

SA's Leading Past Year

Exam Paper Portal



You have Downloaded, yet Another Great Resource to assist you with your Studies 😊

Thank You for Supporting SA Exam Papers

Your Leading Past Year Exam Paper Resource Portal

Visit us @ www.saexampapers.co.za



SA EXAM PAPERS

SA EXAM PAPERS
Proudly South African



education

Department:
Education
North West Provincial Government
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

PROVINSIALE ASSESSERING

GRAAD 12

**BESIGHEIDSTUDIES V1
JUNIE 2025
NASIENRIGLYN**

PUNTE: 150

Hierdie nasienriglyn bestaan uit 27 bladsye.



NOTAS AAN DIE 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) Vereenvoudig die nasienproses met inagneming van die breë spektrum nasieners oor die hele land
- (d) Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/leerinstellings

1. Vir nasien- en modereringsdoeleindes word die volgende kleure aanbeveel:

Nasiener:	Rooi
Departemenshoof:	Groen
LEO/Kluster moderator:	Swart
Provinsiale moderator:	Pienk

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

3. 'n Omvattende nasienriglyn word voorsien, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is, maar:
- 'n Ander uitdrukking gebruik as wat in die nasienriglyn gegee word
 - Uit 'n ander betroubare bron kom
 - Oorspronklik is
 - 'n Ander benadering gebruik

LET WEL: Daar is slegs EEN korrekte antwoord in AFDELING A.

4. Neem kennis van ander verwante antwoorde 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 'Sub-maks' word gebruik om die toekenning van punte binne 'n vraag of subvraag te vergemaklik.

6. Die doel daarvan om punte aan die regterkant te omkring (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van die punte) is om konsekwentheid en akkuraatheid te verseker met die nasien van die skrifte en modereringsproses.

7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale, soos aangedui by die toekenning van punte. Dit moet deur 'maks' in die nasienriglyn van punte gelei word. Slegs die totaal vir elke antwoord moet in die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.

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



9. Korrekte nommering van antwoorde op vrae of subvrae word aanbeveel in AFDELING A en B. Indien die nommering egter verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal gepeenaliseer word indien laasgenoemde nie duidelik is nie
10. Geen bykomende krediet moet gegee word vir herhaling van feite nie. Dui aan met 'n 'H'.
11. Die verskil tussen 'evalueer' en 'kritiese evaluering' kan soos volg verduidelik word:
- 11.1 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 verminder tyd en koste wat spandeer word ✓ op lang siviele hofgedinge.✓
- 11.2 Wanneer 'kritiese evaluering' gevra 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 te ondersteun met dieper insig, bv. 'COIDA verminder tyd en koste✓ wat spandeer word op lang siviele hofgedinge✓, want die werkgewer sal nie verantwoordelik wees om vergoeding aan die werknemer te betaal as beserings opgedoen is tydens werksure nie, solank as wat die besigheid kan bewys dat hy nie agterlosig was nie. '✓
- LET** 1. Bogenoemde kan ook van toepassing wees op 'analiseer'.
- WEL:** 2. Let op die plasing van die regmerk (✓) in die toekenning van punte.
12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, kognitiewe werkwoord wat gebruik is, puntetoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.
- Kognitiewe werkwoorde, soos:
- 12.1 Adviseer, noem, beskryf kortliks, motiveer, aanbeveel, stel voor, (*lys nie volledig nie*) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidate se antwoorde nie. Die uiteensetting van punte vir elke stelling/antwoord sal dus aan die einde daarvan verskyn.
- 12.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei, toon verskille/differensieer, vergelyk, tabuleer, analiseer, evalueer, evalueer krities (*lys nie volledig nie*) vereis meer diepgaande begrip, toepassing en beredenering. Die punte moet dus meer objektief toegeken word om te verseker dat assessering volgens die vasgestelde norme geskied, sodat eenvormigheid, konsekwentheid en regverdigheid behaal kan word.
13. Sien slegs die EERSTE antwoord na waar die kandidaat meer as een antwoord in AFDELING B en C gee waar slegs een antwoord gevra word.



14. **AFDELING B**

- 14.1 Indien, byvoorbeeld VYF feite vereis word, sien die kandidaat se EERSTE VYF antwoorde na en ignoreer die res van die antwoorde. Dui dit aan deur 'n lyn deur die nie-nagesiende gedeelte te trek.

LET WEL: 1. Dit is slegs van toepassing waar die getal feite gespesifiseer word.

2. Die bostaande is ook van toepassing op antwoorde in AFDELING C (waar van toepassing)

- 14.2 Indien twee feite in een sin geskryf word, gee VOLLE krediet aan die kandidaat. Punt 14.1 geld steeds.

- 14.3 Indien daar van die kandidaat verwag word om hulle eie voorbeelde/menings te gee, beredeneer dit by die nasiensentrum ten einde die alternatiewe antwoorde te finaliseer en raadpleeg die Interne Moderator by die provinsie vir goedkeuring.

14.4 **Gebruik van die kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:**

- 14.4.1 Waar die getal feite gespesifiseer word, vrae wat vereis dat kandidate moet 'beskryf/bespreek/verduidelik', kan dit soos volg nagesien word:

- Feit 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyn)
- Verduideliking 1 punt (twee punte sal in Afdeling C)

Die 'feit' en 'verduideliking' word apart in die nasienriglyn gegee om die toekenning van punte te vergemaklik.

- 14.4.2 Indien die getal feite nie gespesifiseer word nie, moet punte toekenning gelei word deur die aard van die vraag en die maksimum punte in die nasienriglyn toegeken word.

- 14.5 **EEN punt kan toegeken word vir antwoorde wat maklik is om te herroep, wat een woord as antwoord vereis of wat direk aangehaal word uit 'n scenario/gevallestudie. Dit is spesifiek van toepassing op AFDELING B EN C (waar van toepassing).**

15. **AFDELING C**

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

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking	
Insig	
TOTAAL	40



15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Uitleg/Struktuur	Is daar 'n inleiding, paragrafe en 'n gevolgtrekking?	2
Analise en interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/subopskrifte te ontleed/korrek te interpreteer sodat begrip van wat gevra word, getoon word? Punte toegeken volgens die gids hieronder: Alle opskrifte aangespreek: 1 (Een 'A') Interpretasies (16 tot 32 punte): 1 (Een 'A')	2
Sintese	Is daar relevante besluite/feite/antwoorde wat op grond van die vrae gemaak word? Opsie 1 Slegs relevante feite: 2 punte (Geen '-S') Waar 'n kandidaat 50% of meer (twee tot vier subvrae) van die vraag met slegs relevante feite beantwoord het, verskyn geen '-S' in die linkerkantlyn nie. Ken die maksimum van TWEE (2) punte vir sintese toe. Opsie 2 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag met slegs OF 'n paar relevante feite beantwoord het, verskyn een '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 3 'n Paar relevante feite: 1 punt (Een '-S') Waar 'n kandidaat VIER subvrae beantwoord, maar een/twee/drie subvrae met irrelevante feite; verskyn een '-S' in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 4 Geen relevante feite: 0 punte (Twee '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een sub-vraag) van die vraag met irrelevante feite beantwoord het nie, verskyn twee '-S' in die inkerkantlyn. Ken 'n NULPUNT vir sintese toe.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van een of twee voorbeelde in TWEE van die vier subvrae, nie ouer as twee (2) jaar nie, wat gebaseer is op onlangse inligting, huidige tendense en ontwikkelings?	
TOTAAL VIR INSIG:		8
TOTALE PUNTE VIR FEITE:		32
TOTALE PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32):		40

LET
WEL:

1. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat herhaal word uit die inleiding en gevolgtrekking nie.
2. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING** nie voorkom nie.
3. Geen punte sal toegeken word vir uitleg as die opskrifte **INLEIDING** en **GEVOLGTREKKING/SLOT** nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.



- 15.3 Dui insig in die linkerkantse kantlyn aan met 'n simbool bv ('S, A, -S en/of O').
- 15.4 Die komponente van insig word aan die einde van die voorgestelde antwoord/ nasienriglyn vir elke vraag aangedui.
- 15.5 Sien alle relevante feite na totdat die SUBMAKS/MAKS punte vir elke onderafdeling behaal is. Skryf 'SUBMAKS'/'MAKS' nadat die maksimum punte behaal is, maar lees verder vir oorspronklikheid 'O'.
- 15.6 Aan die einde van elke opstel, dui die toekenning van punte vir feite en punte vir insig soos volg aan: (S – Struktuur, A – Ontleding, S – Sintese, O – Oorspronklikheid) soos in die tabel hieronder aangedui.

INHOUD	PUNTE
Feite	32 (maks.)
S	2
A	2
S	2
O	2
TOTAAL	40

- 15.7 Wanneer punte vir feite toegeken word, neem kennis van die submaksimum wat aangedui word, veral as kandidate nie dieselfde opskrifte gebruik nie. Onthou opskrifte en subopskrifte word aangemoedig en dra by tot insig (struktuur/logiese vloei/volgorde) en dui duidelikheid van denke aan. (Sien PUNTE-UIEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/interpreteer, kan hy/sy steeds punte vir uitleg kry.
- 15.9 Indien 'n ander benadering deur kandidate gebruik word, maak seker dat antwoorde geassesseer word in ooreenstemming met die puntetoekenning/ subopskrifte soos aangedui in die nasienriglyne.
- 15.10 15.10.1 Ken TWEE punte toe vir volledige sinne. Ken EEN punt toe vir frases/sinsdele, onvoltooide sinne en vae antwoorde.
- 15.10.2 Met ingang van November 2015 sal die TWEE punte nie noodwendig aan die einde van elke voltooide sin getoon word nie. Punte (✓) sal geskei wees en langs elke feit aangedui word, bv. 'Produkontwikkeling is 'n groeistrategie ✓, waar ondernemings poog om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.'✓
Dit sal deur die aard en konteks van die vraag, sowel as die kognitiewe werkwoord wat gebruik is, gelei word.
- 15.11 Met ingang van November 2017 sal die maksimum van TWEE (2) punte vir feite in die nasienriglyne as opskrifte getoon, nie noodwendig vir elke vraag geld nie. Dit sal deur die aard van die vraag bepaal word.



AFDELING A**VRAAG 1 (VERPLIGTEND)**

1.1

- 1.1.1 C✓✓
- 1.1.2 D✓✓
- 1.1.3 B✓✓
- 1.1.4 D✓✓
- 1.1.5 A✓✓

(5 x 2) (10)

1.2

- 1.2.1 Nasionale vaardigheids ✓✓
- 1.2.2 geleentheid ✓✓
- 1.2.3 vaderskap ✓✓
- 1.2.4 tydsverwante ✓✓
- 1.2.5 totale gehaltebestuur ✓✓

(5 x 2) (10)

1.3

- 1.3.1 D✓✓
- 1.3.2 A✓✓
- 1.3.3 H✓✓
- 1.3.4 J✓✓
- 1.3.5 B✓✓

(5 x 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: 30**UITEENSETTING VAN PUNTE**

VRAAG 1	PUNTE
1.1	10
1.2	10
1.3	10
TOTAAL	30



AFDELING B**Sien slegs die EERSTE TWEE antwoorde na.****VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS****2.1 Tipes intensiewe strategieë**

- Markontwikkeling✓
- Produkontwikkeling✓
- Markpenetrasie✓

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**(2 x 1) (2)****2.2 Strategiese bestuursproses****OPSIE 1**

- Daar moet 'n duidelike visie/missiestelling/meetbare/realistiese doelwit in plek wees. ✓✓
- Identifiseer geleenthede/swakhede/sterkpunte/bedreigings deur 'n omgewingskandering/situasie-ontleding uit te voer ✓✓
- Instrumente beskikbaar vir omgewingskandering kan 'n SSGB analise /Porter's se Vyf Kragte model/PESTWO-ontleding/nywerheidsanalise-instrument insluit. ✓✓
- Formuleer alternatiewe strategieë om op die uitdagings te reageer. ✓✓
- Ontwikkel ('n) aksieplan(ne) wat die take moet insluit wat uitgevoer moet word/spertye wat nagekom moet word/hulpbronne wat verkry moet word. ✓✓
- Implementeer geselekteerde strategieë deur dit aan alle belanghebbendes deur te gee/organisering van besigheidshulpbronne/motivering van personeel. ✓✓
- Deurlopende evaluering/monitering/meting van strategieë om regstellende stappe te neem. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strategiese bestuursproses.

OF**OPSIE 2**

- Besighede moet hul visie/missiestelling hersien/ontleed/hertoets. ✓✓
- Voer 'n omgewingsanalise uit deur modelle soos SSGB/PESTWO/Porter se Vyf kragte model te gebruik. ✓✓
- Formuleer 'n strategie, soos 'n defensiewe/afleggingstrategie. ✓✓
- Implementeer 'n strategie, gebruik 'n templaas as 'n aksieplan. ✓✓
- Beheer/Evalueer/Monitor die geïmplementeerde strategie om gapings/leemtes/afwykings in die implementering te identifiseer. ✓✓
- Neem regstellende stappe om te verseker dat doelwitte/doelstellings bereik word. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strategiese bestuursproses.

Maks (6)**2.3 PESTWO-faktor****2.3.1 Wetlike ✓✓****SA EXAM PAPERS****(2)**

2.3.2 **Maniere waarop besighede uitdagings kan hanteer wat deur die wetlike faktor gestel word**

- Voldoen aan alle relevante wetgewing wat 'n impak op besighede kan hê. ✓✓
- Voldoen aan die wetlike vereistes vir die besighedsbedrywighede, bv. lisensie/handelsmerkregistrasie/patente. ✓✓
- AT/Besighede moet begroot vir hoë wetlike vestigings-/aanvangskoste. ✓✓
- AT/Besighede moet die wetlike vereistes van besighedskontrakte ken sodat dit aan al die vereistes voldoen. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop AT/besighede die uitdagings wat wetlike faktore stel as 'n PESTWO-faktor kan hanteer.

Maks (4)

2.4 **Befondsing van SOOO's**

- Vaardighedsontwikkelingsheffings word deur werkgewers ✓ aan SAID betaal as 'n invorderingagentskap vir die regering. ✓
- Werkgewers met 'n salarisrekening wat R500 000 per jaar oorskry, ✓ moet een persent (1%) van hul jaarlikse salarisse as 'n heffing betaal. ✓
- Die onderskeie SOOO's ontvang tagtig persent (80%) van die heffing vir organisatoriese-uitgawes ✓ en die oorblywende twintig persent (20%) word aan die Nasionale Vaardighedsfonds betaal. ✓
- Skenkings/Toelaes ontvang ✓ van die publiek/besighede/KSI-programme. ✓
- Surplusfondse ontvang ✓ van staatsinstellings. ✓
- Fondse ontvang ✓ uit die lewering van hul dienste. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe SOOO's befonds word.

Maks (4)

2.5 **Doel van die Wet op Gelyke Indiensneming/WGI**

- Die WGI laat toe dat werknemers wat dieselfde werk doen, ✓ gelyk betaal word. ✓
- Voorkom diskriminasie ✓ op grond van geslag/ras/gestremdheid in die werkplek. ✓
- Bevorder gelyke geleentheid ✓ en regverdige behandeling in die werkplek. ✓
- Bevorder diversiteit in die werksplek ✓ deur te verseker dat mense van diverse agtergronde aangestel word. ✓
- Beskerm werknemers teen viktimisering ✓, indien hulle hul regte, wat deur die WGI aan hulle gegee is, uitoefen. ✓
- Verseker gelyke verteenwoordiging in die werksplek ✓ deur die implementering van regstellende aksie. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die doel van die WGI.

Maks (6)

2.6 **Strategie-evaluering**

2.6.1 **Stappe in strategie-evaluering vanuit die scenario**

- Die bestuur van BI moet die impak van strategie-implementering op die interne en eksterne omgewing oorweeg as deel van hul inspeksieprogram. ✓
- Hulle implementeer ook regstellende aksies wanneer afwykings voorkom. ✓

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

2. **Ken slegs punte toe vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal word.**

SA EXAM PAPERS

(2 x 1) (2)



2.6.2 Ander stappe in strategie-evaluering

- Onderzoek die onderliggende basis✓ van 'n besigheidstrategie. ✓
- Kyk vorentoe en agtertoe✓ in die implementeringsproses. ✓
- Vergelyk die verwagte prestasie✓ met die werklike prestasie.
- Bepaal die redes vir afwykings ✓ en ontleed hierdie redes.✓
- Stel 'n tabel op van voordele en die nadele✓ van 'n strategie.✓
- Stel spesifieke datums vir beheer ✓ en volg op. ✓
- Besluit op die verlangde uitkoms✓ soos beoog toe strategieë geïmplementeer is.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander stappe in strategie-evaluering.

- LET WEL:**
1. **Geen punte moet toeken word vir antwoorde wat in VRAAG 2.6.1 aangehaal is nie.**
 2. **Aanvaar stappe in enige volgorde.**

Maks (6)**2.7 Toepassing van Porter se Vyf Kragte-model****2.7.1 Mag van kopers**

- Evalueer hoe maklik dit vir kopers/kliënte is om pryse af te dwing.✓✓
- Bepaal die aantal kopers/die belangrikheid van elke koper vir die onderneming en die koste om na ander produkte oor te skakel.✓✓
- 'n Paar kragtige kopers is dikwels in staat om hul voorwaardes aan die onderneming voor te skryf.✓✓
- Kopers wat in grootmaat koop, kan vir pryse in hul guns beding.✓✓
- As kopers sonder die besigheid se produkte kan klaarkom, het hulle meer krag om die pryse en verkoopsvoorwaardes te bepaal.✓✓
- Doen marknavorsing om meer inligting oor die besigheid se kopers/kliënte in te samel.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die mag van kopers kan toepas as 'n krag van Porter se Vyf Kragte model om hul posisie in die mark te analiseer.

Maks (4)**2.7.2 Bedreiging/Hindernisse van nuwe toetreders tot die mark**

- As die hindernisse om die mark te betree laag is, is dit maklik vir nuwe besighede om die mark/nywerheid betree. ✓✓
- As die onderneming hoogs winsgewend is, sal dit potensiële mededingers lok wat by hoë winste wil baat. ✓✓
- Nuwe mededingers kan vinnig/maklik die mark betree, as dit min tyd neem/ geld om die mark te betree. ✓✓
- As daar 'n paar verskaffers van 'n produk/diens is, maar baie kopers, kan dit maklik wees om die mark te betree. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die bedreiging/hindernisse van nuwe toetreders tot die mark kan toepas om hul posisie in die mark omgewing te analiseer.

Maks (4)

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1	2
2.2	6
2.3.1	2
2.3.2	4
2.4	4
2.5	6
2.6.1	2
2.6.2	6
2.7.1	4
2.7.2	4
TOTAAL	40

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHED**3.1 Bronne van eksterne werwing**

- Werwingsagentskappe✓
- Kennisgewingborde✓
- Gedrukte media soos koerante/pamflette/tydskrifte/plakkate/staatskoerant✓
- Elektroniese media soos radio/internet/TV✓
- Sosiale media/Sosiale netwerke/Besigheidswebwerwe✓
- Instappers (Walk-ins)✓
- Roofwerwing✓
- Professionele verenigings✓
- Netwerkvorming✓
- Opvoedkundige/Opleidingsinstellings✓
- Mededeling (Word- of-mouth)✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met bronne van eksterne werwing.

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**(2 x 1) (2)****3.2 Redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak**

- Die werkgever kan 'n werknemer ontslaan vir geldige rede(s),✓ bv. onbevredigende werksprestasie, wangedrag, ens. ✓
- Werkgever mag moontlik nie meer werk hê ✓ vir oortollige werknemers hê nie/kan nie die kontrak nakom nie/is besig om te herstruktureer.✓
- Die werkgever kan sommige werknemers aflê✓ as gevolg van insolvensie/moontlik nie in staat wees om die werknemers te betaal nie. ✓
- Werknemers het besluit om die besigheid te verlaat✓ deur vrywillig te bedank vir beter werksgeleenthede. ✓
- Die tydskuur van die dienskontrak ✓ verstryk/kom tot 'n einde ✓
- 'n Werknemer het moontlik die voorafbepaalde ouderdom✓ vir aftrede bereik. ✓
- Onbevoegdheid om te werk✓ as gevolg van siekte/beserings. ✓
- Deur wedersydse ooreenkoms ✓ tussen die werkgever en werknemer.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak

SA EXAM PAPERS**Maks (4)**

3.3 Keuringsprosedure**3.3.1 Keuringsprosedure uit die scenario**

- SSP het die aansoekvorms volgens die assesseringskriteria gesorteer. ✓
- Tydens die prosedure is gekortlyste kandidate aan verskeie vaardigheidstoetse onderwerp. ✓

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

(2 x 1) (2)**3.3.2 Ander opsies in die keuringsprosedure****OPSIE 1**

- Aansoekers moet die aansoekvorms/curriculum vitae ✓ en gesertifiseerde afskrifte indien van persoonlike dokumente/ID's/bewys van kwalifikasies. ✓
- Sif/Bepaal watter aansoeke aan die minimum posvereistes voldoen ✓ en skei dit van die res. ✓
- Voorlopige onderhoude word uitgevoer ✓ indien daar baie geskikte aansoeke ontvang word/ om geskikte aansoekers te identifiseer. ✓
- Verwysingskontrole moet gedoen word ✓ om die inhoud van CV's te verifieer, soos om vorige werkgewers te kontak om hul werkserwing/kriminele rekords/krediet rekords/kwalifikasies van CV na te gaan. ✓
- Stel 'n kortlys saam ✓ van potensiele kandidate wat geïdentifiseer is. ✓
- Nooi kandidate op die kortlys ✓ vir 'n onderhoud. ✓
- Lig onsuksesvolle aansoekers ✓ oor die uitkoms van hul aansoek ✓ / Sommige advertensies dui die sperdatum aan ✓ om slegs suksesvolle kandidate in te lig. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander stappe in die keuringsprosedure.

OF**OPSIE 2**

- Evalueer CV's ✓ en stel 'n kortlys op/keur die aansoekers. ✓
- Kontroleer inligting in die CV's ✓ en kontak verwysings. ✓
- Voer onderhoud ✓ met kandidate op die kortlys. ✓
- Voer voorlopige onderhoud uit ✓ om aansoekers te identifiseer wie nie geskik is vir die pos nie, maar aan al die vereistes voldoen. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander stappe in die keuringsprosedure.

LET WEL: 1. **Die prosedure kan in enige volgorde wees.**
2. **Geen punte moet toegeken word vir antwoorde wat uit die scenario in VRAAG 3.3.1 aangehaal word nie.**

Maks (4)**3.4 Die impak van byvoordele****Positiewe/voordele**

- Aantreklike byvoordele-pakkette ✓ kan lei tot hoër werknemerretensie/ verminder werknemersomset. ✓
- Lok gekwalifiseerde/vaardige/ervare werknemers ✓ wat positief tot die besigheidsdoelwitte/doelstellings kan bydra. ✓
- Verbeter produktiwiteit ✓ wat lei tot hoër winsgewendheid. ✓

SA EXAM PAPERS

- Dit verhoog werknemertevredenheid/lojaliteit✓ aangesien hulle dalk bereid is om die ekstra myl te loop.✓
- Besighede spaar geld✓ aangesien voordele van belasting afgetrek kan word.✓
- Byvoordele kan as hefboom gebruik word✓ vir salarisonderhandelinge.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van byvoordele op besighede.

Maks (6)**3.5 Gehalte-aanwysers van die bemarkingsfunksie**

- Verkry/Wen kliënte deur hul behoeftes/begeertes te bevredig en positiewe verhoudings te bou. ✓✓
- Voldoen aan etiese reklame/advertensiepraktyke wanneer produkte/dienste bemark word. ✓✓
- Identifiseer die mededingende voordele om te fokus/verbeter op bemarking sterkpunte. ✓✓
- Differensieer produkte om meer klante te lok. ✓✓
- Hersien voortdurend waardekwessies. ✓✓
- Kommunikeer effektief met kliënte om terugvoering te kry oor hul ondervinding van produkte verkoop/dienste gelewer. ✓✓
- Koördinering van verspreiding met produksie- en advertensiestrategieë. ✓✓
- Die gebruik van prystegnieke om 'n mededingende voordeel te verseker. ✓✓
- Bepaal gapings tussen kliëntverwagtinge en werklike ervarings, sodat probleme/ongelukkigheid gediagnoseer en aangespreek kan word. ✓✓
- Maak aanpassings/veranderings aan produkte/dienste gebaseer op terugvoering van kliënte/resultate van marknavorsing. ✓✓
- Gebruik aggressiewe advertensieveldtogte om die marktaandeel te behou/verhoog. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met gehalte aanwysers vir die bemarkingsfunksie.

LET WEL: Sien slegs die eerste DRIE (3) na.**(3 x 2) (6)****3.6 Totale gehalte bestuur/TGB****3.6.1 TGB-elemente uit die scenario**

TGB ELEMENTE	MOTIVERINGS
1. Voldoende finansiering en kapasiteit ✓✓	SKB het in verskeie geografiese gebiede uitgebrei; dus het hulle genoeg fondse om kundiges in handelsmerkbestuur in diens te neem. ✓
2. Totale kliënte/klante tevredenheid ✓✓	Die bestuur van SKB verseker dat kliënte klagtes binne 24 uur hanteer word. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 2. Ken punte toe vir die TGB-elemente selfs al was die motiverings onvolledig.
 3. Geen punte moet toegeken word vir die motiverings as die TGB-elemente verkeerd geïdentifiseer is nie.

Maks (6)

3.6.2 **Impak van die TGB-elemente op besighede** **Voldoende finansiering en kapasiteit** **Positief/Voordele**

- Groot besighede het voldoende finansiering✓ om alle prosesse voor die implementering daarvan te toets.✓
- Hulle kan dit bekostig om stelsels in plek te hê✓ om foute in prosesse/defekte in grondstowwe/produkte te voorkom.✓
- In staat om produknavorsing/marknavorsers te bekostig✓ om inligting in te samel.✓
- Kan dit bekostig om gehalte grondstowwe/rou materiaal✓ en toerusting aan te koop.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van voldoende finansiering en kapasiteit as 'n TGB-element op groot besighede.

OF/EN

Negatiewe/Nadele

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

OF

Totale kliënt/klante tevredenheid **Positiewe/Voordele**

- Groot besighede gebruik marknavorsing/kliënteopnames ✓ om kliënttevredenheid te meet/moniteer en kliënte se behoeftes te analiseer. ✓
- Bevorder voortdurend/deurlopend ✓ 'n positiewe maatskappybeeld. ✓
- Kan 'n toestand van totale kliënte/klante-tevredenheid bereik ✓ indien besighede gesonde sakepraktyke volg wat alle belanghebbendes insluit. ✓
- Streef daarna om kliënte se verwagtinge te verstaan en te vervul ✓ deur kruisfunksionele spanne in lyn te bring oor kritiese prosesse. ✓
- Verseker dat kruisfunksionele spanne hul kernbevoegdheid verstaan ✓ en dit ontwikkel/versterk. ✓
- Kan lei tot hoër kliëntebehoud/lojaliteit ✓ en besighede kan dalk hoër pryse hef. ✓
- Groot besighede kan dalk toegang ✓ tot die globale mark kry. ✓
- Kan lei tot verhoogde ✓ mededingendheid/winsgewendheid. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van totale kliënt/klante-tevredenheid as 'n TGB-element op groot besighede.

OF/EN

Negatiewe/Nadele

- Werknemers wat selde met kliënte in aanraking kom✓ het dikwels nie 'n duidelike idee van wat hul behoeftes sal bevredig nie. ✓



- Monopolistiese maatskappye het 'n groter bedingingsmag ✓ so hulle hoef nie noodwendig kliënte tevrede te stel nie. ✓
- Nie alle werknemers is moontlik betrokke/toegewyd ✓ tot totale kliënt/kliënt-tevredenheid nie. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van totale kliënt/klante-tevredenheid as 'n TGB-element op groot besighede.

Maks (4)**3.7 Belangrikheid van gehalte sirkels**

- Los probleme op ten opsigte van kwaliteit en implementeer verbeterings. ✓✓
- Onderzoek probleme en stel oplossings aan bestuur voor. ✓✓
- Verseker dat daar geen duplisering van aktiwiteite/take in die werkplek is nie. ✓✓
- Maak voorstelle vir die verbetering van prosesse en stelsels in die werkplek. ✓✓
- Verbeter die gehalte van produkte/dienste/produktiwiteit deur gereelde hersiening van gehalteprosesse. ✓✓
- Monitor/Versterk strategieë sodat die besigheid se bedrywighede glad verloop. ✓✓
- Verhoog werknemers se moraal/motivering om spangees te verhoog om die besigheid se doelwitte te bereik. ✓✓
- Dra by tot die verbetering en ontwikkeling van die organisasie. ✓✓
- Verminder die koste van oortolligheid en verkwistende pogings op die lang termyn. ✓✓
- Verhoog die aanvraag vir die goedere/dienste van die besigheid. ✓✓
- Skep harmonie en hoë werkverrigting in die werkplek. ✓✓
- Bou 'n gesonde verhouding in die werkplek tussen die werkgewer en die werknemer. ✓✓
- Verbeter werknemerslojaliteit/toewyding tot die besigheidsdoelwitte. ✓✓
- Verbeter werknemerskommunikasie op alle vlakke van die besigheid. ✓✓
- Ontwikkel 'n positiewe houding/gevoel van betrokkenheid in besluitnemingsprossesse van dienste aangebied. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van gehalte sirkels.

**Maks (6)
[40]****UITEENSETTING VAN PUNTE**

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



VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE**BESIGHEIDSOMGEWINGS****4.1 Besigheidsomgewings en mate van beheer**

BESIGHEIDSOMGEWINGS	MATE VAN BEHEER
1. Mikro-omgewing ✓	Volle beheer ✓
2. Mark-omgewing ✓	Gedeeltelike/Sommige/Beperkte/ Minder/Min beheer ✓
3. Makro-omgewing ✓	Geen beheer ✓
Submaks (2)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 2. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 3. Ken punte toe vir die besigheidsomgewings selfs al is die mate van beheer nie aangedui nie/verkeerd.
 4. Die mate van beheer moet aan die besigheidsomgewing gekoppel wees.
 5. Geen punte moet toegeken word vir die mate van beheer as die besigheidsomgewing nie genoem word nie.
 6. Antwoorde kan in enige volgorde wees.

Maks (4)**4.2 Tipes diversifikasiestrategieë**

4.2.1 Horisontale diversifikasie ✓✓ **(2)**

4.2.2 Konglomeraat diversifikasie ✓✓ **(2)**

4.3 Reg op regverdige en billike handelspraktyke soos gestipuleer in die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB)

- Verskaffers mag nie fisiese geweld gebruik ✓ of kliënte teister nie. ✓
- Verskaffers mag nie misleidende/valse inligting gee nie. ✓
- Besighede mag nie piramide-skemas ✓ en/of kettingbrief-skemas bevorder nie. ✓
- Besighede mag nie dieselfde goedere of dienste twee keer verkoop, ✓ of dubbele besprekings maak en dan die ooreenkoms verontagsaam nie. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die reg op regverdige en billike handelspraktyke soos gestipuleer in die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB).

Maks (6)**4.4 Strafmaatreëls met betrekking tot nie-nakoming van WVBBS/COIDA**

- Besighede kan beboet word vir die weiering om die eis in te dien/oortreding van die wet. ✓✓
- Besighede kan gedwing word om groot betalings te maak indien hulle nie die nodige voorsorgmaatreëls volgens die Wet getref het nie. ✓✓



- Besighede kan gedwing word om enige herstelkoste te betaal wat deur die Vergoedingsfonds vereis word. ✓✓
- Die werknemer kan die besigheid hof toe neem omdat hul nie by die Kommissaris van die Vergoedingsfonds geregistreer is nie. ✓✓
- Indien besighede skuldig gevind word aan enige oortreding, sal hulle groot boetes betaal/tronkstraf in die gesig staar. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met strafmaatreëls vir nie-nakoming van WVBBS/COIDA.

Maks (6)**BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE****4.5 Aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word**

- Persoonlike besonderhede van die werknemer. ✓
- Besonderhede van die besigheid/werkgewer soos die naam en adres. ✓
- Postitel/Posisie ✓
- Posbeskrywing soos pligte/verantwoordelikhede en werksomstandighede ✓
- Posspesifikasie soos formele kwalifikasies en bereidwilligheid om te reis. ✓
- Datum van indiensneming/aanvang van indiensneming. ✓
- Plek waar werknemer die meeste van sy/haar werkstyd sal deurbring. ✓
- Werksure soos normale tyd en oortyd. ✓
- Vergoeding soos weeklikse of maandelikse betaling. ✓
- Voordele/Byvoordele/Toelaes. ✓
- Verlof soos siekte-/kraam-/jaarlikse/aannemingsverlof. ✓
- Werknemer aftrekkings soos verpligtend/nie-verpligtend. ✓
- Duur / Tydperk van dienskontrak / Besonderhede van beëindiging / Vervaldatums van dienskontrak. ✓
- Proeftydperk. ✓
- Handtekening van beide die werkgewer en werknemer. ✓
- Lys van dokumente wat deel vorm van die kontrak, bv. aanstellingsbrief/gedragskode/etiese kode. ✓
- Dissiplinêre beleid, bv. reëls en dissiplinêre prosedure vir onaanvaarbare gedrag ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met aspekte wat in 'n dienskontrak ingesluit moet word.

LET WEL: Sien slegs die eerste TWEE (2) na.**(2 x 1) (2)****4.6 Plasingsprosedure**

- Besighede moet die spesifieke verantwoordelikhede van die nuwe poste uiteensit, ✓ insluitend die verwagtinge/vaardighede wat van hierdie pos vereis word. ✓
- Bepaal die suksesvolle kandidaat se sterkpunte/swakpunte/belangstelling/vaardighede ✓ deur hom/haar aan verskeie psigometriesse toetse te onderwerp. ✓
- Bepaal die verhouding tussen die vereistes van die pos/posisie ✓ en die bevoegdheid van die nuwe kandidaat. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die plasingsprosedure as 'n menslike hulpbronaktiwiteit.

Maks (4)

4.7 **Gehalte konsepte uit die scenario**

GEHALTE KONSEPTE	MOTIVERINGS
Gehalteversekering ✓✓	Die bestuur van AS verseker dat elke proses daarop gemik is om die produk die eerste keer reg te kry en voorkom dat foute gebeur. ✓
Gehaltebestuur ✓✓	AS het ten doel om te verseker dat die gehalte van goedere en dienste konsekwent is. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Die antwoorde hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Ken punte toe vir die gehalte konsepte selfs al was die aanhalings onvolledig.
 3. Geen punte moet vir die motiverings toeken word as die gehalte konsepte verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Aanvaar antwoorde in enige volgorde.

Maks (6)4.8 **Impak van TGB indien swak geïmplementeer deur besighede**

- Stel onrealistiese spertye ✓ wat nie bereik kan word nie. ✓
- Werknemers is nie voldoende opgelei nie ✓ wat tot lae gehalte produkte lei. ✓
- Afname in produktiwiteit ✓, as gevolg van onderbrekings. ✓
- Besighede sal moontlik nie in staat wees om die nodige verandering aan produkte/dienste aan te bring ✓ om sodoende die behoeftes van klante te bevredig nie. ✓
- Die besigheid se reputasie/beeld kan skade lei ✓ as gevolg van swak kwaliteit/foutiewe produkte. ✓
- Klante sal baie alternatiewe hê om van te kies ✓ en die impak kan vernietigend vir die besigheid wees. ✓
- Beleggers kan hul beleggings onttrek ✓, indien daar 'n afname in winste is. ✓
- Afname in verkope ✓, omdat meer produkte deur ontevrede klante teruggestuur word. ✓
- Hoë personeelomset ✓ as gevolg van swak vaardigheidsontwikkeling. ✓
- Ongedokumenteerde/Ongekontroleerde gehaltebeheerprosesse/-stelsels ✓ kan lei tot foute/afwykings van voorafbepaalde gehaltestandaarde. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die impak van TGB indien besighede dit swak implementeer.

Maks (6)4.9 **Maniere waarop totale gehaltebestuur (TGB) die koste van gehalte kan verminder**

- Stel gehaltesirkels in plek, wat maniere te bespreek om die gehalte van hul werk/vakmanskap te verbeter. ✓✓
- Skeduleer aktiwiteite om duplisering van take/aktiwiteite uit te skakel. ✓✓
- Verdeel verantwoordelikheid vir gehalte-uitsette tussen bestuur en werknemers. ✓✓

- Lei werknemers op alle vlakke op, sodat almal hul rol in gehaltebestuur verstaan. ✓✓
- Ontwikkel werkstelsels wat werknemers bemagtig om nuwe maniere te vind om gehalte te verbeter. ✓✓
- Werk nou saam met verskaffers om die gehalte van grondstowwe/insette te verbeter. ✓✓
- Verbeter kommunikasie oor gehalte uitdagings/afwykings, sodat elkeen uit vorige ervarings kan leer. ✓✓
- Verminder belegging op duur, maar ondoeltreffende inspeksieprosedures in die produksieproses. ✓✓
- Implementeer pro-aktiewe onderhoudsprogramme vir toerusting/masjinerie om onderbrekings te verminder/uit te skakel. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die ander maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder.

Maks (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 4	PUNTE
4.1	4
4.2.1	2
4.2.2	2
4.3	6
4.4	6
4.5	2
4.6	4
4.7	6
4.8	6
4.9	4
TOTAAL	40

TOTAAL AFDELING B: 80



AFDELING C**Sien slegs die antwoorde op die EERSTE vraag na.****VRAAG 5 BESIGHEIDSOMGEWINGS (WETGEWING)****5.1 Inleiding**

- Die Nasionale Kredietwet reguleer die bepalinge en voorwaardes van alle goedere en dienste verkoop/verskaf op krediet.✓
- Die Wet stel besighede en verbruikers in staat om deursigtige kredietooreenkomste aan te gaan.✓
- Besighede moet bystand van regskenner ontvang om voldoening aan die NKW te verseker.✓
- Strafmatreëls/Gevolge vir nienakoming dwing besighede om stelsels in plek te sit wat hul voldoeningstatus sal verbeter.✓
- Enige ander inleiding wat verband hou met die regte van verbruikers in terme van die NKW/impak van die NKW/maniere om aan NKW te voldoen/strafmatreëls vir nienakoming van die NKW.

Enige (2 x 1) (2)**5.2 Regte van verbruikers ingevolge die Nasionale Kredietwet/NKW**

Verbruikers het die reg om:

- Aansoek om krediet te doen en vry van diskriminasie te wees.✓✓
- Inligting in 'n eenvoudige en verstaanbare taal te ontvang.✓✓
- Dokumente/State te ontvang soos vereis deur die Wet.✓✓
- Voorooreenkoms dokumentasie te ontvang voordat enige krediet transaksie aangegaan word.✓✓
- Redes te verkry vir die weiering van krediet.✓✓
- Billike en verantwoordelike bemerking.✓✓
- Toegang tot en uitdaag van kredietrekords en inligting.✓✓
- Goedere terug te besorg aan die kredietverskaffer om sodoende die uitstaande bedrag/skuld te delg.✓✓
- Aansoek te doen vir skuldher siening/skuldberading as die verbruikers nie kan bekostig om hul skuld terug te betaal nie.✓✓
- Beskerming van hulle persoonlike inligting te ontvang.✓✓
- Beskerming om verantwoordelik gehou te word vir die gebruik van hul kredietfasiliteit nadat diefstal/verlies aangemeld is.✓✓
- 'n Verhoging van hul kredietlimiet te weier.✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die regte van verbruikers in terme van die NKW.

Maks (10)**5.3 Maniere waarop besighede aan die NKW kan voldoen**

- Bied aansoekers✓ voorooreenkoms state.✓
- Openbaar alle koste✓ van die lening✓/Geen verskuilde koste✓ mag gehef/bygevoeg word nie.✓
- Bekom kredietrekords/ kontroles van kliënte✓ voor lenings toegestaan word.✓
- Besighede moet geregistreer wees✓ by die Nasionale Kredietreguleerder.✓
- 'n Jaarlikse voldoeningsverslag moet✓ by die Nasionale Kredietreguleerder ingedien word.✓

SA EXAM PAPERS

- Voer bekostigbaarheidsassessering uit✓ om te verseker dat die verbruiker het vermoë om hul verpligtinge na te kom.✓
- Doen 'n kredietondersoek by 'n geregistreerde kredietburo✓ en raadpleeg ook die Nasionale Kredietregister.✓
- Besighede moet prosedures in plek hê✓ om aan die bepalings van die Wet op die Finansiële Intelligensiesentrum ('FICA') te voldoen.✓
- Verifieer klante se identiteit, meld agterdogtige transaksies aan/ lei personeel op✓ oor hul verpligtinge in terme van 'FICA'.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede die NKW kan nakom.

Maks (14)**5.4 Die impak van die NKW op besighede****Positiewe/Voordele**

- Laer oninbare skuld✓ het beter kontantvloei tot gevolg.✓
- Besighede word beskerm✓ teen kliënte wat nie betaal nie.✓
- Kredietverskaffers wat krediet mag voorsien lok meer kliente.✓
- Lei tot meer kliënte deur kredietverkope✓ aangesien hulle nou beskerm word teen misbruik.✓
- Roei roekelose lenings uit✓ en beskerm besighede teen bankrotskap.✓
- Vehoog kontantverkope✓ aangesien besighede slegs krediet verskaf aan kliënte wat kwalifiseer/meer kliënte koop met kontant.✓
- Die hele kredietproses is deursigtig✓ om beide die besigheid en kliënte ken hulle verantwoordelikhede.✓
- Besighede doen deeglike kredietkontroles✓ en ontvang op datum dokumentasie van die verbruiker as bewys dat hulle die terugbetaling kan bekostig.✓
- Inligting vanaf die kredietburo's word aan besighede beskikbaar gestel✓ om die kredietwaardigheid van kliente te kan bepaal voordat krediet toegestaan word.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van die NKW op besighede.

EN/OF**Negatiewe/Nadele**

- Besighede kan nie meer✓ krediet bemaking uitvoer nie.✓
- Besighede sukkel om krediet te kry✓, soos banklenings/oortrokke bankrekening.✓
- Besighede wat nie aan die NKW voldoen nie✓, kan regstappe in die gesig staar.✓
- Skuldinvorderingsprosedures is meer kompleks✓ en duur.✓
- Minder kliënte koop op krediet✓ omdat dit moeiliker is om krediet te verkry.✓
- Verhoog die administratiewe las✓ op kredietverskaffers.✓
- Lei tot verlies aan verkope✓ aangesien baie verbruikers nie meer kwalifiseer om op krediet te koop nie.✓
- Die papierwerk en administratiewe proses✓ wat deur die wet vereis word, is duur en tydrowend.✓
- Besighede moet addisionele personeel aanstel✓ om die ekstra administrasie te hanteer.✓
- Indien die krediettoeenkoms roekeloos verklaar word✓ kan besighede die uitstaande skuld en goedere verbeur.✓



- Besighede wat amptelike kredietverskaffers is√ moet 'n jaarlikse nakomingsverslag indien. √
- Besighede moet seker maak dat alle pogings aangewend is om die skuld te verhaal√ voordat die kliënt op die swartlys geplaas word.√
- Kredietverskaffers kan nie van verbruikers wat onder skuldher siening is,√ invorder nie.√
- Meer bedryfskapitaal is nodig√ aangesien besighede nie baie goedere op krediet kan verkoop nie/ weens strenger kredietaansoekprosesse.√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van die NKW op besighede.

Maks (14)**5.5 Strafmaatreëls vir nie-nakoming van die Wet**

- Besighede mag nie betaling eis/dagvaar/die kliente/verbruikers se salarisse/bates opbeslag lê nie.√√
- Hulle mag nie enige fooi /rente/ander koste onder die spesifieke kredietooreenkoms hef nie.√√
- Die hof kan verbruikers beveel om nie hul skuld terug te betaal nie, indien die besigheid skuldig bevind word aan roekelose kredietverlening.√√
- Die Nasionale Verbruikerstribunaal kan 'n boete aan besighede opleë vir nienakoming.√√
- Besighede dra alle koste vir die verwydering van negatiewe inligting van kliënte/verbruikers wat a.g.v roekelose kredietverening op die swartlys geplaas word.√√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die strafmaatreëls wat besighede in die gesig kan staar indien die NKW nie nagekom word nie.

Maks (14)**5.6 Gevolgtrekking**

- Die NKW verseker dat verbruikers nie uitgebuit word nie deur riglyne oor hoe hulle hul regte in die kredietmark kan beoefen, te verskaf.√√
- Besighede trek voordeel deur die skuldherstrukturering omdat hulle 'n gedeelte van die uitstaande skuld ontvang.√√
- Besighede wat die NKW nakom sal meer waarskynlik goeie publisiteit ontvang en meer verbruikers lok.√√
- Besighede moet die regulasies van die NKW nakom om boetes wat kan lei tot finansiële verpligtinge/beperkinge te voorkom. √√
- Enige ander gevolgtrekking wat verband hou met die regte van verbruikers in terme van die NKW/impak van die NKW/maniere om aan NKW te voldoen/ strafmaatreëls vir nienakoming van die NKW.

**Enige (1 x 2) (2)
[40]**

VRAAG 5: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maksimum 32
Regte van verbruikers ingevolge die NKW	10	
Maniere waarop besigheid aan die NKW kan voldoen	14	
Impak van die NKW op besighede	14	
Strafmatreëls vir nie-nakoming van die NKW	8	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Uitleg	2	8
Ontleding, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe as aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe as slegs aan sommige van die vereistes voldoen word.

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

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (MENSEHULPBRONFUNKSIE)**6.1 Inleiding**

- Die menslike hulpbronbestuurder moet goed vertrouwd wees met die vereistes van 'n vakature om te verseker dat die posbeskrywing en posspesifikasie akkuraat is.✓
- Interne werwing is 'n metode waar besighede vakatures binne die besigheid adverteer.✓
- Die onderhoudvoerder moet goed ingelig wees oor die onderhoudproses om sodoende die nodige beplanning te doen voor die onderhoud. ✓
- 'n Deeglike induksieproses laat die nuwe werknemers 'n beter begrip hê van die besigheid se standaard bedrywighede.✓
- Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die posbeskrywing en posspesifikasie/impak van interne werwing/rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud/voordele van induksie.

Enige (2 x 1) (2)



6.2 **Verskille tussen posbeskrywing en posspesifikasie**

POSBESKRYWING	POSSPESIFIKASIE
- Beskryf pligte/ verantwoordelikhede van 'n spesifieke werk/pos. √√	- Beskryf die minimum aanvaarbare persoonlike eienskappe/vaardighede/ kwalifikasies wat nodig is vir die werk/pos. √√
- 'n Geskrewe beskrywing van die pos en sy vereistes/ Opsomming van die aard/tipe werk. √√	- Geskrewe beskrywing van spesifieke kwalifikasies/vaardighede/ ervaring benodig vir die pos. √√
- Beskryf sleutelprestasie-areas vir 'n spesifieke pos, bv. postitel/werksomstandighede/ verwantskap van die pos met ander poste in die besigheid, ens. √√	- Beskryf sleutelvereistes van die persoon wat die pos sal vul, bv. formele kwalifikasies/ bereidwilligheid om te reis/ongewone werksure, ens. √√
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met posbeskrywing.	- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met posspesifikasie.
Submaks (4)	Submaks (4)

- LET WEL:**
1. Die antwoord hoef nie in tabelformaat te wees nie.
 2. Die verskille hoef nie te koppel nie, maar moet duidelik wees.
 3. Ken 'n maksimum van **VIER (4)** punte toe as die verskille nie duidelik is nie. Sien slegs posbeskrywing óf posspesifikasie na.

Maks (8)6.3 **Impak van interne werwing op 'n besigheid****Positiewe/voordele**

- Dit is goedkoper en vinniger om die pos te vul √ omdat hierdie metode op die bevordering van bestaande werknemers fokus. √
- Verskaf geleenthede vir loopbaanrigtings √ binne die besigheid. √
- Verminder die kanse om werknemers te verloor, √ omdat toekomstige loopbaangeleenthede beskikbaar is √
- Plasing is maklik, √ aangesien die bestuur die werknemers se vaardighede/persoonlikheid/ervaring/sterkpunte ken. √
- Die werknemer verstaan alreeds hoe die besigheid bedryf word, √ induksie/opleiding is nie altyd nodig nie. √
- Gedetailleerde, betroubare inligting oor kandidate √ kan by toesighouers/ werknemer rekords verkry word. √
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe/voordele van interne werwing op 'n besigheid.

EN/OF**SA EXAM PAPERS**

Negatiewe/Nadele

- Huidige werknemers mag dalk nie nuwe idees✓ na die besigheid toe bring nie.✓
- Bevordering van 'n huidige werknemer kan aanstoot✓ teenoor ander werknemers gee.✓
- Bevordering kan besigheidsbedrywighede ontwig ✓ omdat dit vakante poste wat gevul moet word, skep.✓
- Die aantal aansoekers om van te kies is beperk✓ slegs tot huidige personeel.✓
- Werknemers wat nie regtig die vereiste vaardighede vir die nuwe pos het nie✓ kan bevorder word.✓
- Huidige werknemers mag opleiding/ontwikkeling nodig hê✓ voordat hulle bevorder kan word, wat duur kan wees.✓
- Personeel wat nie bevordering kry nie kan gedemotiveerd voel✓ wat produktiwiteit kan belemmer.✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van interne werwing op 'n besigheid.

Maks (14)**6.4 Rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud**

- Bespreek en berei ✓ die lokaal voor vir die onderhoud. ✓
- Stel die kandidate wat gekortlys is ✓ in kennis van die datum en plek van die onderhoud. ✓
- Stel die onderhoudsdatum vas en verseker dat alle onderhoude, sover moontlik, op dieselfde datum plaasvind. ✓
- Stel die paneellede, wat die onderhoude gaan voer, ✓ in kennis van die datum en plek van onderhoude. ✓
- Die onderhoudvoerder moet 'n stel vrae voorberei✓ gebaseer op die kennis/vaardighede/vermoë wat vereis word. ✓
- Kontroleer aansoek/verifieer die CV ✓ van elke kandidaat vir enige inligting wat meer verduideliking mag vereis. ✓
- Beplan die program vir die onderhoud ✓ en bepaal die tyd wat aan elke kandidaat toegeken moet word. ✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud.

Maks (12)**6.5 Voordele van induksie**

- Laat nuwe werknemers gou aanpas en doeltreffend werk.✓✓
- Verseker dat nuwe werknemers reëls en beperkings in die besigheid verstaan.✓✓
- Nuwe werknemers kan verhoudings met medewerknemers opbou op verskillende vlakke.✓✓
- Laat nuwe werknemers gemaklik/welkom voel by die werkplek, wat angs/onsekerheid/vrees verminder.✓✓
- Die uitslae wat tydens die induksieproses bekom word skep 'n basis vir gefokusde opleiding.✓✓
- Verhoog kwaliteit van prestasie/produktiwiteit wat effektiewe gebruik van werk metodes/ hulpbronne bevorder. ✓✓
- Verminder die behoefte aan voortgesette opleiding en ontwikkeling.✓✓
- Werknemers sal vertrou wees met organisasiestruktuur soos hul toesighouers/laevlakbestuurders.✓✓



- Geleenthede word vir nuwe werknemers geskep sodat hulle verskillende departemente kan ervaar/verken. ✓✓
- Nuwe werknemers sal hulle rolle/verantwoordelikhede met betrekking tot veiligheidsregulasies en reëls verstaan. ✓✓
- Nuwe werknemers sal die uitleg van die gebou/fabriek/kantore ken, wat produksietyd bespaar. ✓✓
- Leer meer oor die besigheid sodat nuwe werknemers hulle rolle/verantwoordelikhede verstaan ten einde meer doeltreffend te wees. ✓✓
- Maatskappybeleide oor gedrag en prosedures/veiligheid en sekuriteit/indiensnemingskontrak/voorwaardes van indiensneming/werksure/verlof word gekommunikeer. ✓✓
- Realistiese verwagtinge vir nuwe werknemers asook vir die besigheid word geskep. ✓✓
- Nuwe werknemers voel deel van die span wat tot positiewe moraal en motivering lei. ✓✓
- Werknemers het 'n beter begrip van besigheidsbeleid oor etiese/professionele gedrag/prosedures/KMV. ✓✓
- Verminder personeelomset want werknemers is behoorlik georiënteer. ✓✓
- Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van induksie vir besighede.

Maks (12)**6.6 Gevolgtrekking**

- Die korrekte posontleding is belangrik om onnodige koste van die heradvertering van die vakature te vermy. ✓✓
- Besigheid moet by objektief bly wanneer intern werwing gebruik word om te verseker dat die suksesvolle kandidaat 'n betekenisvolle bydrae in die werkplek lewer. ✓✓
- 'n Goed voorbereide onderhoudvoerder moet navorsing uitvoer oor die relevante vrae wat gedurende die onderhoud gevra moet word. ✓
- Besighede moet ingelig wees oor die induksieprogramme om te verseker dat 'n betekenisvolle induksie vir nuwe werknemers plaasvind. ✓✓
- Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die posbeskrywing en posspesifikasie/impak van interne werwing/rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud /voordele van induksie.

**Enige (1 x 2) (2)
[40]**

VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks 32
Die verskil tussen posbeskrywing en posspesifikasie	8	
Impak van interne werwing op 'n besigheid	14	
Die rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud	12	
Voordele van induksie	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Uitleg	2	8
Ontleding, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

SASO – Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe as aan alle vereistes voldoen word.

Ken 1 punt toe as slegs aan sommige van die vereistes voldoen word.

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

TOTAAL AFDELING C: 40

GROOTTOTAAL: 150

