



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT

GRAAD 12

SEPTEMBER 2011

BESIGHEIDSTUDIES MEMORANDUM

PUNTE: 300

Hierdie memorandum bestaan uit 21 bladsye.

AFDELING A: VERPLIGTEND**VRAAG 1**

- | | | | | |
|-----|--------|-----------|--|-----|
| 1.1 | 1.1.1 | C √√ | KSV-program genereer werk op KSV-inisiatiewe | (2) |
| | 1.1.2 | A √√ | groter uitset deur samewerking verkry word. | (2) |
| | 1.1.3 | C √√ | inbraak | (2) |
| | 1.1.4 | C √√ | die mikro- | (2) |
| | 1.1.5 | D √√ | 'n ontleding van die stadiums van die produk-ontwikkeling. | (2) |
| | 1.1.6 | B √√ | Waardeketting | (2) |
| | 1.1.7 | C √√ | Dinkskrum | (2) |
| | 1.1.8 | B √√ | Werwing | (2) |
| | 1.1.9 | B √√ | Die verkoop van tweedehandse goedere as nuwe goedere | (2) |
| | 1.1.10 | B √√ | Gebalanseerde telkaarte | (2) |
| 1.2 | 1.2.1 | D | Geen diskriminasie √√ | (2) |
| | 1.2.2 | H | Persoonlike eiendom beleid √√ | (2) |
| | 1.2.3 | A | KVBA √√ | (2) |
| | 1.2.4 | G | Minagting van gesag √√ | (2) |
| | 1.2.5 | I | Vaardigheidsontwikkelingwetgewing √√ | (2) |
| 1.3 | 1.3.1 | Waar √√ | | (2) |
| | 1.3.2 | Waar √√ | | (2) |
| | 1.3.3 | Onwaar √√ | | (2) |
| | 1.3.4 | Waar √√ | | (2) |
| | 1.3.5 | Onwaar √√ | | (2) |

[40]**TOTAAL AFDELING A: 40**

- 2.3
LU4
AS5
- Verteenwoordig werkers by die werk. √√
 - Beïnvloed die staat om die beste moontlike opsie vir werkers te kry. √√
 - Neem deel in kollektiewe onderhandelings prosesse. √√
 - Beskerm die regte van hul lede in die werkplek. √√
 - Onderhandel vir gelyke salaris en voordele. √√
 - Ondersteun gelykheid van geslag. √√
 - Voorsiening van herstrukturering van mediese fondse. √√
 - Maak voorsiening vir pensioenfondse. √√. (Enige 6x2) (12)
 -
- 2.4
LU3
AS7
- Evalueer jou sterk- en swakpunte. √√
 - Doen deurgaans goeie vordering. √√
 - Kies 'n rolmodel/ mentor of afrigter. √√
 - Hou rekord van vorderings. √√
 - Fokus op wat jy die beste kan doen. √√. (Enige 3x2) (6)
- 2.5
LU1
AS4
- Verbeter die vlak van belegging in onderwys en opleiding. √√
 - Gebruik die werkplek as 'n werksomgewing. √√
 - Moedig werknemers aan om deel te neem aan leerderskap en vaardighede-opleidingsprogramme. √√
 - Verseker kwaliteit opleiding en opvoeding in die werkplek. √√
 - Skep werksgeleenthede vir voorheen benadeelde mense. √√
 - Ontwikkel die vaardighede van die Suid-Afrikaanse werksmag/werkerskorps. Help werksoekers met indiensneming, afgelede werkers te vind om arbeidsmark te betree en werkgewers om gekwalifiseerde werknemers te vind. √√. (6x2) (12)
- [60]**

VRAAG 3

- 3.1 3.1.1 (a) Nee ✓✓ (2)
LO2 AS5
- (b)
- Besigheid moet nie diskrimineer nie ✓✓
 - Dit is teen die grondwet ✓✓
 - Dit is teen die Wet op Gelykheid ✓✓
 - Dit diskrimineer op grond van ras ✓✓.
- (Enige 1x2) (2)
- 3.1.2 • Werkgewer moet minderheidsgroepe en lede van
LU2 AS5 beskernde groepe werf ✓✓
- Verwyder/Elimineer diskriminerende werkspraktyke ✓✓
 - Verseker dat persone wat voorheen uitgelaat was werk ontvang en bevorder word. ✓✓
 - Verwydering van ongelykhede as gevolg van historiese diskriminasie. ✓✓
- (Enige 3x2) (6)
- 3.2 • Voorsien aan die behoeftes van die teikenmark en pas aan by die
LU1 veranderende behoeftes van die verbruiker. ✓✓
AS4
- Verskaf kwaliteitprodukte en -dienste. ✓✓
 - Behou goeie verhoudings tussen die kliënt en verskaffer. ✓✓
 - Bereiking van die vereiste teikenomset op kapitaal. ✓✓
 - Goeie arbeiderverhoudings en verminder arbeiddispute. ✓✓
 - Implementeer en behoud van sosiale verantwoordelikhedsprogramme. ✓
 - Aanpasbaarheid van die besigheid tot makro-omgewingsveranderinge, bv. wetgewing. ✓✓
 - Pas strategieë toe wat 'n mededingende voordeel daarstel. ✓✓
 - Vermoë om die marktaandeel, produktiwiteit en winsgewendheid te verhoog. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord. (Enige 5x2) (10)
- 3.3 • Hoë produktiwiteit. ✓✓
LU4
AS4
- Laer arbeids omset. ✓✓
 - Gemotiveerde , produktiewe werkerskorps. ✓✓
 - Lojale/Toegewyde en langtermyn ondersteuning van klante. ✓✓
 - Gunstige beeld van die besigheid aan verskaffers , beleggers , regering, ens. ✓✓
 - Groter omset van kapitaal. ✓✓
- (Enige 5x2) (10)

- 3.4 3.4.1 (a) Missie
LU1 AS2 Verander die missie om by die veranderende omstandighede aan te pas. √√ (1x2) (2)
- (b) Oproeptariewe
Ondersoek goedkoper tariewe vir Telkom. √√ (1x2) (2)
- (c) Topbestuur
Ontwikkel 'n nuwe mededingende strategie. √√ (1x2) (2)
- (d) • Verbruikers
• Doen marknavorsing om veranderende behoeftes van die kliënt te bepaal √√
• Stel verbruiker pakkette in wat aan kliënte se behoeftes voldoen. √√
• Vind nuwe markte √√
• Verbeter die diens aan kliënte √√ (Enige 2x2) (4)
- (e) • Kompetisie/Mededingers
• Implementering van nuwe bemarkingstrategieë √√
• Bemark soortgelyke bemarkingspakkette soos Neotel om direk met hulle te kompeteer. √√
• Diversifiseer na nuwe markte/produkte √√
(Enige 1x2) (2)
- (f) Tegnologie
• Verbeter die huidige tegnologie √√
• Belê in die nuutste tegnologie √√
• Lei werkers in die nuutste tegnologie op √√
(Enige 2x2) (4)
- 3.4.2 • Afdanking van Telkom-werkers – werkloosheid √√
LU1 AS2 • Verlies van kliënte √√
• Afname in die wins √√
• Verlies van markaandeel √√
• Laer aandeelpryse √√
• Minder belegging in sosiale maatskaplike beleggingsprogramme √√
• Toename in Telkompryse √√. (Enige 3x2) (6)
- 3.4.3 (a) • Versekering
LU2 AS7 • bekend as korttermynversekering √√
• Dek 'n gebeurtenis wat kan/mag plaasvind √√
• Bv. Ongeluk, brand √√
• Betalings slegs indien gebeurtenis plaasvind √√
• Gewoonlik 'n bybetaling √√ (Enige 2x2) (4)
- (b) • Assuransie
• Ook bekend as langtermyn-versekering √√
• Dek 'n gebeurtenis wat sal plaasvind √√
• Bv. Dood, aftrede √√
• Bbetaling slegs na gebeurtenis √√
• Geen bybetaling √√ (Enige 2x2) (4)

VRAAG 4

- 4.1 4.1.1 (a) • Besigheidsbeleggings
 LU2 • Moet belê in handelsvoorraad √√
 AS7 • Moet belê in masjinerie, toerusting, ens. √√
 • Belê in die grond en gebou vir uitbreiding √√
 • Belê in nuwe markte om markaandeel te verhoog √√
 • In surplusfondse om inkomste te genereer √√
 (Enige 3x2) (6)
- (b) • Individue moet belê
 • Skep welvaart en genereer inkomste √√
 • Gemaklike aftrede te verseker √√
 • Spekuleer: koop 'n produk teen relatiewe lae prys en verkoop teen 'n hoër prys. √√
 • Om te deel in die wins van maatskappye deur in aandele te belê. √√
 (Enige 3x2) (6)
- 4.1.2 • Deelnemende voorkeuraandele √ – surplus wins word
 LU2 tussen aandeelhouers gedeel. √√
 AS7 • Kumulatiewe voorkeuraandele √ – aandeelhouers word vergoed vir enige dividende wat hulle nie in die vorige jare ontvang het nie (agterstallige). √√
 • Nie-kumulatiewe/Ondergeskikte voorkeuraandele √ – aandeelhouers word nie vergoed vir enige dividende wat hulle in die vorige jare ontvang het nie. √√
 • Aflosbare/Verhaalbare voorkeuraandele √ – mag deur die uitgewende besigheid teruggekoop word. √√
 • Omskepbare voorkeuraandele √ – aandele mag in gewone aandele omskep word. √√
 Enige ander relevante antwoord. (Enige 3x3) (9)
- 4.2 4.2.1 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995)
 LU1 • Dit maak voorsiening vir kollektiewe bedinging en
 AS4 kollektiewe ooreenkomste deur die voorsiening van werkplekforums.
 • Dit maak voorsiening vir arbeidsgeskille deur middel van bemiddeling, arbitrasie, beregting of nywerheidsopptrede.
 • Dit maak voorsiening vir vakbonde en werkgewersorganisasies.
 • Verantwoordelik vir die vestiging van die kommissie vir versoening, bemiddeling en arbitrasie - KVBA.
 Enige ander relevante doelwit met betrekking tot AVW
 (Enige 4x2) (8)
- 4.2.2 Die Nasionale Kredietwet
 LU1 • Bevorder die ontwikkeling van 'n krediet mark wat vir Suid-
 AS4 Afrikaners toeganklik is. √√
 • Verseker konstante deurgaanse behandeling van verskillende krediet produkte en verskillende kredietverskaffers. √√

- Aanmoediging van verantwoordelike lenings en die voorkoming van oorbesteding. √√
- Bevorder gelykheid in die kredietmark. √√
- Spreek en korregeer wanbalanse in onderhandelingsmag aan tussen verbruikers en krediet verskaffers. √√
- Ontmoedig nalatige krediet verskaffing deur kredietverskaffers en kontraktuele versuim aan verbruikers. √√

Enige ander relevante antwoord.

(Enige 4x2)

(8)

4.3 4.3.1
LU2
AS6

- Identifiseer die metode van aanbieding, bv. gebruik geskrewe inligting, mondeling kommunikasie, ens. √√
- Dink aan die publiek/toeskouers in hierdie geval die aandeelhouers en berei dienoooreenkomstig. √√
- Oorweeg lokaal en fasiliteite beskikbaar bv. projektors, blaaiborde, ens. √√
- Wees duidelik oor die doelwitte van jou aanbieding √√
- Verkry al die inligting wat nodig is en dat die bedrae/syfers wat jy aanbied is akkuraat, relevant en op datum is. √√
- Wees tydgebonde en maak voorsiening vir vrae en besprekings. √√
- Beplan die formaat van jou aanbieding beplan wat welkom/inleiding, liggaam en slot insluit. √√
- Maak seker dat jy geestelik voorberei is vir die aanbieding deur aanhoudende herhaling of oefening om te verseker dat die aanbieding hoog suksesvol is. √√

Enige ander relevante antwoord met betrekking tot aanbieding van inligting.

(Enige 6x2)

(12)

4.3.2
LU2
AS4

- Goeie organisatoriese en bestuursvaardighede √√
- Optimisties oor die toekoms en stel doelwitte √√
- Goeie kommunikasievaardighede en skep 'n positiewe omgewing wat aangenaam is. √√
- Kreatiwiteit en innoverend wees en die vermoë om uitdagings te oorbrug. √√
- Beskik oor goeie interpersoonlike vaardighede en die vermoë om met mense te werk en voorsien in hul behoeftes. √√
- Vermoë om berekende risiko's te neem √√
- Verskaf leierskap in die organisasie en maak duidelike uitspraak op onvolledige inligting. √√
- Positiewe benadering, selfvertroue, vasberadenheid en toewyding sodat sy/hy hul beste te alle tye hul beste kan doen. √√

Enige ander relevante antwoord met betrekking tot entrepreneurseienskappe.

(Enige 5x2)

(10)

4.4 Prestasiebeoordeling √
LU4 AS4

(1)

[60]

TOTAAL AFDELING B: 180

AFDELING C:**VRAAG 5 LU1 AS3****Inleiding**

- Korporatiewe sosiale maatskaplike belegging (KMB/KSB) verwys na die bydrae wat die maatskappy maak, hef of ontwikkel om probleme in die gemeenskap op te los. ✓
- Oor die algemeen kom die meeste van die werknemers van die maatskappy uit die plaaslike gemeenskap. ✓
- Daarom vind die maatskappy dit goed om 'n gedeelte van sy fondse te belê aan projekte wat baie nodig is deur die gemeenskap. ✓
- Die regering kan nie probleme van die land nie oplos nie en derhalwe moedig hulle groot besighede om vennootskappe met die plaaslike gemeenskap te bevorder. ✓
- Die gemeenskap in reaksie koop die produk van daardie maatskappy. ✓
(Enige 3x1) (3)

Sosiale Verantwoordelikheidsprogramme (aard):

- Korporatiewe besighede betrek die plaaslike gemeenskap, onder andere, met die volgende programme:
 - MIV/Vigs-bewusmaking ✓ - deur NRO's te borg ✓
 - Onderwys en opleiding ✓ - deur beurse aan leerders te verskaf ✓
 - Bewaring van die omgewing en besoedeling ✓ - deur projekte te borg vir die behoud van die omgewing ✓
 - Armoedeverligting ✓ - deur werkskepping ✓
 - Pensioenarisse, verwaarloosde kinders en weeskinders ✓ - deur die borg van behuisingsprojekte ✓
 - Bemagtiging van vroue ✓ - deur konferensies te borg ✓
 - Landelike ontwikkeling ✓ - deur vennootskappe te vorm ✓
- (1 punt vir feit en 1 punt vir voorbeeld) (Maks 6) (6)

Kenmerke/Eienskappe van Korporatiewe Sosiale Maatskaplike Investering (proses)

- KMB is hoofsaaklik geïmplementeer deur groot besighede. ✓✓
- KMB is gedwing deur wetgewing. ✓✓
- KMB word gesien as 'n politieke verwagting. ✓✓
- KMB gesien word as deel van die besigheid bedryf en is volhoubaar. ✓✓
- Sake-organisasies kies die programme vir die gemeenskap, bv. ondersteuning vir die onderwys. ✓✓
- Sake-organisasies ondersteun die gemeenskap met die produk wat hulle vervaardig bv. produksie-maatskappy kan dupliseringpapier aan die plaaslike skole in die gemeenskap skenk vir vraestelle. ✓✓
- Vennootskappe is gevorm met die plaaslike gemeenskappe, die regering en nie-winsgewende organisasies. ✓✓
- In Suid-Afrika speel die BBSEB (Breedgebaseerde Swart Ekonomiese Bemagtiging 'n belangrike rol in korporatiewe belegging. ✓✓ (Maks 8) (8)

Hoe werk dit

- Korporatiewe sosiale verantwoordelikheid word beïnvloed deur verskeie faktore:
- Maatskappye identifiseer 'n spesifieke behoefte in die gemeenskap en fondse om die projek te loods, bv. die bou van 'n gemeenskapsaal. ✓✓
- Etiek het 'n beslissende invloed op die besigheid en die bestuur en werknemers het 'n belangrike rol om in die gemeenskap te speel. ✓✓
- Die regering se wetgewing moedig maatskappye aan om betrokke te raak in sosiale beleggings programme. ✓✓
- Mededingers mag 'n maatskappy forseer om betrokke te raak in sosiale verantwoordelikheid programme. ✓✓ (Maks 6) (6)

Voordele van KMB vir die besigheid en die gemeenskap:**Voordele vir die besigheid**

- Verbeter die gesondheid van sy werkers. ✓✓
- Volhoubare bewaring van die omgewing kan lei tot 'n afname in koste wat elders gekanaliseer kan word. ✓✓
- Kan ervare werknemers lok wat die onderneming tot voordeel in terme van verhoogde produktiwiteit kan benut. ✓✓
- Die gemeenskap ondersteun die besigheid deur sy produkte te koop en sodoende by te dra tot die besigheid se winsgewendheid. ✓✓
- Die maatskappy geniet klandisiewaarde. ✓✓
- Verbeter die beeld van die maatskappy. ✓✓
- Enige ander relevante voordeel vir die besigheid (Maks 6) (6)

Voordele vir die gemeenskap.

- Die gemeenskap voorsien die arbeid, kliënte en verskaffers aan die onderneming. ✓✓
- Voorsiening van beurse. ✓✓
- Verbeter die welsyn van die samelewing. ✓✓
- Die lewenstandaard van die gemeenskap word verhoog. ✓✓
- Die besigheid het nodig om iets terug te gee in die vorm van geld, produkte, dienste, ens. ✓✓
- Verbeter die gesondheid van die gemeenskap en kliënte. ✓✓
- Enige ander relevante voordeel vir die gemeenskap. ✓✓ (Maks 6) (6)

Let wel: Voordele van KMB vir die besigheid en die gemeenskap (Maks 12) (12)

Probleme van KMB vir die besigheid en die gemeenskap:**Probleme van KMB vir die besigheid:**

- Die gemeenskap mag nie die onderneming ondersteun d.w.s. nie die produk van die onderneming koop nie. ✓✓
- Probleme in die nakoming van wetgewing wat die KMB beheer. ✓✓
- Klein en medium ondernemings kan dit moeilik vind om KMB-programme te implementeer. ✓✓
- Die verspreiding van skaars hulpbronne wat deur KMB-begunstigdes gekies is in die gemeenskap kan lei tot probleme soos diskriminasie. ✓✓

(Maks 6) (6)

Probleme van KMB vir die gemeenskap:

- Die voordele van die program mag nie filter na die voorgename persone in die gemeenskap nie. ✓✓
- Onvoldoende voorsiening dat nie aan al die behoeftes van die gemeenskap voldoen nie. ✓✓
- Gemeenskap kan afhanklik word van die KMB-inisiatiewe. ✓✓

(6)

LET WEL: Probleme van KMB vir die besigheid en die gemeenskap

(Maks 12) (12)

Slot

- Vanuit die bogenoemde bespreking kan afgelei word dat baie gemeenskappe voordeel trek uit die KMB-inisiatiewe. ✓✓
- Korporatiewe besigheid in Suid-Afrika het gekom tot die redding van baie arm gemeenskappe deur die bou van skole, kleuterskole, klinieke, ens. ✓✓

(Enige 1x2) (2)

(Maks 32) (32)

Uiteensetting van punte:

Detail	Maks	Verminder na	Sub-totaal	Totaal
Inleiding			3	Maks 32
Sosiale verantwoordelikheid programme (die aard)	6	27	27	
Eienskappe/kenmerke van KMB (proses)	8			
Hoe werk dit	6			
Voordele van KMB vir die onderneming en die gemeenskap	12			
Probleme van KMB vir die onderneming en die gemeenskap	12			
Slot			2	
Insig:				
Uitlegstruktuur				2
Analise en Interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige tendense en ontwikkelings				2

*SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.

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

[40]

VRAAG 6 LU3 AS6**Inleiding**

- Konflik bestaan wanneer mense wat veronderstel is om saam te werk nie oor die weg kan kom nie. ✓
- Konflik begin as gevolg van verskille in motiewe ✓ bv. bevordering vooruitsigte, eise wat spanning of gebeure veroorsaak. ✓ (3)

Bron van konflik in 'n organisasie:

- Kompeteer vir beperkte hulpbronne. ✓
Werknemers kan nie al die geld, materiaal, tyd of menslike hulp wat hulle wil hê kry nie. ✓✓
- Oordryf klein irritasies. ✓
'n Klein insident wat nie openlik behandel word, kan groter groei en ontwikkel in 'n volgende, en uiteindelik kan 'n groot probleem ontstaan wat nie in isolasie behandel kan word nie. ✓✓
- Verskille in die doelstellings en doelwitte. ✓
Hoewel almal vir dieselfde organisasie werk, moet regtig dieselfde uiteindelijke doel deel - naamlik die sukses van die organisasie. ✓✓
- Verskillende persoonlikhede. ✓
Persoonlikheid en kulturele verskille tussen mense dra tot konflik in die werkplek by. ✓
Mense kan nie die waardes van ander mense aanvaar nie of hulle kan eenvoudig nie van mekaar hou nie. ✓✓
- Geslagsverskille ✓
Daar is nog baie misverstande en kulturele vooroordele van hoe manne en vroue in die werkplek waargeneem word. ✓✓
Geslagskonflik bestaan dikwels omdat vroue wil meer mag besit en die mans is huiwerig om mag te deel. ✓✓
Betalings verskille tussen mans en vroue wat dieselfde werk doen dra ook by tot geslagskonflik. ✓✓ (Enige 4x3) (12)

Konflikresolusie-tegnieke:Die konfrontasie en probleemoplossings-tegniek. ✓✓

- Stap 1: Bewusmaking ✓ - Party A erken dat daar 'n konflik met 'n ander party bestaan ✓✓.
- Stap 2: Besluit om te konfronteer ✓ - Party A besluit dat die konflik is belangrik genoeg om Party B te konfronteer en dat die konfrontasie is meer belangrik as om die konflik te vermy ✓✓.
- Stap 3: Die werklike vergadering ✓ - Party B kan óf dui op 'n bereidwilligheid of onwilligheid om die konfrontasie te aanvaar ✓✓.
- Stap 4: Bepaling van die oorsaak van die konflik ✓ - 'n bespreking tussen die twee partye oor die konflikvind plaas om te probeer om die werklike probleem te identifiseer ✓✓
- Stap 5: Bepaling van die pad vorentoe ✓ - sal probeer om spesifieke maniere van die vermindering of uitskakeling van die oorsaak van die konflik te ontwikkel, indien dit nie moontlik moet 'n manier om rondom die oorsaak te werk bespreek word ✓✓
- Stap 6: Opvolg ✓ - Na afloop van die oplossing in werking gestel is, moet beide partye nagaan om seker te maak dat die ooreenkomste gehou word. ✓✓

Maks.15 (15)

Slot

- Die konflik kan positief en negatief wees aangesien konflik mense toelaat om kennis te neem van 'n probleem vanuit verskillende oogpunte. ✓✓
- Konflik lei die fokus weg vanaf die werk en basiese doelwitte van die span, onderneming en beïnvloed die moraal en produktiwiteit negatief. ✓✓
(Enige 1x2) (2)
(Maks 32) (32)

Indeling van punte-toekenning:

Detail	Maks	Verminder na	Sub-totaal	Totaal
Inleiding			3	Maks 32
Bronne van konflik in 'n organisasie	12	12	27	
Konflik-resolusie tegnieke	15	15		
Slot			2	
Insig:				
Uitlegstruktuur				2
Analise en Interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige tendense en ontwikkelings				2

*SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.

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

[40]

VRAAG 7 LU2 AS5**Inleiding:**

- Gedurende die apartheid era is baie min of geen erkenning gegee aan die begrippe van menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies. ✓
- Na die vestiging van die nuwe demokratiese regering, is verskeie stukke wetgewing geslaag, om die nodige erkenning te gee aan bogenoemde. ✓
- Hierdie kwessies is aangespreek deur die loop van die verskeie wette met spesifieke ministers aangestel om te kyk na elke aspek. ✓ (3x1)

(3)

KONSEPTE:**Menseregte**

- Die grondwet bepaal 'n persoon se basiese menseregte. ✓✓
- Elke burger is geregtig op privaatheid, waardigheid en gelykheid
- Die Menseregte Kommissie verseker dat menslike regte nie geskend word nie. ✓✓
- Menseregte verskans ook die regte van vroue, kinders se regte, die reg op beskerming, privaatheid en vryheid van assosiasie. ✓✓ (Enige 2x2)

(4)

Inklusiwiteit

- Dit beteken mense word gelyke geleenthede gegee word ten opsigte van ras, geslag, ouderdom, kultuur en fisiese gestremdhede. ✓✓
- Geen-diskriminasie in die werkplek. ✓✓
- Diversiteit in die werkplek
- Vroue moet gelyke geleenthede in die werkplek geniet. ✓✓
- Gestremde mense moet die geleentheid gegun word om in diens. geneem word. ✓✓
- Voorheen was benadeeldes minder betaal vir gelyke werk. ✓✓
- Vroue was uitgesluit van die bestuur posisies. ✓✓
- Indien hierdie beleid van nie-diskriminasie gevolg word, sal dit lei tot diversiteit in die werkplek. ✓✓ (Enige 2x2)

(4)

Omgewingskwessies

- Hierdie aspek spreek sake aan soos die vernietiging van die natuurlike omgewing, die uitputting van natuurlike hulpbronne en die doeltreffende gebruik van natuurlike hulpbronne. ✓✓
- Onderhou die ekologiese balans. ✓✓
- Sluit kwessies soos besoedeling in. ✓✓ (Enige 2x2)

(4)

INISIATIEWE:**Menseregte**

- Spesifieke programme vir armoedeverligting bv. donasie van grond vir die verbouing en ontwikkeling van entrepreneuriese inisiatiewe. √√
- Vermindering van werkloosheid deur vaardigheidsontwikkeling, entrepreneurskap-programme maak hulpbronne beskikbaar en aanmoediging van informele en inheemse praktyke. √√ (Enige 1x2) (2)

Inklusiwiteit

- Wetgewing in verskillende vorme van diskriminasie aan te spreek, bv. Wet op Vaardigheidsontwikkeling en die Wet op Gelyke Indiensneming. √√
- Die Menseregtekommissie hou toesig en hanteer klagtes. √√ (Enige 1x2) (2)

Omgewingskwessies

- Die Departement van Omgewingsake en Toerisme het wetgewing ten einde besoedeling te verminder, rehabilitasie programme bv. Rehabilitasie van die duine by Richards Baai Minerale. √√
- Die Groen Skerpioene beskerm die parke, water reserwes, visserye, ens. √√ (Enige 1x2) (2)

DIE MATE WAARTOE HULLE SUKSESVOL WAS:**Menseregte**

- Meer aandag word geskenk aan die bogenoemde kwessies. √√
- Groter deelname van voorheen benadeelde mense in die ekonomie van die land. √√
- Groter bewustheid van mishandeling teen vroue en kinders word uitgelig en gepubliseer. √√
- Werker deelname en hulle stem word gehoor deur die unies. √√ (Enige 2x2) (4)

Inklusiwiteit

- Regering ondernemings verkies om sake te doen met die bydraers tot die Swart Ekonomiese Bemagtiging. √√
- Regulasies verseker dat die vereistes van die wet nagekom word. √√
- Arbeid inspekteurs monitor besighede vir die nakoming daarvan. √√
- Die werkerskorps moet 'n persentasie van die werknemers met gestremdhede insluit. √√
- Kodes van Goeie Praktyk met betrekking tot BBSEB is in plek. √√ (Enige 2x2) (4)

Omgewingskwessies

- Baie wette het geslaag, is gemonitor en geverifieer, bv. die uitputting van visbronne, Green Peace-organisasie en sy sukses. √√
- Wêreldbewustheid in die beskerming van die osoonlaag. √√
- Boetes word gehef op oortreders. √√ (Enige 2x2) (4)

Slot

- Kwessies wat nie voorheen genoeg publisiteit ontvang het nie, is nou aangespreek en verbeter. √√
- Spesifieke instellings is ontwikkel om hierdie sake te monitor. √√
- Strafmaatreëls, bedreigings en boetes sal opgelê word. √√ (Enige 1x2) (2)
(Maks 32) (32)

Indeling van punte-toekenning:

Detail	Maks	Verminder na	Sub-totaal	Totaal
Inleiding			3	Maks 32
Konsepte	12	27	27	
Inisiatiewe	6			
Tot watter mate was die inisiatiewe suksesvol	12			
Slot			2	
Insig:				
Uitlegstruktuur				2
Analise en Interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige tendense en ontwikkelings				2

*SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.

Ken 0 punte toe waar aan die vereistes nie nagekom word nie glad nie. **[40]**

VRAAG 8 LU4 AS6**Inleiding**

- Besighede het die agt besigheidsfunksies wat interafhanklik is ten einde suksesvol te wees. ✓
- As sake-ondernemings hulle kompeterende posisie wil verbeter moet die behoefte vir kwaliteit meer belangrik word. ✓
- Besighede moet kwaliteit beheer stelsels in plek om prestasies te monitor. ✓

(3)

Besigheidsfunksies:**Algemene bestuur** ✓✓

- Algemene bestuur moet 'n strategiese plan ontwikkel. ✓✓
 - Dit bestaan uit die volgende aktiwiteite: beplanning, organisering, leiding (aktivering) en beheer ✓✓
- Enige ander relevante antwoord.

Doeltreffende gehalte prestasie

- Top bestuur aktiwiteite word grootliks gemeet deur die finale winsgewendheidsyfers. ✓✓
- Die onderneming moet daarna strewende om 'n positiewe beeld te skep in die gedagtes van verbruikers. ✓✓
- Verbetering kan bereik word deur die stel van hoë maar realistiese mikpunte. ✓✓
- Opnames kan gedoen word om die beeld van die besigheid te bepaal. ✓✓
- Vergelyking van yfers op winsgewendheid. ✓✓
- Strategiese plan moet in plek wees. ✓✓
- Rapportering en terugvoering moet deel van die plan wees. ✓✓

(Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

AANKOOP FUNKSIE: ✓✓

- Betrokke in al die aankoop van grondstowwe of goedere van die korrekte kwaliteit, hoeveelheid, prys, tyd en plek. ✓✓

Doeltreffende gehalte prestasie

- Onoordeelkundige aankope van grondstowwe en kapitaal goedere mag 'n negatiewe impak op die finale produk het. ✓✓
- Daar moet 'n identifikasie en seleksie van betroubare verskaffers van goedere wees. ✓✓
- Goedere moet die teiken mark bevredig. ✓✓
- Hoë omset van goedere beteken dat die korrekte goedere aangekoop word. ✓✓

(Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

BEMARKINGSFUNKSIE √√

- Bewusmaking van die publiek van wat beskikbaar is deur middel van advertensies, ens. √√
- Bring die goedere binne maklike bereik van die verbruiker deur opberging, verspreiding en advertering. √√ (Enige 1x2) (2)

Doeltreffende gehalte prestasie

- Kliënte word bewus van produkte deur middel van kommunikasie en bemarking beleid soos aggressiewe reklame van produkte. √√
- Nuwe produkte moet ook geadverteer word om verbruikers te lok. √√
- Geskenkbewyse/koepons kan ingesluit word in die advertensie wat 'n afslag op die aanbieding aanbied. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

PRODUKSIE FUNKSIE √√

- Verkryging van die grondstowwe uit die verskillende bronne. √√
- Omskakeling van grondstowwe tot finale produkte van 'n voorafbepaalde standaard. √√

Effektiewe kwaliteit werkverrigting

- Goedere moet geproduseer word teen redelike koste om kompetend te bly. √√
- Produksie koste berekening sal help om te verseker dat die koste vervat is. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

FINANSIËLE FUNKSIE: √√

- Bepaal die behoefte aan fondse. √√
- Verkry die fondse vanaf die mees geskikte bronne. √√

Effektiewe kwaliteit werkverrigting

- Die fondse moet effektief aangewend word. √√
- Winsgewendheid verhoudings moet voorberei word deur die finansiële bestuurder en voorgelê word aan die bestuur om te vergelyk en om besluite te neem. √√
- Dit word ook beïnvloed deur die krediet invorderings beleid, likiditeitsanalise en kontantvloei posisie. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

Menslike Hulpbronne √√

- Die geskikte persoon vir die regte werk te kry. √√
- 'n Persoon aan te stel om die posisie waar hy/haar vermoëns tot voordeel van die besigheid gebruik kan word. √√

Doeltreffende gehalte prestasie

- Deurlopende opleiding en ontwikkeling van personeel. √√
- Toepaslike opleiding en ontwikkelings programme kan lei tot 'n hoogs stabiele personeel. √√
- Dit kan lei tot 'n lae tempo van personeel omset. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

Openbare betrekkinge √√

- Bevorder 'n positiewe beeld deur skakeling met die relevante rolspelers. √√

Doeltreffende gehalte prestasie

- Stel gereelde persverklarings vry. √√
- Deur publisiteit, geniet die besigheid 'n positiewe beeld in die gemeenskap. √√
- Die besigheid moet 'n gerespekteerde posisie in die samelewing behou. √√
- Ander bestuurs funksies word beïnvloed deur publieke verhoudinge, bv. verbeterde kliënte-verhoudings. √√
- Weerhou negatiewe publisiteit. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

Administrasie √√

Verkryging, insameling, verwerking en beskikbaarstelling en bewaring van

- inligting. √√
- Besluite is gebaseer op inligting. √√ (Enige 2x2) (2)

Doeltreffende gehalte prestasie

- Debiteure state moet betyds gepos word en debiteure moet op die sperdatums betaal. √√
- Dit verbeter die likwiditeit, kontantvloei en winsgewendheid posisie. √√
- Pas dieselfde beginsels op krediteure en voorraad toe. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

Risikobestuur √√

- Volgens die King verslag oor korporatiewe bestuur, is daar voorgestel dat die risiko funksie word 'n bestuurs funksie op sy eie. √√
- Het te doen met kwessies oor hoe om te vermy, te verminder, elimineer of verhoed risiko voorkomings/blootstelling. √√
- Die volgende prosesse is belangrik in risiko bestuur, bv. Risiko identifikasie, risiko analise, risiko beheer, en risiko-fondse. √√ (Enige 2x2) (2)

Doeltreffende gehalte prestasie

- Die besigheid moet stelsels in plek om die risiko's waaraan die besigheid blootgestel is, te identifiseer. √√
- Elke risiko, selfs diegene wat so klein en nutteloos beskou word, moet aangeteken word. √√
- Die risiko beheermaatreëls verseker dat die besigheid verliese geminimaliseer word. √√
- Voorsiening vir brandtrappe en ontruimingsprosedures kan verhoed dat menslike beserings, ongelukke en sterftes in die werkplek plaasvind. √√ (Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

Inligtingstegnologie (IT) of Bestuurderinligtingstelsel of Kennisstelsels √√

- Die bestuur van inligting is belangrik, aangesien die sake-omgewing dinamies is. √√
- Baie besluite is op historiese data gebaseer. √√ (2)

Doeltreffende gehalte prestasie

- Tyd beskikbaarheid van data is nodig. √√
- Besluite op grond van foutiewe inligting kan duur wees. √√
- Maklike elektroniese toegang tot globale inligting wat kan help om besigheid besluite te maak en help in internasionale handel. √√(Enige 2x2) (4)

Identifikasie (2)

Beskrywing (1x2) (2)

Kwaliteit werkverrigting (2x2) (4)

Maksimum (6)

NOTA: Maksimum vir enige 5 besigheidsfunksies is 30**Slot**

- Die bestuur funksies wat hierbo genoem is kan nie in isolasie werk nie. √
- Die funksies is nou verwant. √√
- Kwaliteit verhoging van die besigheidsfunksies lei tot 'n algemene verbetering en winsgewendheid van die besigheid. √√
- Deurlopende evaluering van die bestuurstelsels moet in plek wees. √√
(Enige 1x2) (2)
(maks 32) (32)

Indeling van punte-toekenning:

Detail	Maks	Verminder na	Sub-totaal	Totaal
Inleiding			3	
Algemene bestuur	6			
Aankoopsfunksie	6			
Bemarkingsfunksie	6			
Produksie funksie	6			
Finansiële funksie	6			
Menslike hulpbronne	6			
Openbare verhoudings	6			
Administrasie	6			
Risiko-bestuur	6			
Inligtingstegnologie	6			
Slot			2	
Insig:				
Uitlegstruktuur				2
Analise en Interpretasie				2
Sintese				2
Oorspronklikheid, voorbeelde, relevante inligting, huidige tendense en ontwikkelings				2

*SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte indien aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt indien aan sommige vereistes voldoen is.

Ken 0 punte toe waar aan die vereistes nie nagekom word nie glad nie. [40]

TOTAAL AFDELING C: 80**GROOTTOTAAL: 300**