuuskierig en toon belangstelling in die besigheid. ✓✓
- Toon respek en behandel die onderhoud met die nodige belangrikheid. ✓✓
- Wees eerlik oor foute en verduidelik hoe jy dit hanteer het. ✓✓
- Ken jou sterk- en swakpunte en wees bereid om dit te verduidelik. ✓✓
- Vra vrae vir duidelikheid oor die pos wat aangebied word. ✓✓
- Bedank die onderhoudvoerder vir die geleentheid om deel van die onderhoud te wees. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van die kandidaat tydens die onderhoud.

Maks (6)

3.3 Werwing metodes

3.3.1 Metode van werwing uit die scenario

Interne werwing. ✓✓

(2)

3.3.2 Voordele van interne werwingsmetode

- Die werwingsproses is vinniger/goedkoper ✓ as die kandidate aan die besigheid bekend is. ✓/Goedkoper/Vinniger om ✓ die pos te vul. ✓
- Die besigheid werf bestaande werknemers ✓ deur promosies/oordragte van binne die besigheid. ✓
- Geleentheid vir bevordering beloon goeie werk ✓ en motiveer huidige werknemers. ✓
- Bied geleentheid vir loopbane ✓ binne die besigheid. ✓
- Betroubare/sleutelpersoneelle word behou ✓ indien hulle binne die besigheid bevorder/oorgeplaas word. ✓
- Personeel se moraal en produktiwiteit neem toe ✓ indien geskikte personeelle gereeld bevorder word. ✓
- Verminder die kanse om werknemers te verloor ✓ aangesien toekomstige loopbaanvooruitsigte beskikbaar is. ✓
- Plasing is maklik ✓ aangesien die bestuur die werknemers se vaardighede/persoonlikheid/ervaring/sterk punte ken. ✓
- Die werknemer verstaan reeds ✓ die bedrywighede/funksies van die besigheid. ✓
- Die besigheid ken die persoonlikheid, sterkpunte, en swakhede ✓ van die kandidate. ✓
- Gedetailleerde/betroubare inligting kan verkry word ✓ uit die toesighouers/werknemerrekords. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van interne werwing.

NOTA: Aanvaar relevante feite indien die metode van werwing verkeerdelik as 'n antwoord in VRAAG 3.3.1 geïdentifiseer is.

Maks (4)

3.4 Doel van induksie

- Stel nuwe werknemers bekend aan bestuur/kollegas om verhoudings te vestig ✓ met mede-kollegas op verskillende vlakke. ✓
- Gee nuwe werknemers 'n toer/inligting ✓ oor die uitleg van die gebou/kantoor. ✓
- Laat nuwe werknemers welkom voel ✓ deur hulle aan hul fisiese werkspasie bekend te stel. ✓
- Verbeter vaardighede ✓ deur indiensopleiding. ✓
- Nuwe werknemers vertrouwd te maak ✓ met die organisasiestruktuur/hul toesighouers. ✓
- Gee nuwe werknemers die geleentheid om vrae te vra ✓ wat hulle op hul gemak sal stel/onsekerheid/angs/vrees sal verminder. ✓
- Skep geleentheid vir nuwe werknemers ✓ om verskillende departemente te ervaar/verken. ✓
- Verduidelik veiligheidsregulasies en -reëls ✓, sodat nuwe werknemers hul rolle/verantwoordelikhede in hierdie verband sal verstaan. ✓
- Maak seker dat werknemers hul rolle/verantwoordelikhede verstaan ✓ sodat hulle meer doeltreffend/produktief sal wees. ✓
- Kommuniqueer inligting oor die produkte/dienste ✓ wat deur die besigheid aangebied word. ✓
- Kommuniqueer besigheid se beleide ✓ rakende etiese/professionele gedrag/prosedures/dienskontrak/diensvoorwaardes. ✓

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

Maks (4)

3.5 Betekenis van gehaltebeheer

- Stelsel wat verseker dat die verlangde gehalte ✓ bereik word deur die finale produk te inspekteer. ✓
- Maak seker dat voltooide produkte ✓ aan die vereiste standarde voldoen ✓.
- Proses om te verseker dat produkte konsekwent vervaardig word ✓ volgens hoë standarde. ✓
- Die nagaan van grondstowwe/werknemers/masjinerie/vakmanskap/produkte ✓ om te verseker dat hoë standarde gehandhaaf word. ✓
- Sluit in die stel van teikens/meting van prestasie ✓ en die neem van regstellende maatreëls. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van gehaltebeheer.

Maks (4)

3.6 Bydrae van die produksiefunksie tot die sukses van 'n besigheid

- Verskaf dienste/produkte van hoë gehalte ✓ volgens spesifikasies. ✓
- Die produksie-/bedryfsprosesse van 'n besigheid moet korrek gedoen word deur behoorlike produksiebeplanning en beheer. ✓
- Produkte en dienste moet teen die laagste moontlike koste geproduseer word ✓ om winsmaksimering moontlik te maak. ✓
- Besighede moet hul rolle en verantwoordelikhede ✓ duidelik aan die produksiearbeidsmag kommunikeer. ✓
- Produkte moet aan kliënte se vereistes voldoen ✓ deur veilig, betroubaar en duursaam te wees. ✓
- Besighede moet goeie na-verkope dienste ✓ en waarborge hê. ✓
- Bemagtig werkers ✓ sodat hulle trots kan wees op hul vakmanskap. ✓
- Kry akkreditasie van die SABS/ISO 9001 ✓ om te verseker dat kwaliteit produkte vervaardig word. ✓
- Spesifiseer die produk- of diensstandarde ✓ en neem kennis van die faktore wat verbruikers gebruik om kwaliteit te beoordeel. ✓
- Monitor prosesse ✓ en vind die oorsake van produksieprobleme. ✓
- Implementeer gehaltebeheerstelsels ✓ om te verseker dat gehalte produkte konsekwent vervaardig word. ✓
- Gebruik masjiene en toerusting ✓ optimaal. ✓
- Akkurate berekening ✓ van die produksiekoste. ✓
- Kies die toepaslike produksiestelsel ✓ soos massa/bondel/stukwerk. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die gehalte van prestasie van die produksiefunksie kan bydra tot die sukses van 'n besigheid.

Maks (4)

3.7 Maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

3.7.1 Maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder uit die sceario

- Werknemers word op alle vlakke opgelei sodat almal hul rolle in gehaltebestuur verstaan. ✓
- HM implementeer proaktiewe instandhoudingsprogramme vir toerusting om onderbrekings in produksie te verminder. ✓

NOTA:

1. Merk slegs die eerste TWEE (2).
2. Ken slegs punte toe vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal word.

(2 x 1) (2)

3.7.2 Ander maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

- Stel gehaltesirkels bekend ✓ om maniere te bespreek om die gehalte van werk/vakmanskap te verbeter. ✓
- Beplan aktiwiteite ✓ om duplisering van take uit te skakel. ✓
- Deel verantwoordelikheid vir gehalte uitset ✓ onder bestuur en werkers. ✓
- Ontwikkel werkstelsels wat werknemers bemagtig ✓ om nuwe maniere te vind vir die verbetering van gehalte. ✓
- Werk nou saam met verskaffers ✓ om die gehalte van grondstowwe/insette te verbeter. ✓
- Verbeter kommunikasie oor die gehalteuitdagings/afwykings ✓ sodat almal uit ervaring kan leer. ✓
- Verminder belegging op duur, maar ondoeltreffende inspeksieprosedures ✓ in die produksie proses. ✓

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

NOTA: Moenie punte toeken vir antwoorde wat in VRAAG 3.7.1 aangehaal is nie.

Maks (4)

3.8 Die impak van swak gehalte van TGB as dit swak geïmplementeer word

- Stel onrealistiese sperdatums wat dalk nie bereik word nie. ✓✓
- Werknemers is dalk nie voldoende opgelei nie, wat produkte van swak gehalte tot gevolg het. ✓✓
- Afname in produktiwiteit as gevolg van onderbrekings. ✓✓
- Besighede kan dalk nie die nodige veranderinge aan produkte/dienste aanbring om aan die behoeftes van kliënte te voldoen nie. ✓✓
- Besighede se reputasie/beeld kan ly as gevolg van swak gehalte/gebreekte goedere. ✓✓
- Kliënte sal baie alternatiewe hê om van te kies en die impak kan verwoestend wees vir besighede. ✓✓
- Beleggers kan beleggings onttrek as daar 'n afname in winste is. ✓✓
- Afname in verkope namate meer goedere deur ontevrede kliënte terugbesorg word. ✓✓
- Hoë personeelomset as gevolg van swak vaardigheidsontwikkeling. ✓✓
- Ongedokumenteerde/onbeheerde gehaltebeheerprosesse/stelsels kan lei tot foute/afwykings van voorafbepaalde gehaltestandaarde. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die impak van TGB as dit swak deur besighede geïmplementeer word.

Maks (6)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
3.1	4
3.2	6
3.3.1	2
3.3.2	4
3.4	4
3.5	4
3.6	4
3.7.1	2
3.7.2	4
3.8	6
TOTAAL	40

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE**BESIGHEIDSOMGEWINGS****4.1 Porter se vyf kragte model**

- Krag van verskaffers ✓
- Krag van kopers ✓
- Krag van mededingers/Mededingende wedywing ✓
- Bedreiging van substitute/plaasvervangers ✓
- Bedreiging/hindernisse vir nuwe toetreders tot die mark ✓

NOTA: Merk slegs die eerste VIER (4).**(4 x 1) (4)****4.2 Besigheid strategieë****4.2.1 Diversifikasiestrategie uit die scenario**

Konsentriese diversifikasie ✓✓

(2)**Motivering**

PS het besluit om nuwe musiekspeelgoed vir tieners by te voeg, wat by nuwe kliënte sal aanklank vind. ✓

(1)

NOTA: Moenie punte vir die motivering toeken as die diversifikasiestrategie verkeerd geïdentifiseer is nie.

Maks (3)**4.2.2 Ander diversifikasiestrategieë****Horisontale diversifikasie ✓✓**

- Die besigheid voeg nuwe produkte of dienste by wat nie verwant is nie/verskil van bestaande produkte, maar wat aanklank kan vind by bestaande/huidige kliënte. ✓
- Kom voor wanneer 'n besigheid 'n ander besigheid verkry of saamsmelt wat in dieselfde produksiestadium is, maar 'n ander produk kan aanbied. ✓
- Die besigheid brei die produksie van produkte/dienste/bo/buite die mark/bedryf waarin dit tans bedrywig is uit. ✓
- Kom voor wanneer die besigheid sy ontwikkelingspotensiaal verhoog/sy handelsmerk uitbrei en risiko aansienlik verminder aangesien die nuwe produkte op bestaande kliënte/verbruikers gemik is. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met horisontale diversifikasiestrategie.

Maks (3)**OF****Konglomeraatdiversifikasie ✓✓**

- Die besigheid voeg nuwe produkte of dienste by wat nie verband hou met bestaande produkte nie, wat by nuwe groepe kliënte kan aanklank vind. ✓
- Konglomeraatdiversifikasie beteken dat 'n besigheid groei tot nuwe produkte/dienste en markte. ✓
- Kom voor wanneer die besigheid verskeie produklyne/sake-entiteite vir heeltemal verskillende bedrywe/verbruikers/kliënte bedryf. ✓
- Kom voor wanneer die besigheid algehele produk-/diensbuigsaamheid/vaardigheid kan verhoog deur aktiwiteite uit te brei na onontginde/onbekende markte. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met konglomeraat diversifikasie strategie.

LET WEL: Merk slegs die eerste EEN (1).**Maks (3)**

4.3 Die regte van verbruikers ingevolge die NKW

Verbruikers het die reg om:

- Aansoek te doen vir krediet ✓ en om vry van diskriminasie te wees. ✓
- Redes te kry ✓ waarom krediet geweier word. ✓
- Beskerming van hul persoonlike inligting ✓ te ontvang. ✓
- Ontvang vooraf-ooreenkoms dokumentasie/kredietkwotasie wat vir 7 jaar geldig is ✓ voordat enige krediettransaksie gesluit word. ✓
- Ontvang inligting ✓ in eenvoudige en verstaanbare taal. ✓
- Ontvang dokumente/state ✓ soos vereis deur die wet. ✓
- Regverdige en verantwoordelike bemaking ✓ deur die kredietverskaffer. ✓
- Toegang ✓ tot kredietrekords en inligting. ✓
- Goedere terug te stuur/gee aan die kredietverskaffer ✓ om die uitstaande bedrag/skuld te vereffen. ✓
- Aansoek te doen vir skuldher siening/berading ✓ as die verbruikers nie kan bekostig om hul skuld terug te betaal nie. ✓
- Beskerming ontvang om aanspreeklik gehou te word vir die gebruik van hul kredietfasiliteit ✓ nadat hulle die verlies/diefstal aangemeld het. ✓
- Weiering ✓ van 'n kredietlimiet verhoging. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van verbruikers ingevolge die NKW.

Maks (6)

4.4 Maniere waarop besighede aan die COIDA kan voldoen

- Vertoon 'n opsomming van COIDA in die werkplek waar dit vir alle werknemers sigbaar is. ✓✓
- Organiseer opleiding oor COIDA met alle relevante belanghebbendes sodat werknemers, hulle regte ken in die konteks van COIDA, maar ook om gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm en te bevorder. ✓✓
- Verskaf/verbeter die kapasiteit om gesondheid en 'n veilige werksomgewing te bevorder. ✓✓
- Rapporteer alle ongelukke, beserings, siektes en sterftes aan die Vergoedingskommissaris soos dit voorkom. ✓✓
- Maak seker dat die perseel/toerusting/masjinerie in goeie werking toestand is. ✓✓
- Registreer by die Vergoedingskommissaris en verskaf die besonderhede van die besigheid. ✓✓
- Rapporteer alle voorvalle wat die dood/besering/siekte van werknemers veroorsaak. ✓✓
- Heffings moet aan die Vergoedingsfonds betaal word. ✓✓
- Hou rekords van werknemers se inkomste en besonderhede van werk vir vier jaar. ✓✓
- Dien jaarliks opgawes van verdienste teen nie later nie as 1 Maart in. ✓✓
- Laat gereelde assessering van die werkplek deur inspekteurs toe om die vlak van risiko waaraan hul werknemers blootgestel word, te bepaal. ✓✓
- Werkgewers mag nie aftrekkings vir COIDA van werknemers se vergoedingspakkette maak nie. ✓✓
- Besighede moet verseker dat eise binne twaalf maande na die datum van die ongeluk ingedien word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede aan COIDA kan voldoen.

Maks (4)

BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE**4.5 Aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word**

- Persoonlike besonderhede van die werknemer. ✓
- Besonderhede van die besigheid/werkgewer soos die naam en adres. ✓
- Postitel/posisie. ✓
- Posbeskrywing soos pligte/verantwoordelikhede en werksomstandighede. ✓
- Posspesifikasie soos formele kwalifikasies en bereidwilligheid om te reis. ✓
- Datum van indiensneming/aanvang van indiensneming. ✓
- Plek waar werknemer die meeste van sy/haar werktyd sal deurbring. ✓
- Ure se werk soos normale tyd en oortyd. ✓
- Vergoeding soos weeklikse of maandelikse betaling. ✓
- Voordele/Byvoordele/Toelaes. ✓
- Verlof soos siekte-/kraam-/jaarlikse/aannemingsverlof. ✓
- Werknemeraftrekkings soos verpligtend/nie-verpligtend. ✓
- Duur/Tydperk van dienskontrak/Besonderhede van beëindiging/Vervaldatum van dienskontrak. ✓
- Proeftydperk. ✓
- Handtekeninge van beide die werkgewer en werknemer. ✓
- Lys van dokumente wat deel uitmaak van die kontrak soos aanstellingsbrief/gedragskode/etiek. ✓
- Dissiplinêre beleid soos reëls/dissiplinêre prosedure vir onaanvaarbare gedrag. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word.

NOTA: Merk slegs die eerste VIER (4).

(4 x 1) (4)

4.6 Komponente van posontleding uit die scenario

KOMPONENTE VAN 'N POSONTLEDING	MOTIVERINGS
1 Posspesifikasie ✓✓	Lk het aangedui dat aansoekers 'n graad in besigheidsbestuur moet hê. ✓
2 Posbeskrywing ✓✓	Die suksesvolle kandidaat sal voorleggings moet maak van die besigheid se verkope en wins. ✓
Submaksimum (4)	Submaksimum (2)

- NOTA:**
1. Merk slegs die eerste TWEE (2).
 2. Ken punte toe vir komponente van posontleding, selfs al is die motiverings onvolledig.
 3. Moenie punte vir motiverings toeken as die komponente van posontleding verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.

Maks (6)

4.7 Toepassing van PDCA-model/stappe

Beplan ✓✓

- Die besigheid moet die probleem identifiseer en 'n plan ontwikkel vir verbetering van prosesse en stelsels. ✓
- Beantwoord vrae soos 'wat om te doen' en 'hoe om dit te doen'. ✓
- Beplan die nuwe metode en benadering om die gehalte van hul produkte te verbeter. ✓
- Die plan moet logies/opeenvolgend wees vir implementeerders om dit te verstaan. ✓

Stap (2)
Verduideliking (1)
Submaksimum (3)

Doen ✓✓

- Besighede moet die verandering op klein skaal implementeer. ✓
- Implementeer die prosesse en stelsels soos beplan. ✓
- Tydens hierdie stap poog die implementeerders om die verandering effektief/akkuraat uit te voer op grond van die plan/metode. ✓
- Hierdie stap is noodsaaklik om te bepaal of die verandering lewensvatbaarheid/potensiaal het. ✓

Stap (2)
Verduideliking (1)
Submaksimum (3)

Kontroleer/ontleed ✓✓

- Gebruik data om die resultate van verandering te ontleed. ✓
- Bepaal of dit 'n verskil gemaak het en wat verbeter moet word. ✓
- Kyk of die prosesse doeltreffend werk. ✓
- Besighede moet assesseer, beplan en vasstel of dit werk/of dinge volgens plan verloop. ✓

Stap (2)
Verduideliking (1)
Submaksimum (3)

Handel/Tree op soos nodig ✓✓

- Institutionaliseer die verbetering om aan die behoeftes van die besigheid te voldoen. ✓
- Bedink strategieë oor hoe om voortdurend te verbeter. ✓
- As die verandering suksesvol was, implementeer dit op 'n groter skaal. ✓
- Die besigheid moet die proses voortdurend hersien totdat hulle dit regkry. ✓

Stap (2)
Verduideliking (1)
Submaksimum (3)

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die BDKH-model/stappe kan toepas om die gehalte van hul produkte te verbeter.

NOTA: Merk slegs die eerste TWEE (2)

(3 x 2) (6)

4.8 Voordele van voldoende finansiering en kapasiteit as 'n Totale Gehalte Bestuur/TGB element op groot besighede

- Groot besighede het voldoende finansiering om alles te toets voordat dit geïmplementeer word. ✓✓
- Hulle kan bekostig om stelsels in plek te hê om foute in prosesse/defekte in grondstowwe/produkte te voorkom. ✓✓
- In staat om produknavorsing/marknavorsers te bekostig om inligting oor produkte/kliënte in te samel. ✓✓/Groot ondernemings kan programme finansier wat daarop gemik is om gehalteprosesse te verbeter. ✓✓
- Groot besighede kan bekostig om gehalte grondstowwe en toerusting aan te koop. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van voldoende finansiering en kapasiteit as 'n Totale Gehalte Bestuur/TGB -element op groot besighede.

Maks (4)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
4.1	4
4.2.1	3
4.2.2	3
4.3	6
4.4	4
4.5	4
4.6	6
4.7	6
4.7	4
TOTAAL	40

TOTAAL VIR AFDELING B: 80

AFDELING C

Merk slegs die antwoord van die EERSTE vraag.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (WETGEWING)**5.1 Inleiding**

- Die hoofdoel van BBSEB is om die ekonomiese deelname van swart mense aan die Suid-Afrikaanse ekonomie te verbeter. ✓
- BBSEB is bekendgestel om ongelykheid aan te spreek en die meerderheid Suid-Afrikaners in die hoofstroom van die ekonomie te bring. ✓
- BBSEB het die aantal swart mense wat die ekonomie bestuur/besit/beheer, verhoog. ✓
- Die BBSEB-pilare fokus op alle sektore van die samelewing, veral die voorheen benadeelde mense en gemeenskappe.
- BBSEB stel groot besighede in staat om besighede in swart besit te bemagtig en sosio-ekonomiese ontwikkeling te verbeter. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die doel van BBSEB/impak van BBSEB/implikasies van bestuursbeheer/eienaarskap en sosio-ekonomiese ontwikkeling op besighede/boetes vir nie-nakoming van die BBSEB-wet.

Enige (2 x 1) (2)

5.2 Doel van die Breëbasis Swart Ekonomiese Bemagtiging/BBSEB Wet

- BBSEB-wet maak dit moontlik om rykdom wyer oor alle bevolkingsgroepe te versprei. ✓✓
- Bied gebiede wat die regering 'n platform sal gee om billike verspreiding van rykdom te bewerkstellig. ✓✓
- Maak voorsiening vir die ontwikkeling van kodes van goeie praktyk. ✓✓
- Bemagtig die Minister om kodes van goeie praktyk uit te reik en transformasiehandveste te publiseer. ✓✓
- Stig die Adviesraad vir Swart Ekonomiese Bemagtiging, wat sake aanspreek wat verband hou met swart bemagtiging. ✓✓
- Skep kapasiteit binne die breër ekonomiese landskap op alle vlakke deur die implementering van die BBSEB-pilare. ✓✓
- BBSEB-wet het ten doel om ongelykheid in die Suid-Afrikaanse ekonomie te teiken. ✓✓
- Verhoog die aantal swart mense wat Suid-Afrikaanse besighede bestuur/beheer. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die doel van die BBSEB-wet.

Maks (10)

5.3 Impak van die BBSEB op besighede

Positiewe/voordele

- Moedig besighede aan om die eise vir regstelling/billikheid ✓ direk in die werkplek aan te spreek. ✓
- Besighede wat aan BBSEB voldoen ✓ sal hoog op die BBSEB-telkaart gegradeer word/kan staatstenders kry/kan ander BBSEB-sakevennote/verskaffers lok. ✓
- Verskaf 'n verskeidenheid besigheidskodes ✓ om diensbillikheid te verbeter. ✓
- Maak voorsiening vir verbeterde menslike hulpbronontwikkeling ✓ deur opleiding en ontwikkeling. ✓
- Verbeter die beeld van die besigheid ✓ omdat 'n goeie BBSEB-gradering meer beleggers na die besigheid lok. ✓
- Frontering word ontmoedig, ✓ aangesien dit kan lei tot die diskwalifikasie van 'n besigheid se hele telkaart/BBSEB-status. ✓
- Bevorder ondernemingsontwikkeling ✓ deur entrepreneursvaardighede van aangewese mense te ontwikkel om hul eie besighede te begin. ✓
- Besighede sal 'n goeie oorsig hê van hoe dit presteer ✓ in vergelyking met ander besighede in die res van die land. ✓
- Deur op BBSEB te fokus, sal die besigheid toewyding toon ✓ teenoor die sosiale/opvoedkundige/ekonomiese ontwikkelings in die gemeenskap/land. ✓
- Sodra dit gegradeer is, sal die besigheid verstaan hoe om BBSEB-strategieë te ontwikkel ✓ wat sy BBSEB-graderings op 'n jaarlikse basis sal verhoog. ✓✓
- Aandeelpryse van BBSEB-voldoende besighede sal waarskynlik styg ✓ namate hulle meer besigheid lok. ✓
- Besighede wat klein-, mikro- en mediumondernemings (KMMO's) ondersteun, ✓ kan hul eie BBSEB-graderings verhoog. ✓
- Voldoening aan BBSEB-vereistes gee besighede ervaring/blootstelling ✓ om beter werksgeleenthede/personeelontwikkeling te kan bied. ✓

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

EN/OF

Negatief/nadele

- Die implementering van BBSEB is tydrawend/duur/voorskriftelik en administratief intensief ✓, veral die verkryging van BBSEB-telkaartgraderings en opleiding van werknemers. ✓
- Koste styg namate besighede geld moet spandeer op die korrekte nakoming van die vyf BBSEB-pilare ✓ om 'n goeie BBSEB-gradering te verkry. ✓
- Besighede moet rigiede prosesse verduur om hul BBSEB-nakoming te meet/verifieer ✓ deur 'n onafhanklike BBSEB-verifikasie-agentskap. ✓
- Besighede kan groot finansiële implikasies/boetes ervaar ✓ as hulle nie aan BBSEB voldoen nie. ✓
- Sommige prosesse wat met BBSEB geassosieer word, as dit nie behoorlik gemonitor word nie, ✓ kan lei tot korrupsie/nepotisme. ✓
- Prosesse en prosedures kan duur wees vir 'n besigheid ✓ aangesien daar baie wetlike vereistes is om genoeg punte aan te teken om aan die vereistes te voldoen. ✓
- BBSEE bepleit ondernemings- en verskaffersontwikkeling (OVO), wat beteken dat sekere besighede wat nie deur BBSEB-verskaffers goedgekeur is nie ✓ uitgesluit kan word van die verskaffing van goedere en dienste. ✓

- Beleggings-/eienaarskapkwessies kan ongelukkigheid ✓ onder bestaande aandeelhouders/eienaars veroorsaak. ✓
- Maak voorsiening vir voorkeurverkryging ✓, sodat sekere besighede uitgesluit kan word van die verskaffing van goedere/dienste. ✓
- Besighede wat staatstenders wil bekom en sake met die staat wil doen, moet hul BBSEB-status jaarliks laat beoordeel ✓, dit verhoog die administratiewe las van besighede. ✓
- Baie besighede is benadeel weens BBSEB-graderings ✓ aangesien hulle dalk nie aan al die tellings kan voldoen nie. ✓

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

Maks (12)

5.4 **Implikasies van BBSEB-pilare op besighede**

5.4.1 **Bestuursbeheer**

- Besighede moet verseker dat transformasie ✓ op alle vlakke geïmplementeer word. ✓
- Stel swart mense aan ✓ in senior uitvoerende poste/in bestuur. ✓
- Betrek swart mense ✓ by die strategiese besluitnemingsprosesse. ✓
- Maak seker dat swart vroue ✓ in bestuur verteenwoordig word. ✓
- Besigheid verdien punte vir bestuursbeheer ✓ wanneer meer as 25% van hul aandele aan swart beleggers verkoop word sodat sommige van hulle direkteure kan word. ✓
- As gevolg van 'n tekort aan bekwame swart bestuurders/direkteure ✓, vind sommige besighede moeilik om aanstellings te maak. ✓
- Besighede word direk beboet ✓ omdat hulle nie hierdie pilaar implementeer nie. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die implikasie van bestuursbeheer as 'n BBSEB-pilaar op besighede.

Submaksimum (4)

5.4.2 **Eienaarskap**

- Besighede moet swart mense insluit ✓ in aandeelhouding/vennootskappe/franchises. ✓
- Moedig klein swart beleggers aan ✓ om in groot maatskappye te belê en eienaarskap te deel. ✓
- Skep meer geleenthede vir swart mense ✓ om eienaars en entrepreneurs te word. ✓
- Vrygestelde mikro-ondernemings (VMO's) met 'n eienaarskap van 50% of meer van swart mense ✓ word bevorder word tot vlak 3 van die BBSEB-telkaart. ✓
- Groot besighede moet gesamentlike ondernemings vorm met klein swart besit besighede ✓ en besigheidsrisiko's deel ✓.
- Besighede vind dit moeilik ✓ om geskikte swart sakevennote/aandeelhouders te vind. ✓
- Baie swart mense kan nie aandele in maatskappye/bydraers tot vennootskappe ✓ bekostig nie. ✓

Enige ander relevante antwoord hou verband met die implikasie van eienaarskap as 'n BBSEB-pilaar op besighede.

Submaksimum (4)

5.4.3 Sosio-ekonomiese ontwikkeling/Maatskaplike verantwoordelikheid

- Besighede moet bydra tot maatskaplike beleggingsprojekte ✓ en gemeenskapsontwikkeling. ✓
- Besighede moet fokus op kritieke areas ✓ wat groei en ontwikkeling in die land kan beïnvloed, soos omgewingsbewustheid/onderwys/behuising/armoede/werkloosheid. ✓
- Hulle moet skaars KMI-hulpbronne ✓ aan geselekteerde begunstigdes in die gemeenskap versprei. ✓
- Volhoubare gebruik van natuurlike hulpbronne bevorder ✓ en besighede ondersteun wat van volhoubare produksietegnieke en volhoubare energiebenuttingspraktyke gebruik maak. ✓
- Dra by ✓ tot maatskaplike beleggings-/gemeenskapsprojekte ✓
- Besighede is dalk nie kundig oor maatskaplike kwessies nie ✓ wat lei tot die vermorsing van finansiële hulpbronne op betekenislose gemeenskapsprojekte. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die implikasie van sosio-ekonomiese ontwikkeling/maatskaplike verantwoordelikheid as 'n BBSEB-pilaar op besighede.

Submaksimum (4)

Maks (12)

5.5 Boetes vir nie-nakoming van die BBSEB-wet

- Besighede wat nie aan BBSEB voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang, wat die besigheid dwing om aan BBSEB te voldoen. ✓✓
- Besighede wat versuim om aan BBSEB te voldoen, kan groot boetes kry vir fronteringspraktyke. ✓✓
- Besighede kan tronkstraf/gevangenisstraf opgelê word, wat sal afhang van die erns van die nie-nakoming. ✓✓
- Die staat kan besluit om nie besigheidslisensies te hernu nie/die besigheidslisensie te herroep/te weier om magtigings te verleen om sakebedrywighede te bedryf. ✓✓
- Die staat kan enige kontrak wat toegeken word aan besighede wat dit verkry het, kanselleer op grond van vals inligting rakende hul BBSEB-status. ✓✓
- Goedgekeurde BBSEB-voldoende verskaffers sal hul kontrakte met nie-voldoende besighede terugtrek. ✓✓
- Besighede kan 'n boete van tot 10% van die maatskappy se jaarlikse omset beboet word. ✓✓
- Die regering sal enige kontrak wat toegeken is wat gebaseer is op vals inligting rakende BBSEB-status kanselleer. ✓✓
- 'n Besigheid kan vir 10 jaar verbied word om aan regeringskontrakte deel te neem. ✓✓
- Besigheidslisensies sal nie hernu word nie, en magtigings sal nie uitgereik word nie. ✓✓
- Die staat kan besluit om nie besigheidslisensies te hernu nie, die besigheidslisensie te herroep of te weier om magtigings te verleen om sakebedrywighede uit te voer. ✓✓
- Besighede wat nie ten minste 'n minimum van 40% voldoening aan eienaarskap, vaardigheidsontwikkeling en ondernemings- en verskaffersontwikkeling bereik nie, sal outomaties met een vlak afgegradeer word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met boetes wat besighede in die gesig staar vir nie-nakoming van die BBSEB-wet.

Maks (12)

5.6 Gevolgtrekking

- Die implementering van BBSEB het gelei tot 'n toename in die aantal swart mense wat besighede in die Suid-Afrikaanse ekonomie bestuur/besit/beheer. ✓✓
- BBSEB skep geleenthede vir entrepreneurskap/indiensneming/welvaart terwyl groter ekonomiese transformasie/insluiting bevorder word. ✓✓
- Deur eienaarskap in sleutelbedrywe te hê, kan swart Suid-Afrikaners groter invloed/besluitnemingsmag verkry en help om die rigting van nywerhede te vorm. ✓✓
- Maatskappye wat BBSEB-nakom kan 'n mededingende voordeel kry bo nie-voldoende besighede, aangesien baie kliënte en verskaffers verkies om met BBSEB-voldoende firmas te werk. ✓✓
- Maatskappye wat BBSEB-pilare toepas dra by tot sosio-ekonomiese ontwikkeling, wat die handelsmerk se beeld en kliënteloyaliteit verbeter. ✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die doel van BBSEB/impak van BBSEB/implikasies van BBSEB-pilare op besighede/boetes vir nie-nakoming van die BBSEB-wet.

Enige (1 x 2) (2)

UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTALE
Inleiding	2	Maksimum 32
Doel van BBSEB	10	
Impak van BBSEB op besighede	12	
Implikasies van die BBSEB-pilare op besighede: - o Bestuursbeheer - o Eienaarskap - o Sosio-ekonomiese ontwikkeling/Maatskaplike verantwoordelikheid	12	
Boetes vir nie-nakoming van die BBSEB-wet	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise/Interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

LASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe as aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe as slegs aan sommige van die vereistes voldoen word.

Ken 0 punte toe waar daar glad nie aan vereistes voldoen word nie.

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE: (GEHALTE VAN PRESTASIE)**6.1 Inleiding**

- Gehaltebestuur is die proses om toesig te hou oor alle aktiwiteite en take wat uitgevoer moet word om die verlangde vlak van uitnemendheid te handhaaf. ✓
- Gehalteprestasië stel besighede in staat om dienste te produseer en aan te bied op grond van die gestelde standaarde. ✓
- 'n Goeie gehaltebestuurstelsel bevoordeel besighede deur te verseker dat gehalte produkte voortdurend geproduseer word. ✓
- Deurlopende vaardigheidsontwikkeling dra by tot die produksie van volhoubare produkte. ✓
- Besighede wat voortdurend kliënte se behoeftes ontleed, is in staat om leemtes in kliënte-tevredenheid te identifiseer en strategieë te ontwikkel om hul kliënte tevrede te stel. ✓
- Gehaltesirkels maak goeie aanbevelings aan besighede aangesien dit spesialiste van verskillende departemente insluit. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasië/voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel/impak van deurlopende vaardigheidsontwikkeling en totale kliënte- tevredenheid/rol van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels.

Enige (2 x 1) (2)

6.2 Verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasië

GEHALTEBESTUUR	GEHALTEPRESTASIE
- Tegnieke/gereedskap wat gebruik word om die gehalte van 'n produkte te ontwerp/verbeter. ✓✓	- Totale prestasië van elke departement gemeet aan gespesifiseerde standaarde. ✓✓
- Kan gebruik word vir aanspreeklikheid binne elk van die besigheidsfunksies. ✓✓	- Kan verkry word as alle departemente saamwerk na dieselfde gehaltestandaarde. ✓✓
- Doel is om te verseker dat die kwaliteit van goedere/dienste konsekwent is/Fokus op die middele om konsekwentheid te bewerkstellig. ✓✓	- 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.
Submaksimum (4)	Submaksimum (4)

- NOTA:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Die verskille hoef nie te skakel nie, maar moet duidelik wees.
 3. Ken 'n maksimum van VIER (4) punte toe indien die verskille nie duidelik is nie/merk óf gehaltebestuur óf gehalteprestasië.

Maks (8)

6.3 Voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel

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

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.

Maks (12)

6.4 Impak van totale gehaltebestuur/TGB-elemente op groot besighede

6.4.1 Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/Onderwys en opleiding Positiewe/voordele

- Groot besighede het 'n menslike hulpbronafdeling ✓ toegewy aan vaardigheidsopleiding en -ontwikkeling. ✓
- Menslike hulpbronnkundiges verseker dat opleidingsprogramme relevant is ✓ om kliëntetevredenheid te verhoog. ✓
- Vermoë om gespesialiseerde/geskoolde werknemers ✓ te bekostig. ✓
- Groot besighede doen vaardigheidsoudits om die bevoegdheids-/opvoedingsvlakke van personeel vas te stel ✓ wat die kwaliteit van produkte positief kan beïnvloed. ✓
- Kan gekwalifiseerde opleiers aanstel ✓ om werknemers op 'n gereelde basis op te lei. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van deurlopende vaardigheidsontwikkeling/onderwys en opleiding as 'n TGB-element op groot besighede.

EN/OF

Negatiewe/nadele

- Swak kommunikasiestelsels in groot besighede ✓ kan effektiewe opleiding voorkom. ✓
- Opgeleide werknemers kan na beter werk vertrek ✓ nadat hulle meer vaardighede opgedoen het. ✓
- Demotiveer werknemers ✓ as hulle nie erkenning vir opleiding ontvang nie. ✓
- Werknemers wat spesialiseer in eng gedefinieerde poste ✓ kan gefrustreerd/gedemotiveerd raak. ✓
- Werknemers is dalk nie bewus van die vlak van bevoegdheid ✓ wat hulle moet bereik om hul teikens te bereik nie. ✓
- Dit kan moeilik wees om ✓ die doeltreffendheid van opleiding te monitor/evalueer. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van deurlopende vaardigheidsontwikkeling/onderwys en opleiding as 'n TGB-element op groot besighede.

Submaks (8)
Maks (14)

6.4.2 Totale kliënte-tevredenheid**Positiewe/voordele**

- Groot besighede gebruik marknavorsing/kliënte-opnames ✓ om kliënte-tevredenheid te meet/te monitor/kliënte se behoeftes te ontleed. ✓
- Bevorder voortdurend ✓ 'n positiewe beeld van die maatskappy. ✓
- Kan 'n toestand van totale kliënte-tevredenheid bereik ✓ as besighede gesonde sakepraktyke volg wat alle belanghebbendes insluit. ✓
- Streef daarna om kliënte se verwagtinge te verstaan/te vervul ✓ deur kruisfunksionele spanne oor kritieke prosesse in lyn te bring. ✓
- Verseker dat kruisfunksionele spanne hul kernvaardighede verstaan ✓ en dit ontwikkel/versterk. ✓
- Kan lei tot hoër kliëntebehoud/lojaliteit ✓ en besighede kan dalk hoër pryse hef. ✓
- Groot besighede kan moontlik toegang verkry ✓ tot die globale mark. ✓
- Kan lei tot verhoogde ✓ mededingendheid/winsgewendheid. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van totale kliënte-tevredenheid as 'n TGB-element op groot besighede.

EN/OF**Negatiewe/nadele**

- Werknemers wat selde kliënte ontmoet ✓ het dikwels nie 'n duidelike idee van wat hul behoeftes sal bevredig nie. ✓
- Monopolistiese maatskappye het 'n groter bedingingsmag ✓ so hulle hoef nie noodwendig kliënte tevrede te stel nie. ✓
- Nie alle werknemers is betrokke/toegewyd ✓ tot die totale kliënte bevrediging nie. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van totale kliënte tevredenheid as 'n TGB-element op groot besighede.

Submaksimum (8)
Maks (14)

6.5 Rol van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van 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 prosesse en stelsels in die werkplek. ✓✓
- Verbeter die kwaliteit van produkte/dienste/produktiwiteit deur gereelde hersiening van gehalteprosesse. ✓✓
- Monitor/versterk strategieë om die gladde verloop van sakebedrywighede te verbeter. ✓✓
- Verhoog werknemers se moraal/motivering om die spangees 'n hupstoot te gee om organisatoriese doelwitte te bereik. ✓✓
- Dra by tot die verbetering en ontwikkeling van die organisasie. ✓✓
- Verminder koste van oortolligheid en verkwistende pogings op die lang termyn. ✓✓
- Verhoog die vraag na produkte/dienste van die besigheid. ✓✓
- Skep harmonie en hoë prestasie in die werkplek. ✓✓
- Bou 'n gesonde werkplekverhouding tussen die werkgewer en werknemer. ✓✓
- Verbeter werknemers se lojaliteit/toewyding aan die organisatoriese doelwitte. ✓✓
- Verbeter werknemers se kommunikasie op alle vlakke van die besigheid. ✓✓
- Ontwikkel 'n positiewe houding/gevoel van betrokkenheid by besluitnemingsprosesse van die dienste wat aangebied word. ✓✓

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

Maks (14)

6.6 Gevolgtrekking

- Gehaltebestuur stel besighede in staat om rekening te hou met uitgawes en 'n raamwerk te bied vir die verbetering van die gehalte van die produk. ✓✓
- Besighede wat gehalte van prestasie implementeer, sal waarskynlik gemeenskaplike/dieselfde standaarde in alle besigheidsfunksies bereik. ✓✓
- Besighede wat deurlopende vaardigheidsontwikkeling korrek implementeer, ervaar nie hoë personeelomset nie. ✓✓
- Die implementering van 'n goeie gehaltebestuurstelsel vereis dat besighede deurlopende navorsing doen oor nuwe maniere om gehalte te verbeter. ✓✓
- Totale kliënte-tevredenheid is die kern van enige suksesvolle besigheidstrategie, aangesien hulle verseker dat alle aspekte van hul bedrywighede in lyn is met kliënte se behoeftes en verwagtinge. ✓✓
- Gehaltesirkels stel besighede in staat om operasionele stelsels en riglyne in plek te stel wat daarop gemik is om hul doelwitte te bereik. ✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie/voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel/impak van deurlopende vaardigheidsontwikkeling en totale kliënte-tevredenheid/rol van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels.

Enige (1 x 2) (2)

VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTALE
Inleiding	2	Max. 32
Verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering	8	
Voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel	12	
Impak van TGB-elemente op groot besighede: • Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/ Onderwys en opleiding • Totale kliënte-tevredenheid	14	
Rol van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise/interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

LASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe as aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe as slegs aan sommige van die vereistes voldoen word.

Ken 0 punte toe waar daar glad nie aan vereistes voldoen word nie.

TOTAAL AFDELING C: 40

TOTAAL: 150