



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

Iphondo leMpuma Kapa: Isebe leMfundo
Provinsie van die Oos Kaap: Departement van Onderwys
Porafensie Ya Kapa Botjahabela: Lefapha la Thuto

NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT

GRAAD 12

SEPTEMBER 2025

BESIGHEIDSTUDIES V1 NASIENRIGLYN

PUNTE: 150

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 30 bladsye.

NOTAS AAN NASIENERS

1. 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

- 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 dienoreenkomstig 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 gepeenaliseer 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 kandidaat 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 vaardighede, 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.

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 ten einde die alternatiewe antwoorde te finaliseer.

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 punttoekenning 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 subvraag) 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 twee voorbeelde, nie ouer as twee (2) jaar wat gebaseer is 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 C √√
 1.1.3 D √√
 1.1.4 C √√
 1.1.5 B √√

(5 x 2) (10)

- 1.2 1.2.1 leerlingskap √√
 1.2.2 sekondêre √√
 1.2.3 interne √√
 1.2.4 bestuurstelsel √√
 1.2.5 administratiewe √√

(5 x 2) (10)

- 1.3 1.3.1 I √√
 1.3.2 E √√
 1.3.3 H √√
 1.3.4 F √√
 1.3.5 C √√

(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 antwoorde na.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS**2.1 TWEE tipes verlof**

- Siekteverlof ✓
- Jaarlikse verlof ✓
- Gesinsverantwoordelikeverlof ✓
- Kraamverlof ✓
- Ouerskapsverlof/Aannemingsverlof ✓
- Vaderskapsverlof ✓

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

(2 x 1) (2)

2.2 Befondsing van SOOO's

- Vaardigheidsontwikkelingsheffings word deur werkgewers aan SAID betaal as 'n invorderingsagentskap vir die regering. ✓✓
- Werkgewers wie se salarisrekening meer as R500 000 per jaar oorskry moet een persent (1%) van hul jaarlikse salarisse as 'n heffing betaal. ✓✓
- Die verskillende SOOO's ontvang tagtig persent (80%) van die heffing vir organisatoriese uitgawes en die oorblywende twintig persent (20%) word aan die Nasionale Vaardigheidsfonds betaal. ✓✓
- Donasies/toelaes ontvang van die publiek/besighede/KMI-programme. ✓✓
- Surplusfondse ontvang van regeringsinstellings. ✓✓
- Fondse ontvang uit die lewering van hul dienste. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe SOOO's befonds word.

Maks. (6)

2.3 PESTWO FAKTOR**2.3.1 PESTWO-faktor uit die scenario**

Sosiaal ✓✓

(2)

2.3.2 Maniere waarop besighede die uitdagings wat deur die sosiale faktore veroorsaak word, kan hanteer

- Verkoop plaasvervangende/generiese produkte teen laer pryse as gevolg van lae vlakke. ✓✓
- Leer plaaslike tale/Stel werknemers aan wat goed vertrou is met die plaaslike taal. ✓✓
- Besighede moet goed vertrou wees met die eise van hul kliënte. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede die uitdagings wat deur sosiale komponent as 'n PESTWO-faktor veroorsaak word, kan hanteer.

LET WEL: Aanvaar relevante feite selfs al is die PESTWO-faktor verkeerdelik as 'n antwoord in VRAAG 2.3.1 geïdentifiseer.

Maks. (4)

2.4 Regte van werkgewers ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995)

- Werkgewersorganisasies te vorm ✓ om hulle in arbeidsverwante sake te verteenwoordig. ✓
- Vorm bedingingsrade ✓ vir kollektiewe bedingingsdoeleindes. ✓
- Werknemers uit te sluit ✓ wat aan arbeidsaksies /onbeskermde/ onwettige stakings deelneem. ✓
- Ontslaan werknemers ✓ wat aan 'n onbeskermde staking/wangedrag soos intimidasie/geweldpleging gedurende stakings deelneem. ✓
- Om nie 'n werknemer wat aan 'n wettige staking deelgeneem het, te betaal/vergoed ✓ vir dienste/werk wat hulle nie tydens die staking gedoen het nie. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van werkgewers ingevolge die WAV. **Maks. (4)**

2.5 Tipes defensiewe strategieë

2.5.1 Ontbondeling/Vervreemding ✓✓

- Raak ontslae van/Verkoop sommige bates/afdelings/departemente wat nie meer winsgewend/produktief is nie. ✓
- Verkoop van afdelings/produklyne wat stadige groeipotensiaal toon. ✓
- Vermindering van die aantal aandeelhouders, deur eienaarskap te verkoop. ✓
- Skulde af te betaal deur onproduktiewe bates te verkoop. ✓
- Onttrekking/Disinvestering van hul beleggingsaandeel in 'n ander besigheid. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ontbondeling/vervreemding as 'n tipe defensiewe strategie.

Strategie (2)
Beskrywing (1)
Submaks (3)

2.5.2 Aflegging ✓✓

- Beëindiging van indiensnemingskontrakte/Ontslag van werknemers vir operasionele/strukturele/herstruktureeringsredes/om koste/uitgawes te verminder. ✓
- Vermindering van die aantal produklyne/sluiting van sekere afdelings kan daartoe lei dat sommige werkers oortollig raak. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aflegging as 'n tipe defensiewe strategie.

Strategie (2)
Beskrywing (1)
Submaks (3)

2.5.3 Likwidasie ✓✓

- Verkoop van alle bates/Die beëindiging van die sake-aktiwiteite as gevolg van die onvermoë om krediteure terug te betaal/bankrotskap/gebrek aan kapitaal. ✓
- 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/moeilikhed kan aansoek doen vir sakeredding om likwidasie te vermy. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met likwidasie as 'n tipe defensiewe strategie.

Strategie (2)
Beskrywing (1)
Submaks (3)

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.

Maks. (6)

2.6 Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS)

2.6.1 Voldoening aan WVBBS

- Peter Drukkers se werknemers is by die Vergoedingsfonds geregistreer. ✓
 - PD verseker ook dat die masjinerie in 'n goeie werkende toestand is. ✓
- (2 x 1) (2)

2.6.2 Negatiewe impak van WVBBS op besighede

- Eisprosedures ✓ kan tydrowend wees. ✓
- Prosedures wat deur hierdie Wet vereis word, kan duur wees ✓, aangesien papierwerk 'n ekstra administratiewe las op besighede plaas. ✓
- Werkgewers moet al hul werkers registreer ✓ en jaarlikse bydraes tot WVBBS maak, wat tot kontantvloei probleme kan lei. ✓
- Werkgewers kan gedwing word om swaar boetes te betaal ✓ indien hulle skuldig bevind word aan nalatigheid/nie-afdwinging van veiligheidsmaatreëls nie. ✓
- Implementeringsprosesse/prosedures wat deur die Wet vereis word ✓ kan duur wees. ✓
- Militêre werkers/Werkers wat tydelik/permanent in die buiteland in diens is ✓ word nie gedek nie. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak van WVBBS op besighede.

Maks. (4)

2.7 Doel van die Nasionale Kredietwet (NKW)

- Om die sosiale en finansiële welstand ✓ van alle Suid-Afrikaners te bevorder. ✓
- Om verantwoordelike kredietverlening te bevorder ✓ en roekelose kredietverlening te voorkom. ✓
- Om die Nasionale Kredietreguleerder ✓ en Nasionale Krediettribunaal te stig. ✓
- Bevorder 'n billike ✓ kredietmark. ✓
- Verseker dat kredietburo's/kredietverskaffers geregistreer is ✓ om verbruikersuitbuiting te voorkom. ✓
- Maak seker dat verbruikers weet ✓ wat in hul kredietkontrakte ingesluit is. ✓
- Voorkom diskriminasie ✓ en verseker dat krediet vir alle verbruikers beskikbaar is. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die doel van die NKW.

Maks. (6)**2.8 Maniere om aan die WBDV te voldoen**

- Werkers moet slegs 9 uur per dag in 'n 5-dae werkweekse werk. /8 uur per dag in 'n 6-dae werkweek./Oortyd moet nie 10 uur per week oorskry nie. ✓✓
- Werkers kan tot ses weke betaalde siekteverlof neem gedurende 'n 36-maande siklus. ✓✓
- Werkers moet dubbel betaling ontvang as hulle gedurende openbare vakansiedae/Sondae werk. ✓✓
- Hulle moet 'n pouse van 60-minute neem na vyf ure se werk. ✓✓
- Besighede moet nie kinders onder die ouderdom van 16 in diens neem nie. ✓✓
- Verseker dat die indiensnemingskontrakte geen aspek van die vereistes van die WBDV oortree nie. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere om aan die WBDV te voldoen.

**Maks. (4)
[40]****UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 2	PUNTE
2.1	2
2.2	6
2.3.1	2
2.3.2	4
2.4	4
2.5	6
2.6.1	2
2.6.2	4
2.7	6
2.8	4
TOTAAL	40

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE**3.1 DRIE aspekte van 'n induksieprogram**

- Veiligheidsregulasies en -reëls. ✓
- Oorsig van die besigheid. ✓
- Inligting oor die besigheidsprodukte/dienste. ✓
- Vergadering met senior bestuur wat die maatskappy se visie/waardes/posbeskrywings/daaglikse take sal verduidelik. ✓
- Toer van die perseel. ✓
- Bekendstelling van sleutelpersone en nabye kollegas. ✓
- Diensvoorwaardes soos werksure/verlofaansoekproses/dissiplinêre prosedures. ✓
- Administratiewe besonderhede oor stelsels/prosesse/logistiek. ✓
- Bespreking van die dienskontrak en diensvoorwaardes. ✓
- Bespreking oor personeelbeleide soos die maak van privaat oproepe/gebruik van die internet, ens. ✓
- Bespreking oor werknemervoordele. ✓
- Korporatiewe sosiale verantwoordelikhedsprogramme. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aspekte wat in 'n induksieprogram ingesluit moet word.

LET WEL: Sien slegs die eerste DRIE (3) na.

(3 x 1)

(3)

3.2 Rol van die aansoeker/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 gebruik goeie lyftaal. ✓✓
- Toon selfvertroue en het 'n positiewe houding. ✓✓
- Toon respek en behandel die onderhoud met die nodige belangrikheid. ✓✓
- Wees nuuskierig en toon belangstelling in die besigheid. ✓✓
- Vra duidelikheidsoekende vrae oor die aangebode werk/posisie. ✓✓
- Wees eerlik oor jou foute en verduidelik hoe jy dit hanteer het. ✓✓
- Ken jou sterk- en swakpunte en wees voorbereid om dit te bespreek. ✓✓
- Bedank die onderhoudvoerder vir die geleentheid wat gegee is om deel te wees van die onderhoud. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van die kandidaat/aansoeker tydens die onderhoud.

Maks.

(6)

3.3 Tipe salarisbepalingsmetode uit die scenario

- 3.3.1
- Tydverwant ✓✓
 - **Motivering:** SuperSave-werknemers word betaal vir die tyd wat hulle by die werk deurbring. ✓

LET WEL: Moenie die punt vir die motivering toeken indien die salarisbepalingmetodes verkeerd geïdentifiseer is.

Identifikasie (2)

Motivering (1)

(3)

3.3.2 Impak van byvoordele op besighede**Voordele/Positiewe**

- Aantreklike byvoordeelpakkette ✓ kan lei tot hoër werknemerretensie/ verminder werknemeromset. ✓
- Lok gekwalifiseerde/vaardige/ervare werknemers ✓ wat positief tot die besigheidsdoelwitte/doelstellings kan bydra. ✓
- Verbeter produktiwiteit ✓ wat tot hoër winsgewendheid lei. ✓
- Dit verhoog werknemertevredenheid/lojaliteit ✓ aangesien hulle bereid mag wees om die ekstra myl te loop. ✓
- Besighede spaar geld ✓ omdat byvoordele van belasting afgetrek kan word. ✓
- Byvoordele kan as hefboom ✓ by salarisonderhandelinge gebruik word. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van byvoordele op besighede.

EN/OF**Nadele/Negatiewe**

- Besighede wat nie byvoordele kan bied nie ✓ slaag nie daarin om vaardige werkers te lok nie. ✓
- Besighede wat werknemers verskillende byvoordeelplanne aanbied ✓ kan ongelukkigheid veroorsaak. ✓/Werknemers wat minder byvoordele ontvang, is ongemotiveerd wees ✓ wat tot laer produktiwiteit lei. ✓
- Dit kan lei tot konflik/korrupsie lei ✓ indien dit onregverdig toegewys word. ✓
- Byvoordele is 'n bykomende koste ✓ wat tot kontantvloei probleme kan lei. ✓
- Verminder besigheidswins, ✓ omdat byvoordele-/pakket-/vergoedingskoste hoër is. ✓
- Administratiewe kostes verhoog ✓ omdat byvoordele korrek vir belastingdoeleindes aangeteken moet word. ✓
- 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 duur regsdinge/regulatoriese boetes. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van byvoordele op besighede.

Maks. (4)

3.4 Implikasies van die Wet op Gelyke Indiensneming op die menslike hulpbronsfunksie

- Bied gelyke betaling √ vir werk van gelyke waarde. √
- Stel gelyke indiensnemingsplanne saam √ wat aandui hoe hulle regstellende aksie sal implementeer. √
- Verseker dat regstellende aksie √ diversiteit in die werkplek bevorder. √
- Die menslikehulpbronsbestuurder moet werknemers billik behandel √ en gelyke geleenthede in die werkplek bevorder/bied. √
- Herlei/Ontwikkel/Lei aangewese groepe op √ deur vaardigheidsontwikkelingsprogramme. √
- Definieer die aanstellingsproses duidelik √ om te verseker dat alle partye goed ingelig is. √
- Vertoon 'n opsomming van die Wet √ waar werknemers dit duidelik kan sien/toegang daartoe kan hê. √
- Wys 'n bestuurder aan om te verseker dat die gelyke indiensnemingsplan √ geïmplementeer/gereeld gemonitor word. √
- Doen verslag aan die Departement van Arbeid oor die vordering √ in die implementering van die billikheidsplan. √
- Doen mediese/sielkundige toetse billik √ teenoor werknemers/wanneer nodig geag. √
- Verseker dat die werkplek die demografie √ van die land op alle vlakke verteenwoordig. √
- Herstruktureer/Analiseer huidige indiensnemingsbeleide/praktyke/prosedures √ om aangewese groepe te akkommodeer. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die implikasie van die Wet op Gelyke Indiensneming/WGI op die menslike hulpbronsfunksie.

Maks. (4)

3.5 Die betekenis van Totale Gehaltebestuur (TGB)

- Totale kwaliteitbestuur (TGB) is 'n geïntegreerde stelsel/metodologie wat dwarsdeur die organisasie toegepas word, √ wat help om kwaliteitsprodukte/dienste aan kliënte te ontwerp/produseer/lewer. √
- Dit is 'n denkrevolusie in bestuur, √ waar die hele besigheid met kliëntgerigtheid in alle sake-aktiwiteite bedryf word. √
- Totale gehaltebestuur (TGB) stel besighede in staat om voortdurend die lewering van produkte/dienste te verbeter √ om aan die behoeftes van kliënte te voldoen. √
- Bestuur verseker dat elke werknemer verantwoordelik is √ vir die gehalte van sy/haar werk/aksies. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van Totale Gehaltebestuur (TGB).

Maks. (4)

3.6 Gehaltekonsepte

3.6.1 Kwaliteitskonsep uit die scenario

Gehalteversekering √√

(1 x 2) (2)

3.6.2 Impak van TGB indien swak geïmplementeer deur besighede

- Onrealistiese sperdatums stel ✓ wat dalk nie gehaal kan word nie. ✓
- Werknemers is moontlik nie voldoende opgelei nie ✓ wat lei tot swak gehalte produkte. ✓
- Afname in produktiwiteit ✓ as gevolg van onderbrekings. ✓
- Besighede mag dalk nie die nodige veranderinge aan produkte/dienste maak ✓ om aan die behoeftes van kliënte te voldoen nie. ✓
- Die reputasie/beeld van die besigheid kan skade ly ✓ as gevolg van swak gehalte/defekte goedere. ✓
- Kliënte sal baie alternatiewe hê om van te kies ✓ en die impak kan verwoestend wees vir besighede. ✓
- Beleggers kan beleggings onttrek, ✓ indien daar 'n afname in winste is. ✓
- Afname in verkope ✓ aangesien meer goedere deur ontevrede kliënte terugbesorg word. ✓
- Hoë personeelomset ✓ as gevolg van swak vaardigheidsontwikkeling. ✓
- Ongedokumenteerde/Onbeheerde kwaliteitsbeheerprosesse/-stelsels kan lei tot foute/afwykings ✓ van voorafbepaalde kwaliteitstandaarde. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die impak van TGB indien dit swak deur besighede geïmplementeer word.

Maks. (4)

3.7 TWEE stappe in die BDKH-siklus.

Beplan ✓✓

- Besighede moet die probleem identifiseer en 'n plan ontwikkel vir die 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 wees sodat implementeerders dit kan verstaan. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die plan as 'n stap in die BDKH-siklus.

Stap (2)
Beskrywing (1)
Submaks (3)

Doen ✓✓

- Besighede moet die verandering op 'n klein skaal implementeer. ✓
- Implementeer die prosesse en stelsels soos beplan. ✓
- Gedurende hierdie stap poog die implementeerders om die verandering effektief uit te voer gebaseer op die plan. ✓
- Hierdie stap is noodsaaklik om te bepaal of die verandering potensiaal het. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met doen as 'n stap in die BDKH-siklus.

Stap (2)
Beskrywing (1)
Submaks (3)

Kontroleer/Analiseer √√

- Gebruik data om die resultate van verandering te analiseer. √
- Bepaal of dit 'n verskil gemaak het en wat verbeter moet word. √
- Kontroleer of die prosesse effektief werk. √
- Besighede moet assesser, beplan en vasstel of dit werk/of dinge volgens plan verloop. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met kontroleer/analiseer as 'n stap in die BDKH-siklus.

Stap (2)
Beskrywing (1)
Submaks (3)

Handel √√

- Stel die verbetering in werking om aan die behoeftes van die besigheid te voldoen. √
- Ontwikkel strategieë oor hoe om deurlopende operasionele prosedures te verbeter. √
- Indien die verandering suksesvol was, implementeer dit op 'n groter skaal. √
- Die besigheid moet die proses deurlopend hersien om tekortkominge te identifiseer en verbeter/totdat hulle dit reg kry. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die handeling as 'n stap in die BDKH-siklus.

Heading (2)
Description (1)
Submax (3)

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) stappe na.

Maks. (6)

3.8 Gehalteaanwysers van die bemarkingsfunksie

- Gebruik aggressiewe bemarkingsveldtogte om die markaandeel te behou/verhoog. √√
- Wen klante deur hul behoeftes/begeertes te bevredig en positiewe verhoudings te bou. √√
- Voldoen aan etiese advertensiepraktyke wanneer produkte/dienste bemark word. √√
- Identifiseer 'n mededingende voordeel om te fokus/verbeter op sterkpunte van bemarking. √√
- Onderskei produkte om meer verbruikers te lok. √√
- Doeltreffende kommunikasie met klante om terugvoering oor hul ervaring van verkoopte produkte/gelewerde dienste te kry. √√
- Koördineer verspreiding met die produksie- en bemarkingstrategieë. √√
- Gebruik prysbepalingstegnieke om 'n mededingende voordeel te verseker. √√
- Bepaal die leemtes tussen klante se verwagtinge en hul werklike ervarings, sodat probleme/ongelukkigheid uitgelig en aangespreek kan word. √√
- Maak aanpassings en veranderinge aan produkte/dienste gebaseer op die terugvoering van klante/resultate van marknavorsing. √√
- Hersien voortdurend waardekwessies. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die gehalteaanwysers van die bemarkingsfunksie.

Maks. (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 3	PUNTE
3.1	3
3.2	6
3.3.1	3
3.3.2	4
3.4	4
3.5	4
3.6.1	2
3.6.2	4
3.7	6
3.8	4
TOTAAL	40

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE**BESIGHEIDSOMGEWINGS****4.1 Verbruikersregte soos bepaal in die Wet op Verbruikersbeskerming/CPA**

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

(4 x 1) (4)

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.**4.2 Voordele van diversifikasie strategieë**

- Verhoog verkope/inkomste en besigheids groei. ✓✓
- Verbeter die besigheidshandelsmerk/beeld/handelsmerkbewustheid van die besigheid. ✓✓
- Verminder die risiko om slegs op een produk staat te maak vir verkope/inkomste. ✓✓
- Besighede verkry meer tegnologiese bevoegdheid deur produkmodifikasie. ✓✓
- Volhoubare winsgewindheid deur verskillende produklyne tydens tye van wisselende ekonomiese aktiwiteite/ekonomiese skommeling. ✓✓
- Besighede produseer meer uitset met minder insette, aangesien een fabriek gebruik kan word om meer produkte te vervaardig. ✓✓
- Stel besighede in staat om hul mededingende voordeel te behou deur aan die behoeftes van huidige/nuwe kliënte te voldoen/uit te brei na onverkende markte. ✓✓
- Laat besighede toe om relevant/funksioneel/operasioneel te bly in 'n dinamiese sake-omgewing. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van diversifikasie strategieë.

Maks. (6)**4.3 BBSEB-pilare**

PILARE	MOTIVERINGS
1. Bestuursbeheer ✓✓	TM het onlangs twee swart vroue bevorder as onderskeidelik hoof van finansies en openbare betrekkinge. ✓
2. Ondernemings- en Verskaffersontwikkeling/OVO ✓✓	Teddy Motors gebruik Khwela Vervoerdienste om werkers na en van die werk te vervoer. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

LET WEL: 1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**2. Ken punte toe vir die BBSEB-pilare, selfs al is die aanhalings onvolledig.****3. Moenie punte toeken vir motiverings indien die BBSEB-pilare verkeerd geïdentifiseer is nie.****Maks. (6)**

4.4 Strafmaatreëls vir nie-nakoming van die WVO

- Besighede wat nie aan die WVO voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang. Hierdie bevel dwing die besigheid om aan die WVO te voldoen. ✓✓
- Besighede wat versuim om aan die WVO te voldoen, kan groot boetes ontvang en tronkstraf opgelê word, wat afhang van die erns van die nie-nakoming. ✓✓
- Besighede wat nie die vaardigheidsheffing betaal nie, mag nie leerlingskappe aan werknemers aanbied of toelaes van die WVO eis nie. ✓✓
- 'n Arbeidsinspekteur kan die bedrywighede van die besigheid onbepaald staak indien die besigheid skuldig bevind word aan onwettige praktyke. ✓✓
- Die besigheid se bedryfslisensie kan herroep word, wat die besigheid kan verhinder om enige vorm van bedrywighede voort te sit. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strawwe vir nie-nakoming van die WVO.

Maks. (4)**BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE****4.5 VIER bronne van eksterne werwing**

- Werwingsagentskappe ✓
- Advertensieborde ✓
- Gedrukte media soos koerante/strooibiljette/pamflette/tydskrifte/staatskoerant ✓
- Elektroniese media soos radio/internet/TV ✓
- Sosiale media/Sosiale netwerke/Besigheidwebwerwe ✓
- Instappers ('Walk-ins') ✓
- Roofwerwing ✓
- Professionele verenigings ✓
- Netwerke ✓
- Opvoedkundige/Opleidingsinstansies ✓
- Mondelinge-reklame/Riemtelegram ('Word-of-mouth') ✓
- Enige ander relevante antwoord wat met bronne van eksterne werwing verband hou.

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.**Maks. (4)****4.6 Regsvereistes van indiensnemingskontrak**

- Die werkgewer en werknemer/Beide partye moet ✓ die kontrak teken. ✓
- Werkgewer en werknemer moet saamstem ✓ oor enige veranderinge aan die kontrak. ✓
- Geen party mag eensydig aspekte ✓ van die dienskontrak verander nie. ✓
- Die vergoedingspakket/insluitend voordele ✓ moet duidelik aangedui word. ✓
- Die dienskontrak mag geen vereistes bevat ✓ wat strydig is met die WBDV nie. ✓
- Aspekte van die dienskontrak kan weer gedurende die verloop van indiensneming ✓ heronderhandel word. ✓
- Die werkgewer moet die bepalinge en voorwaardes van die dienskontrak ✓ aan die werknemer verduidelik. ✓
- Indiensnemingsvoorwaardes/pligte/verantwoordelikhede van die werknemers ✓ moet duidelik uiteengesit word. ✓

- Alle besigheidsbeleide/-prosedures/tugkodes/-reëls ✓ moet deel vorm van die indiensnemingskontrak. ✓
- Die werkgewer moet die werknemer toelaat om deeglik deur die kontrak te lees ✓ voordat dit geteken word. ✓
- Die dienskontrak moet 'n gedragskode ✓ en 'n etiese kode insluit. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regsvereistes van die indiensnemingskontrak.

Maks. (6)

4.7.1 Maniere om die koste van kwaliteit van die scenario te verminder

- Wally Enterprise (WE) stel die gebruik van gehaltesirkels bekend om maniere te bespreek om die gehalte van werk te verbeter. ✓
- Wally Enterprise (WE) se werknemers verbeter kommunikasie oor gehalte-uitdagings en leer uit ervaring. ✓

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

4.7.2 Ander maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

- Skeduleer aktiwiteite om duplisering van take uit te skakel. ✓✓
- Verdeel verantwoordelikhede vir gehalte-uitsette tussen bestuur en werkers. ✓✓
- Lei werknemers op alle vlakke op, sodat almal hul rol in gehaltebestuur verstaan. ✓✓
- Ontwikkel werkstelsels wat werknemers bemagtig om nuwe maniere om gehalte te verbeter, te vind. ✓✓
- Werk nou saam met verskaffers om die gehalte van grondstowwe/insette te verbeter. ✓✓
- Verminder belegging in duur, maar ondoeltreffende inspeksieprosedures in die produksieproses. ✓✓
- Implementeer proaktiewe onderhoudsprogramme vir toerusting/masjinerie om onderbrekings te verminder/uit te skakel. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop TGB die koste van kwaliteit kan verminder.

LET WEL: Moenie punte toeken vir antwoorde wat uit die scenario in VRAAG 4.7.1 aangehaal is nie.

Maks. (4)

4.8 Rol van gehaltesirkels as deel van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels

- Los probleme wat verband hou met kwaliteit op en implementeer verbeterings. ✓✓
- Ondersoek probleme en stel oplossings aan bestuur voor. ✓✓
- Verseker dat daar geen duplisering van aktiwiteite/take in die werkplek is nie. ✓✓
- Maak voorstelle vir die verbetering van stelsels en prosesse in die werkplek. ✓✓
- Verbeter die gehalte van produkte/dienste/produktiwiteit deur gereelde hersiening van gehalteprosesse. ✓✓
- Dra by tot die verbetering en ontwikkeling van die organisasie. ✓✓

- Verminder die koste van oortolligheid en vermorsende pogings op die lange duur. √√
- Skep harmonie en hoë prestasie in die werkplek. √√
- Verhoog werknemers se moraal/motivering om die spangees te versterk in die bereiking van organisatoriese doelwitte. √√
- Bou 'n gesonde werkplekverhouding tussen die werkgewer en werknemer. √√
- Verbeter werknemers se kommunikasie op alle vlakke van die besigheid. √√
- Verbeter werknemers se lojaliteit/toewyding aan organisatoriese doelwitte. √√
- Verhoog die vraag na produkte/dienste van die besigheid. √√
- Moniteer/Versterk strategieë om die gladde verloop van sakebedrywigheide te verbeter. √√
- 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. (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 4	PUNTE
4.1	4
4.2	6
4.3	6
4.4	4
4.5	4
4.6	6
4.7.1	2
4.7.2	4
4.8	4
TOTAAL	40

TOTAAL AFDELING B: 80

AFDELING C

Sien slegs die EERSTE antwoord na.

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

- Strategiese bestuursprosesse help besighede om uitdagings in die sake-omgewings te identifiseer en planne te ontwikkel om hierdie uitdagings te oorkom. ✓
- Porter se Vyf Kragte help die besigheid om die markomgewing te skandeer en die winsgewendheidspotensiaal daarvan te bepaal. ✓
- Intensiewe strategieë help die besigheid om groei te behaal en mededingende voordeel te verhoog. ✓
- Strategie-evaluering stel besighede in staat om gapings in die gekose strategie te identifiseer met die doel om nuwe/bykomende strategieë te ontwikkel. ✓
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die strategiese bestuursproses/Porters se Vyf Kragte/tipes intensiewe strategieë/stappe in strategie-evaluering. (Enige 2 x 1) (2)

5.2 Strategiese bestuursproses**Opsie 1**

- Besighede moet 'n duidelike visie, missieverklaring/ meetbare/realistiese doelwit in plek het. ✓✓
- Identifiseer geleenthede/swakpunte/sterkpunte/bedreigings deur omgewingskandering/situasionele analise uit te voer. ✓✓
- Gereedskap wat beskikbaar is vir omgewingskandering kan 'n SSGB-analise/Porter se Vyf Kragte-model/PESTWO-analise/industriële analise-instrumente insluit. ✓✓
- Formuleer alternatiewe strategieë om op die uitdagings te reageer. ✓✓
- Ontwikkel (n) aksieplan(ne), insluitend die take wat gedoen moet word/sperdatums wat nagekom moet word/hulpbronne wat verkry moet word. ✓✓
- Implementeer gekose strategieë deur dit aan alle belanghebbendes te kommunikeer/besigheidshulpbronne te organiseer/personeel te motiveer. ✓✓
- Evalueer/monitor/meet strategieë voortdurend om korrektiewe stappe te neem. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strategiese bestuursproses.

OF

Opsie 2

- Besighede moet hul visie/missie hersien/analiseer/herondersoek stelling. ✓✓
- Doen 'n omgewingsanalise met behulp van modelle soos SSGB/PESTWO/Porter se Vyf Kragte. ✓✓
- Formuleer 'n strategie, soos 'n defensiewe-/afleggingstrategie. ✓✓
- Implementeer 'n strategie deur 'n templaar soos 'n aksieplan te gebruik. ✓✓
- Beheer/Evalueer/Monitor die geïmplementeerde strategie om gapings/afwykings in implementering te identifiseer. ✓✓

- Neem korrektiewe stappe om te verseker dat doelwitte/doelstellings bereik word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strategiese bestuursproses.

Maks. (10)

5.3 Toepassing van Porter se Vyf Kragte-model

5.3.1 Bedingingsmag van verskaffers

- Die besigheid moet die mag van die verskaffers ✓ in die beïnvloeding van pryse assesser. ✓
- Verskaffers wat hoër gehalte-produkte lewer, kan mag ✓ oor die besigheid hê. ✓
- Hoe magtiger die verskaffers is, ✓ hoe minder beheer het die besigheid oor hulle. ✓
- Hoe kleiner die aantal verskaffers, hoe magtiger kan hulle wees ✓ aangesien die keuse van verskaffers beperk kan wees. ✓
- Die besigheid moet die soort mag identifiseer wat sy verskaffers het ✓ in terme van die gehalte van hul produkte/dienste, hul betroubaarheid en hul vermoë om stiptelike aflewering te maak. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die bedingingsmag van verskaffers as 'n krag van Porter se Vyf Kragte-model.

Submaks (6)

5.3.2 Mededingende wedywing/Krag van mededingers

- As die mededingers unieke produkte/dienste het, ✓ dan sal hulle groter mag hê. ✓
- Sommige mededingers het die nodige hulpbronne om prysoorloë te begin en te oorleef ✓ en sal voortgaan om teen 'n verlies te verkoop totdat sommige/alle mededingers die mark verlaat. ✓
- 'n Besigheid met baie mededingers in dieselfde mark, ✓ het baie min mag oor hul mark. ✓
- Mededingers wat dieselfde produkte verkoop, kan 'n groter impak ✓ op die mark van die besigheid hê. ✓
- Mededingers wat verskeie prys- en bemarkingstrategieë gebruik, ✓ sal waarskynlik mag oor die besigheid het. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die krag van mededingers as 'n krag van Porter se Vyf Kragte Model.

Submaks (6)

Maks. (12)

5.4 DRIE tipes intensiewe strategieë

5.4.1 Markpenetrasie ✓✓

- Nuwe produkte penetreer 'n bestaande mark teen 'n lae prys, ✓ totdat dit goed bekend is aan die kliënte en dan styg die pryse. ✓
- Besighede fokus op die verkoop van bestaande produkte in bestaande markte ✓ om hul marktaandeel te verhoog. ✓
- Die besigheid gebruik marknavorsing oor bestaande kliënte ✓ om te besluit hoe om hul bemarkingsmengsel te verbeter. ✓
- Aggressiewe bemarkingsveldtogte soos die verlaging van pryse ✓ word gebruik om potensiële/bestaande kliënte te lok. ✓

- Begin 'n intensiewe advertensieveldtog ✓ om bewustheid en kliënte-lojaliteit te verhoog. ✓
- Neem meer verkoopspersoneel in diens ✓ om verkope/dienste te verbeter. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met markpenetrasie as 'n intensiewe strategie.

Strategie (2)
Beskrywing (2)
Submaks (4)

5.4.2 Markontwikkeling ✓✓

- Dit is 'n groeistrategie waar besighede daarop gemik is om hul bestaande produkte ✓ in nuwe markte te verkoop. ✓
- Besighede teiken verbruikers in 'n potensiële mark ✓ wat buite hul normale teikenmark is. ✓
- Verhoog verkope van bestaande produkte ✓ deur nuwe maniere te vind om nuwe markte te ontwikkel. ✓
- Pryse word herstruktureer ✓ om voorsiening te maak vir kliënte van alle inkomstevlakke. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met markontwikkeling as 'n intensiewe strategie.

Strategie (2)
Beskrywing (2)
Submaks (4)

5.4.3 Produkontwikkeling ✓✓

- Dit is 'n groeistrategie waar besighede daarop gemik is om nuwe produkte ✓ in bestaande markte bekend te stel. ✓
- Besighede genereer nuwe idees/ontwikkel nuwe produkte/dienste ✓ vir bestaande markte. ✓
- Besighede doen toetsbemarking/marknavorsing ✓ om vas te stel of nuwe produkte deur bestaande kliënte aanvaar sal word. ✓
- Verseker dat nuwe produkte anders/van 'n hoër gehalte is ✓ as dié van mededingers. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met produkontwikkeling as 'n intensiewe strategie.

Strategie (2)
Beskrywing (2)
Submaks (4)

Maks. (12)

5.5 Stappe in strategie-evaluering

- 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 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 verlangde uitkoms wat sal lei tot die bereiking van besigheidsdoelwitte/soos in die vooruitsig gestel toe strategieë geïmplementeer word. ✓✓
- Oorweeg die impak van die strategiese implementering in die interne/eksterne omgewings van die besigheid. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die stappe in strategie-evaluering.

LET WEL: Die stappe kan in enige volgorde wees.

Maks. (12)

5.6 Gevolgtrekking

- Besighede behoort 'n strategiese bestuursproses uit te voer om effektiewe strategieë te ontwerp wat relevant is vir geïdentifiseerde uitdagings. ✓✓
- Met Porter se Vyf kragte kan die besigheid 'n duidelike begrip hê van waar sy mag lê, en die besigheid kan vermy om enige verkeerde stappe in die toekoms te neem. ✓✓
- Intensiewe strategieë kan die besigheid help om die marktaandeel te verhoog en die besigheid se kwesbaarheid vir die optrede van mededingers te verminder. ✓✓
- Strategie-evaluering stel besighede in staat om die gehalte van dienste wat aan kliënte aangebied word, te verbeter, wat lei tot 'n groter marktaandeel. ✓✓
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die strategiese bestuursproses/Porters se vyf kragte/tipes intensiewe strategieë/stappe in strategie-evaluering.

(Enige 1 x 2)

(2)
[40]

VRAAG 5: UITEENSETTING VAN PUNTE

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks 32
Strategiese bestuursproses	10	
Toepassing van Porters se Vyf Kragte <ul style="list-style-type: none"> o Bedingingsmag van verskaffers o Mededingende wedywering/Krag van mededingers 	12	
Tipes intensiewe strategieë	12	
Stappe in strategie-evaluering	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Uitleg/Struktuur	2	8
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

*SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe indien aan al die vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe indien slegs sommige van die vereistes nagekom word.

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

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

- 'n Goeie gehaltebestuurstelsel kan besighede toelaat om hul gehalteprosesse te hersien wat daarop gemik is om produkte van hoë gehaltestandaarde te produseer. ✓
- Gehaltebestuur en kwaliteitsprestasië help die besigheid om voorafbepaalde standaarde en kwaliteit in verskillende besigheidsfunksies te bereik. ✓
- Fondse moet slegs gebruik word om die beste gehalte grondstowwe te koop om foutiewe produkte te vermy/voorkom. ✓
- Prosesse en stelsels is die vloei van aktiwiteite wat geïmplementeer word om produkte en dienste aan kliënte te skep of te lewer. ✓
- Die gehalte-aanwysers in die produksiefunksie kan verseker dat onnodige koste en vermorsing vermy word.
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel/verskil tussen gehaltebestuur en gehalteprestasië/impak van voldoende finansiering en kapasiteit/impak van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels/gehalte-aanwysers van produksiefunksie. (Enige 2 x 1) (2)

6.2 Voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel

- Doeltreffende diens aan kliente kan gelewer word, wat tot verhoogde klantetevredenheid lei. ✓✓
- Tyd en hulpbronne word doeltreffend benut. ✓✓
- Produktiwiteit verhoog deur behoorlike tydsbestuur/gebruik van hoë kwaliteit hulpbronne. ✓✓
- Produkte/Dienste word voortdurend verbeter wat lei tot groter klantetevredenheid. ✓✓
- Visie/Missie/Besigheidsdoelwitte kan bereik word. ✓✓
- 'n Besigheid het 'n mededingende voordeel bo sy mededingers. ✓✓
- Gereelde opleiding sal die gehalte van werknemers se vaardighede/kennis/bevoegdheid voortdurend verbeter. ✓✓
- Werkgewers en werknemers sal 'n gesonde werksverhouding hê wat lei tot gelukkige/produktiewe werkers/verbeter werknemermoraal/produktiwiteit. ✓✓
- Verhoogde marktaandeel/Finansiële volhoubaarheid aangesien meer kliente winsgewendheid verbeter ✓✓
- Verbeter die besigheidsbeeld, omdat daar minder foutiewe produkte/terugsendinge, is. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.

Maks. (12)

6.3 Verskil tussen *gehaltebestuur* en *gehalteprestasie*

GEHALTEBESTUUR	GEHALTEPRESTASIE
- Tegnieke/gereedskap ✓ wat gebruik word om die kwaliteit van 'n produk te ontwerp/verbeter. ✓	- Totale prestasie van elke departement gemeet ✓ teen die gespesifiseerde standaard. ✓
- Kan gebruik word vir aanspreeklikheid ✓ binne elk van die besigheidsfunksies. ✓	- Kan verkry word indien alle departemente saamwerk ✓ na dieselfde kwaliteitstandaard. ✓
- Het ten doel om te verseker dat die gehalte van goedere/dienste ✓ konsekwent is ✓/ Fokus op die middele ✓ om konsekwentheid te bereik. ✓	- Kwaliteit word gemeet ✓ deur fisiese produk/statistiese uitsette 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 gehalteprestasie.
Submaks (4)	Submaks (4)

- LET WEL:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelvorm te wees nie.
 2. Die verskil hoef nie te verbind nie, maar moet duidelik wees.
 3. Ken maksimum **VIER (4)** punte toe indien die verskil nie duidelik is nie./Merk óf *gehaltebestuur* óf *gehalteprestasie*.

Maks. (8)

6.4 Impak van TGB-elemente op groot besighede

6.4.1 Voldoende finansiering en kapasiteit

Positiewe/Voordele

- Groot besighede het genoegsame finansiering ✓ om alles te toets voor implementering. ✓
- Hulle kan dit bekostig om stelsels in plek te hê ✓ om foute in prosesse/defekte in grondstowwe/produkte te voorkom. ✓
- Kan produknavorsing/marknavorsers bekostig ✓ om inligting oor produkte/klante in te samel. ✓/Groot besighede kan programme befonds ✓ 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 positiewe impak/voordele van voldoende finansiering en kapasiteit as 'n TGB-element.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- As die vraag na die besigheidsproduk toeneem/bestellings vinniger as wat verwag word inkom, ✓ en die besigheid dalk nie die kapitaal het wat nodig is om die produksie van die voorraad te finansier/om die bestellings te vul nie. ✓
- Hierdie vinnig groeiende besighede kan groot hoeveelhede kapitaal verbruik ✓ terwyl hulle probeer om normale bedrywighede en uitbreiding te balanseer. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met negatiewe impak/nadele van voldoende finansiering en kapasiteit as 'n TGB-element.

Submaks (8)

Maks. (16)**6.4.2 Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels****Positiewe/Voordele**

- Besighede het meer hulpbronne om ✓ die kwaliteitsprestasië in elke eenheid na te gaan. ✓
- Genoeg kapitaalbronne is beskikbaar vir nuwe toerusting wat benodig word ✓ vir prosesse en stelsels. ✓
- Besighede het 'n persoon wat toegewy is aan ✓ die verbetering van prosesse en stelsels. ✓
- Bereid om risiko's te neem op/nuwe prosesse en stelsels te probeer ✓ omdat hulle die impak van geldverlies kan absorbeer. ✓
- Hulle kan dit bekostig om die dienste van die kwaliteitskringe te gebruik ✓ om voor hul mededingers te bly. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels as 'n TGB-element.

EN/OF**Negatiewe/Nadele**

- Groot skaalse vervaardiging ✓ kan gehaltebeheer bemoeilik. ✓
- Stelsels en prosesse neem tyd en moeite om in die besigheid te implementeer ✓ aangesien kommunikasie die proses kan vertraag. ✓
- Risiko om dele van die besigheid ✓ wat eintlik goed werk, te verander. ✓
- Nie alle negatiewe terugvoer van werknemers en kliënte gaan akkuraat wees nie, ✓ wat kan lei tot onnodige veranderinge aan stelsels en prosesse. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met negatiewe impak/nadele van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels as 'n TGB-element.

Submaks (8)

Maks. (16)

6.5 Gehalteprestasie van produksiefunksie kan bydra tot die sukses van die besigheid

- Voorsien hoë gehalte dienste/produkte volgens spesifikasies. ✓✓
- Die produksie-/bedryfsprosesse van 'n besigheid moet korrek gedoen word deur middel van behoorlike produksiebeplanning en -beheer. ✓✓
- Produkte en dienste moet teen die laagste moontlike koste vervaardig word om maksimum wins moontlik te maak. ✓✓
- Besighede moet die rolle en verantwoordelikhede van die produksiewerkskorps duidelik aan hulle kommunikeer. ✓✓
- Produkte moet aan kliënte se vereistes voldoen deur veilig, betroubaar en duursaam te wees. ✓✓
- Besighede moet goeie na-verkope dienste en waarborge lewer. ✓✓
- Bemagtig werkers sodat hulle trots kan wees op hul vakmanskap. ✓✓
- Kry akkreditasie van die SABS/ISO 9001 om te verseker dat kwaliteitsprodukte vervaardig word. ✓✓
- Monitor prosesse en vind die kernoorsake van produksieprobleme. ✓✓
- Implementeer gehaltebeheerstelsels om te verseker dat gehalte produkte gereeld geproduseer word. ✓✓
- Benut masjiene en toerusting optimaal. ✓✓
- Om produksiekoste akkuraat te bereken. ✓✓
- Kies die toepaslike produksiestelsel soos massa-/lot fabrikasie/stukwerk. ✓✓
- Spesifiseer die produk/diens se standarde en neem kennis van die faktore wat verbruikers gebruik om gehalte te beoordeel. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die kwaliteitsprestasie van produksie kan bydra tot die sukses van die besigheid.

Maks. (10)**6.6 Gevolgtrekking**

- 'n Goeie gehaltebestuurstelsel vereis dat besighede voortdurend navorsing doen oor maniere om gehalte te verbeter. ✓✓
- Goeie gehalte kan die volhoubaarheid van die besigheid op die lange duur verseker en lei tot gehalte in alle sake-afdelings. ✓✓
- Besighede wat kwaliteitsprosesse en -stelsels in plek het, sal goeie kwaliteit produkte produseer en uitstekende kliëntediens kan lewer. ✓✓
- Besighede wat altyd TGB-elemente implementeer, is minder geneig om vrywillige personeelomset en minder klagtes van kliënte te ervaar. ✓✓
- Goeie gehalte produksietegnieke kan lei tot gehalte produkte wat die winsgewendheid van die besigheid kan verhoog. ✓✓
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel/verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie/impak van voldoende finansiering en kapasiteit/impak van voortdurende verbetering van prosesse en stelsels/gehalte-aanwysers van produksiefunksie.

VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTE

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Max. 32
Voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel	12	
Verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasië	8	
Impak van TGB-elemente <ul style="list-style-type: none"> o Voldoende finansiering en kapasiteit o Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels 	16	
Gehalteprestasië van produksiefunksië	10	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Uitleg/Struktuur	2	8
Analise, interpretasië	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

*SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe indien aan al die vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe indien slegs sommige van die vereistes nagekom word.

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

TOTAAL AFDELING C: 40
GROOTTOTAAL : 150