



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

**NASIONALE
SENIOR SERTIFIKAAT**

GRAAD 12

SEPTEMBER 2010

BESIGHEIDSTUDIES

PUNTE: 300

TYD: 3 uur



Hierdie vraestel bestaan uit 10 bladsye en 'n antwoordblad.

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies sorgvuldig voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings en dek al die leeruitkomste (LU1 tot LU4).

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE VERPLIGTE vrae.

AFDELING C: Bestaan uit VIER vrae.

Beantwoord enige TWEE van die vier vrae in hierdie afdeling.

2. Neem die tydtoekenning vir elke vraag in aanmerking wanneer die vrae beantwoord word.
3. Lees die instruksies vir elke vraag sorgvuldig en beantwoord slegs wat verlang word.
4. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is.
5. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.
6. Gebruik die punttoekenning en die aard van elke vraag om die lengte van 'n antwoord te bepaal.
7. Begin die antwoord van ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, byvoorbeeld: VRAAG 2 – nuwe bladsy, VRAAG 3 – nuwe bladsy, ensovoorts.
8. Voltooi VRAAG 1 op die ANTWOORDBLAD voorsien. Die antwoordblad is die laaste bladsy van hierdie vraestel. Plaas die voltooide antwoordblad voor in jou antwoordeboek.
9. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punte en tydtoekenning wanneer elke vraag beantwoord word.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD
A: Meervoudigekeuse-vrae, Pas-items, Gee een woord vir. VERPLIGTEND	1	40	30 minute
B: DRIE vrae VERPLIGTEND	2	60	30 minute
	3	60	30 minute
	4	60	30 minute
C: Opstelvrae Beantwoord enige TWEE van die vier vrae.	5	40	30 minute
	6	40	30 minute
	7	40	30 minute
	8	40	30 minute
	TOTAAL	300	180 minute

AFDELING A (VERPLIGTEND)**VRAAG 1**

- 1.1 Vier moontlike opsies word as antwoorde vir die volgende vrae voorsien. Kies die antwoord en merk met 'n kruisie (X) slegs die letter (A – D) langs die vraagnommer (1.1.1 – 1.1.10) op die ANTWOORDBLAD.
- 1.1.1 Swak prestasie in 'n onderneming ten opsigte van die Menslike Hulpbronne Funksie is die resultaat van
- A laat bestelling van voorraad.
 - B verkeerde plasing van werkers.
 - C swak kwaliteit materiale gebruik in die fabriek.
 - D swak beplanning deur die raad van direkteure.
- 1.1.2 Korporatiewe sosiale investering verwys na 'n situasie waar ondernemings...
- A geld investeer in korporatiewe aandele.
 - B die gemeenskap se behoeftes ondersteun.
 - C studieverlof toestaan aan hul werknemers.
 - D hul produkte bevorder in die gemeenskappe waarbinne hulle opereer.
- 1.1.3 Diskriminasie op grond van ras, geslag en gestremdheid in die werkplek word verbied met die implementering van die:
- A Wet op Diensbillikheid.
 - B Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
 - C Wet op Regstellende Aksie.
 - D Wet op Arbeidsverhoudinge.
- 1.1.4 Die deel van 'n versekeringseis wat deur die versekerde betaal moet word.
- A Premie
 - B Vrywaring
 - C Bybetaling
 - D Goeie trou
- 1.1.5 Een van die kern waardes in 'n gedragskode is:
- A Sosiale vraagstukke
 - B Persoonlike status
 - C Besigheidspraktyk
 - D Eerlikheid

1.1.6 'n Professie word beskou as 'n tipe werk wat die volgende vereis:

- A Groot kapitale uitleg op masjinerie.
- B Kennis van besigheidsterminologie.
- C Goeie interpretasie van sakeplanne.
- D Gevorderde onderwys of opleiding.

1.1.7 Lindokuhle werk vir 'n maksimum van 45 ure (9 ure/dag x 5 dae) per week, teen 'n tarief van R5 per uur. Vir die week geëindig 18 Junie 2010, het hy 6 ure oortyd gewerk. Sy bruto verdienste was dus ...

- A R225
- B R270
- C R337,50
- D R255

1.1.8 Lindokuhle (soos in VRAAG 1.1.7 hierbo) het normale tyd gewerk op 'n publieke vakansie dag – 16 Junie 2010. Sy bruto verdienste vir daardie dag was ...

- A R45
- B R67,50
- C R90
- D R120

1.1.9 Wanneer werknemers buite die werkplek staan en alle besigheidsaktiwiteite blokeer, word dit na verwys as ...

- A onderhandeling.
- B sloerstaking.
- C griewe.
- D stakerswagstanery/*picketing*.

1.1.10 'n Kreatiewe denke tegniek om vanaf verskeie mense verskillende idees te versamel en te groepeer.

- A Dinkskrum
- B Innovering
- C Besluitneming
- D Kragveld analise/*Force field analysis*

(10 x 2) (20)

- 1.2 Kies 'n term uit KOLOM B om by 'n beskrywing in KOLOM A te pas. Skryf slegs die letter (A – H) langs die vraagnommer (1.2.1 – 1.2.5) op die ANTWOORDBLAD neer, bv. 1.2.6 H.

KOLOM A		KOLOM B	
1.2.1	Produsente vra met opset 'n lae prys om sodoende hul produk bekend te stel en toegang tot die mark te verkry.	A	Delphi-tegniek
		B	Gemiddelde klousule
1.2.2	Wanneer bestuur besef dat die sluiting van die onderneming onafwendbaar is, word alle bates van die onderneming verkoop.	C	SAID(SARS)
		D	Likwidasie
1.2.3	Hierdie is 'n manier om die opinie van kundiges te verkry sonder om hulle noodwendig almal bymekaar te bring.	E	Premie
		F	Mark penetrasie/ indringing
1.2.4	Leerderskappe bied die geleentheid om gestruktrueerde formele onderrig te kry en terselfdertyd werksondervinding op te doen.	G	Innovering
		H	SOOO(SETA)
1.2.5	Indien goedere onderverseker is, sal die volle waarde van die eis nie uitbetaal word nie.		

(5 x 2) (10)

- 1.3 Gee een woord/term/naam vir die onderstaande beskrywings. Skryf slegs die korrekte woord(e) langs die vraagnommer op die ANTWOORDBLAD neer. Moet NIE die stellings herskryf NIE.

- 1.3.1 Een van die belangrikste aktiwiteite van die menslike hulpbronnedeptement is die vind en aanstelling van nuwe werknemers om vakante poste te vul.
- 1.3.2 Skikking van 'n dispuut deur 'n derde persoon wat die beslissing sal maak oor hoe om die probleem op te los.
- 1.3.3 Opsetlike aanpassing van finansiële rekords om sodoende minder belasting te betaal.
- 1.3.4 Die oordrag van regte in 'n polis aan 'n ander persoon.
- 1.3.5 Hierdie tipe leier domineer die span, neem besluite op hul eie en is taakgedrewe.

(5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B (VERPLIGTEND)**VRAAG 2**

- 2.1 Lees die onderstaande gevallestudie en beantwoord die daaropvolgende vrae:

VYFTIG-VYFTIG WINKELS

EDCON het 'n progressiewe BBSEB projek geloods om werknemers en hul gemeenskappe te bevoordeel. Dit word *Vyftig-vyftig* winkels genoem. Die projek is in September 2006 begin en vorm deel van die Ondernemingsontwikkeling-pilaar van BBSEB.

Uitgesoekte, voorheen histories-benadeelde winkelbestuurders, wat sterk kleinhandelsvaardighede openbaar, is die geleentheid gegun om 50% van die winkels wat hulle tans bestuur, te besit. In hierdie vennootskap deel EDCON en die entrepreneur verantwoordelikhede, toerekenbaarheid, risiko's en belonings.

EDCON beplan om teen 2014 'n totaal van 25 *Vyftig-vyftig* winkels te open. Hierdie is 'n stap in die rigting van prestasie, vooruitgang en vennootskap met EDCON, waarmee JET beplan om entrepreneurs te ontwikkel, wat op hul beurt weer hul gemeenskappe sal bevoordeel.

[JET Club, Februarie/Maart 2009 p12 – 13]

- | | | |
|-------|---|------|
| 2.1.1 | Noem enige VYF pilare van BBSEB en verduidelik hul doel. | (20) |
| 2.1.2 | Kies enige DRIE pilare in VRAAG 2.1.1 hierbo genoem en dui aan hoe EDCON hulle aanspreek, deur direk uit die gevallestudie aan te haal. | (9) |
| 2.1.3 | Verduidelik enige VYF langtermyn voordele van BBSEB. | (10) |
| 2.1.4 | Verduidelik VYF doelwitte van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling. | (10) |
| 2.1.5 | Daar word van die <i>Vyftig-vyftig</i> winkelbestuurders verwag om te alle tye professioneel op te tree. Verduidelik kortliks hoe hulle dit kan regkry. | (8) |
| 2.1.6 | Wat is EDCON se visie vir die volgende vyf jaar en wat sal die voordele wees indien die visie behaal word? | (3) |

[60]

VRAAG 3

3.1 Lees die onderstaande gevallestudie en beantwoord die daaropvolgende vrae.

VLOEIBARE GOUD

Sidwell glo dat dit belangrik is vir mense wat 'n byeboerdery wil begin, om eers navorsing oor die onderwerp te doen. "Vind alles uit omtrent bye en gaan dan vir opleiding. Kennis is mag."

Nog 'n belangrike aspek is om klein te begin. "Dink groot, maar begin klein. Vier of vyf korwe behoort genoeg te wees om 'n klein inkomste te verdien en jou ook touwys te maak, sonder dat jy groot verliese lei."

"Beplan die hele tyd en maak seker dat jy weet waarheen jy oppad is." "Jy moet ook tydgrense hê om te verseker dat jy jou doelwitte bereik."

Sidwell sê dat bye-boerdery 'n voor-die-hand-liggende keuse vir plattelandse entrepreneurs is. "Daar is geen werklike uitgawe nie; slegs korwe. Jy het nie groot stukke grond nodig nie en slegs beperkte menslike insette is voldoende. Nadat jy 'n korf aan die gang gekry het, hoef jy dit net een keer elke drie weke te besoek."

Heuning is vloeibare goud. Daar kan beslis 'n wins gemaak word!

[It's my Business/Sunday Times, 17 Januarie, 2010]

3.1.1 Identifiseer enige SES entrepreneurseienskappe en evalueer die besigheidsg geleentheid in hierdie gevallestudie aan die hand van hierdie eienskappe. (24)

3.1.2 Noem enige VIER suksesfaktore in Sidwell se byeboerdery. (8)

3.2 Bestudeer die onderstaande data en beantwoord die vrae wat volg.

Vanaf 1 Oktober tot 31 Desember 2009 is die heuningverkope van Sidwell se byeboerdery-onderneming as volg aangeteken:	
Oktober	500 bottels
November	1 000 bottels
Desember	800 bottels

3.2.1 Teken 'n staafgrafiek om die verkope vir elke maand voor te stel. Die grafiek moet nie groter as 'n halwe($\frac{1}{2}$) bladsy wees nie. (10)

- 3.2.2 Lees die volgende inligting noukeurig en beantwoord die daaropvolgende vraag.

Jan het 1 000 aandele teen R3,50 elk gekoop. 'n Jaar later ontvang hy 'n dividend van 7 sent per aandeel.

Bereken die opbrengs op sy belegging. (8)

- 3.3 Noem VYF versekerbare risiko's wat as nie-verpligte versekering geklassifiseer word. (10)
[60]

VRAAG 4

- 4.1 4.1.1 Definieër seksuele teistering in die werkplek. (6)

- 4.1.2 Hoe behoort ondernemingsbestuur klagtes van seksuele teistering te hanteer? Verduidelik kortliks. (10)

- 4.1.3 Bespreek kortliks VYF ander etiese en professionele uitdagings in die besigheidsomgewing en stel oplossings voor vir elk van hulle. (25)

4.2

Vertragings op spoorlyne terwyl werkers staak

UTATA (United Transport and Trade Union) se sekretaris-generaal, Chris de Vos, het gesê dat die staking 24 uur sal duur. Hy sê die aksie volg op 'n verbreking in werksverhoudinge tussen Metrorail se bestuur en die Unie.

[Cape Argus, 24 April, 2009]

- 4.2.1 Gee SES funksies van vakunies. (12)

- 4.2.2 Is stakings 'n billike strategie om dispute op te los? Motiveer jou antwoord. (3)

- 4.2.3 Noem enige TWEE eksterne dispuut-oplossingstrukture wat Metrorail se werkers kan gebruik indien die dispuut nie intern opgelos kan word nie. (4)
[60]

TOTAAL AFDELING B: 180

AFDELING C

Beantwoord enige TWEE van die vier vrae in hierdie afdeling.

VRAAG 5**DIE SKOENMAKER**

Mnr. Qoqodala het 'n skoefabriek geërf, maar het nie eintlik in skoene belangestel nie. Die fabriek het basiese gemakskoene met 'n 2cm hak in swart, beige en bruin leer vervaardig.

Vir baie jare het het klante vertrou gehad in die skoene, maar toe het getroue klante nie meer teruggekeer nie. Verkope het geleidelik begin daal tot by 'n punt waar winste so laag was dat werkers afgelê moes word. Mnr. Qoqodala het net die vroue-klerk en 'n paar werkers behou om 'n beperkte voorraad te produseer. Mnr. Qoqodala se skoefabriek was op die randjie van bankrotskap en hy het 'n samesmelting met ABC Skoenvervaardigers sterk oorweeg.

Gedurende 'n oorsese reis ontmoet Mnr. Qoqodala 'n dame, Me. King, wat hom aan hoë, helderkleurige spykerhakdamesstewels (stiletto's) bekendstel. Hulle het bevriend geraak en Me. King het hom oorreed om een paar byderwetse spykerhakstewels te probeer maak. Die fabriek produseer toe 'n paar heldergroen stewels van blinkleer.

Daarna gaan hulle na 'n modeskou in Milaan, waar al die groot name in modeskoene teenwoordig was – Armani, Panache, ens. Me. King het Mnr. Qoqodala se stewels by die modeskou gemodelleer en hy was verbaas oor die reaksie daarop.

Hulle het bestellings van regoor die wêreld ontvang. Hulle het nuwe reekse begin ontwerp en die stewels teen laer pryse verkoop om klante te lok. Hy kon sy ou personeel weer in diens neem en hulle oplei in die produksie van die nuwe reeks stewels. Mnr. Qoqodala se skoefabriek het weer besigheid gedoen en nou hou hy sommer baie van skoene!

[Aangepas uit *Fokus Studiegids Graad 12*, Maskew Miller Longman, 2009, p119 – 120]

Identifiseer uitdagings vir Mnr. Qoqodala en klassifiseer die uitdagings volgens die DRIE besigheidsomgewings. Rangskik die uitdagings in die makro omgewing volgens die PESTLE ontleding. Stel praktiese oplossings of strategieë voor wat hierdie vervaardiger kan aanwend om die uitdagings te beheer of te oorkom. Identifiseer VIER sterk punte en geleenthede ten gunste van Mnr. Qoqodala se onderneming sedert sy ontmoeting met Me. King.

[40]

VRAAG 6

Madoda het R1 miljoen in 'n lotto lotery gewen. Hy beplan om sy eie konstruksie-onderneming te begin en sodoende werkseleenthede vir die jeug in sy gemeenskap te skep. Madoda wil graag by die daaglikse besluitneming betrokke wees, sy persoonlike bates moet beskermde wees en die onderneming moet voortbestaan selfs al is hy nie meer betrokke daarby nie.

Bespreek die belangrike aspekte wat oorweeg moet word by die keuse van 'n ondernemingsvorm wanneer 'n nuwe onderneming begin word. Verduidelik in jou bespreking hoe 'n bepaalde ondernemingsvorm 'n impak kan hê op die sukses of mislukking van die beoogde onderneming en beveel ook die beste keuse vir Madoda aan.

[40]**VRAAG 7**

Navorsing het bevind dat besigheidsbestuurders amper die helfte van hul tyd spandeer om konflik in die werkplek op te los. Bestuurders moet dus weet hoe om konfliksituasies op te los en om spesifieke vaardighede in die konflik-hanteringsproses toe te pas.

Oorweeg bogenoemde stelling om uit te brei oor die belangrikheid van konflik-oplossingsprosedures en vaardighede wat nodig is, om konflik te hanteer. Wys ook op die kenmerke van 'n effektiewe span.

[40]**VRAAG 8**

Die Verenigde Assosiasie van Suid-Afrika se woordvoerder, André Venter, het gesê: “'n Gewone matriek-kwalifikasie gee skoolverlaters beperkte vaardighede, indien enige. Matriek is net nie voldoende nie.” Hy het gesê dat onderwys matriekulante hoofsaaklik 'n teoretiese agtergrond gee wat nie altyd toepaslik is vir die vaardighede wat in die arbeidsmark benodig word nie. Hierdie jongmense moet uitvind watter vaardigheidstekorte daar is en by 'n SETA program of opleiding betrokke raak.

[Aangepas uit die *Daily Dispatch*, 7 Januarie, 2010]

Stel 'n volledige werwing-en keuringsplan op wat begin by die posbeskrywing en strek tot by die oriëntering van die nuutaangestelde werknemer in die werksomgewing. Regverdig die bestaan van SETA's vir die opleiding van werknemers.

[40]**TOTAAL AFDELING C: 80****GROOTTOTAAL: 300**

BESIGHEIDSTUDIES: GRAAD 12 – SEPTEMBER 2010**ANTWOORDBLAD**

NAAM en VAN:

KLAS:

AFDELING A**VRAAG 1**

1.1

1.1.1	A	B	C	D
1.1.2	A	B	C	D
1.1.3	A	B	C	D
1.1.4	A	B	C	D
1.1.5	A	B	C	D
1.1.6	A	B	C	D
1.1.7	A	B	C	D
1.1.8	A	B	C	D
1.1.9	A	B	C	D
1.1.10	A	B	C	D

(10 x 2)

(20)

1.2

1.2.1	
1.2.2	
1.2.3	
1.2.4	
1.2.5	

(5 x 2)

(10)

1.3

1.3.1

1.3.2

1.3.3

1.3.4

1.3.5

(5 x 2)

(10)

[40]