

Soek jy 'n fantastiese tutor?

www.teachme2.com/matriek





basic education

Department:
Basic Education
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT

GRAAD 12

BESIGHEIDSTUDIES V1

NOVEMBER 2021

NASIENRIGLYN

PUNTE: 150

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 26 bladsye.

NOTAS AAN NASIENERS**INLEIDING**

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

- (a) Regverdigheid, konsekwenheid en betroubaarheid in die nasienstandaard
- (b) Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op verskillende vlakke
- (c) Vereenvoudig die nasienproses met inagneming van die breë spektrum nasieners oor die hele land
- (d) Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/onderwysinstellings

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

Nasiener:	Rooi
Senior Nasiener:	Groen
Adjunkhoofnasiener:	Bruin/Swart
Hoofnasiener:	Pienk
Interne moderator:	Oranje
DBE-moderator:	Turkoois

2. Kandidate se antwoorde vir AFDELING B en C moet in volsinne wees. Dit sal egter van die aard van die vraag afhang.

3. Omvattende nasienriglyn word voorsien, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is, maar:

- 'n Ander uitdrukking gebruik as wat in die nasienriglyn gegee word
- Uit 'n ander betroubare bron kom
- Oorspronklik is
- 'n Ander benadering gebruik

LET WEL: Daar is slegs EEN korrekte antwoord in AFDELING A.

4. Neem kennis van ander verwante antwoorde deur kandidate verskaf, wat verband hou met 'n spesifieke vraag en ken punte dienooreenkomstig toe. (In die geval 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.)
5. Die woord 'Submaks' word gebruik om die toekenning van punte binne 'n vraag of subvraag te vergemaklik.
6. Die doel daarvan om punte aan die regterkant te omkring (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van die punte) is om konsekwenheid en akkuraatheid te verseker met die nasien van die skrifte en modereringsproses.
7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale, soos aangedui by die toekenning van punte. Dit moet deur 'maks' in die nasienriglyn van punte gelei word. Slegs die totaal vir elke antwoord moet in die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
8. In 'n indirekte vraag moet die teorie en die antwoorde relevant en met die vraag verband hou.

9. Korrekte nommering van antwoorde van vrae of subvrae in AFDELING A en B word sterk aanbeveel. Indien die nommering verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal geenaliseer word, indien laasgenoemde nie duidelik is nie.
10. Geen addisionele krediet moet vir die herhaling van feite gegee word nie. Dui aan met 'n 'H'.
11. Die verskil tussen 'evalueer' en 'kritiese evaluering' kan soos volg verduidelik word:
 - 11.1 Wanneer 'evalueer' gevra word, word daar van kandidate verwag om te antwoord op óf 'n positiewe/negatiewe manier óf om 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem, bv. **Positief:** 'COIDA verminder tyd en koste wat spandeer word √ op lang siviele hofgedinge. √
 - 11.2 Wanneer 'kritiese evaluering' gevra word, word daar van kandidate verwag om te antwoord op óf 'n positiewe/negatiewe manier óf om 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word van kandidate ook verder verwag om hulle antwoorde te ondersteun met dieper insig, bv. 'COIDA verminder tyd en koste√ wat spandeer word op lang siviele hofgedinge√, want die werkgewer sal nie verantwoordelik wees om vergoeding aan die werknemer te betaal as beserings opgedoen is tydens werksure nie, solank as wat die besigheid kan bewys dat hy nie agterlosig was nie. '√

LET WEL: 1. Bogenoemde kan ook van toepassing wees op 'analiseer'.
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, kognitiewe werkwoord wat gebruik is, puntetoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.
Kognitiewe werkwoorde, soos:
 - 12.1 Adviseer, noem, beskryf in breë trekke, motiveer, aanbeveel, stel voor, (*lys nie volledig nie*) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidate se antwoorde nie. Die uiteensetting van punte vir elke stelling/antwoord sal dus aan die einde daarvan verskyn.
 - 12.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei/ toon vervaardigheide, differensieer, vergelyk, tabuleer, ontwerp, analiseer, evalueer, evalueer krities (*lys nie volledig nie*) vereis meer diepgaande begrip, toepassing en beredenering. Die punte moet dus meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens die vasgestelde norme geskied, sodat eenvormigheid, konsekwentheid en regverdigheid behaal kan word.
13. Sien slegs die EERSTE antwoord na waar kandidate meer as een antwoord in AFDELING B en C gee waar slegs een antwoord gevra word.

14. AFDELING B

- 14.1 Indien, byvoorbeeld, VYF feite vereis word, sien die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde na en ignoreer die res van die antwoorde. Dui dit aan deur 'n lyn deur die nie-nagesiende gedeelte te trek of gebruik die word 'Kanselleer'.

LET WEL:

1. Dit is slegs van toepassing waar die getal feite gespesifiseer word.
2. Die bostaande is ook van toepassing op antwoorde in AFDELING C (waar van toepassing)

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

- 14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hulle eie voorbeelde/menings te gee, beredeneer dit by die nasiensentrum ten einde die alternatiewe antwoorde te finaliseer en raadpleeg die Interne Moderator by die DBE vir goedkeuring.

14.4 Gebruik van kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:

- 14.4.1 Waar die getal feite gespesifiseer word, vrae wat vereis dat kandidate moet 'beskryf/bespreek/verduidelik', kan dit soos volg nagesien word:

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyn)
- Verduideliking 1 punt (twee punte sal in Afdeling C toegeken word)

Die 'feit' en 'verduideliking' word apart in die nasienriglyn gegee om die toekenning van punte te vergemaklik.

- 14.4.2 Indien die getal feite nie gespesifiseer word nie, moet puntetoekenning gelei word deur die aard van die vraag en die maksimum punte in die nasienriglyn toegeken.

- 14.5 **EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te herroep, wat een woord as antwoord vereis of wat direk aangehaal word uit 'n scenario/gevallestudie. Dit is spesifiek van toepassing op AFDELING B EN C (waar van toepassing).**

15. AFDELING C

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

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Struktuur/Uitleg	Is daar 'n inleiding, paragrafe en 'n gevolgtrekking?	2
Analise	Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/sub-opskrifte te ontleed/korrek te interpreteer sodat begrip van wat gevra word, getoon word? Punte toegeken volgens die gids hieronder: Alle opskrifte aangespreek: 1 (Een 'A') Interpretasie (16 tot 32 punte): 1 (Een 'A')	2
Sintese	Is daar relevante besluite/feite/antwoorde gemaak wat op die vrae gebaseer is? 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 het, verskyn geen '-S' in die linkerkantlyn nie. Ken die maksimum van TWEE (2) punte vir sintese toe. Opsie 2: 'n Paar 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 het, verskyn een '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 3: 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat VIER subvrae beantwoord, maar een/twee/drie subvrae met geen relevante feite; verskyn een '-S' 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 sub-vraag) van die vraag met geen relevante feite beantwoord het nie, verskyn twee '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n NULPUNT vir sintese toe.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van voorbeelde gebaseer op aktuele inligting, huidige neigings en ontwikkelings?	2
TOTAAL VIR INSIG:		8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:		32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32):		40

- LET WEL:**
1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat herhaal word uit die inleiding en gevolgtrekking nie.
 2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde INLEIDING en GEVOLGTREKKING nie voorkom nie.
 3. Geen punte sal toegeken word vir uitleg as die opskrifte INLEIDING en GEVOLGTREKKING/SLOT nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.

15.3 Dui insig in die linkerkantse kantlyn aan met 'n simbool, bv. ('S, A, -S en/of O').

- 15.4 Die komponente van insig word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasienriglyn vir elke vraag aangedui.
- 15.5 Sien alle relevante feite na totdat die SUBMAKS/MAKS punte vir elke onderafdeling behaal 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: (S – Struktuur, A – Ontleding, S – Sintese, O – Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder aangedui.

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

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, neem kennis van die submaksimum wat aangedui word, veral as kandidate nie dieselfde subopskrifte gebruik nie. Onthou opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (struktuur/logiese vloei/volgorde) en dui duidelikheid van denke aan. (Sien PUNTE-UIEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/interpreteer, kry hy/sy steeds punte vir die uitleg.
- 15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat antwoorde geassesseer word in ooreenstemming met 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/sinsdele, onvoltooide 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 getoon word nie. Punte (✓) sal geskei wees en langs elke feit aangedui word, bv. 'Produkontwikkeling is 'n groeistrategie ✓, waar ondernemings poog om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.'✓
- Dit sal deur die aard en konteks van die vraag, sowel as die kognitiewe werkwoord wat gebruik is, gelei word.
- 15.11 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite in die nasienriglyne as opskrifte getoon, nie noodwendig vir elke vraag geld nie. Dit sal deur die aard van die vraag bepaal word.

AFDELING A**VRAAG 1**

- 1.1 1.1.1 B✓✓
 1.1.2 A✓✓
 1.1.3 D✓✓
 1.1.4 C✓✓
 1.1.5 A✓✓
(5 x 2) **(10)**
- 1.2 1.2.1 SOOO's ('SETAs')✓✓
 1.2.2 markontwikkeling✓✓
 1.2.3 veiligheidsreëls✓✓
 1.2.4 totale kliënte-tevredenheid✓✓
 1.2.5 gehaltesirkels✓✓
(5 x 2) **(10)**
- 1.3 1.3.1 D✓✓
 1.3.2 F✓✓
 1.3.3 H✓✓
 1.3.4 B✓✓
 1.3.5 I✓✓
(5 x 2) **(10)**

TOTAAL AFDELING A: 30**UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 1	PUNTE
1.1	10
1.2	10
1.3	10
TOTAAL	30

AFDELING B**Sien slegs die EERSTE TWEE vrae na.****VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS****2.1 Kragte van Porter se Vyf Kragte-model**

- Bedingingsmag van verskaffers/Krag van verskaffers ✓
- Bedingingsmag van kopers/Krag van kopers ✓
- Bedreiging/Hindernisse vir nuwe toetreders tot die mark ✓
- Krag van mededingers/Mededingende wedywing ✓
- Bedreiging van substitusie/Plaasvervangers ✓

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.**(4 x 1) (4)****2.2 Voordele van intensiewe strategieë**

- Verhoging in verkope/inkomste/winsgewendheid as gevolg van 'n verskeidenheid van advertensieveldtogte. ✓✓
- Gereelde verkope aan bestaande klante kan verhoog. ✓✓
- Verkry klante se lojaliteit deur effektiewe promosieveldtogte. ✓✓
- Verbeterde dienslewering kan 'n positiewe impak hê op verkope/verhoog verkope. ✓✓
- Skakel mededingers uit en domineer markpryse. ✓✓
- Vermindering in pryse kan klante beïnvloed om meer produkte te koop. ✓✓
- Besighede kan meer beheer hê oor die pryse van produkte/dienste. ✓✓
- Stel die besigheid in staat om te fokus op markte/deeglik nagevorste gehalte produkte wat klante se behoeftes bevredig. ✓✓
- Verhoogde markaandeel verminder die besigheid se kwesbaarheid vir mededingers se optrede. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van intensiewe strategieë.

Maks (4)**2.3 Defensiewe strategieë vanuit die scenario****2.3.1 Vervreemding/Ontbondeling/Disinvestering ✓✓****(2)****Motivering:**

Hulle het besluit om van hul trekkers te verkoop om hul skuld af te betaal. ✓

(1)**LET WEL: Geen punte word vir die motivering toegeken indien die soort strategie verkeerd geïdentifiseer was nie.****Maks (3)****2.3.2 Ander soort defensiewe strategieë****Aflegging ✓✓**

- Beëindiging van indiënsnemingskontrakte van werknemers vir bedryfs-/operasionele redes. ✓
- Vermindering van die aantal produklyne/Sluiting van sekere afdelings kan daartoe lei dat sekere werkers oorbodig/oortollig raak. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aflegging as 'n defensiewe strategie.

Strategie (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

OF**Likwidasie** ✓✓

- Verkoop van alle bates om krediteure te betaal weens 'n gebrek aan kapitaal/kontantvloei. ✓
- Verkoop die hele besigheid om sodoende 'n billike prys aan aandeelhouders vir hul aandele te betaal. ✓
- Krediteure word toegelaat om vir gedwonge likwidasie aansoek te doen om sodoende hul eise te vereffen. ✓
- Maatskappye in finansiële nood/moelikheid kan vir sakereëding aansoek doen om likwidasie te vermy. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met likwidasie as 'n defensiewe strategie.

Strategie (2)
Verduideliking (1)
Submaks (3)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die EERSTE antwoord na.
 2. Geen punte word vir Vervreemding/Ontbondeling/Disinvestering toegeken nie.

Maks (3)

2.4 Strafmaatreëls vir nienakoming van die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes/COIDA

- Besighede kan beboet word ✓ vir die weiering om die eis in te dien/oortreding van die Wet. ✓
- Besighede kan gedwing word om groot betalings te maak ✓ indien hulle nie die nodige voorsorgmaatreëls volgens die Wet getref het nie. ✓
- Hulle kan gedwing word om enige herstelkoste te betaal ✓ wat deur die Vergoedingsfonds vereis word. ✓
- Werknemers kan besighede hof toe neem ✓ omdat hulle nie by die Kommissaris van die Vergoedingsfonds geregistreer is nie. ✓
- Indien besighede skuldig gevind word aan enige oortreding ✓, sal hulle groot boetes betaal/tronkstraf in die gesig staar. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strafmaatreëls waarvoor besighede te staan kan kom vir die nienakoming van COIDA.

Maks (6)

2.5 Soorte verlof vanuit die scenario

SOORTE VERLOF	MOTIVERINGS
1. Kraamverlof ✓✓	Swanger werknemers word toegelaat om vir vier agtereenvolgende maande verlof te neem. ✓
2. Jaarlikse verlof ✓✓	Clark, die motorbestuurder, kwalifiseer vir een dag se verlof vir elke 17 dae wat hy gewerk het. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 2. Ken punte toe vir die soorte verlof selfs as die aanhalings onvolledig was.
 3. Geen punte word vir die motiverings toegeken indien die soorte verlof verkeerd geïdentifiseer was nie.
 4. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.

Maks (6)

2.6 Regte van werknemers in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge/WAV

- Werknemers kan aan 'n vakbond✓ van hul keuse behoort.✓
- Mag wettiglik staak✓ as 'n teenmiddel vir griewe.✓
- Verwys onopgeloste werkplek geskille/dispute✓ na die KVBA.✓
- Verwys onopgeloste KVBA-geskille/dispute✓ na die Arbeidshof op appèl.✓
- Versoek vakbondverteenwoordigers om werknemers by staan/te verteenwoordig✓ in griewe-/dissiplinêre verhore.✓
- Vakbondverteenwoordigers kan 'n redelike tyd by die werk afkry, teen betaling✓, om aan vakbondpligte aandag te gee.✓
- 'n Werkplekforum te stig waar 'n besigheid 100 of meer werknemers het✓ om werkverwante kwessies op te los/aan te spreek.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van werknemers in terme van die WAV.

Maks (6)**2.7 Toepassing van Eienaarskap en Ondernemings- en verskaffersontwikkeling/OVO as BBSEB-pilare****2.7.1 Eienaarskap**

- Besighede behoort swart mense in aandeelhouding/vennootskappe/franchises in te sluit.✓✓
- Moedig klein, swart beleggers aan om in groot maatskappye te belê en deel in eienaarskap.✓✓
- Meer geleenthede moet vir swart mense geskep word om eenaars/entrepreneurs te word.✓✓
- Gesamentlike ondernemings met klein besighede in swart besit te stig om besighedsrisiko's te deel.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede eienaarskap as 'n BBSEB-pilaar in die werkplek kan toepas.

Maks (4)**2.7.2 Ondernemings- en verskaffersontwikkeling/OVO**

- Besighede moet werk skep omdat OVO plaaslike vervaardiging aanmoedig.✓✓
- Identifiseer verskaffers in swart besit wat in staat is om goedere en dienste te lewer.✓✓
- Dienste kan uitgekонтakteer word aan verskaffers wat aan BBSEB voldoen.✓✓
- Belê/ondersteun KMMO's in swart besit deur lenings/donasies/konsultasie-dienste/advies/entrepreneursprogramme, by te dra. ✓✓
- Ontwikkel besighedsvaardighede van klein/swart verskaffers, bv. verkoops-tegnieke, regsadvies. ✓✓
- Ondersteun klein verskaffers se kontantvloei deur aan hulle voorkeurbetalings-voorwaardes aan te bied.✓✓
- Moedig KMMO's aan om hulle eie besighedsinisiatiewe te gebruik om hulself volhoubaar te maak.✓✓
- Ontwikkel en implementeer 'n verskafferontwikkelingsplan/verskaffersketting.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede ondernemings- en verskaffersontwikkeling/OVO as 'n BBSEB-pilaar in die werkplek kan toepas.

Maks (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1	4
2.2	4
2.3.1	3
2.3.2	3
2.4	6
2.5	6
2.6	6
2.7.1	4
2.7.2	4
TOTAAL	40

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE**3.1 Salarisbepalingsmetodes**

- Stukwerk✓
- Tydverwante✓

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**(2 x 1) (2)****3.2 Betekenis van plasing**

- Gekeurde kandidate word geplaas waar hulle optimaal sal funksioneer✓ en waarde tot die besigheid voeg. ✓
- 'n Spesifieke taak✓ word aan die gekeurde kandidaat toegewys.✓
- Die kwalifikasies/vaardighede/persoonlikheid van die gekeurde kandidaat word gepas✓ met die vereistes van die pos.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van plasing as 'n menslikehulpbron-aktiwiteit.

LET WEL: Geen punte moet vir die plasingprosedure toegeken word nie.**Maks. (4)****3.3 Keuringsprosedure****3.3.1 Aspekte van die keuringsprosedure vanuit die scenario**

- Voorlopige onderhoude is gevoer omdat baie mense vir die vakante pos aansoek gedoen het.✓
- LO het die kandidate op die kortlys vir onderhoude genooi.✓

LET WEL: 1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**2. Ken slegs punte toe vir antwoorde uit die scenario aangehaal.****(2 x 1) (2)**

3.3.2 Rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud

- Ken gelyke hoeveelheid tyd toe✓ vir elke kandidaat.✓
- Stel die lede van onderhoudspaneel✓ aan elke aansoeker/ kandidaat voor.✓
- Laat die kandidaat✓ op sy/haar gemak voel.✓
- Verduidelik die doel van die onderhoud✓ aan die paneel en die kandidaat.✓
- Stel/vra dieselfde vrae✓ aan al die kandidate. ✓
- Skryf die kandidaat se antwoorde neer✓ vir toekomstige verwysing.✓
- Moenie die kandidaat✓ mislei/onder 'n wanindruk plaas nie.✓
- Vermoed diskriminerende/kontroversiële✓ soorte vrae✓,
- Voorsien 'n geleentheid vir die kandidaat✓ om vrae te vra.✓
- Sluit die onderhoud af deur die kandidaat te bedank✓ vir bywoning van die onderhoud.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud.

Maks (6)**3.4 Impak van byvoordele op besighede****Positiewes/Voordele**

- Aanloklike byvoordeelpakkette✓ kan lei tot hoër werknemerretensie/verminder werknemeromset.✓
- Lok gekwalifiseerde/vaardige/ervare werknemers✓ wat positief kan bydra tot die besigheid se doelstellings/doelwitte.✓
- Verbeter produktiwiteit✓ wat lei tot hoër winsgewendheid.✓
- Dit verhoog werknemer-tevredenheid/lojaliteit/moraal✓ omdat hulle bereid is om die ekstra myl te loop.✓
- Besighede spaar geld✓ omdat byvoordele van belasting afgetrek kan word.✓
- Byvoordele kan as 'n hefboom✓ tydens salarisonderhandelinge gebruik word.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van byvoordele op besighede.

EN/OF**Negatiewes/Nadele**

- Besighede wat nie byvoordele kan bied nie✓ slaag nie daarin om vaardige werkers te lok nie.✓
- Besighede wat verskillende byvoordeelplanne bied✓ kan ongelukkigheid veroorsaak by diegene wat minder voordele ontvang wat kan lei tot laer produktiwiteit.✓
- Dit kan lei tot konflik/korrupsie✓ indien dit onbillik/onregverdig toegewys word.✓
- Byvoordele is bykomende koste✓ wat kan lei tot kontantvloei-probleme.✓
- Verminder besigheidswins✓, omdat byvoordele-/pakket-/vergoedingskoste hoër is.✓
- Administratiewe koste verhoog✓ omdat byvoordele korrek opgeteken moet word vir belastingdoeleindes.✓
- Werkers bly slegs by die besigheid ter wille van die byvoordele✓, en is nie altyd toegewyd/lojaal aan die taak/besigheid nie.✓
- Besighede moet adviseurs/prokureurs betaal✓ om hulle te help om byvoordeelplanne saam te stel wat aan wetgewing voldoen.✓
- Foute in voordeelplanne✓ kan lei tot baie duur hofsake/regsboetes.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van byvoordele op besighede.

Maks (6)

3.5 Gehalteaanwysers van die openbare betrekkinge funksie

- Vinnige hantering van negatiewe publisiteit/minder/min/geen insidente van negatiewe publisiteit nie.✓✓
- Voorsien gereelde/positiewe persverklarings.✓✓
- Implementeer volhoubare korporatiewe maatskaplike investering/KMI-programme.✓✓
- Goeie resultate/Positiewe terugvoer van publieke opnames oor die besigheid se beeld.✓✓
- Hoë standaard van interne publisiteit/voorkoms van geboue/professionele telefoonetiket. ✓✓
- Lewering van gehalte goedere/dienste wat die handelsmerk/beeld by sleutelbelangegroep/klante/verskaffers/regering/diensverskaffers kan bevorder.✓✓
- Nakoming van huidige wetgewing soos SEB-voldoening.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die gehalteaanwysers van die openbarebetrekkinge-funksie.

Maks. (4)**3.6 Stappe van die BDKH-model vanuit die scenario**

STAPPE VAN BDKH-MODEL	MOTIVERING
1. Beplan✓✓	Hulle het idees ontwikkel om hul prosesse en stelsels te verbeter.✓
2. Doen✓✓	DB het besluit om die veranderinge op 'n klein skaal te implementeer.✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) stappe van die BDKH model na.
 2. Ken punte toe vir die stappe van die BDKH model selfs as die aanhalings onvolledig was.
 3. Geen punte word vir die motiverings toegeken indien die stappe van die BDKH model verkeerd geïdentifiseer was nie.
 4. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.

Maks (6)**3.7 Impak van totale gehaltebestuur/TGB indien swak geïmplementeer**

- Stel onrealistiese spertye✓ wat nie bereik kan word nie.✓
- Werknemers is nie voldoende opgelei nie✓ wat tot lae gehalte produkte lei.✓
- Afname in produktiwiteit✓, as gevolg van onderbrekings.✓
- Besighede kan nie die nodige veranderinge aan produkte/dienste maak✓ om sodoende die behoeftes van die klante te bevredig nie.✓
- Die besigheid se reputasie/beeld kan skade lei✓ as gevolg van swak kwaliteit/foutiewe produkte.✓
- Klante sal baie alternatiewe hê om van te kies✓ en die impak kan vernietigend vir die besigheid wees.✓
- Beleggers kan hul beleggings onttrek✓, indien daar 'n afname in winste is.✓
- Afname in verkope✓, omdat meer produkte deur ontevrede klante teruggestuur word.✓
- Hoë personeelomset✓ as gevolg van swak vaardigheidsontwikkeling.✓
- Ongedokumenteerde/Ongekontroleerde gehaltebeheerprosesse/-stelsels✓ kan lei tot foute/afwykings van voorafbepaalde gehaltestandaard.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die impak van TGB indien besighede dit swak implementeer.

Maks (6)

3.8 Verskil tussen gehaltebeheer en gehalteversekering

GEHALTEBEHEER	GEHALTEVERSEKERING
- Stelsel wat verseker dat die verlangde gehalte verkry word deur die finale produk te inspekteer.√√	- Kontroles uitgevoer gedurende en na afloop van die produksieproses.√√
- Verseker dat die finale produk aan die vereiste standarde voldoen.√√	- Verseker dat die vereiste standarde behaal word tydens elke fase van die proses.√√
- Proses wat verseker dat produkte deurlopend volgens hoë standarde vervaardig word.√√	- Prosesse wat in plek gestel word om te verseker dat die gehalte van produkte/dienste/stelsels voldoen aan voorafbepaalde standarde met minimale defekte/vertragings/tekortkominge. √√
- Kontrolering van grondstowwe/werknemers/masjinerie/werkmanskap/produkte om te verseker dat hoë standarde gehandhaaf word.√√	- Verseker dat elke proses daarop gemik is om die produk die eerste keer reg te kry en voorkom dat foute herhaal word.√√
- Behels die daarstelling van teikens/meting van prestasie en die neem van regstellende maatreëls. √√	- Het te doen met die 'inbou' van kwaliteit in teenstelling met die 'nagaan van' kwaliteit. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met gehaltebeheer.	- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met gehalteversekering.
Submaks (2)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Die verskil hoef nie verbind te wees nie maar moet duidelik wees.
 3. Ken 'n maksimum van TWEE (2) punte toe, indien die verskil nie duidelik is nie/Sien slegs of gehaltebeheer of gehalteversekering na.

Maks (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 3	PUNTE
3.1	2
3.2	4
3.3.1	2
3.3.2	6
3.4.	6
3.5	4
3.6	6
3.7	6
3.8	4
TOTAAL	40

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE**BESIGHEIDSOMGEWINGS****4.1 Regte van verbruikers soos in die Wet op Verbruikersbeskerming/WVB gestipuleer**

- Reg om te kies✓
- Reg op privaatheid✓
- Reg op regverdige en billike handelspraktyke✓
- Reg op openbaarmaking en inligting✓
- Reg op billike en verantwoordelike bemarking✓
- Reg op billike waarde, goeie gehalte en veiligheid✓
- Reg op aanspreeklikheid deur verskaffers✓
- Reg op eerlike, billike en redelike terme en voorwaardes✓
- Reg op gelykheid in die verbruikersmark✓

LET WEL 1. Sien slegs die eerste DRIE (3) na.**2. Ken slegs punte toe vir verbruikersregte soos hierbo genoem.**
(3 x 1) (3)**4.2 Besigheidsektore en hul omgewings****4.2.1 Tersiële sektor✓✓** **(2)****Motivering**Khanya Kommunikasie bied internetdienste vir verskillende kliënte aan.✓ **(1)****LET WEL: Geen punte word vir die motivering toegeken indien die sektor verkeerd geïdentifiseer was nie.****Maks (3)****4.2.2 Uitdagings en besigheidsomgewing vanuit die scenario**

UITDAGINGS (4.2.2)	BESIGHEIDSOMGEWINGS (4.2.3)
1. Hulle werknemers het as gevolg van onsuksesvolle salarisonderhandelinge aan 'n wettige staking deelgeneem.✓	Mikro✓
2. Gereelde beurtkrag het KK forseer om op sekere dae vroeër te sluit.✓	Makro✓
3. KK het ook baie kliënte aan Greg Kommunikasie afgestaan, wat soortgelyke dienste teen laer pryse bied.✓	Mark✓
Maks (3)	Maks (3)

LET 1. Sien slegs die eerste DRIE (3) na.

WEL: 2. Indien die besigheidsomgewing nie aan die uitdaging gekoppel is nie, sien slegs die uitdaging na.

3. Ken punte toe vir die besigheidsomgewing al is die uitdaging nie volledig aangehaal nie.

4. Aanvaar stappe in enige volgorde.

4.3 Befondsing van SOOO's

- Vaardigheidsontwikkelingsheffings word deur werkgewers✓ aan die SAID, as 'n invorderingsagent vir die regering, betaal.✓
- Werknemers met 'n salarisrekening wat R500 000 per jaar oorskry✓, moet een persent (1%) van hul jaarlikse salaris as 'n heffing betaal.✓
- Die verskillende SOOO's ontvang 80% van die heffing vir organisatoriese uitgawes✓ en 20% word aan die Nasionale Vaardigheidsfonds oorbetal.✓
- Skenkings/Toelaes ontvang✓ vanaf die publiek/besighede/KMI-programme.✓
- Surplusfondse✓ van regeringsinstellings.✓
- Fondse ontvang✓ vir die lewering van hul dienste.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe SOOO's befonds word.

Maks (4)**4.4 Stappe wanneer strategieë geëvalueer word**

- Onderzoek die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie.✓✓
- Kyk vorentoe en agtertoe in die implementeringsproses.✓✓
- Vergelyk die verwagte prestasie met die werklike prestasie.✓✓
- Bepaal die redes vir afwykings en ontleed hierdie redes.✓✓
- Neem korrektiewe aksie sodat die afwykings reggestel kan word.✓✓
- Stel spesifieke datums vir beheer en opvolg.✓✓
- Stel 'n tabel op van die voor- en nadele van 'n strategie.✓✓
- Besluit op die verlangde uitkoms soos in die vooruitsig gestel toe die strategieë geïmplementeer word. ✓✓
- Oorweeg die impak van die strategiese implementering in die interne en eksterne omgewings van die besigheid.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die stappe wat hulle moet oorweeg wanneer strategieë geëvalueer word.

LET WEL: Aanvaar stappe in enige volgorde.**Maks (4)****BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE****4.5 Bronne van interne werwing**

- Interne e-posse/Intranet/webblad aan personeel✓
- Mondelings ('word of mouth')/Personeelvergaderings✓
- Besighedsnuusbriewe/omsendbriewe aan personeel✓
- Interne/bestuur verwysings✓
- Kantoor kennisgewingborde✓
- Interne bulletins✓
- Aanbevelings deur huidige werknemers✓
- Roofwerwing ('Head hunting') binne in die besigheid/organisasie se databasis✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die bronne van interne werwing.

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.**(4 x 1) (4)****4.6 Implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming/WGI op die menslikehulpbron-funksie****4.6.1 Implikasies van die WGI op menslikehulpbron-funksie vanuit die scenario**

- Lisa, die bestuurder van die menslikehulpbron-funksie by Giant Handelaars, verwag om die werknemers wat werk van gelyke waarde doen, dieselfde te betaal.✓
- Lisa is versoek om 'n opsomming van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) vir maklike toegang en verwysing by ontvangs te plaas.✓

LET WEL: 1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**2. Ken slegs punte toe vir antwoorde uit die scenario aangehaal
(2 x 1) (2)**

4.6.2 Ander implikasies van die WGI op die menslikehulpbron-funksie

- Stel gelyke indiensnemingsplanne saam✓ wat aandui hoe regstellende aksie geïmplementeer sal word.✓
- Verseker dat regstellende aksie✓ diversiteit in die werkplek bevorder.✓
- Die menslikehulpbronnbestuurder moet werknemers billik/regverdig behandel✓ en gelyke geleenthede in die werkplek bevorder/skep✓.
- Heropleiding/Ontwikkeling/Opleiding van aangewesegroepe✓ deur middel van vaardigheidsontwikkelingsprogramme.✓
- Definieer die aanstellingsproses duidelik✓, sodat alle partye deeglik ingelig is.✓
- Stel/Wys 'n bestuurder aan wat sal verseker dat die gelyke indiensnemingsplan✓ geïmplementeer/gereeld gemonitor sal word.✓
- Lewer verslag aan die Departement van Arbeid oor die vordering✓ met die implementering van die gelykheidsplan.✓
- Doen mediese/psigometriese toetse✓ op 'n billike wyse op werkers/wanneer dit as noodsaaklik geag word.✓
- Verseker dat die werkplek die demografie✓ van die land op alle vlakke weerspieël.✓
- Herstruktureer/Analiseer huidige indiensnemingsbeleide/-praktyke/-prosedures✓ om voorheen-benadeelde groepe te akkommodeer✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander implikasies van die WGI op die menslikehulpbron-funksie.

LET WEL: Geen punte moet toegeken word vir antwoorde wat in VRAAG 4.6.1 aangehaal is nie.

Maks (4)

4.7. Voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel

- Doeltreffende diens aan klante kan gelewer word✓, wat lei tot verhoogde klante-tevredendheid.✓
- Tyd en hulpbronne✓ word doeltreffend benut.✓
- Produktiwiteit verhoog as gevolg van behoorlike tydsbestuur✓/gebruik van hoë gehalte hulpbronne.✓
- Produkte/Dienste word deurlopend verbeter✓, wat tot groter klante-tevredenheid lei.✓
- Visie en missie/Ondernemingsdoelwitte✓ kan bereik word.✓
- 'n Onderneming het 'n mededingende voordeel✓ bo sy mededingers.✓
- Deurlopende opleiding sal die gehalte van werknemers se vaardighede/kennis✓ voortdurend verbeter.✓
- Werkgewers en werknemers sal 'n gesonde werksverhouding hê✓ wat gelukkige/ produktiewe werkers tot gevolg het.✓
- Groter marktaandeel/meer klante✓ verbeterde winsgewendheid.✓
- Verbeter die besigheid se beeld✓, omdat daar minder foutiewe produkte/terugsendings, is.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.

Maks (4)

4.8 Impak van deurlopende vaardighedeontwikkeling/onderwys en opleiding as 'n TGB-element**Positiewes/Voordele**

- Groot besighede het 'n menslikehulpbron-afdeling√ wat aan vaardigheidsopleiding en -ontwikkeling toegewy word.√
- Menslikehulpbron-deskundiges verseker dat opleidingsprogramme√ op verhoogde klante tevredenheid gemik is.√
- Vermoë om gespesialiseerde/vaardige werknemers√ te bekostig.√
- Groot besighede doen vaardigheidsoudits om die vaardighede-/ onderrigvlakke van personeel te bepaal√ wat die gehalte van produkte positief kan beïnvloed.√
- Is in staat om gekwalifiseerde opleiers te huur √ om werknemers op 'n gereelde basis op te lei.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van deurlopende vaardighedeontwikkeling/onderrig en opleiding as 'n TGB-element op groot besighede.

EN/OF**Negatiewes/Nadele**

- Swak kommunikasiestelsel in groot besighede√ kan verhinder dat doeltreffende opleiding plaasvind.√
- Opgeleide werknemers kan moontlik die onderneming verlaat vir beter poste√ nadat hulle meer vaardighede verkry het.√
- Werknemers raak gedemotiveerd √ as hulle nie vir erkenning vir opleiding ontvang nie.√
- Werknemers wat spesialiseer in eng gedefinieerde poste√ kan gefrustreerd/gedemotiveerd raak.√
- Werknemers is dalk nie bewus van die vaardigheidsvlak wat hulle moet hê√ om hul teikens te bereik nie.√
- Dit kan moeilik wees om die doeltreffendheid van die opleiding√ te monitor/evalueer.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van deurlopende vaardighedeontwikkeling/onderrig en opleiding as 'n TGB-element op groot besighede.

Maks (6)
[40]**UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 4	PUNTE
4.1	3
4.2.1	3
4.2.2	3
4.2.3	3
4.3	4
4.4	4
4.5	4
4.6.1	2
4.6.2	4
4.7	4
4.8	6
TOTAAL	40

TOTAAL AFDELING B: 80

AFDELING C**Sien slegs die EERSTE antwoord na.****VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)****5.1 Inleiding**

- Besighede pas die strategiese bestuursproses toe in reaksie op veranderinge in die besigheidsomgewing.✓
- Besighede oorweeg diversifikasiestrategieë wanneer hulle geleentheid vir groei uitgeput is deur beide die produk en die mark te verander.✓
- Die PESTWO-faktore stel besighede in staat om die negatiewe impak van eksterne faktore op hulle bedrywighede te meet.✓
- Besighede moet die nuutste strategieë navors en gebruik om die uitdagings wat deur die makro-omgewing gestel word, te hanteer.✓
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die strategiese bestuursproses/tipes diversifikasiestrategieë/uitdagings vir ekonomiese/maatskaplike/tegnologiese PESTWO-faktore/maniere waarop besighede hierdie uitdagings kan hanteer.

Enige (2 x 1) (2)**5.2 Strategiese bestuursproses****OPSIE 1**

- Daar moet 'n duidelike visie/missiestelling/meetbare/realistiese doelwit in plek wees. ✓✓
- Identifiseer geleenthede/swakhede/sterk punte/bedreigings deur 'n omgewings/situasie-analise te doen.✓✓
- Instrumente beskikbaar vir omgewingsanalise kan 'n SSGB-analise/Porter se Vyf Kragte-model/PESTWO- analise/nywerheidsanalise-instrument insluit.✓✓
- Formuleer alternatiewe strategieë om op die uitdagings te reageer.✓✓
- Ontwikkel ('n) aksieplan(ne) wat die take wat uitgevoer moet word/spertye wat nagekom moet word/bronne wat bekom moet word, moet insluit.✓✓
- Implementeer gekose strategieë deur dit aan alle belanghebbendes deur te gee/besigheidsbronne te organiseer/personeel te motiveer.✓✓
- Deurlopende evaluering/monitering/meet van strategieë om regstellende aksie te onderneem.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat met die proses van strategiese bestuur verband hou.

OF**OPSIE 2**

- Hersien/ Analiseer/Hertoets hulle visie-/missie stelling.✓✓
- Voer 'n omgewingsanalise uit deur modelle soos SSGB/PESTWO/Porter se Vyf Kragte te gebruik. ✓✓
- Formuleer 'n strategie, soos 'n defensiewe/afleggingstrategie.✓✓
- Implementeer 'n strategie, gebruik 'n templaar soos 'n aksieplan.✓✓
- Beheer/Evalueer/Monitor die geïmplementeerde strategie om gapings/afwykings in die implementering te identifiseer.✓✓
- Neem regstellende stappe om te verseker dat doelwitte/doelstellings bereik word.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat met die proses van strategiese bestuur verband hou.

Maks. (12)

5.3 Soorte diversifikasie strategieë**Konsentriese diversifikasie** ✓✓

- Die besigheid voeg 'n nuwe produk of diens by wat verband hou met bestaande produkte ✓ en wat nuwe klante sal lok. ✓
- Vind plaas wanneer 'n besigheid hulle produkreeks/teikenmarkte ✓ wil vergroot. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat met konsentries as 'n diversifikasie strategie verband hou.

Strategie (2)
Verduideliking (2)
Submaks. (4)

Horisontale diversifikasie ✓✓

- Die besigheid voeg nuwe produkte of dienste by wat nie verband hou met bestaande produkte nie ✓, maar wat vir bestaande klante aantreklik kan wees. ✓
- Vind plaas wanneer 'n besigheid 'n besigheid bekom of daarmee saamsmelt wat op dieselfde produksiestadium is ✓, maar wat 'n verskillende produk aanbied. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat met horisontale as 'n diversifikasie strategie verband hou.

Strategie (2)
Verduideliking (2)
Submaks. (4)

Konglomeraatdiversifikasie ✓✓

- Die besigheid voeg nuwe produkte of dienste by wat nie verband hou met bestaande produkte nie ✓ wat nuwe groepe klante kan lok. ✓
- Konglomeraatdiversifikasie beteken dat 'n besigheid ingroei ✓ in nuwe produkte, dienste en markte. ✓
- Vind plaas wanneer 'n besigheid hulle produkreeks en teikenmarkte ✓ wil vergroot. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat met konglomeraat as 'n diversifikasie-strategie verband hou.

Strategie (2)
Verduideliking (2)
Submaks. (4)

LET WEL: Sien slegs die eerste DRIE (3) na**Maks. (12)****5.4 Uitdagings wat deur die PESTWO-faktore gestel word****5.4.1 Ekonomies**

- Hoë inflasie/Rentekoers kan die marktaandeel van besighede verminder ✓ as klante nie hoë pryse kan bekostig nie ✓/Verhoging in belasting ✓ sal lei tot minder klantebesteding. ✓
- Lenings kan duur wees ✓ as gevolg van hoë rentekoerse. ✓
- Fluktuasies in buitelandse geldeenheid ✓ kan invoer beperk. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die ekonomiese faktor as 'n PESTWO-element uitdagings vir besighede inhou. Submaks. (4)

5.4.2 Sosiaal

- Klante kan dalk nie produkte bekostig nie ✓ as gevolg van lae inkomstevlakke/hoë werkloosheid. ✓
- Besighede is dalk nie vertrou ✓ met die taal van hulle klante nie. ✓
- Sommige besighede se verkope kan verminder ✓ omdat klante eerder verkies om hulle geld op mediese rekeninge/uitgawes te spandeer. ✓
- Hoë misdaadkoers kan handelsure van besighede beïnvloed ✓ wat lei tot 'n dalende wins. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die maatskaplike faktor as 'n PESTWO-element uitdagings vir besighede inhou. Submaks (4)

5.4.3 Tegnologies

- Besighede hou dalk nie by/is nie bewus van✓ die nuutste tegnologie nie.✓
- Werknemers het dalk nie die vaardighede✓ om nuwe tegnologie/toerusting te bedryf/instand te hou nie.✓
- Besighede kan dalk nie nuwe tegnologie✓ bekostig nie.✓
- Kan dalk nie aanlyn transaksies/e-handel✓ bekostig/hanteer nie.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die tegnologiese faktor as 'n PESTWO-element uitdagings vir besighede inhou.

Submaks. (4)

Maks. (10)**5.5 Maniere waarop besighede die uitdagings wat die PESTWO-faktore bied kan hanteer****Ekonomies**

- Leen geld by finansiële instellings wanneer rentekoerse gunstig is.✓✓
- Besighede moet eerder oorweeg om hulle winsgrense te verlaag as om die koste van hulle produkte te verhoog.✓✓
- Neem wisselkoerse in ag wanneer daar met ander lande handel gedryf word.✓✓
- Onderhandel oor gunstige rentekoerse met krediteure.✓✓
- Onderhandel oor betalingsvoorwaardes met verskaffers.✓✓
- Verkoop/Raak ontslae van bates wat nie meer winsgewend is nie.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop besighede die uitdagings van die ekonomiese faktor as 'n PESTWO-element kan hanteer.

Submaks. (4)

Sosiaal

- Verkoop plaasvervangerprodukte teen laer pryse as gevolg van lae vlakke van inkomsteverspreiding/Neem mense van die plaaslike gemeenskap in diens.✓✓
- Leer plaaslike tale aan/Stel werknemers aan wat die plaaslike taal goed kan praat.✓✓
- Besighede moet baie goed ingelig wees oor die aanvraag/neigings van hulle klante.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop besighede die uitdagings van die sosiale faktor as 'n PESTWO-element kan hanteer.

Submaks. (4)

Tegnologies

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

Submaks. (4)

**LET
WEL:**

1. Ken punte toe vir aanbevelings wat gekoppel is aan die uitdagings in VRAAG 5.4.
2. Ken punte toe vir RELEVANTE aanbevelings wat nie aan die uitdagings gekoppel is nie.

Maks. (12)

5.6 Gevolgtrekking

- Alle vlakke van bestuur moet by die strategiese bestuursproses betrokke wees om suksesvolle implementering van besigheidstrategieë te verseker.√√
- Die diversifikasiestrategieë kan besighede help om verkope en marktaandeel van die organisasie te verhoog.√√
- 'n Diepgaande analise van die uitdagings wat ekonomiese en maatskaplike faktore bied kan besighede in staat stel om voor hulle mededingers te bly.√√
- Besighede moet weet hoe om die nuutste tegnologiese ontwikkelings te gebruik om sodoende die huidige klant se behoeftes te bevredig.√√
- Die doeltreffende implementering van die PESTWO-faktore verseker dat besighede maniere vind om die uitdagings wat deur die eksterne omgewing gestel word, te hanteer.√√
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die strategiese bestuursproses/tipes diversifikasiestrategieë/uitdagings vir ekonomiese/maatskaplike/tegnologiese PESTWO-faktore/maniere waarop besighede hierdie uitdagings kan hanteer.

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

UITEENSETTING VAN PUNTE

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Strategiese bestuursproses	12	
Tipes diversifikasiestrategieë	12	
Uitdagings wat die PESTWO-faktore bied <ul style="list-style-type: none"> o Ekonomiese o Sosiaal o Tegnologiese 	10	
Maniere waarop besighede die uitdagings van die PESTWO-faktore kan hanteer	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Uitleg	2	8
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

SASO – vir elke komponent:

Gee 2 punte indien aan al die vereistes voldoen is.

Gee 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.

Gee 0 punte waar glad nie aan vereistes voldoen is nie.

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHED (MENSLIKEHULPBRONFUNKSIE)**6.1 Inleiding**

- Die korrekte werwingsprosedure stel besighede in staat om 'n behoorlike posanalise te doen wat gebruik sal word om geskikte kandidate vir die vakante pos te identifiseer. ✓
- Die eksterne werwingsmetode stel besighede in staat om te groei want hulle kan plaaslike en in die buiteland werf. ✓
- 'n Behoorlike induksieproses stel werkgewers en nuwe werknemers in staat om 'n gemeenskaplike begrip van die verwagte uitsette en prestasies te hê. ✓
- 'n Wettige indiensnemingskontrak elimineer wanvertolking aangaande die bepalings en voorwaardes van indiensneming. ✓
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die werwingsprosedure/impak van eksterne werwing/voordele van induksie/regsvereistes van die indiensnemingskontrak.

Enige (2 x 1) (2)**6.2 Werwingsprosedure**

- Die menslikehulpbronbestuurder moet die pos evalueer/die posanalise voorberei wat die posspesifikasie/posbeskrywing insluit/ten einde die werwingsbehoefte te identifiseer. ✓✓
- Die menslikehulpbronbestuurder (MHB) moet die posbeskrywing voorberei om sodoende die verantwoordelikhede/sleutelprestasie-areas wat verwant is aan die aard van die pos, vas te stel. ✓✓
- Die menslikehulpbronbestuurder moet die posspesifikasie/beskrywing/sleutelprestasiegebiede aandui om geskikte kandidate te lok. ✓✓
- Kies die werwingsmetode, soos intern/ekstern, om die geskikte aansoekers/kandidate te teiken/bereik. ✓✓
- Vakante poste kan intern geadverteer word via interne e-pos/mondelings/personoeelaankondigings. ✓✓
- Indien interne werwing onsuksesvol is, moet eksterne werwing oorweeg word. ✓✓
- Indien eksterne werwing gekies word, moet relevante werwingsbronne soos werwingagentskappe/tersiêre instellings/koerante, genader word. ✓✓
- 'n Advertensie moet met die relevante inligting soos die naam van die maatskappy/kontakbesonderhede/kontakpersoon, voorberei word, ✓✓.
- Plaas die advertensie in die gepaste media wat sal verseker dat die beste kandidaat sal aansoek doen. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die werwingsprosedure.

Maks. (10)**6.3 Impak van eksterne werwing****Positief/Voordele**

- Nuwe kandidate bring nuwe talente/idees/ondervinding/vaardighede ✓ na die besigheid. ✓
- Daar is 'n groter poel ✓ kandidate waaruit gekies kan word. ✓
- Dit kan help dat die besigheid voldoen aan regstellende aksie ✓ en BBSEB-teikens. ✓
- Verminder ongelukkigheid/konflik onder huidige werknemers ✓ wat vir die pos aansoek gedoen het. ✓
- Daar is 'n beter kans om 'n geskikte kandidaat met die nodige vaardighede/kwalifikasies/vermoëns te kry ✓ wat nie veel opleiding/ontwikkeling hoef te kry nie wat koste verminder. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van eksterne werwing op besighede.

EN/OF

Negatief/Nadele

- Inligting op CV's/vanaf referente ✓ is dalk nie betroubaar nie. ✓
- Baie ongeskikte aansoeke ✓ kan die keuringsproses stadig maak. ✓
- Nuwe kandidate neem gewoonlik langer om aan te pas ✓ by 'n nuwe werksomgewing. ✓
- Eksterne bronne kan duur wees ✓, bv. werwingsagentskappe se gelde/advertensies in koerante en tydskrifte. ✓
- Die keuringsproses is dalk nie doeltreffend nie ✓ omdat 'n onbevoegde kandidaat gekies kan word. ✓
- Werwingsproses neem langer ✓ aangesien 'n agtergrond ondersoek gedoen moet word. ✓
- Indiensopleiding kan benodig word ✓ wat produktiwiteit tydens opleiding verminder. ✓
- Eksterne werwing mag promosie/groeigeleenthede beperk ✓ wat tot wrok onder werknemers kan lei. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van eksterne werwing op besighede.

Maks. (14)**6.4 Voordele van induksie**

- Laat nuwe werknemers gou aanpas ✓ en doeltreffend werk. ✓
- Verseker dat nuwe werknemers reëls/bepelings ✓ in die besigheid verstaan. ✓
- Nuwe werknemers kan verhoudings met medewerknemers opbou ✓ wat lei tot goeie spanwerk. ✓
- Laat nuwe werknemers gemaklik/welkom voel by die werkplek ✓, wat angs/onsekerheid/vrees verminder. ✓
- Die uitslae wat tydens die induksieproses bekom word ✓ skep 'n basis vir gefokusde opleiding. ✓
- Verhoog kwaliteit van prestasie/produktiwiteit ✓ wat die doeltreffende gebruik van werksmetodes/hulpbronne bevorder. ✓
- Verminder die behoefte aan voortgesette opleiding ✓ en ontwikkeling. ✓
- Werknemers sal vertrouwd wees met organisasiestruktuur ✓; die verkillende departemente met hul toesighouers en laevlakbestuurders. ✓
- Geleenthede word vir nuwe werknemers geskep ✓ sodat hulle verskillende departemente kan ervaar/verken. ✓
- Nuwe werknemers sal hulle rolle/verantwoordelikhede ✓ met betrekking tot veiligheidsregulasies en reëls verstaan. ✓
- Nuwe werknemers sal die uitleg van die gebou/fabriek/kantore/waar alles is, ken ✓, wat produksietyd bespaar. ✓
- Leer meer oor die besigheid sodat nuwe werknemers hulle rolle/verantwoordelikhede verstaan ✓ ten einde meer doeltreffend te wees. ✓
- Maatskappybeleide oor gedrag/prosedures/veiligheid en sekuriteit/indiensnemingskontrak/voorwaardes van indiensneming/werksure/verlof ✓ word gekommunikeer. ✓
- Realistiese verwagtinge vir nuwe werknemers ✓ asook vir die besigheid word geskep. ✓
- Nuwe werknemers voel deel van die span ✓ wat tot positiewe moraal en motivering lei. ✓
- Werknemers het 'n beter begrip van besigheidsbeleid ✓ oor etiese/professionele gedrag/prosedures/KMV. ✓
- Verminder personeelomset ✓ want werknemers is behoorlik georiënteer. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van induksie vir besighede.

Maks. (12)

6.5 Regsvereistes van die indiensnemingskontrak

- Beide die werkgever en werknemer moet die kontrak teken/kontraktuele bevoegdheid/kapasiteit besit. ✓✓
- Werkgever en werknemer moet saamstem oor enige veranderinge aan die kontrak. ✓✓
- Geen party kan eensydig aspekte van die indiensnemingskontrak verander nie. ✓✓
- Die vergoedingspakket/voordele ingesluit moet duidelik aangedui wees. ✓✓
- Die kontrak mag nie enige vereistes wat in konflik is met die WBDV, bevat nie. ✓✓
- Die indiensnemingskontrak moet 'n gedragkode en etiese kode insluit. ✓✓
- Aspekte van die indiensnemingskontrak kan weer gedurende die loop van indiensneming onderhandel word. ✓✓
- Die werkgever moet die belyings en voorwaardes van die indiensnemingskontrak aan die werknemer verduidelik. ✓✓
- Indiensnemingsvoorwaardes/pligte/verantwoordelikhede van die werknemers moet duidelik gestipuleer word. ✓✓
- Alle besigheidsbeleid, prosedures en tugkodes/-reëls moet deel vorm van die indiensnemingskontrak. ✓✓
- Die werkgever moet die werknemer toelaat om deeglik deur die kontrak te lees voordat dit geteken word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regsvereistes van die indiensnemingskontrak.

Maks. (10)**6.6 Gevolgtrekking**

- Besighede moet deeglik vertrou wees met die werwingsprosedure om uitgawes vir die gebruik van die dienste van werwingsagentskappe te beperk. ✓✓
- Besighede moet die negatiewe impak van eksterne werwing analiseer en dit sodoende in nuwe besigheidsgeleenthede/groei omskep. ✓✓
- Nuwe werknemers wat behoorlik georiënteer is, sal meer waarskynlik waardevolle insette vir die besigheid se rekruteringstrategieë lewer. ✓✓
- 'n Wettige indiensnemingskontrak moet aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes voldoen. ✓✓
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die werwingsprosedure/impak van eksterne werwing/voordele van induksie/regsvereistes van die indiensneming kontrak.

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

VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTE

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Werwingsprosedure	10	
Impak van eksterne werwing op besighede	14	
Voordele van induksie vir besighede	12	
Regsvereistes van die indiensnemingskontrak	10	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise/Interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

SASO – vir elke komponent:

Gee 2 punte indien aan al die vereistes voldoen is.

Gee 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.

Gee 0 punte waar glad nie aan vereistes voldoen is nie.

TOTAAL AFDELING C: 40
GROOTTOTAAL: 150