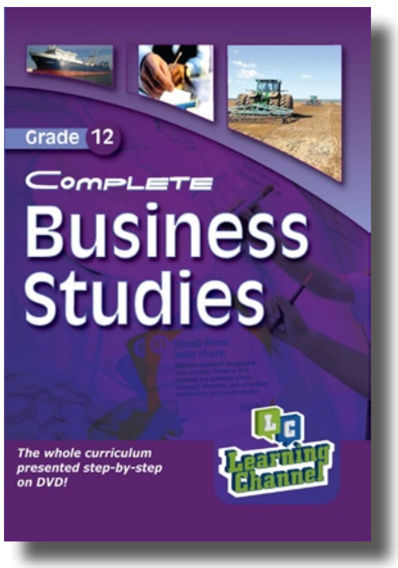
Learning Channel (Pty) Ltd
3rd Floor, The Mills
66 Carr Street
Newtown
Johannesburg
(011) 639-0179

Website: www.learn.co.za

Nasionale Seniorsertifikaat
Graad 12
Besigheidstudies
Voorbeeld

MEMORANDUM



AFDELING A

Vraag 1

Meervoudigekeuse-vrae (20 punte)

1. b.	6. c.	11. a.	16. d.
2. c.	7. c.	12. a.	17. d.
3. b.	8. b.	13. b.	18. c.
4. b.	9. d.	14. c.	19. d.
5. c.	10. b.	15. c.	20. c.

AFDELING B

Vraag 1

Waar of onwaar (20 punte)

1. Onwaar	6. Onwaar
2. Waar	7. Onwaar
3. Onwaar	8. Waar
4. Onwaar	9. Waar
5. Waar	10. Onwaar

Vraag 2

Pas kolomme (20 punte)

1. D	6. G
2. F	7. E
3. J	8. B
4. H	9. C
5. I	10. A

AFDELING C

Vraag 1: Wit polisievroue wen AA-uitdaging (50 punte)

1. Wet op Gelyke Indiensneming (2)
2. Om te verseker dat daar nie diskriminasie in die werksplek is nie; om gelyke geleenthede vir almal te bevorder, veral in die geval by voorheen benadeelde mense, vrouens en gestremde mense; om gelyke verteenwoordiging vir alle rassegroepe op alle vlakke van die werksplek te verseker. (4)
3. Diskriminasie op grond van ras, geslag, swangerskap, huwelikstatus, familie verantwoordelikhede, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oortuiging, ouderdom, godsdiens, MIV-status, geloof, politiese oortuiging, kultuur, geboorte en gewete. (10 × 2 = 20)
4. Die plan moet die volgende insluit:
   - die aantal mense van elke groep wat nodig is op elke vlak van die onderneming om gelyke verteenwoordiging van die populasie te verseker;
   - ’n aksieplan moet altyd sy jaarlikse doelwitte aanhaal (noem) en dit uitvoer;
   - maniere hoe dit gemonitor gaan word;
   - spreek die groot verskille tussen salarisse en lone op al die verskillende vlakke van die onderneming aan. As dit te groot is, moet gaping kleiner gemaak word. (8)
5. Sy het die nodige vaardighede gehad ✓✓ as ’n vrou was sy deel van die uitgesoekte groep. ✓✓ Kaptein Barnard was 17,5% beter as die volgende kandidaat van die uitgesoekte groep, ✓✓ en as sy nie die bevordering kry nie, is dit teenstrydig met dienslewering. ✓✓ (8)
6. Mense afkomstig van voorheen benadeelde groepe moet voorkeur kry ✓✓, en haar aanstelling sou nie verteenwoordiging bevorder het nie. ✓✓ Haar aanstelling is nie in lyn met die regering en SAPD se BBSEB-beleid nie ✓✓ en omdat die SAPD ’n openbare diensverskaffer is, moet die meerderheid verteenwoordiging kry. ✓✓

Vraag 2: Advertensie: Direkteur van Interne Oudit (23 punte)

1. UCT is verbind tot die strewe na uitnemendheid, diversiteit en verbetering. Verwysing is gemaak na die BBSEB-beleid van UCT en waar om dit te kry. “Ons soek spesifieke kandidate om te kies uit daardie aangewese groepe.” (2)
2. Proses:
   a. Bestudeer die CV’s, bygevoegde briewe en aansoekvorms om te verseker dat die kandidate voldoen aan die vereistes wat uiteengesit is in die advertensie.

   b. Nooi geskikte kandidate vir ’n onderhoud.

   c. Stel ’n kortlys saam van so 30 kandidate.

   d. Hou ’n onderhoud met elke kandidaat en laat hulle die nodige vaardigheidstoetse skryf.

   e. Kies die beste kandidaat en lig die ander in dat hulle onsuksesvol was.

   f. Ondersoek die agtergrond en volg al die verwysings van die beste kandidaat op.

   g. As die resultaat van die ondersoek negatief is, wys die kandidaat af en begin die proses van voor af.

   h. As die resultaat positief is, bied die pos aan die kandidaat. (8 × 2 = 16)

3. Topbestuur ✓; "Vermoë om in 'n span leiding te neem" ✓✓; moet rapporteer aan die Visekanselier en Hoof van die Ouditkomitee. ✓✓ (5)

Vraag 3: Vodacom staar 'n SEB-ondersoek in die gesig (35 punte)

1. Telekommunikasie (2)
2. SEB = Swart Ekonomiese bemagtiging; BBSEB = Breë-basis Swart Ekonomiese Bemagtiging ✓✓. Dit verwys na die proses waar daar aktiewe, kreatiewe geleenthede vir swart mense gesoek word waar hulle eienaarskap in ondernemings en maatskappye kan verkry. Om swart mense se vaardighede te verbeter en voorrang te gee aan SEB-maatskappye vir kontrakte en tenders. ✓✓✓✓ (6)
3. Die SEB-telkaart word gebruik om die SEB-status van die onderneming vas te stel. ✓✓ Dit meet onder andere:
   - Hoeveel geld spandeer is op die vaardigheidsontwikkeling vir swart mense.
   - Hoeveel geld spandeer is op kritiese en kernvaardighede vir swart werknemers en vroulike werknemers
   - Die aantal swart werknemers geregistreer vir leerderskappe
   - Die aantal werklose swart mense wat geregistreer is vir leerderskap-diensgeleenthede as 'n vaardigheidsontwikkelingsfasiliteerder
   - 'n Menslikehulpbronprogram wat loopbaanbeplanning en -ontwikkeling aandui
   - Geskrewe beleid van niediskriminasie.
   - 'n Strategie rakende uitvoerende verantwoordelikhede en verteenwoordiging van swart mense in bestuur, direkteurskappe en eienaarskap van ondernemings.
   - Studiebeurse vir swart mense. (enige 6 × 2 = 12)

   (14)
4. Eienaarsbelang: eienaarskap van aandele in 'n onderneming. (2)

   Markomgewing: bestaan uit verbruikers, verskaffers, tussengangers en mededingers. (2)

   Statuut: 'n dokument wat die aard en doel van die maatskappy vasstel. Dit omskryf die verhouding van die maatskappy met sy belangegroepe. (2)
5. Publieke maatskappy. (1)
6. Verkoop van aandele; hulle kan 'n groot bedrag kapitaal so mobiliseer. (2)
7. Hulle moet 'n Akte van Oprigting en Statuut opstel; 'n Sertifikaat van Inlywing word dan uitgereik. Die maatskappy bring genoeg aandelekapitaal in en 'n Sertifikaat om Sake te Begin Doen word dan uitgereik. (4)

Vraag 4: Boardman doen baie om Nedbank om te keer (40 punte)

1. Demokratiese leier, maar ook outokraties in die implementering van nodige beleide sodat Nedbank omkeer. (2)
2. Voordeel: Moraal en produktiwiteit is baie goed; leier en volgeling is betrokke by probleemoplossing.
   Nadeel: Kan baie tydrowend wees as groepe eers konsensus moet bereik in besluitneming; dit kan lei tot minder effektiewe besluite. (2)
3.

Bestuur	**Leierskap**
Verseker dat werk gedoen is. Het die mag en posisie om seker te maak dat werk gedoen is. Mense kan bestuursvaardighede leer. Fokus op die taak wat gedoen moet word.	Maak seker dat werknemers gemotiveerd is om die werk te doen. Kan mense ondersteun en motiveer dat hulle gewillig en entoesiasties die werk sal doen. Moeilik om goeie leierskapsvaardighede te leer. Fokus op die mens wat die taak doen.

(2 × 8 = 16)

4. Alle bestuurders moet:
   a. Beplan wat nodig is om te doen.
   b. Organiseer wie wat gaan doen.
   c. Leiding neem en werknemers motiveer om die doelwitte en doelstellings binne die verwagte tyd te bereik.
   d. Die vordering gemaak deur individue deur die take of opdragte te kontroleer en evalueer. (4)
5. Om finansiële stabiliteit te verkry. (2)
6.

Sterk punte Gelys op die verantwoordelikheid-indikators, Groenkaart en Affiniteitsprogramme (verwantskappe)	**Swak punte** Finansieël onstabiel
Geleenthede Verbeter finansiële prestasie / nuwe sieninge danksy die nuwe HUB	**Bedreigings** Juridiese (wetlike) in verband met Pinnacle

(4 × 2 = 8)

7. Ja ✓✓ – Empowerdex notering; Groenkaart; Affiniteitsprogramme; ontwikkel die bank se mense en sy kultuur, maak seker dat die onderneming volhoubaar is. [enige 4] (6)

Vraag 5: ABSA KSI (20 punte)

1. KSI verwys na die situasie waar organisasies geld gee vir projekte wat die lewenstandaard en omstandighede van die onderneming verbeter, en indirek ook die werkers en hul families bevoordeel. (4)
2. Onderwys
   Entrepreneurskap
   Gesondheid
   Werknemersgemeenskapsbetrokkenheid
   Groepsgemeenskapinisiatiewe
   Omgewing
   Erfenis, Kuns en Kultuur (enige 6) (6)
3. Ja ✓✓– Hulle teiken die mees belangrike terreine van behoefte/strategiese doelwitte, wat die regering se nasionale ontwikkelingsinisiatiewe insluit, sowel as die Verenigde Nasies se Millenniumontwikkelingsdoelwitte. ✓✓✓✓

   OF

   Nee ✓✓– Hulle mag dalk nie 'n duidelike fokus hê nie; daar is te veel terreine/gebiede waaraan aandag aangegee word. ✓✓✓✓ (6)
4. Hulle lok en behou die beste werknemers; hulle verbeter werknemers se produktiwiteit; hulle verminder oorhoofse koste deur omgewingsaspekte in berekening te bring; hulle verbeter die gesondheid van hulle eie werkers in die gemeenskap. (4)

Vraag 6: Pretasiebestuur (32 punte)

1. Alle partye kan hulle mening lig; doelwitte kan gestel word vir die werknemer; planne vir verbetering kan ontwikkel word. (*Enige twee*) (2)
2. Voorsien 'n geskrewe lys van take en verantwoordelikhede en bevestig dit met die werknemers;
   Ken gewigswaarde toe aan elke punt op die geskrewe lys en bevestig dit met die werknemer;
   Bespreek die doelwitte hoe elke taak bereik kan word – ken 'n persentasie (gesigswaarde) aan elke doelwit toe, bv. skuldinvordering is nie behoorlik gedoen nie, so 50% van die verwagte take is voltooi;
   Gee die werknemer 'n spesifieke datum, bv. 14 dae of 1 maand om te verbeter. Bepaal 'n datum om die doelwitte te hersien om te sien of hulle verbeter het;
   As laaste uitweg, indien verbetering nie plaasgevind het nie, moet die werkgewer die nodige dissiplinêre prosedures volg (4)
3. (*Enige drie*)
   a. Kommunikasie
   b. Beplanning
   c. Effektiewe gebruik van tyd
   d. Hantering van probleme en konflik
   e. Besluitnemingsvaardighede
   f. Houding en gedrag
   g. Probleemoplossingsvaardighede (3)

4. Geskikte opskrif;
   Gebruik merkers (bullets);
   Is daar ’n volledige boodskap op elke skyfie;
   Maak gebruik van korrekte taalgebruik;
   Gebruik die maatskappy se logo;
   Gebruik tabelle en grafieke. ($\frac{1}{2} \times 6 = 3$)
5. Skryf jou paragraaf deur volledige sinne te gebruik.
   a. Aanbiedingshulpmiddele: Gebruik die muis/laserpen/wysstokkie (pointer stick) om te fokus; skyfie-reeks moet onmiddellik vertoon word; maklik wees om te verander; animasie, klank en grafieke kan bygevoeg word. (4)
   b. Styl en stappe van aanbieding: Stel jouself voor; verwelkom en bedank die gehoor; beantwoord vrae; maak aantekeninge; herhaal die vrae vir almal om dit te hoor; klaar misverstande op; moenie argumenteer nie; maak verskoning vir foute; moenie afkrakerig of ondersteunend wees nie. (6)
6. Rubriek vir agt effektiewe skyfies: (10)

Kriteria	**Toegepas op alle skyfies**	**Toegepas op sekere skyfies**	**Geen toepassing**
Geskikte opskrif	2	1	0
Merkers (Bullets)	2	1	0
Volledige boodskap per skyfie	2	1	0
Korrekte spelling en taalgebruik	2	1	0
Maatskappylogo	2	1	0
Totaal /10			

Vraag 7: Indi Goudmyn (40 punte)

Die opstel moet die volgende inligting insluit:

Indi is verseker nie ’n omgee- (welstands-) organisasie nie. ’n Omgee-organisasie kyk na die omgewing, menseregte, inklusiwiteit en morele en etiese aspekte. (4)

Dit beskadig die omgewing deur toksiese afval in die rivier te pomp; hulle rehabiliteer nie die mynomgewing nie; hulle ontslaan werknemers sonder betaling; hulle verhoed werknemers om aan ’n vakbond te behoort, wat hulle daarvan ontneem om die werksomstandighede te verbeter; hulle kyk nie na hulle MIV-positiewe werknemers nie; en vrouens mag slegs bevorder word tot ’n administratiewe assistent. (8)

Die makro-omgewing bevat faktore soos (en hoe Indi op elke faktor reageer):

- Fisiese omgewing (myngebied, naby gemeenskap)
- Politieke omgewing (wetgewing soos Billike Indiensneming, omgewingswetgewing, Vaardigheidsontwkkelingswet)
- Sosiale omgewing (arm gemeenskap naby die myn, werkloosheid as werknemers afgedank en aangestel word, afdanking van werknemers met MIV/VIGS)
- Ekonomiese omgewing (alhoewel tans baie geld gemaak word, kan aandeelhouers teen hulle draai as hierdie praktyke by die media gaan uitkom)

- Internasionale omgewing (kennis moet geneem word van die globale fokus wat op goeie korporatiewe inwoners gegrond is, om ’n omgee-organisasie te wees en daar moet altyd met belangegroepe gekonsulteer word). (15)

SSGB – (SWOT) analise (8)

Sterk punte – Finansieël sterk en hoë aandeelprys ✓✓

Swak punte – Gee nie om nie, onetiese praktyke, geen personeellojaliteit ✓✓

Geleentheid – Verandering in ’n omgee-organsiasie deur goeie korporatiewe bestuur toe te pas. ✓✓

Bedreigings – openbare blootstelling; onrustige werkers; regeringsaksies – dit kan uiteindelik lei tot die sluit van die besigheid. ✓✓

’n Moontlike visie vir Indi kan die volgende wees: “om ’n goeie korporatiewe burger te wees, om elke belangegroep in gedagte te hou terwyl volhoubare wins gemaak word.” (5)

[Vir die laaste opmerking,✓✓✓vir kreatiwiteit en insig vir wat Indi veronderstel is om te doen, wins moet in berekening gebring word en daar moet op ’n omgee-organisasie gefokus word; ✓✓ vir volledige formulering.]