

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





This Paper was downloaded from SAEXAMPAPERS

GAUTENG PROVINCE

EDUCATION
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

JUNIE EKSAMEN GRAAD 12

2026

NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

34 bladsye



SA EXAM PAPERS

Proudly South African



NOTAS AAN NASIENERS

INLEIDING

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

- Regverdigheid, konsekwentheid en betroubaarheid van die nasienstandaard
- Fasiliteer die moderering van kandidate se skrifte op verskillende vlakke
- Vereenvoudig die nasienproses met inagneming van die breë spektrum nasieners oor die hele provinsie
- Implementeer toepaslike maatreëls in die onderrig, leer en assessering van die vak by skole/onderwysinstellings

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

Opvoeder:	Rooi
HOD/HD:	Groen
Distriksmoderator:	Oranje
Provinsiale moderator:	Turkoois

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

- Omvattende nasienriglyne word voorsien, maar dit is geensins volledig nie. Behoorlike oorweging moet gegee word aan 'n antwoord wat korrek is, maar:

- 'n Ander uitdrukkingswyse gebruik as wat in die nasienriglyne gegee word
- Uit 'n ander bron kom
- Oorspronklik is
- 'n Ander benadering gebruik

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

- Neem kennis van ander verwante antwoorde wat deur kandidate verskaf word en ken punte dienooreenkomstig toe. (In die geval 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.)
- Die woorde 'Submaks' word gebruik om die toekenning van punte binne 'n vraag of subvraag te vergemaklik.
- Die doel daarvan om punte (gelei deur 'maks' in die uiteensetting van die punte) aan die regterkant te omkring is om konsekwentheid en akkuraatheid te verseker met die nasien van die skrifte asook met berekeninge en die modereringsproses.





NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0626

7. Subtotale van vrae moet in die regterkantlyn geskryf word. Omkring die subtotale, soos aangedui by die toekenning van punte wat aan die einde van elke vraag verskyn. Dit moet deur 'maks' in die nasienriglyne van punte gelei word. Slegs die totaal vir elke antwoord moet binne die linkerkantlyn langs die toepaslike vraagnommer verskyn.
8. In 'n indirekte vraag moet die teorie sowel as die antwoord relevant wees en verband hou met die vraag.
9. Korrekte nommering van antwoorde van vrae of subvrae in AFDELING A en B word sterk aanbeveel. Indien die nommering verkeerd is, volg die volgorde van die kandidaat se antwoorde. Kandidate sal gepeenaliseer word, indien laasgenoemde nie duidelik is nie.
10. Geen addisionele krediet moet vir die herhaling van feite gegee word nie. Dui aan met 'n 'H'.
11. Die verskil tussen 'evalueer' en 'kritiese evaluering' kan soos volg verduidelik word:
 - 11.1 Wanneer 'evalueer' gevra word, word daar van kandidate verwag om te antwoord op óf 'n positiewe/negatiewe manier óf om '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 daar van kandidate verwag om te antwoord op óf 'n positiewe/negatiewe manier óf om 'n neutrale (positiewe en negatiewe) standpunt in te neem. In hierdie geval word van kandidate ook verder verwag om hulle 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 die besigheid kan bewys dat daar nie agterloosigheid was nie.'* ✓

LET WEL:

1. Bogenoemde kan ook van toepassing wees op 'analiseer'.
2. Let op die plasing van die merkie (✓) in die toekenning van punte.

12. Die toekenning van punte moet gelei word deur die aard van die vraag, die kognitiewe werkwoord wat gebruik is, die puntetoekenning in die nasienriglyn en die konteks van elke vraag.

Kognitiewe werkwoorde, soos:

- 12.1 Adviseer, noem, beskryf in breë trekke, motiveer, beveel aan, stel voor, (*lys nie volledig nie*) vereis gewoonlik nie veel diepte in kandidaat se antwoorde nie. Die uiteensetting van punte vir elke stelling/antwoord sal dus aan die einde daarvan verskyn.



SA EXAM PAPERS

Proudly South African



NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0626

12.2 Definieer, beskryf, verduidelik, bespreek, brei uit, onderskei/toon verskille, differensieer, vergelyk, tabuleer, regverdig, ontwerp, 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 kandidate 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 aan deur 'n lyn deur die ongemerkte gedeelte te trek.

LET WEL:

1. Dit is slegs van toepassing waar die getal feite gespesifiseer word.
2. Die bogenoemde is ook van toepassing op antwoorde in AFDELING C (waar van toepassing).

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

14.3 Indien daar van kandidate verwag word om hulle eie voorbeelde/menings te gee, beredeneer dit by die NSV om alternatiewe antwoorde te finaliseer.

14.4 Gebruik van kognitiewe werkwoorde en toekenning van punte:

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

- Feit: 2 punte (of soos aangedui in die nasienriglyne)
- Verduideliking: 1 punt (twee punte sal in Afdeling C toegeken word)

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

14.4.2 Indien die getal feite nie gespesifiseer word nie, moet die punttoekenning gelei word deur die aard van die vraag en die maksimumpunte in die nasienriglyne toegeken.

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).**



SA EXAM PAPERS

Proudly South African



NASIENRIGLYNE

BESIGHEIDSTUDIES

(VRAESTEL 2)

GR12 0626

15. AFDELING C

15.1 Die punte-uiteensetting vir die opsteltipe vrae is soos volg:

Inleiding	Maksimum: 32
Inhoud	
Gevolgtrekking/Slot	
Insig	8
TOTAAL	40

15.2 Insig bestaan uit die volgende komponente:

Struktuur/Uitleg	Is daar 'n inleiding, paragraaf en 'n gevolgtrekking?	2
Ontleding en Interpretasie	Is die kandidaat in staat om die vraag in opskrifte/sub-opskrifte 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') Interpretasie (16 tot 32 punte): 1(EEN 'A')	2
Sintese	Is daar relevante besluite/feite/antwoorde geneem op grond van die vrae? Opsie 1: Slegs relevante feite: 2 punte (Geen '-S') Waar 'n kandidaat 50% of meer (twee tot vier subvrae) van die vraag slegs met relevante feite beantwoord; geen '-S' verskyn 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 beantwoord met slegs OF 'n paar relevante feite; een '-S' verskyn 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 subvraag van die vraag sonder relevante feite; een '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n maksimum van EEN (1) punt vir sintese toe. Opsie 4: Geen relevante feite nie: 0 punte (Twee '-S') Waar 'n kandidaat minder as 50% (slegs een subvraag) van die vraag sonder relevante feite beantwoord; twee '-S' verskyn in die linkerkantlyn. Ken 'n NUL-punt vir sintese toe.	2
Oorspronklikheid	Is daar bewyse van een voorbeeld in enige TWEE van die vier subvrae wat op aktuele inligting, huidige neigings en ontwikkelings gebaseer is?	2
TOTAAL VIR INSIG: 8 TOTAAL VIR FEITE: 32 TOTAAL PUNTE VIR OPSTEL (8 + 32): 40		


NASIENRIGLYNE
BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2)
GR12 0626

- LET WEL:**
1. Die kandidaat moet antwoord op ten minste een van die TWE van die vier subrae in die INLEIDING en ten minste EEN van die vier subvrae in die SLOT. Woordelikse herhaling van definisies/feite van erkende bronne word sterk ontmoedig.
 2. Geen punte sal toegeken word vir uitleg as die opskrifte INLEIDING en GEVOLGTREKKING/SLOT nie deur 'n verduideliking ondersteun word nie.
 3. Geen punte sal toegeken word vir inhoud wat herhaal word uit die inleiding en gevolgtrekking nie.
 4. Die kandidaat verbeur punte vir uitleg indien die woorde INLEIDING en GEVOLGTREKKING nie voorkom 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/nasienriglyne 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 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 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-UIEENSETTING aan die einde van elke vraag.)
- 15.8 Indien die kandidaat die vraag VERKEERD identifiseer/vertolk, kry hy/sy steeds punte vir uitleg/struktuur.
- 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.


SA EXAM PAPERS

Proudly South African

**NASIENRIGLYNE****BESIGHEIDSTUDIES****(VRAESTEL 2)****GR12 0626**

- 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 word en langs elke feit aangedui word, bv. 'Inflasiekoers verwys na 'n algemene verhoging in die ware prys van goedere en diene oor 'n tydperk, ✓ wat 'n verlaging in waarde van geld tot gevolg het. ✓
- 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.

**SA EXAM PAPERS**

Proudly South African


NASIENRIGLYNE
**BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2)**
GR12 0626
AFDELING A (VERPLIGTEND)
VRAAG 1

1.1 1.1.1 D ✓✓

1.1.2 C ✓✓

1.1.3 A ✓✓

1.1.4 D ✓✓

1.1.5 B ✓✓

(5 x 2) (10)

1.2 1.2.1 ondervorsekering ✓✓

1.2.2 saamgestelde ✓✓

1.2.3 transformasie ✓✓

1.2.4 professionele ✓✓

1.2.5 kragveldanalise ✓✓

(5 x 2) (10)

1.3 1.3.1 F ✓✓

1.3.2 D ✓✓

1.3.3 B ✓✓

1.3.4 A ✓✓

1.3.5 H ✓✓

(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


SA EXAM PAPERS

Proudly South African

**AFDELING B**

Sien slegs die antwoorde op die **EERSTE TWEE** vrae na.

VRAAG 2: BESIGHEIDSGELEENTHEDE**2.1 Voorbeelde van langtermynversekering**

- Begunstigingsbeleid ✓
- Lewensversekeringspolis/Lewensversekering ✓
- Aftree-annuïteit/Pensioenfonds/Voorsorgfonds ✓
- Gestremdheidsbeleid ✓
- Traumaversekering ✓
- Begrafnisversekering ✓
- Gesondheidsversekering/Mediese hulp ✓

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.

(4 x 1) (4)

2.2 Betekenis van bybetaling as 'n versekeringskonsep

- Bybetaling is die bedrag wat die versekerde vooraf instem om te betaal ✓ wanneer hy/sy 'n versekeringspolis uitneem. ✓/Die bedrag wat die versekerde instem om vooruit te betaal ✓ soos in die versekeringspolis bepaal. ✓
- 'n Gedeelte van die versekeringseis wat die versekerde moet betaal, ✓ vir die koste van vervanging/herstel van betrokke goedere/eiendom. ✓
- Bybetaling beskerm die versekeraar teen bedrieglike eise ✓ aangesien die versekerde minder geneig is om 'n vals eis in te dien/wanneer hy/sy die bedrag vooruit moet betaal. ✓
- Dit is die bedrag wat aan die versekeringsmaatskappy betaal word ✓ wanneer 'n eis vir skadevergoeding ingedien word/in die geval van 'n eis. ✓
- Hoër bybetalings hou die versekeringspremie laer ✓ en ontmoedig bedrog. ✓
- Bybetalings verhoed dat die versekerde ✓ vir geringe skadevergoeding kan eis. ✓
- Bybetaling word nie aan die versekerde uitbetaal as 'n eis betaal word nie, ✓ maar word verkry by die skuldige party deur die versekeraar. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van bybetaling as 'n versekeringskonsep.

LET WEL: Ken 'n maksimum van TWEE (2) punte toe vir 'n voorbeeld wat as verduideliking gebruik word.

Maks. (6)

2.3 Beleggingsgeleenthede uit stellings

- 2.3.1 Waagkapitaal/Besigheidsgeleenthede ✓✓ (2)
- 2.3.2 Skuldbrief ✓✓ (2)
- 2.3.3 Aftree-annuïteite/Lewensversekeringspolisse ✓✓ (2)





2.4 Funksies van die Johannesburg Sekuriteitebeurs (JSE)

- Bied geleenthede aan finansiële instellings soos versekeringsmaatskappye ✓ om hul surplusfondse in aandele te belê. ✓
- Dien as 'n barometer/aanwyser ✓ van ekonomiese toestande in Suid-Afrika. ✓
- Hou beleggers op hoogte ✓ deur aandeelpryse daaglik te publiseer. ✓
- Dien as 'n skakel ✓ tussen beleggers en openbare maatskappye. ✓
- Aandele word gewaardeer en beoordeel ✓ deur kenners. ✓
- Klein beleggers word uitgenooi om deel te neem aan die land se ekonomie ✓ deur die koop en verkoop van aandele. ✓
- Versamel primêre kapitaal ✓ deur nuwe beleggings in genoteerde maatskappye aan te moedig. ✓
- Streng beleggingsreëls ✓ verseker 'n gedissiplineerde/ordelike mark vir sekuriteite. ✓
- Die waagkapitaal-mark word moontlik gemaak ✓ op die oop mark. ✓
- Mobiliseer die fondse van versekeringsmaatskappye ✓ en ander instellings. ✓
- Reguleer die mark ✓ vir die handel in aandele. ✓
- Beplan, doen navorsing en gee advies ✓ oor beleggingsmoontlikhede. ✓
- Verseker dat die mark funksioneer ✓ op 'n deursigtige wyse. ✓
- Bied beskerming aan beleggers ✓ deur streng reëls/wetgewing. ✓
- Moedig korttermynbelegging aan ✓ aangesien aandele te eniger tyd verkoop kan word. ✓
- Bevorder werkskepping ✓ en verhoog ekonomiese groei en ontwikkeling. ✓
- Fasiliteer elektroniese handel ✓ van aandele/STRATE/kanaliseer finansiële hulpbronne in produktiewe ekonomiese aktiwiteite. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die funksies van Johannesburg sekuriteitebeurs (JSE).

Maks. (6)





2.5 Voordele van demokratiese leierskapstyl

2.5.1 Voordele van demokratiese leierskapstyl uit die scenario

- Daar is gereelde kommunikasie tussen die besigheid en werknemers wat lei tot verbeterde besluitneming. ✓
- Gesag word ook gedelegeer, wat werkers inspireer om meer produktief te wees. ✓

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

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

2.5.2 Ander voordele van die demokratiese leierskapstyl

- Die leiers hoef nie op hul kennis/vaardighede staat te maak ✓ om komplekse probleme op te los nie. ✓
- Die leier kan werknemers nooit om aan die besluitnemingsproses deel te neem, ✓ en voordeel trek uit hul ervaring/kundigheid. ✓
- Werknemers dra 'n verskeidenheid idees/insette/terugvoer/standpunte by ✓ wat kan lei tot innovasie/verbeterde produksiemetodes/verhoogde verkope. ✓
- Werknemers voel bemagtig/gemotiveerd ✓ wat lei tot verhoogde produktiwiteit. ✓
- Komplekse besluite kan geneem word ✓ met insette van spesialiste/gespesialiseerde werkers. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander voordele van die demokratiese leierskapstyl.

LET WEL: Moenie punte toeken vir antwoorde wat uit VRAAG 2.5.1 aangehaal word nie.

Maks. (4)

2.6 Situasies waarin transformasionele leierskapsteorie toegepas kan word

- Geskik vir 'n dinamiese omgewing, ✓ waar verandering radikaal of drasties kan wees. ✓
- Die passie/visie/persoonlikheid van leiers inspireer volgelinge ✓ om hul eie verwagtinge/persepsies/motivering te verander om na 'n gemeenskaplike doel te werk. ✓
- Strategiese denkers ontwikkel 'n langtermyn visie vir die organisasie ✓ en verkoop dit aan ondergeskiktes/werknemers. ✓
- Leiers het die vertroue/respek/bewondering van hul volgelinge/ondergeskiktes ✓ rakende die beplande veranderinge binne die organisasie. ✓
- Bevorder intellektuele stimulasie/kreatiewe denke/probleemoplossing ✓ wat lei tot die groei/ontwikkeling/sukses van die besigheid. ✓
- Volgelinge word afgerig/gelei/gementor/emosioneel ondersteun ✓ deur transformasie/verandering sodat hulle hul idees vrylik kan deel. ✓
- Moedig volgelinge aan om nuwe dinge/geleenthede ✓ te verken/probeer. ✓
- Leiers lei deur hul voorbeeld ✓ en maak werkers geïnteresseerd in hul werk. ✓




NASIENRIGLYNE
BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2)
GR12 0626

- Leiers het sterk, charismatiese persoonlikhede ✓ en is baie goed daarin om personeel te motiveer om resultate te behaal. ✓
- Stel werknemers in staat om groter eienaarskap ✓ van hul werk / verantwoordelikhede te neem en om hul sterk- en swakpunte/beperkings te ken. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die situasies waarin die transformasionele leierskapsteorie toegepas kan word.

Maks. (6)

2.7 Voordele van versekering vir besighede

- Dra die risiko oor van die besigheid/versekerde na die versekeringsmaatskappy/versekeraar. ✓✓
- Die oordrag van die risiko is onderhewig aan die bepalings en voorwaardes van die versekeringskontrak. ✓✓
- Die besigheid sal vergoed word vir versekerbare verliese, soos vernietiging van eiendom deur brand. ✓✓
- Besigheid se bates soos voertuie/toerusting/geboue moet teen skade en/of diefstal verseker word. ✓✓
- Beskerm besighede teen diefstal/verlies van voorraad en/of skade veroorsaak deur natuurrampe soos vloede/stormskade. ✓✓
- Besighede word beskerm teen verdienste verlies, soos stakings deur werknemers wat tot verliese ter waarde van miljoene kan lei. ✓✓
- Lewensversekering kan op die lewe van vennote in 'n vennootskap geneem word om onverwagte verlies van kapitaal te voorkom. ✓✓
- Indien die dienste van sleutelpersoneel verlore gaan as gevolg van ongelukke/dood, kan die opbrengs van 'n versekeringspolis aan die besigheid/begunstigdes uitbetaal word. ✓✓
- Vervangingskoste vir beskadigde masjinerie/toerusting is baie hoog, daarom kan versekering sulke koste verminder of dek. ✓✓
- Beskerm besighede teen oneerlike werknemers. ✓✓
- Beskerm besighede teen eise wat deur lede van die publiek gemaak word vir skade waarvoor besighede verantwoordelik is. ✓✓
- Beskerm besighede teen verliese as gevolg van die dood van 'n skuldenaar. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van versekering vir besighede.

Maks. (6)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 2	PUNTE
2.1	4
2.2	6
2.3.1	2
2.3.2	2
2.3.3	2
2.4	6
2.5.1	2
2.5.2	4
2.6	6
2.7	6
TOTAAL	40


SA EXAM PAPERS

Proudly South African

**VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE****3.1 Die betekenis van etiese gedrag**

- Om op te tree volgens 'n stel waardes ✓ wat moreel aanvaarbaar is in die samelewing. ✓
- Dit beteken dat besighede die verantwoordelikheid het om morele kodes te gebruik ✓ wat hulle lei om tussen reg en verkeerd te kies. ✓
- Verwys na optrede op maniere wat ooreenstem ✓ met wat die samelewing en wat individue as goeie waardes beskou. ✓
- Etiese gedrag word van elke werknemer ✓ in die besigheid verwag. ✓
- Dit beteken dat die hoogste regs- en morele standarde gehandhaaf word ✓ wanneer daar met belanghebbendes gewerk word. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die betekenis van etiese gedrag.

Maks. (4)

3.2 Probleemoplossingstappe**Identifiseer die probleem ✓✓**

- Erken dat daar 'n probleem is. ✓
- Identifiseer die presiese probleem. ✓
- Breek die probleem op in kleiner/afsonderlike dele wat makliker is om op te los. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Definieer die probleem ✓✓

- Noem die probleem deur presies te sê wat die probleem is. ✓
- Vind verskillende maniere om die probleem te definieer. ✓
- Definieer die moontlike oorsake van die probleem. ✓
- Die aard van die probleem moet presies wees. ✓
- Versamel soveel inligting as moontlik om die oorsaak van die probleem vas te stel. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Identifiseer moontlike oplossings vir die probleem ✓✓

- Identifiseer al die verskillende moontlike oplossings om die probleem op te los. ✓
- Gebruik kreatiewe denkstrategieë om 'n wye reeks oplossings te genereer. ✓
- Fokus daarop om soveel oplossings as moontlik te genereer deur kreatiewe denke. ✓
- Versamel soveel idees as moontlik en vind die beste idee, besluit op een strategie om te volg. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Evalueer alternatiewe oplossings ✓✓

- Gebruik kritiese evaluering en analitiese vaardighede om elke oplossing te evalueer. ✓





- Oorweeg die voordele en nadele van elke alternatiewe oplossing. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Kies die mees geskikte oplossing ✓✓

- Stel kriteria vir die beste oplossing vas, in terme van aspekte soos tyd/koste/risiko wat betrokke is. ✓
- Identifiseer die mees relevante oplossing wat gebruik moet word. ✓
- Die beste oplossing moet ooreenstem met die grootte en hulpbronne van die besigheid. ✓
- As die oplossing nie gepas is nie, moet die besigheid teruggaan na die definiering van die probleem. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Ontwikkel 'n aksieplan/oplossing ✓✓

- Reël die nodige hulpbronne en delegeer take. ✓
- Stel 'n tydlyn vir implementering vas en stel sperdatums. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Implementeer die voorgestelde oplossing/aksieplan. ✓✓

- Voer die beplande aksies/oplossing uit. ✓
- Kommunikeer gedelegeerde take/sperdatums aan werknemers. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Monitor die implementering van die oplossing/aksieplan ✓✓

- Toets die aksieplan/oplossing deurlopend om die doeltreffendheid van die aksieplan te verbeter. ✓
- Kontroleer/volg op of vordering in lyn is met die doelwitte van die aksieplan. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Evalueer die geïmplementeerde aksieplan/oplossing ✓✓

- Beoordeel of die probleem gedeeltelik of heeltemal opgelos is. ✓
- Onopgeloste probleme moet erken/herformuleer/hersien word om 'n verbeterde aksieplan/oplossing in die toekoms te verseker. ✓

Stap (2)
Bespreking (1)
Submaks (3)

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die probleemoplossing-stappe.

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

2. Die stappe kan in enige volgorde wees.

Maks. (6)





3.3 Probleemoplossingstegnieke

3.3.1 Probleemoplossingstegniek in die scenario

- Nominale groeptegniek ✓✓ (2 x 1) (2)

3.3.2 Ander maniere waarop die nominale groep-tegniek toegepas kan word

- JO moet die werknemers ✓ in kleiner groepe verdeel. ✓
- Moedig die groep aan om die probleem duidelik te definieer/om die gehalte van hul produkte te verbeter as gevolg van verskeie klagtes ✓ sodat al die klein groepe aan dieselfde probleem werk. ✓
- Elke werknemer in die klein groep kry die geleentheid ✓ om een van sy/haar idees/oplossings met 'n kort verduideliking voor te lê. ✓
- Stel een werknemer aan om die idees/oplossings op 'n groot vel papier te skryf/elektronies op die rekenaar vas te lê ✓ sodat almal dit kan sien. ✓
- Laat elke werknemer toe om 'n tweede oplossing te gee ✓ totdat alle moontlike oplossings aangeteken is. ✓
- Moedig werknemers aan om vrae te vra ✓ om duidelikheid te verkry. ✓
- Ontmoedig kritiek op idees/oplossings ✓ aangesien dit ander kan verhoed om hul oplossings te gee. ✓
- JO moet idees wat gedupliseer of soortgelyk is, ✓ uitskakel. ✓
- Elke werknemer moet al die voorstelle lees en dit anoniem beoordeel ✓ deur die hoogste punte vir die beste oplossing te gee. ✓
- Versamel die puntetellings ✓ en bereken die totale punte. ✓
- Klein groepe moet een oplossing vir die groot groep aanbied ✓ wat as die beste beskou is volgens die tellings/stemme in hul klein groepe. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander maniere waarop die nominale groeptegniek toegepas kan word.

LET WEL: Moenie punte toeken vir antwoorde wat uit die scenario aangehaal is nie.

Maks. (4)

3.4 Hoe die misbruik van werktyd as 'n tipe onprofessionele besigheidspraktyk uitdagings vir besighede inhou

- Dit kan daartoe lei dat baie werknemers ✓ dikwels werkstyd misbruik. ✓
- Misbruik van werktyd kan lei tot die verlies van kliënte ✓ of dat sperdatums nie bereik word nie/konflik tussen werkers. ✓
- Om tyd te mors kos die besigheid geld ✓ en beïnvloed produktiwiteit. ✓
- Misbruik van werktyd lei tot 'n afname in winste ✓ wat die finansiële welstand van die besigheid kan benadeel. ✓
- Effektiewe kliëntediens word nie gelewer nie ✓ wat lei tot 'n negatiewe beeld van die besigheid. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe die misbruik van werktyd as 'n tipe onprofessionele besigheidspraktyk uitdagings vir besighede inhou.

Maks. (6)



3.5 Tipes onetiese besigheidspraktyke uit die scenario

TIPES ONETIESE BESIGHEIDSPRAKTYKE	MOTIVERINGS
1. Belasting/ Belastingontduiking ✓✓	Hulle het nie hulle volle inkomste van die vorige finansiële jaar aan die Suid- Afrikaanse Inkomstediens verklaar nie. ✓
2. Onregverdige reklame ✓✓	TV gebruik ook fynskrif om belangrike inligting weg te steek wanneer hulle hul produkte bevorder. ✓
Submaks (4)	Submaks (2)

- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 2. Ken punte toe vir die tipes onetiese besigheidspraktyke, selfs al is die aanhalings onvolledig.
 3. Moet nie punte toeken vir die motiverings as die tipes onetiese besigheidspraktyke verkeerd geïdentifiseer is nie.
 4. Aanvaar antwoorde in enige volgorde. **Maks. (6)**

3.6 King-kode-beginsels vir goeie korporatiewe bestuur

3.6.1 Deursigtigheid

- Besluite/Aksies moet duidelik ✓ aan alle belanghebbendes wees. ✓
- Personeel- en ander prosesse ✓ moet oop en deursigtig wees. ✓
- Werknemers/Aandeelhouders/Direkteure moet bewus wees ✓ van die indiensnemingsbeleid van die besigheid. ✓
- Oudit- en ander verslae moet akkuraat/beskikbaar wees ✓ aan aandeelhouders /werknemers. ✓
- Gereelde oudits moet gedoen word ✓ om die doeltreffendheid van die besigheid te bepaal. ✓
- Besigheidstransaksies moet openlik uitgevoer word ✓ sodat daar geen teken van oneerlikheid/korrupsie is nie. ✓
- Besighede moet besonderhede van aandeelhouders se stemregte aan hulle verskaf ✓ voor/by die Algemene Jaarvergadering (AJV). ✓
- Die direksie moet verslag doen oor beide die negatiewe en positiewe impak ✓ van die besigheid op die gemeenskap/omgewing. ✓
- Die raad moet verseker dat die maatskappy se etiek ✓ effektief geïmplementeer word. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede deursigtigheid as 'n King-kode-beginsel kan toepas vir goeie korporatiewe bestuur om etiese besigheidsgedrag te verbeter. **Maks. (4)**





3.6.2 Aanspreeklikheid

- Daar moet gereelde kommunikasie wees ✓ tussen bestuur en die belanghebbendes soos aandeelhouders. ✓
- Die maatskappy moet interne en eksterne ouditeure aanstel ✓ om finansiële state te audit. ✓
- Die raad moet verseker dat die maatskappy se etiek oor bekendmaking ✓ gemotiveer word deur/reg is/effektief geïmplementeer word. ✓
- Besighede behoort aanspreeklik/verantwoordelik te wees ✓ vir hul besluite/optrede. ✓
- Besighede moet akkurate jaarverslae ✓ aan aandeelhouders by die Algemene Jaarvergadering (AVV) voorlê. ✓
- Topbestuur moet verseker dat ander bestuursvlakke duidelikheid het 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 kan toepas vir goeie korporatiewe bestuur om etiese besigheidsgedrag te verbeter.

Maks. (4)

3.7 Maniere waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyk uitgevoer moet word

- Die missieverklaring moet die waardes van gelykheid/respek insluit. ✓✓
- Besighede moet gelykheidsprogramme/bevorderingsstrategieë ontwikkel om te verseker dat alle werknemers gelyk behandel word, ongeag status/rang/mag. ✓✓
- Behandel werkers met respek/waardigheid deur goeie werk en die waarde van menslike kapitaal te erken. ✓✓
- Beplan behoorlik en stel voorkomende maatreëls in plek. ✓✓
- Betaal billike lone/salarisse wat in lyn is met die minimum vereistes van die WBDV. ✓✓/Betaal werknemers vir oortydwerk/tydens openbare vakansiedae. ✓✓
- Neem deel aan omgewingsbewustheidsprogramme. ✓✓/Weerhou jou daarvan om die omgewing te besoedel, soos om giftige afval wettiglik te verwyder. ✓✓
- Moet nie 'n onderneming begin met ander besighede se idees wat deur die wet beskerm word nie. ✓✓
- Besigheidsbesluite en -aksies moet duidelik/deursigtig wees vir alle belanghebbendes. ✓✓
- Besighede moet aanspreeklik/verantwoordelik wees vir hul besluite en optrede/patentregte. ✓✓
- Stel eerlike/betroubare rekenmeesters/finansiële beamptes met goeie kwalifikasies aan. ✓✓
- Gereelde/tydige betaling van belasting. ✓✓
- Alle werkers behoort toegang te hê tot gelyke geleenthede/posisies/hulpbronne. ✓✓
- Maak seker dat werknemers in 'n werksomgewing werk wat bevorderlik is vir veiligheid/billikheid/vry van verleentheid is. ✓✓
- Werkgewers en werknemers moet voldoen aan wetgewing rakende gelyke geleenthede/menseregte in die werkplek. ✓✓




NASIENRIGLYNE
BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2)
GR12 0626

- Opleiding/Inligting/Besigheidsbeleide moet kwessies soos diversiteit/diskriminasie/teistering insluit. ✓✓
- Werkgewers moet vinnig en regverdig reageer op gerapporteerde voorvalle van diskriminasie in die werkplek. ✓✓
- Opdragte/take moet met respek gegee word met ruimte vir die ontvanger/werknemer om 'n sê te hê oor hoe die taak uitgevoer moet word. ✓✓
- Stel 'n kode vir etiek/gedrag op. ✓✓
- Deurlopende ontwikkeling en opleiding vir alle werknemers. ✓✓
- Prestasiebestuurstelsels/beoordelings behoort in plek te wees. ✓✓
- Voldoende interne kontroles/monitering/evaluering. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyk deur besighede uitgevoer moet word.

Maks. (4)
[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

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

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE
SAKE-GELEENTHEDE
4.1 Faktore wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word

- Opbrengs van belegging (OOB) ✓
- Risiko ✓
- Beleggingstermyn/periode ✓
- Inflasiekoers ✓
- Belasting ✓
- Likiditeit ✓

LET WEL: Sien slegs die eerste VIER (4) na.

(4 x 1) (4)


SA EXAM PAPERS

Proudly South African



4.2 Positiewe impak van effektetrusts as 'n vorm van belegging

- Dit verlaag die potensiele risiko, wat meer mense toelaat om in die fonds te belê. ✓✓
- Word bestuur word deur 'n fondsbestuurder namens die beleggers wat aandele in die JSE koop. ✓✓
- Die fondsbestuurder kies uit 'n verskeidenheid aandele-opsies wat lae tot hoë risiko beleggings bied. ✓✓
- Dit is maklik om die geld te onttrek aangesien daar geen boetes is vir onttrekkings is wanneer 'n belegger te eniger tyd al of 'n deel van die geld nodig het nie. ✓✓
- Die beleggings word bestuur volgens voorafbepaalde reëls en prosedures, wat hierdie tipe belegging 'n veilige opsie maak. ✓✓
- Bestuur deur 'n fondsbestuurder wat aandele op die aandelebeurs/JSE koop. ✓✓
- Beleggers het gratis toegang tot die fondse en kan dit in kontant omskakel in die geval van 'n noodgeval. ✓✓
- Beleggingsopsies soos aanlyn beleggings maak dit maklik vir beleggers om met hierdie tipe beleggings te werk. ✓✓
- 'n Klein bedrag kan per maand belê word. ✓✓
- Dit klop oor die algemeen inflasie op medium/lang termyn. ✓✓
- Veilige beleggings, aangesien dit volgens reëls en regulasies bestuur word. ✓✓
- Die belegger het 'n verskeidenheid om van te kies/'n wyer reeks aandele, van laer tot hoër vlakke van risiko. ✓✓
- Dit is maklik om in te belê, aangesien beleggers eenvoudig 'n paar relevante vorms invul of aanlyn belê. ✓✓
- Skommeling in effektetrust-opbrengskoerse is dikwels nie so ernstig nie as gevolg van die diversiteit van die beleggingsfonds. ✓✓
- Bied mededingende opbrengste in die vorm van kapitaalgroei en dividend uitbetaling. ✓✓
- Fondsbestuurders is kundig/kenners/betroubaar/konsekwent aangesien hulle geakkrediteer moet wees om effektetrusts te verkoop. ✓✓

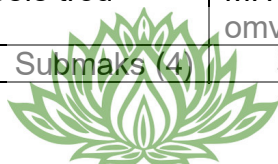
Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak van effektetrusts as 'n vorm van belegging.

Maks. (4)

4.3 Beginsels van versekering

Beginsels van versekering uit die scenario

BEGINSELS VAN VERSEKERING	MOTIVERINGS
- Vrywaring/Skadeloosstelling ✓✓	Die bestuur van MH het hul besigheid teen diefstal verseker en sal vergoed word vir die gespesifiseerde skade. ✓
- Uiterste goeie trou ✓✓	MH het alles bekend gemaak wat die omvang van die risiko kan beïnvloed. ✓
Submaks (4)	SA EXAM PAPERS Submaks (2)





- LET WEL:**
1. Sien slegs die eerste TWEE (2) na.
 2. Ken punte toe vir die beginsels van versekering, selfs al is die motiverings onvolledig.
 3. Moet nie punte toeken vir die motiverings as die versekeringsbeginsels verkeerd geïdentifiseer is nie.

Maks. (6)

4.4 Voordele van die transaksionele leierskapstyl

- Om belonings aan teikens te koppel, moedig werkers aan om effektief en doeltreffend te werk. ✓✓
- Aansporings wat aangebied word aan werknemers wat teikens oorskry, verhoog die produktiwiteitsvlakke van werkers. ✓✓
- Ander werknemers word aangemoedig om harder te werk as hulle sien mede-werknemers kry aansporings om teikens te haal of te oortref. ✓✓
- Om die organisatoriese doelwitte te bereik word makliker omdat werkers voel dat hulle waardeur word. ✓✓
- Werknemers kry teikens en hulle weet wat die teikens is wat hulle moet nastreef. ✓✓
- Werknemers is bewus van die straf indien teikens nie bereik word nie. ✓✓
- Moedig werknemers aan om hard te werk omdat hulle belonings sal ontvang. ✓✓
- Werknemers weet wat van hulle verwag word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van die transaksionele leierskapstyl.

Maks. (6)





BESIGHEIDSROLLE

4.5 Maniere waarop die besigheid die dinkskrumtegniek kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los

- Stel/definieer die besigheidsprobleem duidelik sodat alle deelnemers dit verstaan. ✓✓
- Stel 'n tydsbeperking vir die dinkskrumessie. ✓✓
- Lede noem moontlike oorsake van die probleme in die bedryf. ✓✓
- Neem op/skryf idees neer, sodat alle deelnemers dit kan sien. /Idees kan ook aanlyn gedeel word tydens 'n E-dinkskrumsessie. ✓✓
- Gebruik elke voorstel om nuwe gedagtes/idees te inspireer. ✓✓
- Moenie die idees oordeel/kritiseer/bespreek nie, sodat baie idees so vinnig as moontlik gegenereer kan word. ✓✓
- Alle lede van die groep maak lukraak voorstelle. ✓✓
- Die groep beoordeel idees volgens hul bruikbaarheid / sukses / moeilikheidsgraad /koste om te implementeer. ✓✓
- Die groep evalueer al die idees en kombineer soortgelyke idees/stel 'n verfynde lys op. ✓✓
- Bespreek 'n aksieplan oor hoe om die beste idees te implementeer. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die maniere waarop die besigheid die dinkskrum-tegniek kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los.

Maks. (6)





4.6 Uitdagings wat veroorsaak word deur die prysbepaling van goedere in landelike gebiede as 'n onetiese besigheidspraktyk

4.6.1 Uitdagings wat deur die prysbepaling van goedere in landelike gebiede as 'n onetiese besigheidspraktyk volgens die scenario gestel word

- Bestuur het 'n afname in verkope ervaar as gevolg van hoë koste wat by die prys van die finale produk gevoeg is. ✓
- SV het 'n monopolie gevorm om hul pryse eensydig te verhoog, wat tot swaar boetes gelei het. ✓

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

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

(2 x 1)

(2)

4.6.2 Ander uitdagings wat van prysbepaling van goedere in landelike gebiede as 'n onetiese besigheidspraktyk

- Sommige verbruikers in landelike gebiede het min ekonomiese mag ✓ en is kwesbaar vir uitbuiting. ✓
- Dit mag algemene praktyk wees om hoër pryse te betaal ✓ vir goedere van mindere gehalte in landelike gebiede. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met ander uitdagings van prysbepaling van goedere in landelike gebiede as 'n onetiese besigheidspraktyk.

LET WEL: Moenie punte toeken vir antwoorde wat in VRAAG 4.6.1 aangehaal is nie.

Maks.

(4)





4.7 Maniere waarop besighede onprofessionele besigheidspraktyke kan hanteer

4.7.1 Seksuele teistering

- Verskaf 'n raamwerk vir regstellende optrede. ✓✓
- Lig werkgewers in oor seksuele teistering aangeleenthede. ✓✓
- Formuleer 'n beleid rakende seksuele teistering. ✓✓
- Implementeer interne klagte- en dissiplinêre- prosedures. ✓✓
- Verseker die nakoming van die wet/besigheid se kode van gedrag. ✓✓
- Verseker dat alle werknemers vertrouwd is met die etiese kode betreffende seksuele teistering. ✓✓
- Skep 'n goeie werksomgewing waar alle werknemers se regte en waardigheid gerespekteer word. ✓✓
- Interne ondersoeke moet gedoen word om die erns van die teistering te bepaal. ✓✓
- Ernstige gevalle/sake rakende seksuele teistering moet aan die toepaslike instellings/owerhede soos die Suid-Afrikaanse Polisie Dienste (SAPD) gerapporteer word. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede seksuele teistering as 'n onprofessionele besigheidspraktyk kan hanteer.

Maks.

(4)





4.7.2 Ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en -hulpbronne

- Voer gereelde oudits uit om die ongemagtigde gebruik van fondse op 'n vroeë stadium te voorkom. ✓✓
- Identifiseer risikogebiede/kwesbare gebiede. ✓✓
- Beperk die aantal werknemers wat toegang het tot die besigheid se fondse/bates. ✓✓
- Implementeer/stel bedrogvoorkoming-strategieë in. ✓✓
- Lei werknemers op oor die impak van bedrog. ✓✓
- Bedrogvoorkoming behoort die kollektiewe verantwoordelikheid tussen besigheid en werkers te wees. ✓✓
- Duidelike beleide moet in plek wees sodat werknemers bewus is van wat as bedrog beskou word. ✓✓
- Stel stelsels in die organisasie in vir die rapportering van bedrog en korrupsie. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en -hulpbronne as 'n onprofessionele besigheidspraktyk kan hanteer.

Maks.

(4)

[40]

UITEENSETTING VAN PUNTE

VRAAG 4	PUNTE
4.1	4
4.2	4
4.3	6
4.4	6
4.5	6
4.6.1	2
4.6.2	4
4.7.1	4
4.7.2	4
TOTAAL	40

TOTAAL AFDELING B:

80



**AFDELING C**

Sien slegs die antwoorde van die EERSTE vraag na.

VRAAG 5: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BESTUUR EN LEIERSKAP)**5.1 Inleiding**

- Leiers kan geleentheid skep en mense motiveer om produktief te wees, wat lei tot suksesvolle besighede. ✓
- Die houding van 'n leier het 'n invloed op die sukses en/of mislukking van die besigheid. ✓
- Die leiers- en volgelinge teorie fokus op die verhouding tussen leier en volgelinge om die visie vir die besigheid te ontwikkel en te implementeer. ✓
- Deur die Laissez-faire leierskapstyl kan leiers hul spanne beïnvloed om organisatoriese doelwitte te bereik. ✓
- Charismatiese leiers bied rigting en ondersteuning aan hul werknemers. ✓
- Die houding van 'n leier het 'n invloed op die sukses en/of mislukking van die besigheid. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met die verskil tussen leierskap en bestuur/leiers en volgelinge-teorie/charismatiese en laissez-faire leierskapstyle/ die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap.

Enige (2 x 1) (2)

5.2 Verskille tussen leierskap en bestuur

BESTUUR	LEIERSKAP
- Lei menslike gedrag. ✓✓	- Beïnvloed menslike gedrag. ✓✓
- Kommunikeer deur bestuursfunksies soos die lynfunksie. ✓✓	- Kommunikeer deur middel van interaksie/gedrag/visie/waardes/charisma. ✓✓
- Administreer planne/programme/take om teikens te bereik. ✓✓	- Innoveer/Moedig nuwe idees aan om produktiwiteit te verhoog. ✓✓
- Beheer stelsels en prosedures om die werk gedoen te kry. ✓✓	- Inspireer personeel om mekaar te vertrou en mekaar te ondersteun. ✓✓
- Bestuur die "hoe en wanneer" aangaande die prosesse/tydlyn van take. ✓✓	- Bestuur vra "wat en waarom" om 'n beter begrip vir verbetering te kweek. ✓✓
- Fokus op die sleutelaspekte/kort- en mediumtermyn. ✓✓	- Fokus op die horison/langtermyn. ✓✓
- 'n Persoon word 'n bestuurder as gevolg van die posisie waarin hy/sy aangestel is. ✓✓	- Leiers word gebore met natuurlike/instinktiwe leierskapvaardighede. ✓✓
- Bestuur die proses om dinge gedoen te kry deur verantwoordelikheid uit te oefen. ✓✓	- Lei mense om aktiewe deelnemers te word. ✓✓




NASIENRIGLYNE
BESIGHEIDSTUDIES
(VRAESTEL 2)
GR12 0626

- Bestuurders het mag as gevolg van die gesagsposisie waarin hulle aangestel word. ✓✓	- Leiers het invloed as gevolg van sy/haar kennis/vaardighede/intelligensie. ✓✓
- Dwing reëls op ondergeskiktes af. ✓✓/Verseker dat take voltooi word. ✓✓	- Probeer altyd meer doeltreffende maniere vind om take te voltooi. ✓✓
- Bestuur is instruktief in hul benadering deur werknemers te lei/op te lei. ✓✓	- Bestuur is inspirerend in hul benadering deur werknemers te motiveer/aan te moedig. ✓✓
- Bestuur is taak georiënteerd en fokus om prosesse/doelwitte/spertye te bereik. ✓✓	- Bestuur is mens georiënteerd en fokus om verhoudinge te bou/moraal te ontwikkel. ✓✓
- Bestuur deur te beplan/organisasie/leiding/beheer. ✓✓	- Lei deur voorbeeld/vertroue/respek. ✓✓
- Bestuur "doen dinge reg" deur op effektiwiteit en uitvoer van take te fokus. ✓✓	- Bestuur doen die regte ding deur te fokus op die visie en strategieë. ✓✓
Enige ander relevante antwoord wat verband hou met bestuur.	Enige ander relevante antwoord wat verband hou met leierskap.
Submaks (4)	Submaks (4)

Maks.

5.3 Leier-volgelingteorie

- Spanne behaal uitstekende resultate ✓ wanneer daar 'n gevoel van begrip tussen die leier en die span volgelingte is. ✓
- Volgelingte luister na wat van hulle verwag word ✓/volg die instruksies van die leier. ✓
- Volgelingte aanvaar maklik ✓ verantwoordelikheid wanneer iets nie uitwerk nie of teikens nie bereik word nie. ✓
- Leiers lei deur voorbeeld ✓ en beloon/bied aansporings vir positiewe gedrag. ✓
- Leiers motiveer werknemers om alternatiewe strategieë te ontwikkel/om kreatief en innoverend te wees/meer doeltreffende maniere te vind ✓ om beskikbare hulpbronne te gebruik/produktiwiteit te verhoog. ✓
- Volgelingte kan dalk net voortsleep of innovasies en kreatiwiteit onderdruk ✓ deur op leiers en ander volgelingte staat te maak om hulle deur die taak te help. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met leiers en volgelingte as leierskapsteorie.

Maks. (12)

SA EXAM PAPERS

Proudly South African



5.4 Impak van Laissez-Faire en Charismatiese leierskapstyle op besighede

Impak van die Laissez-Faire-leierskapstyl op besighede

Positiewe/Voordele

- Individuele spanlede ✓ kan leierskapsvaardighede verbeter/ontwikkel. ✓
- Werknemers/Werkers/Volgelinge mag besluite neem ✓ oor hul eie kundigheid/werk/metodes.
- Ondergeskiktes word gemotiveer ✓ wanneer leiers vertrou op hul vermoëns/vaardighede om dinge self te doen. ✓
- Ondergeskiktes het maksimum vryheid ✓ en kan onafhanklik werk / sonder om die leier te raadpleeg. ✓
- Geskik vir afrigting/mentorskap ✓ om werknemers te motiveer om meer/beter dinge te bereik. ✓
- Gesag word gedelegeer ✓, wat motiverend of bemagtigend kan wees vir bekwame werkers/verhoog produktiwiteit. ✓
- Bekwame werknemers/volgelinge ervaar persoonlike groei ✓ en word selfstandig/selfversekerd in die uitvoering van hul werk. ✓
- Die leierskapsvaardighede van individuele werknemers kan ontwikkel ✓ soos hulle met ander werknemers kommunikeer wanneer hulle besluite neem. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele/positiewe impak van laissez-faire leierskapstyl.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Gebrek aan duidelike rigting/leierskap ✓ kan demotiverend vir werkers wees. ✓
- Dit kan tot konflik lei ✓ wanneer sommige spanlede as leiers optree of ander spanlede dikteer. ✓
- Produktiwiteit kan laag wees ✓ as die werknemers nie die vaardighede of kennis het nie. ✓
- Werknemers kan verantwoordelik gehou word vir hul eie werk ✓, wat kan lei tot onderprestasie. ✓
- Daar word van werkers word verwag ✓ om hul eie konfliktsituasies / meningsverskille op te los. ✓
- Produktiwiteit kan benadeel word ✓ deur 'n gebrek aan streng beheer oor werkers wat nie sperdatums haal nie. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die negatiewe impak/nadele van laissez-faire leierskapstyl.

Submaks (8)





Die impak van charismatiese leierskapstyle op besighede

Positiewe/Voordele

- 'n Leier kommunikeer die visie/doelwitte ✓ van die organisasie op 'n bondige/duidelike wyse, wat vertroue onder werknemers inboesem. ✓
- Werknemers word geïnspireer ✓ deur die energie/passie van die charismatiese leier. ✓
- Werknemers word gemotiveer ✓ om hul verwagtinge te oortref en hul vrese te oorkom. ✓
- Werknemers voel dat hulle waardeur word, ✓ wat hulle aanmoedig om harder te werk en produktiwiteitsvlakke te verbeter. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die positiewe impak/voordele van die charismatiese leierskapstyl.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- 'n Leier kan sy eie persoonlike belang bevorder, ✓ in plaas daarvan om te lei tot voordeel van die organisasie. ✓
- Werknemers vertrou op die leier ✓ om hul moraal/motiveringsvlakke te verbeter. ✓
- Die organisasie kan te afhanklik wees van die teenwoordigheid van die leier, ✓ wat die organisasie kan benadeel as die leier die organisasie verlaat. ✓
- Werknemers kan ook huiwerig wees om die leier oor belangrike kwessies uit te daag, ✓ wat die organisasie negatief kan beïnvloed om hul doelwitte te bereik. ✓
- Leier glo meer in hom- of haarself ✓ as in die span. ✓
- Projekte kan ineens stort ✓ as die leier die span verlaat. ✓
- Leiers is onverdraagsaam vir uitdagings ✓ en beskou hulself as onvervangbaar. ✓

Enige ander relevante antwoord wat betrekking het op die nadele/negatiewe impak van charismatiese leierskapstyl.

Submaks (8) (8)

Maks. (16)





5.5 Rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap.

- Positiewe houding stel leierskappotensiaal vir persoonlike groei vry. ✓✓
- 'n Leier se goeie houding kan die sukses van die besigheid beïnvloed. ✓✓
- Leiers moet hul sterk- en swakpunte ken om hul leierskapstyle effektief toe te pas. ✓✓
- Leiers moet die gedrag modelleer wat hulle by spanlede wil sien. ✓✓
- Goeie leiers verstaan dat die regte houding die regte atmosfeer sal skep. ✓✓
- Leiers se houding kan werknemers/spanne se gedagtes/gedrag beïnvloed. ✓✓
- Suksesvolle leiers oorweeg die vermoëns/vaardighede van spanlede om take/rolle effektief toe te ken. ✓✓
- Entoesiasme skep selfvertroue in 'n leier en inspireer hulle om selfs harder te werk. ✓✓
- 'n Positiewe houding is krities vir goeie leierskap omdat goeie leiers die taak bly doen ongeag moeilikhede of uitdagings. ✓✓
- Suksesvolle leiers het 'n konstante begeerte om te werk en persoonlike/ professionele sukses te behaal. ✓✓
- Leiers met 'n positiewe ingesteldheid 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. (10)





5.6 Gevolgtrekking

- Leiers wat verskeie leierskapstyle verstaan, kan effektief lei en enige situasie hanteer. ✓✓
- Leiers en volgelinge versterk die werkverhoudings in die werkplek ✓✓
- Die gebruik van die Laissez-faire leierskapstyl stel besighede in staat om effektiewe omkeerstrategieë te ontwikkel wat daarop gemik is om winsgewendheid te maksimeer. ✓✓
- Deur sterk emosionele verbindings met die span te bevorder, kan charismatiese leiers toewyding en positiewe verandering in die besigheid dryf. ✓✓
- Leiers met 'n positiewe ingesteldheid kan minder personeelomset ervaar aangesien werknemers gelukkig in die werkplek kan wees. ✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die verskil tussen bestuur en leierskap/leiers en volgelinge teorie/charismaties en laissez-faire leierskapstyle/die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap.

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

VRAAG 5: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Verskille tussen leierskap en bestuur	8	
Leiers- en volgelinge teorie	12	
Invloed van leierskapstyle	16	
Rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap	10	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		8
Uitleg	2	
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

LASO - Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe as al die vereistes nagekom word.

Ken 1 punt toe as net sommige van die vereistes nagekom word.

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





VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE (KREATIEWE DENKE EN PROBLEEMOPLOSSING)

6.1 Inleiding

- Die besigheidsomgewing is onvoorspelbaar en vereis gevorderde kreatiewe denkvaardighede om effektiewe besluitneming te ondersteun. ✓
- 'n Omgewing wat kreatiewe denke bevorder, stel werknemers in staat om hul volle potensiaal te bereik, wat uiteindelik die besigheid bevoordeel. ✓
- Kreatiewe denke stel besighede in staat om hul produkte te onderskei en nuwe maniere van dinge doen te ontwikkel. ✓
- Besighede met diverse en hoogs bekwame werknemers kan die Delphi-tegniek toepas om verdragings in die oplossing van komplekse besigheidsprobleme te voorkom. ✓
- Die kragveldanalise stel besighede in staat om 'n kritiese ontleding van die situasie te maak voordat veranderinge begin word. ✓

Enige ander relevante inleiding wat verband hou met verskille tussen probleemoplossing en besluitneming/ maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder/voordele van kreatiewe denke in die werkplek/toepassing van die Delphi-tegniek en Kragveldanalise.

Enige (2 x 1) (2)

6.2 Verskille tussen probleemoplossing en besluitneming

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

Maks. (8)





6.3 Maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder

- Moedig werknemers aan om nuwe/unieke idees/alternatiewe te ontwikkel/vorendag te kom met maniere ✓ om dinge te doen/te laat werk. ✓
- Beklemtoon die belangrikheid van kreatiewe denke ✓ om te verseker dat alle personeel weet dat bestuur hul idees wil hoor. ✓
- Maak tyd vir dinkskrumssessies om nuwe idees te genereer ✓ soos gereelde werksessies/genereer meer idees/bou op mekaar se idees. ✓
- Plaas voorstelbokse regoor die werkplek ✓ en hou kommunikasiekanale oop vir nuwe idees. ✓
- Lei personeel op in innoverende tegnieke ✓ soos kreatiewe probleemoplossingsvaardighede/breinkaarte/laterale denke. ✓
- Moedig pos/werkuitruiling aan ✓ binne die organisasie. ✓/Bestudeer hoe ander besighede ✓ dinge doen. ✓
- Reageer entoesiasies op alle idees ✓ en laat niemand ooit minder belangrik voel nie. ✓
- Beloon kreatiwiteit ✓ deur werknemers beloningskemas aan te bied. ✓ Stel aan aansporings in vir werkers ✓ wat met bruikbare kreatiewe idees vorendag kom. ✓
- Maak die werksomgewing bevorderlik ✓ vir kreatiwiteit/vry van afleiding/hoë geraasvlakke. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder.

Maks. (12)





6.4 Voordele van kreatiewe denke in die werkplek

- Beter/Unieke/Onkonvensionele idees/oplossings ✓ word gegener. ✓
- Dit kan die besigheid 'n mededingende voordeel gee ✓ as ongewone/unieke oplossings/idees/strategieë geïmplementeer word. ✓
- Verbreed die aantal moontlike oplossings ✓ wanneer 'n reeks besigheidsprobleme opgelos word. ✓
- Produktiwiteit neem toe namate bestuur/werknemers vinnig verskeie idees kan genereer ✓ wat tyd en geld meer effektief benut. ✓
- Bestuurders/werknemers het meer selfvertroue ✓ aangesien hulle hul volle potensiaal kan bereik. ✓
- Bestuurders sal beter leiers wees ✓ want hulle sal veranderinge positief en kreatief kan hanteer/bestuur. ✓
- Bestuurders/werknemers kan 'n heeltemal nuwe uitkyk ontwikkel ✓ wat toegepas kan word op enige taak wat hulle mag aanpak. ✓
- Dit lei tot meer positiewe houdings ✓ aangesien bestuurders/werknemers voel dat hulle tot probleemoplossing bygedra het. ✓
- Verbeter motivering onder personeellede ✓ wat lei tot hoër werkstevredenheid. ✓
- Bestuurders/werknemers het 'n gevoel van groot prestasie ✓ en hulle sal nie die proses weerstaan of belemmer sodra hulle 'n probleem opgelos het of tot die sukses van die besigheid bygedra het nie. ✓
- Bestuurders/werknemers kan tred hou met vinnig veranderende tegnologie ✓ wat tot 'n groter markaandeel kan lei. ✓
- Dit stimuleer inisiatief van bestuurders/werknemers ✓, aangesien hulle voortdurend uit hul gemaksone gedruk word. ✓
- Kreatiwiteit kan lei tot nuwe uitvindings ✓ wat die algemene lewenstandaard verbeter en nuwe beleggers lok. ✓
- Besighede kan voortdurend produkontwikkeling verbeter ✓ deur nuwe maniere te ondersoek om groei te bevorder. ✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met die voordele van kreatiewe denke in die werkplek.

Maks. (14)





6.5 Toepassing van die Delphi-tegniek en Kragveldanalise as probleemoplossingstegnieke om komplekse besigheidsprobleme op te los

6.5.1 Delphi-tegniek

- Besighede moet 'n paneel kundiges nooi om die klagtes van kliënte te ondersoek. ✓✓
- Kenners hoef nie op een plek te wees nie en sal individueel gekontak word. ✓✓
- Ontwerp 'n vraelys wat vrae bevat oor hoe om die gehalte van hul produkte te verbeter en dit aan paneellede/kenners te versprei. ✓✓
- Vra die paneel om individueel op die vraelys te reageer/verbeterings aan die produkte voor te stel en dit aan die besigheid terug te gee. ✓✓
- Som die antwoorde van die kenners op in 'n terugvoer verslag. ✓✓
- Stuur die terugvoerverslag en 'n tweede stel vrae/vraelys gebaseer op die terugvoerverslag aan die paneellede. ✓✓
- Vra paneellede om verdere insette/idees te gee oor hoe om die gehalte van produkte te verbeter nadat hulle die resultate/dokumentasie bestudeer het. ✓✓
- Versprei 'n derde vraelys gebaseer op vorige terugvoer van die tweede rondte. ✓✓
- Berei 'n finale opsomming/terugvoer verslag voor met al die metodes om die kwaliteit van die besigheid se produkte te verbeter ✓✓
- Die besigheid moet die beste oplossing/voorstel kies nadat daar konsensus bereik is. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die Delphi-tegniek kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los.

Submaks (6)

6.5.2 Kragveldanalise

- Beskryf die huidige situasie/probleem en die gewenste situasie. ✓✓
- Lys al die dryfkragte vir/voordele en beperkende kragte/nadele wat verandering sal ondersteun en weerstaan. ✓✓
- Ken 'n telling toe aan elke krag met behulp van 'n numeriese skaal, waar een (1) swak is en vyf (5) sterk is. ✓✓
- Weeg die positiewe en negatiewe op en besluit dan of die projek lewensvatbaar is. ✓✓
- Kies die krag met die hoogste telling as die oplossing. ✓✓
- As die projek lewensvatbaar is, vind maniere om die kragte vir verandering te verhoog. ✓✓
- Identifiseer prioriteite en ontwikkel 'n aksieplan. ✓✓

Enige ander relevante antwoord wat verband hou met hoe besighede die Kragveldanalise kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los.

Submaks (6)

Maks. (12)





6.6 Gevolgtrekking

- Besighede moet stelsels in plek stel wat hulle in staat stel om mededinging in die mark te oorkom. ✓✓
- Om 'n omgewing te skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder, dra by tot die bereiking van besigheidsdoelwitte en die vergroting van die markaandeel. ✓✓
- Kreatiewe denke stel besighede in staat om op hoogte te bly van die nuutste ontwikkelinge in die mark. ✓✓
- Die toepassing van die Delphi-tegniek bied besighede die geleentheid om buitelanders se standpunte oor verskeie oplossings vir besigheidsprobleme in ag te neem. ✓✓
- Die effektiewe implementering van die kragveldanalise kan besighede in staat stel om hul produkte te diversifiseer of nuwe markte te betree, wat lei tot groei en volhoubaarheid. ✓✓

Enige ander relevante gevolgtrekking wat verband hou met die verskille tussen probleemoplossing en besluitneming/maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder/voordele van kreatiewe denke in die werkplek/toepassing van die Delphi-tegniek en Kragveldanalise.

Enige (1 x 2) (2)

[40]

VRAAG 6: UITEENSETTING VAN PUNTETOEKENNING

BESONDERHEDE	MAKSIMUM	TOTAAL
Inleiding	2	Maks. 32
Verskille tussen probleemoplossing en besluitneming.	8	
Maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke bevorder	12	
Voordele van kreatiewe denke in die werkplek	14	
Toepassing van probleemoplossingstegnieke om komplekse besigheidsprobleme op te los:	12	
Gevolgtrekking	2	
INSIG		
Uitleg	2	8
Analise, interpretasie	2	
Sintese	2	
Oorspronklikheid/Voorbeelde	2	
TOTALE PUNTE		40

LASO - Vir elke komponent:

Ken 2 punte toe as al die vereistes nagekom word.

Ken 1 punt toe as net sommige van die vereistes nagekom word.

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

TOTAAL AFDELING C: 40

TOTAAL: 150



SA EXAM PAPERS

Proudly South African