eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

NASIENRIGLYNE

EKSAMEN	NASIONALE SENIOR SERTIFIKAAT
GRAAD	12
DATUM	JUNIE 2024
ONDERWERP	BESIGHEIDSTUDIES
PAPIER	2
PUNTE TOTAAL	150
DUUR (URE)	2
AANTAL BLADSYE	28

eduresourcza.com

SACAI

SOUTH AFRICAN COMPREHENSIVE ASSESSMENT INSTITUTE

SUID-AFRIKAANSE KOMPREHENSIEWE ASSESSERINGSINSTITUUT

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

NOTAS AAN NASIENERS

INLEIDING

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

a) Billikheid, konsekwentheid en betroubaarheid in die standaard van nasien.
b) Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op die verskillende vlakke.
c) Stroomlyn die nasienproses met inagneming van die breë spektrum van merkers.
d) Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/leerinstellings

1. Vir nasien- en modereringsdoeleindes word die SACAI-prosedures gevolg. ***(Verwys asseblief na die SACAI Beleidsdokument (Bylae PM 2.10.5)***

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

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

   - gebruik 'n ander uitdrukking as wat in die nasienriglyn voorkom
   - kom van 'n ander bron af
   - oorspronklike
   - 'n ander benadering word gebruik

   LET WEL: Daar is net een korrekte antwoord in AFDELING A.

4. Neem kennis van ander relevante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe. (In gevalle 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 om punte te sirkel (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van punte) aan die regterkant is om konsekwentheid en akkuraatheid te verseker in die nasien van skrifte sowel as vir berekening/moderering doeleindes.

7. Subtotale van vrae moet in die regterkantse kantlyn geskryf word. Omkring die subtotale soos aangedui deur die toekenning van punte. Dit moet gelei word deur 'maks' in memo/uiteensetting van punte. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantse kantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

8. In 'n indirekte vraag moet die teorie sowel as die respons relevant wees en verband hou met die vraag.

9. Verkeerde nommering van antwoorde op vrae of subvrae in AFDELING A en B sal ernstig gepenaliseer word. Daarom word korrekte nommering sterk aanbeveel in alle afdelings.

10. Geen bykomende krediet moet gegee word vir herhaling van feite nie. Dui aan met 'n "R".

11. Let daarop dat geen punte toegeken sal word vir die aanduiding van Ja/Nee in evalueringstipe vrae wat stawing of motivering vereis nie. (Van toepassing op AFDELING B en C)

12. Die onderskeid tussen "evalueer" en "krities evalueer" kan soos volg verduidelik word:

    12.1 Wanneer "evalueer" gebruik word, word van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe manier te reageer of 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem, bv. Positief: "COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word✓oor langdurige siviele hofverrigtinge." ✓

    12.2 Wanneer "krities evalueer" gebruik word, word van kandidate verwag om op 'n positiewe/negatiewe manier te reageer of 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word daar ook van kandidate verwag om hul antwoorde met meer diepte te ondersteun, bv. "COIDA elimineer tyd en koste wat spandeer word✓oor langdurige siviele hofverrigtinge✓, *want die werkgewer sal nie aanspreeklik wees vir vergoeding aan die werknemer vir beserings opgedoen gedurende werksure solank dit bewys kan word dat die besigheid nie nalatig was nie."* ✓
    LET WEL: Bogenoemde kan ook van toepassing wees op "ontleed".

13. Die toekenning van punte moet ingelig word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik word, puntetoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.
    Kognitiewe werkwoorde, soos:

    13.1 Adviseer, noem, skets, motiveer, beveel aan, stel voor, (lys nie volledig nie) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidate se antwoorde nie. Daarom verskyn die puntetoekenning vir elke stelling/antwoord aan die einde.

    13.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, vergelyk, onderskei, differensieer, regverdig, bedink, analiseer, evalueer, krities evalueer (lys nie volledig nie) vereis 'n groter diepte van begrip, toepassing en redenasie. Daarom moet die punte meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens gevestigde norme gedoen word sodat eenvormigheid, konsekwentheid en regverdigheid bereik word.

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

14. **AFDELING B**

14.1 As byvoorbeeld VYF feite vereis word, merk die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde en ignoreer die res van die antwoorde. Dui aan deur 'n streep oor die ongemerkte gedeelte te trek of gebruik die woord "Kanselleer".
LET WEL: Dit is slegs van toepassing op vrae waar die aantal feite gespesifiseer is.

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

14.3 Indien daar van kandidate vereis word om hul eie voorbeelde/standpunte te verskaf, dinkskrum daaroor by die nasiensentrum om alternatiewe antwoorde te finaliseer.

14.4 Gebruik van die kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:

14.4.1 Indien die aantal feite gespesifiseer word, kan vrae wat vereis dat kandidate "beskryf/bespreek/verduidelik" soos volg nagesien word:

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyn)
- Verduideliking 1 punt
  Die "feit" en "verduideliking" word afsonderlik in die nasienriglyn gegee om puntetoekenning te vergemaklik.

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

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

15. **AFDELING C**

15.1 Die verdeling van die puntetoekenning vir die opstelle is soos volg:

Inleiding	**Maksimum: 36**
Inhoud	
Afsluiting	
Insig	**4**
TOTAAL	**40**

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg/Struktuur	Is daar 'n inleiding, 'n liggaam en 'n slot?	**2**
Ontleding en interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in die opskrifte/subopskrifte af te breek en dit korrek te interpreteer om begrip te toon van wat gevra word? ❖ Alle opskrifte/subopskrifte word korrek gebruik: Ken 1 punt toe vir Analise. ❖ 18 tot 36 punte vir Feite: Ken 2de punt vir Analise toe.	**2**
TOTAAL VIR INSIG: **TOTAAL VIR FEITE:** **TOTALE PUNTE VIR OPSTEL:**		**4** **36** **40**

LET WEL:

1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat vanaf die inleiding en slot herhaal word nie.

2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde INLEIDING en GEVOLGTREKKING nie vermeld word nie.

3. Geen punte sal vir uitleg toegeken word indien die opskrifte INLEIDING en GEVOLGTREKKING nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.

15.3 Dui insig in die linkerkantse kantlyn aan met 'n simbool bv ('L, A').

15.4 Die verdeling van punte word aan die einde van die voorgestelde antwoord/nasienriglyn vir elke vraag aangedui.

15.5 Merk alle relevante feite todat die Submaks/Maks punt in 'n onderafdeling behaal is. Skryf 'Submaks/Maks' nadat maksimum punte behaal is.

15.6 Dui aan die einde van elke opstel die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan: (L - Uitleg, A - Analise) soos in die tabel hieronder.

INHOUD	**PUNTE**
F(Feite)	**36 (Maksimum)**
L(Uitleg)	**2**
A(Ontleding)	**2**
TOTAAL	**40**

15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, neem kennis van die submaksima wat aangedui word, veral as kandidate nie van dieselfde subopskrifte gebruik maak nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (strukturering/logiese vloei/volgorde) en dui duidelikheid van denke aan. (Sien PUNTUITBREEKING aan die einde van elke vraag.)

15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/interpreteer, kan hy/sy steeds punte vir uitleg kry.

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat die antwoorde geassesseer word volgens die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyn.

15.10

15.10.1 Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir frases, 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 verskyn nie. Die bosluise (✓) sal geskei word en langs elke feit aangedui word, bv. "Produkontwikkeling is 'n groeistrategie waar besighede poog om nuwe produkte✓in bestaande markte." ✓
Dit sal bepaal word deur die aard en konteks van die vraag, sowel as die kognitiewe werkwoord wat gebruik word.

15.11 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite wat as opskrifte in die memo getoon word, nie noodwendig op elke vraag van toepassing wees nie. Dit sal ook afhang van die aard van die vraag.

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

AFDELING A: (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1.1 A √√

1.1.2 B √√

1.1.3 C √√

1.1.4 C √√

1.1.5 A √√

1.1.6 B √√

1.1.7 D √√

1.1.8 B √√

1.1.9 A √√

1.1.10 D √√

(10x2) (20)

1.2.1 armoede √

1.2.2 bestuurders √

1.2.3 maatskappye in staatsbesit √

1.2.4 gedwonge kombinasie √

1.2.5 waardigheid √

(5x1) (5)

1.3.1 D √

1.3.2 F √

1.3.3 E √

1.3.4 H √

1.3.5 A √

(5x1) (5)

TOTAAL AFDELING A: [30]

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

AFDELING B

Merk slegs die antwoorde van die eerste TWEE vrae.

VRAAG 2: BESIGHEIDSONDERNEMINGS

2.1. **Versekerbare risiko's**

- Diefstal√
- Getrouheidsversekering√
- Inbraak√
- Geld in transito√
- Vuur√
- Natuurramp / Storms / Wind / Reën / Hael√
- Skade aan/Verlies van bates/voertuie/toerusting/geboue/perseel√
- Beserings op perseel√

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

(4x1) (4)

2.2 **Vorme van belegging**

2.2.1 Vaste deposito. √√

2.2.2 RSA Kleinhandel Spaareffekte/Staatskleinhandeleffekte. √√

(2x2) (4)

2.3 **Verskil tussen versekering en assuransie**

VERSEKERING	ASSURANSIE
❖ Gebaseer op die beginsel√ van skadeloosstelling.√	❖ Gebaseer op die beginsel√ van sekuriteit/sekerheid. √
❖ Die versekerde dra die koste van potensiële verlies√ na die versekeraar oor teen 'n premie. √	❖ Die versekeraar onderneem om 'n ooreengekome bedrag geld te betaal √ nadat 'n sekere tydperk verstryk het/by die versekerde persoon se dood, wat ook al eerste plaasvind. √
❖ Dit dek 'n gespesifiseerde gebeurtenis√ wat moontlik mag voorkom. √	❖ Gespesifiseerde gebeurtenis is sekerheid√, maar die tyd van die gebeurtenis is onseker.√
❖ Van toepassing op korttermyn√ versekering. √	❖ Van toepassing op langtermyn √ versekering. √
❖ Kan dalk nie uitbetaal nie √ as gevolg van sekere voorvalle/sameloop. √	❖ Sal uitbetaal √ as gevolg van sekere voorval/sameloop. √
❖ Enige ander relevante antwoord wat met versekering verband hou.	❖ Enige ander relevante antwoord wat met versekering verband hou.
Submaks (2)	Submaks (2)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

LET WEL:
1. **Die antwoord hoef nie in tabelvorm te wees nie.**
2. **Die verskille hoef nie te skakel nie, maar moet duidelik wees.**
3. **Ken 'n maksimum van TWEE (2) punte toe as die verskil nie duidelik is nie/Merk óf versekering óf versekering.**

Maks (4)

2.4

2.4.1 **Leierskapsteorieë/style**

LEIERSKAPTEORIE/STYL	MOTIVERING
1. Leiers en volgelinge √√	Die bestuur van KKO beveel deur voorbeeld en beloon positiewe gedrag. √
2. Transaksionele leierskap styl √√	Hulle verseker ook dat spertye op kort kennisgewing nagekom word.√
Submaks (4)	Submaks (2)

LET WEL:
1. **Merk slegs die eerste TWEE (2).**
2. **Ken slegs punte vir die motivering toe as die leierskapteorie/-styl korrek geïdentifiseer is.**

Maks (6)

2.4.2 **Rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap**

- Positiewe gesindheid stel √ leierskappotensiaal vry. √
- 'n Leier se goeie/slegte houding kan √ die sukses/mislukking van die besigheid beïnvloed. √
- Leiers moet hul sterk- en swakpunte ken √ om hul leierskapstyle effektief toe te pas. √
- Groot leiers verstaan dat die regte gesindheid √ die regte sal stel atmosfeer. √
- Leiers se houding kan √ werknemers/spanne se gedagtes/gedrag beïnvloed. √
- Leiers moet die gedrag √ wat hulle in spanlede wil hê, modelleer. √
- Suksesvolle leiers oorweeg die vermoëns/vaardighede van spanlede√ om take/rolle effektief toe te ken. √
- Entoesiasme kweek vertroue √ in 'n leier. √
- 'n Positiewe gesindheid is krities vir goeie leierskap √ want goeie leiers sal by die taak bly ongeag probleme/uitdagings. √
- Suksesvolle werknemers en leiers begeer voortdurend om te werk √ en persoonlike/professionele sukses te behaal. √
- Leiers met 'n positiewe gesindheid √ weet daar is altyd meer om te leer/ruimte om te groei. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap.

Maks (6)

2.5 **Impak van videokonferensies as 'n soort visuele hulpmiddel**

Positiewe impak/voordele

- Mense kan mekaar sien en hoor√tydens hul kommunikasie.√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Kan gebruik word wanneer 'n aanbieder na dokumente wil verwys √ soos grafieke/verwantskappe/diagramme en prosesstappe.√
- Kan vir internasionale vergaderings√ gebruik word.√
- Dit is nie nodig om tyd en geld te spandeer√ om na vergaderings te reis nie.√
- Dokumente kan op die skerm gesien word√ op dieselfde tyd.√
- Idees en kennis kan vinnig gekommunikeer word√ tussen almal by die vergadering, en antwoorde kan ingesamel word.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van videokonferensies as 'n soort visuele hulpmiddel.

EN/OF

Negatiewe impak/Nadele

- Neem die persoonlike aspek√van die gesprek weg.√
- Die omgewin kan mense se vermoë beperk√ om inligting effektief te behou.√
- Moeilik om almal op een slag teenwoordig te kry√ wanneer 'n sessie geskeduleer word.√
- Mense wat hierdie toerusting gebruik, moet behoorlik opgelei word√ oor hoe om die toerusting te gebruik.√
- Konferensiefasiliteite kan duur wees√ en almal wat die vergadering bywoon, benodig toegang tot geskikte hardeware en sagteware.√
- Daar kan 'n effense vertraging tussen antwoorde wees√ veral van die een kant van die planeet na die ander.√
- Die videokamera kan dalk nie alle dele van die kamer op dieselfde tyd sien nie√ sommige mense is dalk nie maklik om by die vergadering te sien nie.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van videokonferensies as 'n soort visuele hulpmiddel.

Maks (6)

2.6 **Situasies waarin die laissez-faire-leierskapstyl toegepas kan word**

- Ondergeskiktes is kundiges en weet wat hulle wil hê√/kan verantwoordelikheid neem vir hul dade.√
- Die leier is baie besig,√en delegering van take sal produktiwiteit verhoog.√
- Spanlede moet verbeter/ontwikkel√leierskapsvaardighede.√
- Geskik wanneer hoogs ervare werknemers√ meer weet van die taak as die leier.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met situasies waarin die Laissez-faire-leierskapstyl in die werkplek toegepas kan word.

Maks (4)

2.7 **Toekomstige verbetering aan aanbieders gebaseer op terugvoer van aanbiedings**

- Die aanbieder moet doelwitte hersien wat nie bereik is nie. √√
- Gebruik humor gepas. √√
- Wees altyd bereid om die inligting by te werk/relevant te hou. √√
- Dink na oor enige probleem/kritiek en vermy dit in toekomstige aanbiedings.√√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Inligting wat die aanbieder as terugvoer ontvang, moet ontleed word, en waar relevant, geïnkorporeer/gebruik word om sy aanbieding op te dateer/wysig. √√
- Besin oor die tyd/lengte van die aanbieding om inhoud by te voeg/te verwyder. √√
- Verhoog/Verminder die gebruik van visuele hulpmiddels of vervang/verwyder hulpmiddels wat nie goed werk nie. √√
- Besin oor die logiese vloei van die formaat/skyfies/toepassing van visuele hulpmiddels. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met toekomstige verbeterings aan aanbieders gebaseer op terugvoer van aanbiedings.

Maks (6)

[40]

VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE

3.1 **Komponente van korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid (KMV).**

- Omgewing√
- Etiese korporatiewe sosiale belegging√
- Gesondheid en veiligheid√
- Korporatiewe bestuur√
- Besigheidsetiek√
- Diensbillikheid√
- Voorsieningsketting/verspreidingskanaal√
- Werknemers en kliënte√
- Gemeenskap√

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

(4x1) (4)

3.2 **Tipes onetiese sakepraktyke**

3.2.1 Onregverdige advertensies √√
3.2.2 Belasting/Belastingontduiking √√

(2x2) (4)

3.3 **Impak van korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid (KMV).**

Positiewe impak/voordele

- Bevorder kliëntelojaliteit√ wat meer verkope tot gevolg het.√
- KMV-projekte bevorder spanwerk√binne besighede.√
- Die besigheid geniet die welwillendheid/ondersteuning√ van gemeenskappe.√
- KMV help om beleggers te lok√as gevolg van verhoogde winste/inkomste.√
- Verbeter die gesondheid van sy werknemers√deur gefokusde KMV-projekte.√
- Help om sosio-ekonomiese kwessies op te los√soos armoede/werkloosheid.√
- KMV-projekte kan as 'n bemarkingstrategie gebruik word√om hul produkte te bevorder.√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Gee aan besighede belastingvoordele√soos belastingvermindering /kortings.√
- Werknemers voel asof hulle 'n verskil maak√om vir die besigheid te werk.√
- Kan ervare werknemers lok√/verhoog die poel van geskoolde arbeid wat produktiwiteit kan verhoog.√
- Positiewe/Verbeterde beeld√aangesien die onderneming op 'n verantwoordelike wyse na werknemers omsien.√
- 'n Besigheid kan 'n mededingende voordeel hê,√goeie publisiteit/'n verbeterde reputasie tot gevolg hê.√
- Die regering is minder geneig om kwessies af te dwing√deur wetgewing aan besighede wat vrywillig aan MVO-projekte deelneem.√
- Dit help om personeel te behou/personeelomset te verlaag√aangesien werknemers se gesondheid en veiligheid in ag geneem word.√
- Besighede word meer gemeenskapsgebaseerd√deur nou saam met die gemeenskap te werk om vaardigheidsontwikkelingsprojekte uit te voer.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van korporatiewe sosiale verantwoordelikheid/KSV op besighede.

EN/OF

Negatiewe impak/Nadele

- Dit is moeilik om die doeltreffendheid akkuraat te meet√van sosiale belegging.√
- Die meeste bestuurders is nie opgelei nie/het nie ondervinding√ om sosiale programme te hanteer nie.√
- Besighede vind dit moeilik om te voldoen√tot wetgewing wat KMV reguleer.√
- Gedetailleerde verslae moet opgestel word,√wat tydrowend kan wees.√
- KMV-aktiwiteite lei besigheidsfokus af√van sy kernbesigheidsfunksies.√
- Aandeelhouers kan minder dividende ontvang,√aangesien sommige winste aan KMV bestee word.√
- Besigheid word dalk nie ondersteun nie/√ Kliënte mag dalk nie hul produkte/dienste koop nie, wat lei tot 'n afname in verkope.√
- Klein en medium ondernemings vind dit moeilik√om KMV-programme te implementeer.√
- Maatskaplike besteding verminder sake-/ekonomiese doeltreffendheid√wat dit minder mededingend maak. √
- Maatskaplike betrokkenheid word gefinansier uit besigheidswinste√wat tot voordeel van kliënte gebruik kon word/pryse verlaag√.
- Dit kan finansiële risiko verhoog,√aangesien programme geld kos en 'n negatiewe impak op winste kan hê.√
- Dit is nie maklik om die presiese behoeftes te bepaal√ van die gemeenskappe nie, wat vrugtelose uitgawes aan KMV tot gevolg kan hê.√
- Werknemers kan meer tyd spandeer om aan KMV-projekte te werk√in plaas daarvan om op hul kernpligte te fokus√.
- Die verskaffing van goedere/dienste wat aan die behoeftes van verbruikers voldoen√ is volgens sommige belanghebbendes, reeds sosiaal verantwoordelik.√
- Sommige aandeelhouers/belanghebbendes kan hul ondersteuning√ aan die besigheid onttrek aangesien hulle voel dat maatskaplike kwessies die regering se verantwoordelikheid behoort te wees. √

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van korporatiewe sosiale verantwoordelikheid/KMV op besighede.

Maks (6)

3.4 **Voordele van diversiteit in die werkplek**

- Diversiteit in die werkplek verhoog die vermoë van die onderneming √ om probleme op te los/innoverend te wees/om aan diverse markte te voorsien. √
- Werknemers waardeer mekaar se diversiteit √ en leer om oor die grense van diversiteit te kommunikeer. √
- Diversiteit in die werkplek verbeter die morele√/motivering van die werknemers. √
- Werknemers toon groter lojaliteit √ teenoor die besigheid omdat hulle gerespekteer/aanvaar en verstaan word. √
- Gediversifiseerde arbeidsmag kan besighede voorsien van 'n mededingende
- voordeel, √ as gevolg van beter dienslewering. √
- Gediversifiseerde besighede verseker dat hul beleid/praktyke √ werknemers bemagtig om hul volle potensiaal te bereik. √
- Partye evalueer die besighede √ oor hoe om diversiteit in die werkplek te bestuur. √
- Gediversifiseerde arbeidsmag stimuleer debat/verbeter√ maniere om dinge gedoen te kry. √
- Werknemers verteenwoordig verskillende groepe √ en kan die behoeftes van kliënte beter identifiseer. √
- Besighede met 'n gediversifiseerde arbeidsmag kan 'n beter besigheidsbeeld hê
- beeld √ wat meer kliënte lok. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van diversiteit in die werkplek.

Maks (6)

3.5 **Rolle van gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers uit die scenario**

3.5.1 Etiketontwerpers en -vervaardigers bedien die masjinerie wat in die fabriek gebruik word op 'n gereelde basis. √

LDM verskaf steeds beskermende klere vir alle werknemers. √

LET WEL: **1. Merk slegs die eerste TWEE (2).**
2. Ken slegs punte toe vir verantwoordelikhede wat uit die scenario aangehaal word

(2x1) (2)

3.5.2 **Verantwoordelikheid van werkgewers in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek**

- Verskaf en onderhou al die toerusting√wat nodig is om die werk te verrig.√
- Toerusting moet onder toesig gebruik word√van 'n aangewese opgeleide werker.√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Hou die stelsels op datum√om te verseker dat daar geen skadelike impak op die gesondheid en veiligheid van werkers sal wees nie.√
- Verminder/Verwyder gevare vir werkers√en voorsien persoonlike beskermende klere.√
- Werkgewers moet weet waar potensiële gevare kan wees√en neem maatreëls om die skade uit te skakel of te beperk.√
- Verseker dat die werkers se gesondheid nie beskadig word nie√deur gevare wat voortspruit uit produksie/verwerking/berging/vervoer van materiaal of toerusting.√
- Werkers moet ingelig/opdrag/en onder toesig wees√om potensiële gevare vir hulle te beperk/Nooduitgangsdeurtekens moet vir alle werknemers sigbaar wees.√
- Voldoen aan veiligheidswette√wat poog om 'n gesonde werksomgewing te bevorder.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met enige ander verantwoordelikhede van die werkgewer in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek.

Maks (4)

3.6 **Misbruik van werktyd as 'n tipe onetiese sakepraktyk**

- Werknemers misbruik werkstyd deur laat op te daag/vroeg te vertrek√en neem langer middagete.√
- Werknemers gebruik werksure√vir persoonlike gewin.√
- Misbruik van werktyd verlaag produktiwiteit√en verlies aan wins.√
- Besighede kan kliënte verloor√en nie werkspertye nakom nie.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met misbruik van werktyd as 'n tipe onetiese sakepraktyk.

Maks (6)

3.7 **Maniere waarop besighede moeilike persoonlikhede kan hanteer**

3.7.1 **Klaer**

- Luister na die klagtes, maar moenie dit erken nie.√√
- Onderbreek die situasie en beweeg na die probleemoplossingsproses√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede 'n klaer as 'n tipe moeilikheidspersoonlikheid in die werkplek kan hanteer.

Maks (4)

3.7.2 **Kenner**

- Wees ferm en selfgeldend. √√
- Moenie hulle daarvan beskuldig dat hulle verkeerd is nie/Moenie in hul spel vasgevang word nie. √√
- Ken jou feite. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede 'n kenner as 'n tipe moeilike persoonlikheid in die werkplek kan hanteer.

Maks (4)

[40]

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

SAKE ONDERNEMINGS

4.1 **Voorbeelde van verpligte versekering**

- Werkloosheidsversekeringsfonds/WVF√
- Padongelukkefonds/POF; Padongelukvoordeelskema/RABS√
- Vergoedingsfonds/Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes /COIDA√

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

(2x1) (2)

4.2 **Voordele van 'n nie-winsgewende maatskappy**

- Winste word uitsluitlik vir die primêre doel van die organisasie gebruik.√√
- Hulle verskaf maatskaplike dienste aan verskeie gemeenskappe.√√
- Skenkers ontvang belastingaftrekkings.√√
- Het kontinuïteit van bestaan.√√
- Die aanspreeklikheid van die lede is beperk.√√
- Die meeste van die inkomste van 'n nie-winsgewende maatskappy is vry van inkomstebelasting.√√
- Kan toelaes/finansiële hulp ontvang.√√
- Surplus van inkomste word behou om die doelwitte van die onderneming te bevorder.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n nie-winsgewende maatskappy.

Maks (4)

4.3 **Funksies van die Johannesburgse Effektebeurs/JSE**

- Gee geleenthede aan finansiële instellings√ soos versekeringsmaatskappye om hul fondse in aandele te belê. √
- Dien as 'n barometer/aanwyser√ van ekonomiese toestande in Suid-Afrika. √
- Hou beleggers op hoogte van aandeelpryse√ deur die aandeelpryse daagliks te publiseer. √
- Tree op as 'n skakel tussen beleggers √ en openbare maatskappye. √
- Aandele word gewaardeer en beoordeel√ deur kundiges. √
- Klein beleggers word uitgenooi om deel te neem aan die ekonomie van die land√ deur die koop/verkoop van aandele. √
- Waagkapitaalmark√ word op die ope mark beskikbaar gestel. √
- Mobiliseer die fondse√ van versekeringsmaatskappye en ander instellings. √
- Verhoog primêre kapitaal √ deur nuwe beleggings in beperkte maatskappye aan te moedig. √
- Reguleer die mark√ vir die hantering van aandele. √
- Beplan, navorsing en adviseer√ oor beleggingsmoontlikhede. √
- Verseker dat die mark √ op 'n deursigtige wyse werk.√
- Bied beskerming√ vir beleggers. √
- Moedig√ korttermynbelegging aan. √
- Fasiliteer elektroniese verhandeling√ van aandele√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die funksies van die Johannesburgse Sekuriteitebeurs/JSE.

Maks (6)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

4.4 **Gemiddelde klousule Berekening**

Versekerde bedragx Skade
Batewaarde 1

= 600 000 √ x 160 000 √
1 000 000 1

= R 96 000 √√

LET WEL:
1. **Ken VIER (4) punte toe as die antwoord korrek is.**
2. **Ken 'n maksimum van TWEE (2) punte toe as die formule korrek is, maar die antwoord is verkeerd.**
3. **Ken NUL (0) punte toe as die formule en antwoord verkeerd is.**

Maks (4)

4.5 **Maniere waarop die outokratiese leierskapstyl toegepas kan word**

- In krisissituasies, bv. in die geval van onvoorsiene uitdagings/ ongelukke.√√
- Wanneer al die inligting beskikbaar is om die probleem op te los.√√
- In 'n krisis/dringende situasie, bv. na 'n ongeluk/ onrealistiese
- spertye.√√
- Wanneer werknemers gemotiveerd is, en die leier reeds die vertroue van die volgelinge verdien het.√√
- Wanneer ons te doen het met werknemers wat nie saamwerk nie.√√
- Wanneer werknemers nuut/nie ten volle opgelei is nie.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop die outokratiese leierskapstyl in die werkplek toegepas kan word.

Maks (4)

BESIGHEIDSROLLE

4.6 **Ekonomiese regte van werknemers in die werkplek**

- Vry van dwangarbeid√
- Vry om werk te aanvaar of te kies√
- Sluit aan/Vorm vakbonde√
- Reg om aan 'n wettige staking deel te neem√
- Gelyke betaling vir werk van gelyke waarde√
- Redelike beperking van werksure√
- Veilige en gesonde werksomstandighede√

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

(4x1) (4)

4.7 **Probleemoplossingstegnieke**

PROBLEEMOPLOSSINGSTEGNIEKE	MOTIVASIES
1. Krag-veld analise√√	Die bestuur het al die ondersteunende en opponerende idees oorweeg.√
2. Delphi tegniek√√	CS het ook 'n paar kundiges in die veld gekontak vir advies.√
Submaks (4)	Submaks (2)

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

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

2. **Moenie punte vir die motivering toeken as die probleemoplossingstegniek nie korrek geïdentifiseer is nie.**
3. **Ken punte toe vir die probleemoplossingstegniek as die motivering verkeerd is.**

Maks (6)

4.8 **Toepassing van aanspreeklikheid as 'n King Code-beginsel**

- Daar moet gereelde kommunikasie wees√tussen bestuur en belanghebbendes.√
- Besighede moet aanspreeklik/verantwoordelik wees√vir hul besluite/aksies.√
- Maatskappye moet interne en eksterne ouditeure aanstel√ om finansiële state te oudit.√
- Die direksie moet verseker dat die maatskappy se etiek√word effektief geïmplementeer.√
- Besighede moet akkurate jaarverslae aanbied√aan aandeelhouers by die Algemene Jaarvergadering (AJV).√
- Topbestuur moet verseker dat ander vlakke van bestuur is
- duidelik√oor hul rolle en verantwoordelikhede om aanspreeklikheid te verbeter.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede aanspreeklikheid as 'n King-kode-beginsel vir goeie korporatiewe bestuur kan toepas.

Maks (4)

4.9 **Maniere waarop besighede kulturele regte in die werkplek kan bevorder**

- Verskaf ‘n omgewing waarin werknemers vry is om hul eie taal te gebruik wanneer hulle in hul vrye tyd met ander omgaan. √√
- Moedig werknemers aan om aan kulturele aktiwiteite deel te neem. √√
- Laat werknemers toe om oplossings vir uitdagings vanuit hul eie kulturele perspektief te verskaf. √√
- Gereelde kulturele inligtingsessies sal werknemers help om mekaar se kultuur in die werkplek te respekteer. √√
- Maak voorsiening vir verskillende kulture, soos kos bedien in die kantien/vermaak by personeelfunksies. √√
- Neem mense van verskillende kulturele agtergronde in diens. √√
- Werknemers moet opgelei word oor kulturele verdraagsaamheid. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede kulturele regte in die werkplek kan bevorder.

Maks (6)

[40]

TOTAAL AFDELING B: [80]

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

AFDELING C

Merk slegs die antwoord op die EERSTE vrae.

VRAAG 5: BESIGHEIDSONDERNEMINGS (VORME VAN EIENAARSKAP EN BELEGGING: SEKURITEITE)

5.1 **Inleiding**

- Daar is meer as een vorm van eienaarskap wat geskik is vir sake-eienaars.√
- Entrepreneurs moet navorsing doen oor die kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n private maatskappy.√
- Beleggers het 'n reeks faktore om in ag te neem wanneer hulle in die mark is vir beleggingsgeleenthede waaruit hulle kan kies.√
- Beleggers moet grondige kennis hê van die faktore wat in ag geneem moet word wanneer hulle besluit om in aandele te belê.√
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die voordele van 'n private maatskappy/kriteria wat kan bydra tot sukses en/of mislukking van 'n private maatskappy/faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite/impak van aandele as 'n vorm van belegging geneem word.

(2x1) (2)

5.2 **Voordele van 'n privaat maatskappy**

- Aandeelhouers kan vir die mees bekwame direkteure stem/aanstel om hul maatskappy te bestuur√√
- 'n Maatskappy het kontinuïteit van bestaan.√√
- Eie regsidentiteit en aandeelhouers het geen direkte regsimplikasies/beperkte aanspreeklikheid nie.√√
- Bestuur ten minste deur een hoogs bekwame direkteur.√√
- Grootbedrae van kapitaal ingesamel kan word aangesien daar geen beperking op die aantal aandeelhouers is nie.√√
- Die maatskappy het toegang tot langtermynkapitaal en het dus goeie langtermyngroeigeleenthede.√√
- Nie verplig om finansiële jaarstate by die kommissie in te dien nie.√√
- Dit is moontlik om 'n private maatskappy te verkoop aangesien dit 'n regspersoon in sy eie reg is.√√
- Die bestuur van die maatskappy kan verbeter aangesien direkteure aanspreeklik is aan aandeelhouers.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van 'n privaat maatskappy.

Maks (10)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

5.3 **Sukses- en/of mislukkingsfaktore van 'n privaat maatskappy:**

5.3.1

	SUKSES FAKTOR EN/OF MISLUKKINGSFAKTOR	
Bestuur	❖ Bestuur ten minste deur een bevoegde√hoogs bekwame regisseur.√	❖ Dit kan nie groei tot 'n baie groot besigheid nie√aangesien dit nie die publiek kan nooi om aandele te koop nie.√
	❖ Die bestuur van die maatskappy kan verbeter√aangesien direkteure aan aandeelhouers aanspreeklik is.√	❖ Direkteure mag nie 'n direkte belang hê √ in die maatskappy nie, wat groei en winsmaksimering kan belemmer.√
	❖ Aandeelhouers kan stem√vir/stel die mees bekwaamste direkteure aan om hul maatskappy te bestuur.√	❖ Direkteursfooie verhoog√die maatskappy se uitgawes wat netto wins verminder.√
		❖ Sommige aandeelhouers mag nie hul stemreg uitoefen nie√wat daartoe lei dat die verkeerde persoon as direkteur gekies word√.
		❖ Groot bestuurstrukture√kan daartoe lei dat besluitneming tyd neem.√
		❖ Direkteure mag nie gemotiveer word √ om baie hard te werk nie, omdat aandeelhouers oor die direkteure se vergoeding besluit.√
	❖ Enige ander relevante antwoord wat verband hou met bestuur as 'n suksesfaktor van 'n private maatskappy.	❖ Enige ander relevante antwoord wat verband hou met bestuur as 'n mislukkingsfaktor van 'n private maatskappy.

Submaks (8)

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

5.3.2

SUKSES FAKTOR EN/OF MISLUKKINGSFAKTOR		
Kapitaal	• Groot hoeveelheid kapitaal kan verkry word√ aangesien daar geen beperking op die aantal aandeelhouers is nie.√	• Dit kan nie groei tot 'n baie groot besigheid nie√aangesien dit nie die publiek kan nooi om aandele te koop nie.√
	• Die maatskappy het toegang tot langtermynkapitaal√ en het dus goeie langtermyn groeigeleenthede.√	• Beperkings op oordraagbaarheid van aandele√ kan daartoe lei dat finansieel sterk beleggers nie gelok word nie.√
	• Al is aandele nie vrylik oordraagbaar nie,√ groot private maatskappye kan 'n aansienlike hoeveelheid kapitaal verkry.√	• Groot hoeveelheid kapitaal kan nie verkry word nie√ aangesien kapitaalbydrae slegs beperk is tot private aandeelhouers.√
	• Meer kapitaal kan ingesamel word√deur aandele aan aandeelhouers uit te reik.√	
	• Enige ander relevante antwoord wat verband hou met kapitaal as 'n suksesfaktor van 'n private maatskappy.	• Enige ander relevante antwoord wat verband hou met kapitaal as 'n mislukkingsfaktor van 'n private maatskappy.

Submaks (8)

LET WEL: 1. Die antwoord hoef nie in tabelvorm te wees nie.

Maks (16)

5.4 **Faktore wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word**

5.4.1 **Opbrengs op belegging√√**

- Verwys na inkomste uit die belegging,√naamlik rente/dividende/verhoogde kapitaalgroei op die oorspronklike bedrag wat belê is.√
- Hoë risiko beleggings√hoër opbrengste lewer.√
- Oor die algemeen sal daar 'n direkte skakel wees√tussen risiko en opbrengs.√
- Die opbrengs moet uitgedruk word as netto na-belaste winste√op die belegging.√
- Opbrengs kan in die vorm van kapitaalwins wees√waar die bate mettertyd in waarde toeneem.√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Enige ander antwoord wat verband hou met opbrengs op belegging as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.2 **Risiko**√√

- Aandele het lae/medium risiko√oor 'n langer beleggingstydperk.√
- Aandele met hoër risiko's√het 'n groter potensiaal vir hoër opbrengste.√
- Gewone aandele het die hoogste risiko√aangesien die belegger die volle/gedeelte van die belegging kan verloor wanneer die maatskappy ontbind/bankrot/gelikwideer word.√
- Voorkeuraandeelhouers se risiko is laer,√aangesien hulle voorkeureise op die bates van die gelikwideerde maatskappy het/ 'n mate van vergoeding voor gewone aandeelhouers kan ontvang.√
- Aandeelpryse is gekoppel aan faktore wat beleggers nie kan beheer nie,√soos ekonomiese toestande/ bedryfsukses van die maatskappy.√
- Aandeelpryse is wisselvallig/onstabiel/onvoorspelbaar/ kan skerp styg/daling binne ure√wat bydra tot die onsekerheid van die waarde van 'n belegging in aandele op die kort termyn.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met risiko as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.3 **Beleggingstydperk** √√

- Dit verwys na die duur van die belegging√wat die opbrengs op belegging kan beïnvloed.√
- Hoe langer die beleggingstydperk√hoe hoër die opbrengs.√
- Die beleggingstydperk sal afhang√op 'n belegger se persoonlike behoeftes.√
- Korttermynbeleggings stel beleggers in staat√om toegang tot hul geld op 'n kort tydperk te kry indien nodig.√
- Die beleggingstydperk kan kort-, medium- en/of langtermyn wees√afhangende van die beleggers se behoeftes.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met beleggingstydperk as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.4 **Inflasiekoers** √√

- Mense word geraak deur 'n hoë inflasiekoers,√omdat hul geld/koopkrag afneem.√
- Die opbrengs op belegging moet hoër wees√as die inflasiekoers.√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

- Inflasie het 'n positiewe uitwerking op sommige beleggings√soos eiendom/aandele waar die inkomste sal toeneem soos inflasie toeneem.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met inflasiekoers as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.5 **Persoonlike begrotings** √√

- Beleggers kan die bedrag van surplus geld bepaal√wat belê kan word.√
- Beleggers moet begroot√vir onvoorsiene koste.√
- Begroting moet voorsien√vir gebeurlikheidsplanne/beleggings/besparings.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met persoonlike begroting as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.6 **Likiditeit**√√

- 'n Bedrag kan in 'n tipe belegging belê word√wat maklik in kontant omgeskakel kan word.√
- Dit word gebruik om die gemak en spoed te beskryf√waarmee beleggers 'n belegging in kontant kan omskakel.√
- Voorbeeld: 'n belegging in 'n spaarrekening/effektetrust sal makliker wees om in kontant om te skakel√as 'n belegging in 'n vaste deposito wat gewoonlik vir 'n vasgestelde tydperk gedeponeer word.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met likiditeit as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.7 **Belasting** √√

- 'n Goeie belegging √ wat goeie nabelaste opbrengste sal oplewer.√
- Inkomstebelastingimplikasies moet in ag geneem word√ten einde 'n hoë netto nabelaste opbrengs te verseker.√
- Belastingkoerse is nie noodwendig dieselfde √ vir verskillende beleggings nie. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met belasting as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

5.4.8 **Beleggingsbeplanningsfaktore** √√

- ❖ Beleggers moet altyd oorweeg√die veiligste moontlike beleggingsgeleenthede.√
- ❖ Sommige beleggings bied 'n lae inkomste op belê kapitaal,√maar dit kan 'n veiliger belegging wees as een wat 'n hoër inkomste beloof.√
- ❖ Ondersoek geleenthede√met 'n geskiedenis van goeie opbrengs.√
- ❖ Verdeel beleggings√tussen verskeie beleggingsopsies.√
- ❖ Die metode om die rente/opbrengs op belegging te bereken√oorweeg moet word.√
- ❖ Enige ander relevante antwoord wat verband hou met beleggingsbeplanningsfaktore as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

5.4.9 **Wisselvalligheid/Fluktuasies op beleggingsmarkte** √√

- ❖ Fluktuasie in nasionale en internasionale ekonomiese tendense√oorweeg moet word.√
- ❖ Die vlak van wisselvalligheid sal bepaal√ en die bedrag van opbrengste√.
- ❖ Enige ander relevante antwoord wat verband hou met wisselvalligheid/skommelingsbeplanningsfaktore as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.

Faktor (2)
Bespreking (2)
Submaks (4)

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

Maks (16)

5.5 Impak van aandele/gewone aandele as 'n vorm van belegging

Positiewe impak/Voordele

- ❖ Kan vrylik oorgedra/verhandel word op die JSE.√√
- ❖ Aandeelhouers se aanspreeklikheid vir die skuld van die maatskappy is beperk tot wat belê is/Aandeelhouers het beperkte aanspreeklikheid vir maatskappyskuld.√√
- ❖ Aandeelhouers het stemreg by die algemene jaarvergadering (AJV).√√
- ❖ Belegging in aandele bied beskerming teen inflasie.√√
- ❖ Belegging in aandele kan stewige opbrengste op aftree-ouderdom lewer.√√
- ❖ Opbrengskoers op belegging (ROI) is gekoppel aan die prestasie van die maatskappy.√√
- ❖ Gewone aandele is gewoonlik goedkoper as voorkeuraandele op die ope mark.√√
- ❖ Om 'n groter aantal aandele te hou, kan lei tot hoër proporsionele dividenduitbetalings.√√
- ❖ Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van aandele/gewone aandele as 'n tipe belegging.

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

EN/OF

Negatiewe impak/Nadele

- Aandeelhouers kan minder dividende/geen dividende ontvang wanneer maatskappywins laag is.√√
- Maatskappye het geen wetlike verpligting om dividende aan aandeelhouers te betaal nie.√√
- Risiko kan hoog wees, aangesien belegging verlore kan gaan wanneer maatskappye gelikwideer is.
- gelikwideer.√√
- Dividende kan deur die bestuur/direkteure van die maatskappy/besigheid bepaal word.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/voordele van aandele/gewone aandele as 'n tipe belegging.

Maks (8)

5.6 Gevolgtrekking

- Die eienaar moet die korrekte besluite neem om die besigheid te bestuur om sy/haar persoonlike besittings te beskerm.√√
- Die vennote van 'n vennootskap moet op hoogte bly van die nuutste bestuursvaardighede van besighede.√√
- Faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word, moet deur beleggers ondersoek word om die beste opbrengs te kry. √√
- Die keuse van aandele as 'n beleggingsgeleentheid behoort op lang termyn vir beleggers voordelig te wees. √√
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die voordele van 'n private maatskappy/kriteria wat kan bydra tot sukses en/of mislukking van/ faktore om in ag te neem wanneer beleggingsbesluite geneem word/ impak van aandele as 'n vorm van belegging.

(1x2) (2)

UITEENSETTING VAN DIE PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	**2**	**Maksimum 36**
Voordele van 'n privaat maatskappy.	**10**	
Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n private maatskappy: - Bestuur - Kapitaal	**16**	
Faktore wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.	**16**	
Die impak van aandele/gewone aandele as 'n vorm van belegging.	**8**	
Afsluiting	**2**	
INSIG		**4**
Struktuur	**2**	
Ontleding	**2**	
TOTAAL		**40**

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE (SPANPRESTASIE EN KONFLIKBESTUUR)

6.1 **Inleiding**

- Sake-eienaars moet die verskil tussen besluitneming en probleemoplossing verstaan om personeel tot die beste te bestuur.√
- Besighede moet idees en terugvoer van werknemers verbeter om hulle aan te moedig om by te dra tot kreatiewe idees in die werkplek.√
- Die besigheid kan idees van kundiges inwin om konsensus te bereik om probleme op hande op te los.√
- Gebruik soveel idees as moontlik van werknemers om hulle in die besigheid geïnteresseerd te hou.√
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die verskille tussen besluitneming en probleemoplossing/voordele van kreatiewe denke/impak van die Delphi-tegniek/maniere om 'n omgewing te skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder.

(2x1) (2)

6.2 **Verskille tussen besluitneming en probleemoplossing**

BESLUITNEMING	PROBLEEMOPLOSSING
❖ Dit word dikwels deur een persoon/'n lid van senior bestuur gedoen wat dit outoritêr maak.√√	❖ Probleme kan deur 'n groep/span of 'n individuele spanlid opgelos word.√√
❖ Verskeie alternatiewe word oorweeg voordat op die beste een besluit word.√√	❖ Alternatiewe oplossings word gegenereer/geïdentifiseer en krities geëvalueer.√√
❖ Dit is deel van die probleemoplossingsiklus aangesien besluite in elke stap geneem moet word.√√	❖ Proses om 'n situasie te ontleed om strategieë te identifiseer om verandering teweeg te bring.√√
❖ Enige ander relevante antwoord wat met besluitneming verband hou.	❖ Enige ander relevante antwoord wat met probleemoplossing verband hou.
Submaks (4)	Submaks (4)

LET WEL:
1. **Die antwoord hoef nie in tabelvorm te wees nie.**
2. **Die antwoorde hoef nie te skakel nie, maar die verskil moet duidelik wees.**
3. **Ken 'n maksimum van VIER (4) punte toe as die verskille nie duidelik is nie. Merk slegs besluitneming of probleemoplossing.**

Maks (8)

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

6.3 **Voordele van kreatiewe denke in die werkplek**

- Beter/Uniek/Onkonvensionele idees/oplossings√word gegenereer.√
- Kan die besigheid 'n mededingende voordeel gee√as ongewone/unieke oplossings/ idees/strategieë geïmplementeer word.√
- Komplekse besigheidsprobleme√opgelos kan word.√
- Produktiwiteit neem toe aangesien bestuur/werknemers vinnig verskeie idees kan genereer√wat tyd en geld meer effektief aanwend.√
- Bestuurders/Werknemers het meer selfvertroue√aangesien hulle hul volle potensiaal kan uitleef.√
- Bestuurders sal beter leiers wees√aangesien hulle verandering(s) positief en kreatief sal kan hanteer/bestuur.√
- Bestuurders/Werknemers kan 'n heeltemal nuwe uitkyk ontwikkel,√wat toegepas kan word op enige taak(e) wat hulle mag doen.√
- Lei tot meer positiewe houdings√aangesien bestuurders/werknemers voel dat hulle bygedra het tot probleemoplossing.√
- Verbeter motivering√onder personeellede.√
- Bestuurders/Werknemers het 'n gevoel van groot prestasie√en hulle sal nie die proses weerstaan/belemmer sodra hulle 'n probleem opgelos het/bygedra het tot die sukses van die besigheid nie.√
- Bestuur/werknemers mag tred hou√met vinnig veranderende tegnologie.√
- Stimuleer inisiatief van werknemers/bestuurders,√aangesien hulle voortdurend uit hul gemaksone gestoot word.√
- Kreatiwiteit kan lei tot nuwe uitvindings√wat die algemene lewenstandaard verbeter. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van kreatiewe denke in die werkplek.

Maks (16)

6.4 **Impak van die Delphi-tegniek op besighede**

Positiewe impak/voordele

- Besighede mag 'n groep kundiges gebruik√sonder om hulle bymekaar te bring.√
- Die kundiges sal die besigheid duidelike idees/oplossings gee√oor hoe om produktiwiteit/winsgewendheid te verbeter.√
- Inligting wat van kundiges ontvang word, kan gebruik word√om komplekse besigheidsprobleme op te los.√
- Kenners mag eerlike/geloofwaardige menings gee√aangesien hulle nie 'n direkte/persoonlike belang in die besigheid het nie.√
- Konflik kan vermy word√veral as alle werknemers kundig en goed gekwalifiseerd is.√
- Oorheersende werknemers mag nie die proses oorneem nie√aangesien hulle nie deel vorm van die probleemoplossingsproses nie.√
- Dit verminder geraasvlakke in 'n kantooromgewing√aangesien daar geen groepbespreking is nie.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van die Delphi-tegniek op besighede.

EN/OF

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

Negatiewe impak/nadele

- Dit is 'n duur tegniek om te gebruik√weens hoë administratiewe koste.√
- Mag tydrowend/ingewikkeld wees√om data wat van ontvang is te ontleed
- kenners.√
- Nie alle kenners is gewillig/stel belang √ om terugvoer te gee/vraelyste te voltooi nie.√
- Sommige kenners het dalk nie 'n diepgaande kennis √van sekere onderwerpe nie.√
- Kenners se voorstelle sal dalk nie oorweeg word √deur sommige werknemers sodat konsensus moontlik nie bereik kan word nie.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van die Delphi-tegniek op besighede.

Maks (16)

6.5 **Maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke bevorder**

- Beklemtoon die belangrikheid van kreatiewe denke om te verseker dat alle personeel weet dat die bestuur hul idees wil hoor.√√
- Moedig personeel aan om met nuwe idees/menings/oplossings vorendag te kom.√√
- Maak tyd vir dinkskrumsessies om nuwe idees te genereer, soos gereelde werkswinkels/genereer meer idees/bou op mekaar se idees.√√
- Plaas voorstelblokkies rondom die werkplek en hou kommunikasiekanale oop vir nuwe idees.√√
- Lei personeel op in innoverende tegnieke/kreatiewe probleemoplossingsvaardighede/kopkaart/laterale denke.√√
- Moedig werksruilings binne die organisasie aan/bestudeer hoe ander besighede dinge doen.√√
- Moedig alternatiewe maniere aan om dinge te werk/doen.√√
- Reageer entoesiasties op alle idees en laat niemand minder belangrik voel nie.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder.

Maks (10)

6.6 **Gevolgtrekking**

- Wanneer besighede die verskil tussen besluitneming en probleemoplossing verstaan, sal dit makliker wees om probleme op te los of lei tot vinniger besluitneming wanneer nodig.√√
- Kreatiewe denke kan lei tot nuwe innovasies in die werkplek wat kan lei tot hoër verkope/winsmarge.√√
- Wanneer kundiges gebruik gemaak word om probleme op te los, kan dit lei tot hoër doeltreffendheid van werk in die werkplek.√√
- Deur 'n kreatiewe werksomgewing te skep, sal dit kreatiewe denke van werknemers stimuleer wat tot beter idees kan lei.√√

Downloaded from eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com

❖ Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met verskille tussen besluitneming en probleemoplossing/voordele van kreatiewe denke/impak van die Delphi-tegniek op besighede/maniere om 'n omgewing te skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder.

(1x2) (2)

UITEENSETTING VAN DIE PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	**2**	**Maksimum 36**
Verskille tussen besluitneming en probleemoplossing.	**8**	
Voordele van kreatiewe denke in die werkplek.	**16**	
Impak van die Delphi-tegniek op besighede.	**16**	
Maniere waarop 'n besigheid 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke bevorder.	**10**	
Afsluiting	**2**	
INSIG		**4**
Struktuur	**2**	
Ontleding	**2**	
TOTAAL		**40**

eduresourcza.com

Downloaded from eduresourcza.com