



Province of the
EASTERN CAPE
EDUCATION

**NASIONALE
SENIOR SERTIFIKAAT**

GRAAD 12

SEPTEMBER 2013

**BESIGHEIDSTUDIES
MEMORANDUM**

PUNTE: 300

Hierdie memorandum bestaan uit 27 bladsye.

NOTAS AAN NASIENERS

1. Kandidate se antwoorde moet in volsinne wees vir AFDELING B en C. Dit sal van die aard van die vraag afhang.
 Volsin ✓✓ (2)
 Woorde/frases ✓ (1)
2. 'n Omvattende memorandum word voorsien, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is, waar:
 - 'n Ander uitdrukking gebruik as wat in die memorandum gegee word.
 - Uit 'n ander bron kom.
 - Korrek en oorspronklik is.
 - Verwant is aan 'n ander toepaslike LU of AS.
3. Neem asseblief kennis van ander verwante antwoorde wat deur kandidate voorsien word en ken punte diensooreenkomstig toe.
4. AFDELING B
 - 4.1 Indien byvoorbeeld VYF feite vereis word, sien die kandidate se EERSTE VYF ANTWOORDE na en ignoreer die res van die antwoorde.
 - 4.2 Indien twee feite in een sin geskryf word, gee VOLLE krediet aan die kandidaat.
 - 4.3 In vrae wat verwag dat kandidate om te “noem/lys/meld”, kan die antwoorde van die kandidate in sinsdele en nie noodwendig in volsinne wees nie.
5. AFDELING C
 - 5.1 Die punte-uiteensetting vir die opstelvrae sal soos volg wees:

Inleiding	3	Maksimum: 32
Inhoud	27	
Gevolgtrekking	2	
Insig	8	
Totale punte	40	

5.2 INSIG BESTAAN UIT DIE VOLGENDE KOMPONENTE:

Struktuur/Uitleg: (Is daar 'n inleiding, inhoud, behoorlike paragrawe en gevolgtrekking?)	2
Analise en interpretasie: (Leerder se vermoë om die vraag te ontleed sodat begrip van wat gevra word, getoon word.)	2
Sintese: (Watter dele van die vraag het jy ingesluit in die antwoord? Is daar besluite geneem uit 'n kombinasie van relevante punte?)	2
Oorspronklikheid: (Voorbeelde, aktuele inligting: huidige neigings en ontwikkelinge.)	2
TOTAAL VIR INSIG:	8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:	32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32):	40

- 5.3 Dui insig in die linkerkantse kantlyn aan met 'n simbool, bv. ('S, A, S, en/of O')
- 5.4 Die komponente van insig word aangedui aan die einde van die voorgestelde antwoord van elke vraag. LW. Die komponente mag verskil vir elke vraag.
- 5.5 sien alle relevante feite na totdat die MAKSIMUM punte vir elke onderafdeling behaal is. Skryf MAKS. nadat maksimum punte behaal is.
- 5.6 Aan die einde van elke langvraag, dui die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg: (S (Struktuur/uitleg) en/of A (Analise), S (Sintese), O (Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder aangedui):

INHOUD	PUNTE
Feite	32
S	2
A	2
S	2
O	2
Totale punte	40

Die puntetoekenning vir insig mag vir elke langvraag verskil.

- 5.7 Wanneer punte toegeken word vir feite, neem kennis van die submaksimum wat aangedui word, veral as kandidate nie dieselfde subopskrifte gebruik nie. Onthou, opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (struktuur/logiese vloei/volgorde) en dui duidelikheid van denke aan
(Sien PUNTE-UITEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
 - 5.8 Indien die kandidaat die vraag **verkeerd** identifiseer/interpreteer, kry hy/sy steeds punte vir insig.
 - 5.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat antwoorde geassesseer word in ooreenstemming met die puntetoekenning/subopskrifte soos aangedui in memorandum.
6. Neem kennis van die herhaling van feite. Dui aan met 'n 'H' of 'R'.
 7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale, soos aangedui in die uiteensetting van punte wat aan die einde van die elke vraag verskyn. Slegs die totaal vir elke vraag moet in die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
 8. Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir sinsdele, onvoltooide sinne en vae antwoorde.

AFDELING A: VERPLIGTEND**VRAAG 1**

1.1	1.1.1	A	√√		
	1.1.2	A	√√		
	1.1.3	B	√√		
	1.1.4	B	√√		
	1.1.5	C	√√		
	1.1.6	D	√√		
	1.1.7	A	√√		
	1.1.8	C	√√		
	1.1.9	B	√√		
	1.1.10	B	√√	(10 x 2)	(20)
1.2	1.2.1	Teenprestasie	√√		
	1.2.2	Inklusiwiteit	√√		
	1.2.3	Opwaartse neiging	√√		
	1.2.4	Sedering	√√		
	1.2.5	Kreatiwiteit	√√	(5 x 2)	(10)
1.3	1.3.1	F	(Markpenetrasie) √√		
	1.3.2	D	(Likwidasie) √√		
	1.3.3	A	(Delphi-tegniek) √√		
	1.3.4	H	(SETA) √√		
	1.3.5	B	(Awery-klousule) √√	(5 x 2)	(10)

TOTAAL AFDELING A: 40

AFDELING B**VRAAG 2****2.1 LU1 AS2**

2.1.1 Tegnologie √√ (2)

- 2.1.2
- Dit maak die besigheid oud-modieus (dit maak dit uit die mode gaan). √√
 - Sommige winkels moet toe maak (sluit). √√
 - Benodig kapitaal om in moderne tegnologie te belê. √√
 - Mag die diens heeltemal verander. √√ (Enige 2 x 2) (4)

- 2.1.3
- Installering van nuwe tegnologie om tred met kompetisie te hou. √√
 - Help die personeel om met die veranderinge tred te hou deur hulle op kursusse te stuur. √√
 - Mense wat weet hoe om die nuwe tegnologie te gebruik, aan te stel. √√ (Enige 2 x 2) (4)

2.2 LU3 AS7

- Finansiële implikasie √√
- Risiko's √√
- Morele/Waardes √√
- Etiek √√
- Kultuur √√
- Geloof √√
- Familiebande √√
- Hervestiging √√
- Kwalifikasies √√
- Enige ander relevante kwalifikasies antwoord. √√ (Enige 4 x 2) (8)

2.3 LU3 AS8

Ja √√

- Die werknemer se effektiwiteit en produktiwiteit word verbeter. √√
- Spanwerk bevorder die moraal en motiveer die werknemers. √√
- Werknemers word 'n kans gegun om deel te neem aan die besluitnemingsproses. √√
- Spanwerk verhoog die waarde van betroubaarheid en toewyding van die werknemers aan die organisasie. √√
- Spanlede ken mekaar beter wat lei na wedersydse respek en vertroue. √√
- Spanwerk bevorder die beeld en reputasie van die besigheid. √√
- Aanvaar enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van spanwerk √√

OF

Nee √√

- Te veel tyd word gemors met die bespreking van strategieë. √√
- Spanwerk lei tot konflik in die werkplek. √√
- As daar geen samewerking tussen spanlede is nie, sal die onderneming nie sy doel kan bereik nie. √√
- Mense van verskillende kulture vind dit moeilik om met mekaar saam te werk. √√
- Enige ander antwoord wat relevant is aan die nadele van spanwerk. √√

LET WEL: Ja en Nee beginsel toegepas = merk tot 'n maksimum van 8.
Indien slegs Ja of Nee = 0 punte

Ja/Nee	(2)
Redes (Enige 3 x 2)	(6)
Maks	(8)

2.4 LU3 AS10

- 2.4.1
- Teistering van werknemers deur toesighouers/gedreig word met ontslag. √√
 - Swak kommunikasie tussen bestuurders en werknemers van Dosini Brick-and-Crush Stone verskaffers. √√
 - Dosini Brick-and-Crush Stone verskaffers het geen griewe – die hanteringsprosedure is in plek. √√
 - Werknemers werk te lang ure wat publieke dae insluit. √√
 - Swak werksomstandighede by Dosini Brick-and-Crush Stone Verskaffers (is 'n baie stowwerige werkplek). √√
 - Tekort aan werk sekuriteit by Dosini Brick-and-Crush Stone verskaffers. √√
 - Werkers spandeer te veel tyd weg van die huis af. √√
 - Werknemers word nie toegelaat om by vakbonde aan te sluit nie. √√
 - Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die oorsake van stres. √√

LET WEL: Die antwoord moet met die gevallestudie verband hou
(Enige 5 x 2) (10)

2.4.2 LU3 AS10

- Bestuur by Dosini Brick-and-Crush Stone Verskaffers moet stresbestuur implementeer vir die werknemers √√ bv. opleidingsprogramme in stresbestuur. √
- Bestuur moet welstandsprogramme in plek het om die goeie gesondheid van die werkers te verseker bv. √√ ontspanningsfasiliteite. √
- Die werkomgewing moet veilig en gesond wees √√ bv. die gebruik van gesigmaskers. √
- Werksure van werknemers moet verminder word na aanvaarbare vlakke √√ bv. voldoen aan die voorwaardes van die Basiese Diensvoorwaardes Wet. √
- Bestuur moet kommunikasie verbeter met die werknemers bv. √√ betrek die werknemers in besluitneming. √
- Lig die moraal van die werknemers √√ bv. spanbou-oefeninge √
- Toelating van werknemers om by vakbonde aan te sluit bv. √√ **COSATU**. √

Opskrif (2)
 Voorbeeld (1)
 (Enige 5 x 3) (15)

2.5 LU3 AS6

- Tekort aan kommunikasie tussen werknemer en werkgewer. √√ bv. bestuur maak veranderinge sonder om die werknemers in te lig. √
- Verskille in doele en doelwitte. √√ bv. verskille in waarde/vasgelegde belange. √
- Persoonlike sake. √√ bv. ongesonde werksomstandighede. √
- Persoonlike botsings. √√ bv. waar mense met verskillende persoonlikhede nie met mekaar kan saamwerk nie. √
- Diskriminasie in die werkplek √√ bv. diskriminasie teen werkers gebaseer op geslag, ras en godsdiens. √
- Ongelyke behandeling van werknemers. √√ bv. waar bestuur sekere werknemers voortrek/begunstig. √
- Verskille in waardes. √√ bv. 'n werknemer wat weier om oortyd te werk, want hy wil persoonlike sake nakom. √
- Verskille in bestuurstyle. √√ bv. outokraties teenoor demokraties. √
- Onduidelike beleide. √√ bv. onsekerheid onder werknemers. √
- Onregverdig verspreiding van hulpbronne. √√ bv. voortrekkery √
- Druk vanaf verskillende partye. √√ bv. aandeelhouers teenoor vakbonde √
- Enige ander antwoorde vir die oorsake van konflik is aanvaarbaar.

Opskrifte (2)
 Voorbeeld (1)
 (Enige 3 x 3) (9)

[60]

VRAAG 3**3.1 LU2 AS 7**

- 3.1.1
- Dien as 'n skakel tussen beleggers en entrepreneurs √√
 - Dien as 'n barometer vir ekonomiese toestande √√
 - Maak dit moontlik om finansiële instellings in staat om hul fondse in aandele te belê. √√
 - publiseer aandele-pryse daaglik – om beleggers op hoogte te hou van die mark tendense √√
 - Moedig klein beleggers aan om 'n aandeel in die ekonomie te bekom deur aandele te koop √√
 - Stel spesialiste aan wat help in die assessering van maatskappy aandele. √√
 - Dien as 'n gedissiplineerde mark vir sekuriteite. √√
 - Beskerming van beleggers/gereguleerde vereistes. √√
 - JAB is verplig om voorsiening te maak vir die vorige benadeelde groepe. √√
 - Verseker dat die mark op 'n deursigtige manier te werk gaan. √√
 - Gee geleentheid vir sake-geleentheid kapitaal. √√
 - Moedig kort-termyn beleggings aan. √√
 - Enige relevante antwoord verwant aan die funksies van die JAB. (Enige 5 x 2) (10)

3.1.2 LU1 AS2

- Belê in effekte-trusts √√
- Belê in geakkrediteerde finansiële instellings √√
- Koop aftree polisse wat fokus op beleggings in aandele √√
- Gebruik makelaars wie geakkrediteerde finansiële diensverskaffers is. √√ (Enige 3 x 2) (6)

3.2 LU2 AS5

- 3.2.1 Oktober √√ (2)
- 3.2.2 10 √√ (2)
- 3.2.3
- Styging in aanvraag. √√
 - Veranderinge in die wisselkoers. √√
 - Styging in die prys van ru-olie. √√
 - Enige ander relevante antwoord. (Enige 2 x 2) (4)
- 3.2.4
- Afname in winste √√
 - Mag tot die insolvensie van die besigheid lei √√
 - Verlies van werkseleenthede √√
 - Verhoog vervoerkoste √√
 - Lei tot 'n van resessie situasie √√
 - Verhoging in produksiekoste √√
 - Enige ander relevante antwoord (Enige 3 x 2) (6)

3.3 LU4 AS6

- Bepaal die prys van die produk √√
 - Besluit op die verpakking √√
 - Mees paslike verspreidingstrategie √√
 - Deurlopende bemarking √√
 - Effektiewe produkontwikkeling √√
 - Effektiewe bemarking kommunikasie-beleid √√
- (Enige 5 x 2) (10)

3.4 LU4 AS2

		Sukses faktore	
3.4.1	Eenmansaak	<ul style="list-style-type: none"> • Eienaar kry al die winste √√ • Die eienaar kan sy/haar winste gebruik om die kwaliteit van die produk te verbeter of die diens wat gelewer word te verbeter. √√ • Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die sukses van die winste van 'n eenmansaak. (Enige 2 x 2) 	(4)
3.4.2	Beslote korporasie	<ul style="list-style-type: none"> • Die winste behoort aan die lede, wat besluit op die datum vir winsverdeling. √√ • Winste mag ook teruggehou word vir toekomstige groei. √√ • Enige relevante antwoord in verband met die sukses in die verdeling van winste van 'n beslote korporasie. (Enige 2 x 2) 	(4)
3.4.3	Publieke Maatskappy	<ul style="list-style-type: none"> • Winste behoort aan die maatskappy √√ • Winste word aan die aandeelhouers verdeel volgens die aantal en waarde van die aandeel √√ • Aandeelhouers besluit op die betaaldatum van die dividende √√ • Winste word gebruik vir die uitbreiding van die besigheid √√ • Enige ander relevante antwoorde verwant tot die sukses van die verdeling van die wins van 'n publieke maatskappy. (Enige 2 x 2) 	(4)

3.5 LU4 AS5

- Beskerm lede teen aflegging en onregverdige afbetaling √√
 - Tree op in die plek van lede in dispuutverklarings √√
 - Monitor die implementering van sake wat wetgewing affekteer bv. gelykheid van geslag of regstellende aksie en werkskepping van werkers met gebreke. √√
 - Vakbonde streef daarna om die werkstoestande van die werkers te verbeter. √√
 - Om deel te neem aan die kollektiewe bedingingsproses. √√
 - Onderhandel in die guns van die lede vir beter lone en ander voordele. √√
 - Verseker werksekuriteit van lede. √√
 - Deelname in besluitneming van die regering. √√ (Enige 4 x 2) (8)
- [60]**

VRAAG 4

4.1 LU4 AS5

- Die uittrede annuïteit was oorspronklik ontwerp vir mense wat hul eie besigheid besit √√
- Mense met hul eie besigheid ontvang nie 'n maandelikse pensioen-bydrae van 'n werkgewer nie. √√
- Die bydrae aan die UA word belas tot 'n sekere belasting van 'n sekere bedrag deur SAID. √√
- 'n Gesamentlike getal bydrae kan in uittree-annuïteite omskep word √√
- Fondse in die UA kan nie sedeer word as sekuriteite vir lenings nie, ens. √√
- Die fondse in 'n UA is alleenlik verkrygbaar by aftrede-ouderdom of wanneer die bydraer ongeskik/onbevoeg verklaar word. √√
- Enige ander relevante antwoord verwant aan UA is aanvaarbaar. (Enige 5 x 2) (10)

4.2 LU4 AS2

- Identifiseer die probleem √√
- Kollekteer soveel inligting as moontlik omtrent die probleem √√
- Identifiseer moontlike oplossings vir die probleem √√
- Fasiliteer 'n bespreking tussen die persone betrokke met die probleem en kies die beste oplossing √√
- Ontwikkel 'n plan van aksie √√
- Implementeer die voorgestelde oplossings √√
- Moniteer die implementering en evalueer die gekose oplossings vir die probleem. (Enige 6 x 2) (12)

4.3 LU2 AS7

Ja ✓✓

(2)

VOORDELE VAN VERSEKERING OP VERBANDE

- Versekering voorsien skadeloosstelling vir verliese a.g.v. brand, ens. ✓✓
- Die Parella-familie is beskerm teen verliese as gevolg van ongesondheid, dood, ongeskiktheid ens. ✓✓
- Diensverskaffers vereis verpligtende sekuriteit/vir 'n verband. ✓✓
- Verbeter die kredietwaardigheid as vorige premies van verbande op datum is ✓✓
- Die rente by die bank is meer kompetierend
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van versekering of verbande.

Ja (2)
Motivering (3 x 2) (6)
Maks (8)

Nee ✓✓

- Versekering op 'n verband is vir 'n beperkte periode. ✓✓
- Versekering premies is soms te hoog ✓✓
- Versekering verhoog die uitgawes van 'n individu se besigheid ✓✓
- Ander versekerings (aftree) kan gesedeer word as sekuriteit ✓✓
- Versekerings dek die eienaar vir risiko's wat mag gebeur of nie mag gebeur nie, wat 'n verlies vir individue kan wees ✓✓
- Dien as besparing om 'n huis kontant te koop ✓✓
- Besparing kan gewaarborgde opbrengs lewer via die rente ✓✓
- Verbandversekering bied geen kontantwaarde wanneer dit uitgekoop word nie ✓✓
- Huur totdat die Parella-familie genoeg geld het ✓✓
- Enige ander relevante antwoorde verwant aan die nadele van versekering op verbande.

Nee (2)
Motivering (3 x 2) (6)
Maks (8)

Nota: Ja/Nee sonder redes – 0 punte

Die antwoord moet gekoppel en van toepassing op verbande wees.

4.4 LU3 AS4

Pryse van goedere in plattelandse gebiede

- Pryse van goedere in die plattelandse gebiede is hoër as van die stedelike gebiede. √√
- Min of geen mededinging in plattelandse gebiede √√
- Die voedselprysindex vir plattelandse gebiede is heelwat hoër as in die metropolitaanse areas √√
- Meerderheid van die besighede in die plattelandse gebiede is ver van die belangrike dorpe geleë. √√
- Die tekort aan infrastruktuur in plattelandse dorpe √√
- Sommige plattelandse winkel-eienaars misbruik hul monopolistiese posisie in plattelandse gebiede om buitensporige pryse te vra √√

(Enige 2 x 2) (4)

Kommentaar

- Die regering fokus op infrastruktuurontwikkeling in die plattelandse gebiede √√
- Dit sluit inkopie-sentrums in √√

(Enige 1 x 2) (2)

Seksuele teistering

- Dit behels enige seksuele gebare, aanmerkings, gesigsuitdrukings of tekens wat veroorsaak dat 'n persoon geïntimideerd of bedreig voel. √√
- Dit is verkeerd en oneties om jou posisie te gebruik om iemand anders te misbruik. √√
- Seksuele teistering word verbied deur arbeidswetgewing en maatskappye moet hul werkers hierin opvoed. √√
- Seksuele teistering is 'n basiese misbruik van menseregte en dit gebeur wanneer iemand hul mag of posisie op 'n ander persoon wil misbruik. √√
- Seksuele teistering gebeur wanneer 'n persoon in 'n hoër gesag 'n promosie aanbied of 'n verhoging in salaris in ruil vir seksuele gunste van die ondergeskiktes. √√
- Die geaffekteerde party is gewoonlik bang om dit te rapporteer as gevolg van viktimisering. √√
- Werkgewers moet proaktief wees en die probleem verhoed, eerder as om dit te moet adresseer nadat skade berokken was. √√

(Enige 2 x 2) (4)

Kommentaar

- Formuleer 'n duidelike beleid met betrekking tot seksuele teistering √√
- Andere bewus te maak van die probleem, van hul regte en die regte van ander √√
- Implementeer duidelike klagtes en dissiplinêre prosedures √√
- Enige ander relevant antwoord.

(Enige 1 x 2) (2)

4.5 LU3 AS6

- Verbale klagte ✓✓
 - Onderzoek ✓✓
 - Formele skriftelike klagte ✓✓
 - Verdere ondersoek ✓✓
 - Resolusie ✓✓
 - Hoogste bestuursvlak ondersoek ✓✓
 - Verklaar dispuut ✓✓
 - KKMA maak 'n finale besluit ✓✓
- (Enige 5 x 2) (10)

4.6 LU4 AS5

- Handelaars en verbruikers is van die veronderstelling dat produkte van 'n vereiste standaard is ✓✓
 - Werkers word aanhoudend aangemoedig om produkte van 'n hoë kwaliteit te produseer. ✓✓
 - Minder foutiewe produkte wat vervaardig word lei tot 'n verhoging in produktiwiteit en verkope. ✓✓
 - Die kwaliteit van die produk en die produkontwerp verbeter. ✓✓
 - Vermindering in produksie koste lei tot 'n verhoging in winste. ✓✓
 - Produksiekoste kan verminder word deur die uitskakeling van swak kwaliteit produkte. ✓✓
 - Vervaardigers verskaf salaris en lone as aansporings vir kwaliteit werk ✓✓
 - Swak programme van werkers en foutiewe masjinerie word ontdek – dit is belangrik dat werkers opgelei word en masjinerie reg geplaas is. ✓✓
- (Enige 4 x 2) (8)
[60]

TOTAAL AFDELING B: 180

AFDELING C**VRAAG 5****5.1 INLEIDING****LU1 AS4**

- Baie verbruikers oorspandeer wanneer hulle op krediet koop. ✓
- Die Nasionale Kredietwet was in plek geplaas om die skulde van beide die besigheid en die verbruiker te verbeter. ✓
- Die wet verseker dat krediet gebruik word op so 'n manier dat dit waarde tot ons lewensstandaard heg.
- As ons nie versigtig is nie, is dit maklik dat skuld die oorhand oor ons kry. ✓

Enige ander relevante inleiding verwant aan die Nasionale Kredietwet.

(Enige 3 x 1) (3)

5.2 DIE DOEL VAN DIE NASIONALE KREDIETWET

- Beskerm die verbruiker teen onregverdigde kredietooreenkomste bv. om bo-gemiddelde rentekoerse te vra bo die maksimum voorgeskrewe rente deur die wet voorgeskryf. ✓✓
- Bekendstelling van 'n eenvormige funksiestelsel van regulering wat op alle krediet aktiwiteite van toepassing is. ✓✓
- Verseker dat alle kredietverskaffers en verbruikers wat op krediet koop, dieselfde/gelyk behandel word ✓✓
- Moedig verantwoordelike kredietverlening aan ✓✓
- Regverdigbare regte en verantwoordelikhede vir verbruikers en kredietverskaffers.
- Roekelose/onversigtige verlening van krediet deur diensverskaffers aan verbruikers word ontmoedig ✓✓
- NKW reguleer die rentekoers wat deur die diensverskaffer gehef moet word. ✓✓
- Maak voorsiening vir die oprigting/samestelling van 'n Nasionale Krediet Reguleerder (NKR). ✓✓
- Maak voorsiening vir die byhou van 'n kredietregister (databasis) ✓✓
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die doel van die Wet (NKW). ✓✓

(Enige 3 x 2) (6)

5.3 BESIGHEID/DIENSVERSKAFFER

5.3.1 Die voordeel van die Nasionale Kredietwet aan besighede/diensverskaffers

- Meer versigtige aankope √√
 - Die hele kredietproses is deursigtig √√
 - Laer oninbare skulde √√
 - Beter kontantvloei √√
 - Beskerm besighede teen nie-betaling van verbruikers √√
 - Verhoog kontantverkope √√
 - Verkry die ondersteuning en lojaliteit van die verbruiker. √√
 - Kredietverkope lei tot meer klante omdat hulle beskerm word deur uitbuiting. √√
 - Enige ander antwoord wat relevant is tot die voordele van die Nasionale Kredietwet aan besighede/diensverskaffers. √√
- (Enige 3 x 2) (6)

Die nadele van die NKW vir Besighede/Diensverskaffers

- Vermindering in kredietverkope as gevolg van die verlies van klante/ekonomiese verswakking √√
 - Mag verbied word om oortrokke fasiliteite te verkry √√
 - Krediteure mag nie verbruikers lastig val met telefoniese krediet ooreenkomste of deur huisbesoeke nie. √√
 - Meer bedryfskapitaal word benodig √√
 - Besighede sukkel om te oorleef, want hulle het staat gemaak op klante wat toegang tot krediet gehad het/net kredietwaardige klante kwalifiseer √√
 - Misinterpretasie van die wet mag tot verlaging in profiel lei bv. verhoging in oninbare skuld. √√
- (Enige 3 x 2) (6)

5.4 VERBRUIKERS/KLIËNTE

5.4.1 Voordele van die NKW vir verbruikers/kliënte

- Beskerm verbruikers teen onregverdige kredietpraktyke. √√
 - Beskerm verbruikers teen die ontvangs van krediet wat hulle nie in staat sal wees om te betaal nie. √√
 - Lig die verbruikers in wie nie die risiko van krediet verstaan nie, om te verhoed dat hulle te veel krediet het. √√
 - Beskerm verbruikers deur handelsure te beperk vir direkte verkope. √√
 - Maak voorsiening vir skuldberadering √√
 - Enige ander relevante antwoord verwant aan die voordele van die NKW vir verbruikers.
- (Enige 3 x 2) (6)

5.4.2 Nadele van die NKW vir verbruikers/klïente

- Verbruikers wat op die swartlys is, het nie toegang tot krediet nie. √√
- Mag tot 'n daling in die lewenstandaard lei. √√
- Verbruikers is nie altyd ingelig waarom hulle aansoek afgekeur is nie. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die nadele van die NKW vir verbruikers (Enige 3 x 2) (6)

5.5 Verbruiker se regte in terme van die Kredietwet

- Die reg om vir krediet aansoek te doen √√
- Moet beskerm word teen diskriminasie met betrekking tot krediet √√
- Redes waarom die krediet geweier is, moet verstrekkend word √√
- Inligting moet in 'n amptelike taal weergegee word. √√
- Inligting moet in eenvoudige en verstaanbare taal verstrekkend word. √√
- Dokumente moet ontvang word soos deur die Wet vereis word. √√
- Inligting moet vertroulik behandel word √√
- Moet die reg het tot toegang en uitdagings van die inligting vir die kredietrekords. √√
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die regte van die verbruiker (Enige 3 x 2) (6)

5.6 Wat kan gedoen word as 'n verbruiker se aansoek afgekeur word

- 'n Kredietverskaffer moet die rede vir weiering verskaf √√
- Die verbruiker mag 'n skriftelike rede vir die afkeuring versoek √√
- Kan heraansoek vir krediet doen. √√
- Voorsien inligting om die redes vir die afkeuring te ondersteun. √√
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die maatreëls wat in ag geneem kan word as 'n aansoek vir krediet afgekeur is (Enige 2 x 2) (4)

5.7 SLOT

- Verbruikers moet verantwoordelikheid vir eienaarskap aanvaar deur hul paaie te betaal. √√
- Hierdie wet laat verantwoordelikeidsleiding toe en skakel roekelose lening uit. √√
- Enige ander relevante slot wat verband hou met die NKW. (Enige 1 x 2) (2)

PUNTE-TOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	3	Maks 32
Doel van die Nasionale Kredietwet	6	
Voordele van die NKW aan besighede	6	
Nadele van die NKW aan besighede	6	
Voordele van die NKW aan besighede	6	
Nadele van die NKW aan besighede	6	
Verbruikersregte in terme van die NKW	6	
Wat kan gedoen word as 'n verbruiker se aansoek vir krediet afgekeur word	4	
Slot	2	
INSIG *(SASO)		
Uitleg		2
Analise, interpretasie		2
Sinteses		2
Oorspronklikheid, voorbeelde		2
TOTALE PUNTE		40

VRAAG 6**LU2 AS8****6.1 INLEIDING**

- Verskeie faktore moet in ag geneem word voordat daar op 'n soort ondernemingsvorm besluit word. ✓
- Die faktore is belangrik, want dit het 'n impak op die sukses of mislukking van die besigheid. ✓
- Die vorm van eienaarskap bepaal die grootte van die besigheid. ✓
- Enige ander relevante inleiding (Enige 3 x 1) (3)

6.2 SUKSES EN ONSUKSESVOLLE FAKTORE (10)

FAKTOR	SUKSES	MISLUKKING
Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> - Vennote is aktief betrokke in die bestuur van die besigheid. ✓✓ - Gekombineerde bestuursvaardighede deur vennote kan tot die sukses van die besigheid lei. ✓✓ - Enige ander relevante antwoord wat 'n impak op bestuur het. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tekort aan toegewydheid van een vennoot in die bestuur van die besigheid kan tot die mislukking lei. ✓✓ - Vinnige besluitneming kan nie plaas vind nie, want al die vennote moet eers saamstem ✓✓ - Enige ander relevante antwoord verwant aan die impak van bestuur.

Kapitaal	<ul style="list-style-type: none"> - 'n Groot bedrag kapitaal kan byeengebring word in vergelyking met 'n eenmansaak as gevolg van die beperkte aantal lidmaatskap √√ - Kapitaal kan vermeerder, verminder of onttrek word sonder wetlike prosedures. √√ - Enige ander relevante antwoord in verband met die impak van kapitaal 	<ul style="list-style-type: none"> - Die min lede mag kapitaaluitbreiding strem √√ - Enige ander relevante antwoord m.b.t. die impak wat kapitaal het.
Wetgewing	<ul style="list-style-type: none"> - Eenvoudig en goedkoop oprigting - Onbeperkte aanspreeklikheid moedig die vennote om harder te werk. √√ - Enige ander relevante antwoord verwant aan die impak van wetgewing. 	<ul style="list-style-type: none"> - 'n Mondelinge ooreenkoms mag probleme in die toekoms veroorsaak wat sukses kan beïnvloed. √√ - 'n Vennootskap is nie verplig om die finansiële state te audit nie. √√ - Vennote is gesamentlik en afsonderlik verantwoordelik vir die skulde van die onderneming. 'n Vennootskap mag misluk as een van die vennote in skuld verkeer en nie terug kan betaal nie. √√ - Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die impak van wetgewing.
Inkomste-belasting	<ul style="list-style-type: none"> - 'n Vennootskap betaal nie op sy belasting nie. √√ - Vennote wat klein besighede bedryf verkry konsessies op belasting van die regering. √√ - Winste wat gegeneer word mag gebruik word vir uitbreiding of om tussen die vennote te verdeel √√ - Enige ander relevante antwoord wat 'n impak op belasting het. 	<ul style="list-style-type: none"> - As een of meer van die vennote nie aan die inkomste belasting regulasies voldoen nie, mag dit lei dat die besigheid moet sluit. √√ - Individuele belasting wat deur vennote op hul inkomste verdien word, is hoër as die vaste belastingkoers persentasie deur maatskappye betaalbaar/beslote korporasies. √√ - Enige ander relevante antwoord verwant aan die impak van belasting.

LET WEL: 'n Maksimum van 6 punte vir – sukses of mislukking of beide, d.w.s. die leerder kan of die sukses of mislukking faktore gee en steeds die maksimum van 6 punte verdien. (4 x 6) (24)

6.2.2 JA ✓✓

Voordele van 'n beslote korporasie

- 'n Beslote korporasie se oprigtingsprosedure is maklik. ✓✓
- Aanspreeklikheid van die lede is beperk. ✓✓
- Finansiële state van die BK hoef nie geoudit te word nie. ✓✓
- Eienaarskap van 'n BK is maklik oordraagbaar. ✓✓
- Alle lede is aktief betrokke in die bestuur van die besigheid. ✓✓
- 'n Beslote korporasie is nie verplig om jaarlikse algemene vergaderings te hou nie. ✓✓
- Klein beslote korporasies benut die voordele van konsessies op belasting vanaf die regering. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die voordele van beslote korporasies.

Ja (2)
 Voordele (5 x 2) (10)
 Punte (12)

6.2.3 NEE ✓✓

Nadele van 'n beslote korporasie

- Nuwe beslote korporasies kan nie geregistreer word nie. ✓✓
- Kapitaal van 'n BK is net beperk tot hoeveel tien persone kan bydra. ✓✓
- Beslote korporasie mag dit moeilik vind om geld te leen vanaf finansiële instellings omdat nie verplig is om die finansiële state te oudit nie. ✓✓
- Vinnige besluitneming kan nie plaasvind sonder die konsensus van al die lede nie. ✓✓
- 'n Beslote korporasie betaal belasting teen 'n vaste rentekoers by SAID. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die nadele van 'n beslote korporasie.

Nee (2)
 Nadele (5 x 2) (10)
 Punte (12)

6.4 SLOT

- Na aanleiding van die bespreking hierbo is dit duidelik dat die sukses of mislukking grootliks afhang van die mate van beheer van die bogenoemde faktore √√
- Die besigheid mag nie totale beheer het oor sommige faktore nie √√
- Enige ander relevante antwoord m.b.t. 'n vennootskap. (1 x 2) (2)

PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	03	32 Maks
Sukses en mislukkingfaktore	24	
Ja	02	
Voordele van BK	12	
OF		
Nee	02	
Nadele van BK	12	
Slot	02	
INSIG *(SASO)		
Uitleg		2
Analise, interpretasie		2
Sintese		2
Oorspronklikheid, voorbeelde		2
TOTALE PUNTE		40

VRAAG 7**LU3 AS10****7.1 INLEIDING**

- Die welstand van werknemers in die werkplek is belangrik, want dit het 'n direkte invloed op die produktiwiteit van werkers en die resultate van die besigheid. √√
- Bestuur moet 'n effektiewe rol speel in die implementering van verskeie inisiatiewe wat sorg vir die welstand van die werknemers. √√
- Dit sal hieronder bespreek word en met voorbeelde geïllustreer word √√
- Enige ander antwoord relevant hoe die welstand en bestuurondersteuning/geïnkorporeer en geëvalueer kan word.

(Enige 3 x 1) (3)

7.2 Metodes wat kan bydra tot die vooruitgang van die welstand van die werknemers.**7.2.1 Motivering van werknemers**

- Beloon werknemers vir goeie werk gedoen. √√
- Bevordering van werknemers binne die organisasie √√
- Voorsien die personeel met gesonde werksomstandighede. √√
- Enige ander relevante antwoord m.b.t. die motivering van werkers

Voorbeeld

- Verskaffing van huise, reistoelae en selfoontoelae aan werknemers. √√
- Enige ander toepaslike antwoord.

7.2.2 Personeelontwikkelingsprogramme

- Personeel na opleiding en ontwikkelingskursusse stuur √√
- Ontwikkeling van personeelvaardighede deur indiensnemings opleiding √√
- Bydra van fondse vir vaardigheidsontwikkeling √√
- Enige ander relevante antwoord verwant aan personeelontwikkelingsprogramme

Voorbeeld

- Verkry spesialiste om personeel af te rig aangaande werkverwante sake √√
- Enige ander relevante antwoord m.b.t. personeelontwikkelingsprogramme.

Opskrif (2)
Bespreking (Enige 2 x 2) (4)
Voorbeeld (Enige 1 x 2) (2)

7.2.3 **Stres verminderingprogramme**

- Moedig werkers aan om 'n gesonde lewensstyl te handhaaf. √√
- Gee aan die werkers wat aan stres lei, minder stresvolle werk. √√
- Kommunikasiekanale moet oop wees. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met personeelontwikkelingsprogramme

Voorbeeld

- Verskaffing van ontspanningsfasiliteite bv. gimnasium, klubhuis √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met personeel ontwikkelingsprogramme.

Opskrif	(2)
Bespreking (Enige 2 x 2)	(4)
Voorbeeld (Enige 1 x 2)	(2)

7.2.4 **Spanbou-oefeninge**

- Verenig personeel in die werkplek. √√
- Spoor personeel verdraagsaamheid teenoor mekaar aan. √√
- Personeel deel werkondervinding en kennis. √√
- Enige ander relevante antwoord i.v.m. spanbou-oefeninge.

Voorbeeld

- Neem personeel op 'n uitstappie om spanbou-oefeninge te implementeer. √√
- Enige ander relevante voorbeeld.

Opskrif	(2)
Bespreking (Enige 2 x 2)	(4)
Voorbeeld (Enige 1 x 2)	(2)

7.2.5 **Rehabilitasie (Vigs, dwelmmisbruik) en oplossing van persoonlike probleme van die werkers.**

- Gun verlof aan die personeel wat persoonlike probleem het, sodat hulle hul probleem kan uitsorteer √√
- Verleen hulp aan die personeel met alkohol- en dwelm misbruik. √√
- Bemoedig personeel aan om oor hul probleem te praat met mense wie hulle kan vertrou. √√
- Enige ander aanvaarbare antwoord.

Voorbeeld

- Werkers met probleme moet verwys word na berading en rehabilitasie-sentrums. √√
- Enige ander voorbeeld van rehabilitasie en persoonlike probleme.

NOTA:

- (a) Leerders mag ander metodes verskaf wat bydrae tot die vooruitgang of die welstand van die werkers.
 (b) Aanvaar enige VYF metodes solank dit relevant tot die vraag is.

7.3 SLOT

- Na aanleiding van die bespreking is dit duidelik dat die welstand van werkers moet eerste kom in plaas van wins. √√
- Bevordering van die welstand van werknemers is nie 'n guns nie, maar 'n reg van die van die werknemer wat ondersteun is deur beleide en wetgewings. √√
- Enige ander toepaslike slot.

PUNTETOEKENNING

Besonderhede	Maksimum	Subtotaal	Totaal
Inleiding		3	Maks 32
Motivering van werknemers	08	40	
Personeelontwikkelings-programme	08		
Stres verminderingsprogramme	08		
Spanbou oefeninge	08		
Rehabilitasie (Vigs, dwelm misbruik) en ander oplossings van persoonlike probleme van werknemers.	08		
Slot		2	
INSIG *(SASO)			
Uitleg			2
Analise, interpretasie			2
Sinteses			2
Oorspronklikheid, voorbeelde			2
TOTALE PUNTE			40

VRAAG 8**LU4 AS3****8.1 INLEIDING**

- Menslike hulpbronbestuur is een van die funksies wat bydrae tot die sukses van die besigheid. ✓
- Besighede moet 'n stap-vir-stap proses het om te verseker dat die mees geskikte kandidaat vir die pos gekies word. ✓
- Dit verseker dat die doel en doelwitte van die besigheid bereik word en dat deeglike beplanning van menslike hulpbronne gedoen is. ✓
- Enige relevante inleiding verwant aan die menslike hulpbronsfunksie.

(Enige 1 x 3) (3)

8.2 8.2.1 WERWING

- Die werkontleding moet gedoen word bv. die werkbeskrywing en werkspesifikasie. ✓✓
- Bepaal die belangrikste werkverrigting areas van die spesifieke werk. ✓✓
- Die menslike hulpbron bestuurder moet besluit op die spesifieke bron wat gebruik moet word. ✓✓
- Die twee soorte is intern of ekstern. ✓✓
- Die interne bron is wanneer die kandidate binne die besigheid gevind word. ✓✓
- Die eksterne bron is wanneer die besigheid gebruik maak van die advertering by opvoedkundige instellings, ens. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord verwant aan werwing.

(Enige 4 x 2) (8)

8.2.2 SELEKSIE/KORTLYS

- Die menslike hulpbronbestuurder moet 'n kortlys kriteria vir die applikante formuleer. ✓✓
- Lees deur die applikant se vorms en curriculum vitae vir die pos. ✓✓
- Die MH bestuurder stel 'n kortlys op van al die kandidate wat die vereistes nakom. ✓✓
- Onsuksesvolle kandidate moet ingelig word van die uitkomste van hul aansoek ✓✓
- Die MH bestuurder nooi die kandidate wie gekortlys is vir 'n onderhoud. ✓✓
- Kandidate mag ook gevra word om sekere toetse te voltooi bv. persoonlikheidstoets, aanlegtoets en/of vaardigheidstoets. ✓✓
- Die suksesvolle kandidate word deur korrespondensie ingelig, dat hy/sy aangestel is ✓✓
- Die suksesvolle kandidaat sal 'n skriftelike kontrak ontvang en hy/sy moet dit teken. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die seleksieproses.

(Enige 4 x 2) (8)

PLASING

- Hierdie is die proses waar die nuwe werknemer in die regte posisie geplaas word. √√
- Wanneer die werknemer wat aangestel is in die regte posisie aangestel is, is hy/sy meer produktief. √√
- Spesifieke verantwoordelikhede van die posisie moet omskryf word. √√
- Die nuut aangestelde werknemer mag vereis word om 'n psigometriese toets af te lê om sy/haar sterkpunte of swakpunte ens. vas te stel. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die plasingproses. (Enige 4 x 2) (8)

INDUKSIE/INLYWING

- Hierdie is die proses waar die nuut-aangestelde werknemer effektief met die ander kollegas in die besigheid omgewing saamwerk. √√
- Induksie beoog om realistiese verwagtinge te skep en te verseker dat hy/sy produktief word. √√
- Gee die nuut-aangestelde werknemer 'n geleentheid om vrae omtrent die werkomgewing te vra. √√
- Identifiseer 'n ander werker as 'n mentor vir die nuwe werknemer. √√
- Stel die nuut-aangestelde werker bekend met die wette, regulasies en gedragskodes van die besigheid. √√

8.3 VERWANTE SAKE RAKENDE DIE HUIDIGE WETGEWING OM IN AG TE NEEM**Voorbeeld:**

- Basiese Diensvoorwaardes Wet (BDVW) bv. wanneer die applikant vir 'n permanente of 'n gekontrakteerde pos in aanmerking kom moet dit ooreenstem met die terme wat in die kontrak uiteengesit word. √√
- Regstellende aksie bv. oorweeg applikante van vorige benadeelde groepe √√
- Die Wet op Diensbillikheid bv. neem applikante in term van ras, geslag en gelykheid in ag. √√
- Vaardighedsontwikkelswet bv. oorweeg ontwikkeling en opleiding √√
- Enige ander relevante antwoord verwant aan die huidige wetgewing wanneer 'n vakante pos gevul word (Enige 3 x 3) (9)

SLOT

- Besighede spandeer groot bedrae geld om te verseker dat die regte applikant aangestel is. √√
- Daarom moet die menslike hulpbronnbestuurder die voorgeskrewe stappe volg, om te verseker dat die mees geskikste kandidaat gekies is vir die betrekking. √√
- Enige ander relevante slot wat verband hou met die stappe wanneer 'n betrekking gevul moet word (Enige 1 x 2) (2)

PUNTETOEKENNING

Besonderhede	Maksimum	Verminder na	Subtotaal	Totaal
Inleiding			3	Maks 32
Werwing	08	27	27	
Seleksie	08			
Plasing	08			
Induksie/Inlywing	08			
Sake verwant aan die huige wetgewing	09			
Slot			2	
INSIG *(SASO)				
Uitleg				2
Analise, interpretasie				2
Sinteses				2
Oorspronklikheid, voorbeelde				2
TOTALE PUNTE				40

TOTAAL AFDELING C: 80
GROOTTOTAAL: 300