



2023 VAKWERKBOEK

Graad 12



BESIGHEIDSTUDIES

'n Gemeenskaplike inisiatief tussen die Wes-Kaapse Onderwysdepartement en die Universiteit Stellenbosch.



UITSAAI SESSIES

GRAAD 12

Besigheidstudies Telematiese aanbiedings

Sessie	Datum	Tyd	Onderwerp
1	Donderdag, 11 Mei 2023	15:00 – 16:00	Vraestel 1: Besigheidsongewing Besigheidsbedrywighede
2	Donderdag, 17 Aug 2023	15:00 – 16:00	Vraestel 2: Besigheidseleenthede Besigheidsrolle

SESSIE 1: VRAESTEL 1 - BESIGHEIDSOMGEWINGS & BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

BESIGHEIDSTUDIES: VRAESTEL 1

Besigheidsongewings	Besigheidsbedrywighede
1. Onlangse Wetgewing [OW]	1. Menslike Hulpbronne-funksie [MHF]
2. Ontwikkeling van Strategieë [OS]	2. Gehalte van Prestasie [GP]
3. Besigheidsektore [BS]	

Afdeling	Vraag	Hoofonderwerpe	Punte	Tyd
A Verpligtend	1	Besigheidsongewings [OW; OS; BS] & Besigheidsbedrywighede [MHF; GP]	30*	20 min*
B Beantwoord 2/3	2	Besigheidsongewings [OW; OS; BS]	40*	35 min*
	3	Besigheidsbedrywighede [MHF; GP]	40	35 Min
	4	Besigheidsongewings [OW; OS; BS] & Besigheidsbedrywighede [MHF; GP]	40*	35 min*
C Beantwoord 1/2	5	Besigheidsongewings [OW; OS; BS]	40*	30 min*
	6	Besigheidsbedrywighede [HMHF; GPRF; QP]	40	30 Min
			TOTALE PUNTE: 150	
			TYD: 2 UUR	



BESIGHEIDSOMGEWINGS: ONLANGSE WETGEWING

ONDERWERP OORSIG

1. Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WOV)
2. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV)
3. Die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI)
4. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV)
5. Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes (WVBBS)
6. Die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB)
7. Die Nasionale Kredietwet (NKW)
8. Die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB)

Elke Wet het 'n doel, impak, optredes wat as oortreding van die wet beskou word, strafmaatreëls /gevolge vir oortreding van die wet, en maniere hoe besighede die vereistes van die wet kan nakom.

Doel van die wette is tweeledig:

- transformeer die werkplek en ekonomie
- spreek die ongelykhede aan wat voor 1994 in die werkplek en ekonomie voorgekom het

Onlangse wetgewing verwys na wette wat na 1994, die jaar waarin Suid Afrika 'n demokrasie geword, ingestel was

SOOO's die implementeerders van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling is, aangesien hulle stelsels vir die werking daarvan ontwerp. SOOO's verskaf nie opleiding nie

Die hoofdoel van die WAV is om arbeidsvrede in die werkplek te bevorder eerder as om op uitsluitings en stakings te fokus.

Die rasionaal agter die pilare van BBSEB is om volle deelname van die voorheen benadeelde mense aan die ekonomie van die land te verseker.

Die WVBBS/COIDA handel oor werksplek-beserings en -siektes, terwyl die WBGV met veiligheid in die werkplek handel.

BESIGHEIDSOMGEWINGS: ONTWIKKELING VAN STRATEGIEË

ONDERWERP OORSIG

1. Die strategiese bestuursproses en industriële analise-instrumente
2. Besigheidstrategieë

Strategiese bestuursprosesse dien as 'n platform vir die hele onderwerp.

Die aanhaling van voorbeelde van PESTWO-faktore word in Graad 10 gedek. In Graad 12 is die vlak van kompleksiteit egter meer breedvoerig.

Porter se Vyf Kragte-model word gebruik as 'n navorsings instrument eerder as strategieë om verkope en mark aandeel te verhoog

Nuwe toetreders verwys na ander besighede wat dieselfde produkte vir die eerste keer in die bestaande mark verkoop, en dat die krag sal afhang van hoe maklik dit vir hulle is om die mark te betree.

Nuwe mededingers kan maklik die mark betree as dit min tyd en geld verg, terwyl hindernisse verwys na struikelblokke soos wetgewing wat dit moeilik maak om na te kom om nuwe markte te betree.

Porter se Vyf Kragte model staan besighede by met die beantwoording van vrae soos hoe en wat maak dat kopers, mededingers en verskaffers krag oor die besigheid het.

ALLE Diversifikasie-strategieë fokus daarop om nuwe produkte by te voeg. Die wyse hoe die besigheid hierdie nuwe produkte byvoeg verskil egter.

Tipe strategieë: DIDO
Diversifikasie; Integrasie; Defensief; Intensief

Likiditeit vs likwidasie

Besighede sal eers ontbondeling - en afliggingsstrategieë implementeer om hulself te verdedig en likwidasie sal as 'n laaste uitwegtoegapas word.



BESIGHEIDSOMGEWINGS: BESIGHEIDSEKTORE

ONDERWERP OORSIG

1. Besigheidsektore
2. Besigheidsomgewings

Primêre sektor

- **Beskrywing:** Die primêre sektor onttrek/ontgin/versamel/oes natuurlike hulpbronne/grondstowwe uit die aarde.
- **Aktiwiteite:** Boerdery, visserij, bosbou, mynbou en steengroewe

Tersiêre sektor

- **Beskrywing:** Die tersiêre sektor verskaf finale produkte en dienste aan kliënte.
- **Aktiwiteite:** Groothandelaars en kleinhandelaars, alle tipes dienste

Sekondêre sektor

- **Beskrywing:** Die sekondêre sektor fokus op die vervaardiging/verwerking/omskakeling/transformasie van natuurlike hulpbronne/grondstowwe in semi-finale/finale produkte.
- **Aktiwiteite:** Vervaardiging/verwerking, transformasie/omskakeling, konstruksie/boubedryf

Mikro-omgewing

- **Beskrywing:** Die mikro-omgewing: die besigheid self, gekenmerk deur al die prosesse/funksies/faktore binne die besigheid.
- **Mate van beheer:** Volle beheer
- **Uitdagings:**
 - Moeilike/Ongemotiveerde werknemers
 - Gebrek aan voldoende bestuursvaardighede
 - Gebrek aan visie/missie
 - Stakings/Sloerstakings
 - Verouderde doelwitte/doelstellings
 - Gebrek aan menslike hulpbronnkapasiteit
 - Verskeie besigheidsfunksies wat ondoeltreffend werk
 - Swak werksomstandighede

Markomgewing

- **Beskrywing:** Die makro-omgewing verwys na die eksterne onbeheerbare faktore/kragte buite die besigheid.
- **Mate van beheer:** Bepaalde/minder/ min/ gedeeltelike beheer
- **Uitdagings:**
 - Mededinging
 - Voorsieningstekorte
 - Veranderinge in verbruikersgedrag
 - Demografie of psigografie
 - Sosio-kulturele faktore

Makro-omgewing

- **Beskrywing:** Die makro-omgewing: eksterne onbeheerbare faktore/kragte buite die besigheid.
- **Mate van beheer:** Geen beheer
- **Uitdagings:**
 - Veranderinge in inkomstevlakke
 - Politieke veranderinge
 - Kontemporêre wetgewing
 - Arbeidsbeperkings
 - Globalisering en internasionale veranderinge
 - Sosio-ekonomiese kwessies
 - Tegnologiese vooruitgang

BESIGHEIDSBEDRYWIGHED: MENSEHULPBRONFUNKSIE

ONDERWERP OORSIG

1. Werwing
2. Keuring
3. Induksie
4. Plasing
5. Salaris bepaling
6. Byvoordele
7. Die implikasies van die wetgewing op die menslikehulpbronnfunksie

Daar moet duidelik onderskei word tussen die bronne van interne en eksterne werwing, asook tussen die bronne en metodes van werwing.

Stuk- en Tydverwante salarisbepaling

Besighede sal winsgewende byvoordele bied om vaardige en bekwaame werknemers te lok en te behou.

Posbeskrywing vs posspesifikasie

Die menslike hulpbronnfunksie in 'n besigheid fokus op werwing, bestuur en die verskaffing van rigtingaan die werknemers.

Sekere voorbeelde van eksterne werwing val onder dieselfde kategorie en punte sal verlore gaan as dit herhaal word.

Verskil tussen die begrippe 'onderhoudvoerder' en 'aansoeker/kandidaat' in die onderhoud

Dit is belangrik om die doel van induksie te verstaan voordat die aspekte wat in 'n induksieprogram ingesluit moet word, uitgepak word

Die MH-funksie lei nie werknemers oplei nie, maar staan bestuurders by om werknemers se opleiding en ontwikkelingsbehoefte te identifiseer. Die woord 'implikasies' verwys na voldoening, aangesien die fokus is op hoe die menslike hulpbronnfunksie moet voldoen aan die WVO, WAV, WBDV en WGI.

Skryf in volsinne die redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak.

Aspekte ingesluit in 'n dienskontrak



BESIGHEIDSOMGEWINGS: GEHALTE VAN PRESTASIE

ONDERWERP OORSIG

1. Gehalte en gehalte konsepte
2. Totale Gehalte Bestuur (TGB)

Die verskille tussen die ses gehalte-konsepte moet aan die leerders duidelik gemaak word.

Daar moet kennis geneem word dat gehalteversekering nie voor gehalte-beheer gedoen kan word nie, aangesien die gehalte van masjinerie, werk-nemers en grond-stowwe eers nagegaan moet word voordat produksie plaasvind.

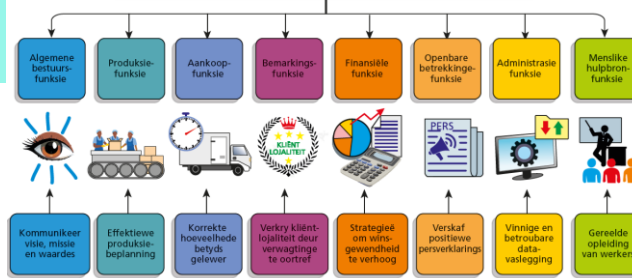


Elke besigheidsfunksie is daarvoor verantwoordelik om te verseker dat die finale produk of diens van 'n goeie gehalte/ standaard is.

Onderskei tussen gehalte-aanwysers van die bemerkingsfunksie en openbare betrekkinge funksie.

'Gehalte beheer' vs 'Gehalte versekering'

GEHALTE-AANWYSERS VAN ELKE BESIGHEIDSFUNKSIE

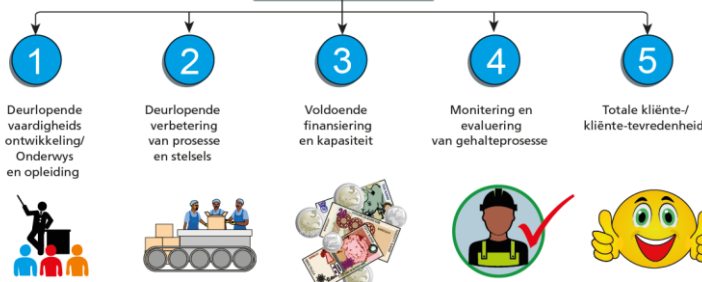


BESIGHEIDSBEDRYWIGHED: GEHALTE VAN PRESTASIE

Die betekenis van TGB

- TGB is 'n geïntegreerde stelsel, metodologie of proses wat regdeur 'n organisasie toegepas word. Dit stel besighede in staat om gehalte produkte en dienste vir kliënte te ontwerp, produseer of verskaf.
- TGB stel besighede in staat om voortdurend en deurlopend op die lewering van produkte en dienste te verbeter om die behoeftes van kliënte te bevredig.

TGB-elemente



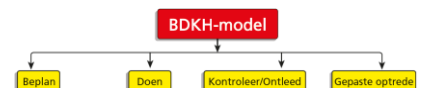
Monitoring en evaluering van gehalteprosesse as 'n TGB-element daarop gemik is om die doeltreffendheid van die implementering van die ander vier TGB-elemente te monitor en te evalueer.

Alle besighede streef daarna om totale klante-/kliënte-tevredeheid te bereik deur die vier ander TGB-elemente korrek te implementeer.

Die impak van die TGB-elemente op groot besighede deur die hoegedeelte te beantwoord, bv. hoe groot besighede hierdie TGB-elemente implementeer en wat die voordele en nadele van die implementering van hierdie elemente is.

Besighede wat al vyf TGB-elemente implementeer, verminder die koste van gehalte. Dit beteken dat hulle nie geld en hulpbronne op defekte produkte-verloor nie.

Voordele van gehalte bestuurstelsel



Gehalte sirkels



KONSOLIDASIE-VRAE

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

GLORIA BALEKA INGENIEURSWESE (GBI)

Gloria Baleka Ingenieurswese (GBI) beplan om die dienste van Sektor Onderwys en Opleidingsowerhede (SOOO) te gebruik om die implementering van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Wet 97 van 1998) te ondersteun. Hulle het vasgestel dat SOOO vaardigheidsplanne vir die verskillende ekonomiese sektore ontwikkel. SOOO bevorder ook verskeie leerlingskappe. Dit sal verseker dat GBI voldoen aan die WVO.

- 1.1.1 Haal TWEE rolle van SOOO uit die scenario hierbo aan. (2)
- 1.1.2 Beskryf kortliks DRIE ander rolle van SOOO ter ondersteuning van die implementering van die WVO. (6)
- 1.1.3 Brei uit oor die betekenis van leerlingskappe. (4)
- 1.1.4 Bespreek die impak van die WVO op GBI as 'n besigheid. (6)
- 1.1.5 Beveel maniere aan hoe GBI die WVO kan nakom. (8)

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

NDOU TUINDIENSTE (NTD)

Ndou Tuindienste wil 'n mededingende voordeel in die mark verkry. NTD het besluit om Pristine Tuinmakers oor te neem om die bedreiging van mededinging te verminder.

- 2.1.1 Identifiseer die tipe integrasie-strategie wat deur NTD toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)
- 2.1.2 Bespreek TWEE ander integrasie-strategieë wat deur NGS toegepas kan word. (6)

KONSOLIDASIE-VRAE

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWGHEDE (WERWING)

Besighede besef die belangrikheid daarvan om die beste werknemers te werf wat sal bydra tot die bereiking van hul doelwitte. Dit is belangrik dat besighede beide die interne en eksterne werwingsmetodes oorweeg om hul doelwitte te bereik.

Skryf 'n opstel oor werwing waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Brei uit oor die betekenis van werwing.
- Verduidelik TWEE komponente van posontleding.
- Bespreek die werwingsprosedure.
- Gee raad aan besighede oor die impak van eksterne werwing op hul bedrywighede. [40]

VRAAG 4

4.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ONYX VERSEKERINGSVERSKAFFERS (OVV)

Onyx Versekeringsverskaffers deel verantwoordelikheid vir gehalte uitsette tussen bestuur en werkers. Stelsels wat werknemers bemagtig, is deur OVV ontwikkel om nuwe maniere te vind om gehalte te verbeter. Sekere aspekte van TGB word swak deur OVV geïmplementeer.

- 4.1.1 Haal TWEE maniere aan waarop TGB die koste van gehalte uit diescenario hierbo verminder. (2)
- 4.1.2 Verduidelik DRIE ander maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder. (6)
- 4.1.3 Bespreek die negatiewe impak van TGB indien swak geïmplementeer deur OVV as 'n besigheid. (6)



SESSIE 2: VRAESTEL 2 – BESIGHEIDSGELEENTHEDE & BESIGHEIDSROLLE

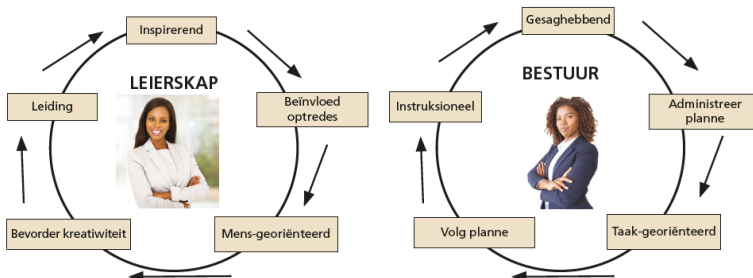
BESIGHEIDSTUDIES: VRAESTEL 2

Besigheidsgleenthede	Besigheidsrolle
1. Bestuur en Leierskap [B&L]	1. Etiek en Professionalisme [E&P]
2. Beleggings: Sekuriteite [BS]	2. Kreatiewe Denke & Probleemoplossing [KD&PO]
3. Beleggings: Versekering [BV]	3. KMV & KMI
4. Impak van Ondernemingsvorme [OV]	4. Menseregte; Inklusiwiteit & Omgewingskwessies [MIO]
5. Aanbieding en Datarespons [A&DR]	5. Spanprestasie & Konflikbestuur [SP&KB]

Afdeling	V	Hoofonderwerpe	Punte	Tyd
A Verpligtend	1	Besigheidsgleenthede [B&L; BS; BI; OV; A&DR] & Besigheidsrolle [E&P; KD&PO; KMV/I; MIO; SP&KB]	30*	20
	2	Besigheidsgleenthede [B&L; BS; BI; OV; A&DR]	40*	35
B Beantwoord 2/3	3	Besigheidsrolle [E&P; KD&PO; KMV/I; MIO; SP&KB]	40	35
	4	Besigheidsgleenthede [B&L; BS; BI; OV; A&DR] & Besigheidsrolle [E&P; KD&PO; KMV/I; MIO; SP&KB]	40*	35
C Beantwoord 1/2	5	Besigheidsgleenthede [B&L; BS; BI; OV; A&DR]	40*	30
	6	Besigheidsrolle [E&P; KD&PO; KMV/I; MIO; SP&KB]	40	30
TOTALE PUNTE: 150				
TYD: 2 UUR				

BESIGHEIDSGELEENTHEDE: BESTUUR EN LEIERSKAP
ONDERWERP OORSIG

1. Onderskei tussen bestuur en leierskap
2. Toepassings en impak van die vyf leierskapstyle in die werksplek.
3. Begrip van die drie leierskapsteorieë



Groot verskille tussen bestuur en leierskap hou verband met hoe hulle met werknemers omgaan en hoe hulle besluite neem.

Leierskapstyle vs leierskapsteorieë.

Leierskapsteorieë lei leiers oor hoe om 'n leierskapstyl te kies wat relevant is vir spesifieke situasies



BESIGHEIDSGELEENTHEDE: BESTUUR EN LEIERSKAP

Die verskille tussen die tipes leierskapstyle moet duidelik uiteengesit word

Die fokus moet op die betekenis en toepassing van elke leierskapstyl wees.



Leerders se kennis oor die situasionele leierskapsteorie moet uitgebrei word deur die gebruik van sleutelwoorde soos 'taak', 'verhoudings' en 'analise/ontleding'.

Leiers gebruik die situasionele leierskapsteorie om 'n gepaste leierskapstyl te kies wat relevant is tot die huidige situasie.

Leierskapsteorieë

Situasie – verskillende leierskapstyle sal deur die leier toegepas word.

Transformasie/Oorgangsbestuur – verskillende leierskapstyle sal deur die leier toegepas word.

Leiers en volgelinge – Werknemers, as volgelinge van die leier, volg die opdrag van die leier en werk gesamentlik aan die organisasie se doelwitte.

Transformasie en oorgangsbestuur word uitruilbaar gebruik, aangesien beide verwys na tydperke van verandering binne 'n besigheid.

Fokus op die woord 'positiewe ingesteldheid' wanneer die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap aangespreek word.

QR-KODE

Volg hierdie skakel en voltooi die Google-vorm vasvrae oor bestuur en leierskap.



<https://forms.gle/oebZs9zcJsDbULAQ6>

BESIGHEIDSGELEENTHEDE: BELEGGINGSSEKURITEITE

ONDERWERP OORSIG

1. Funksies van die JEB/JSE
2. Faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n beleggings besluit geneem word
3. Tipes beleggingsgeleenthede en risiko faktore
4. Beleggings vorme
5. Begrip van enkelvoudige en saamgestelde rente

Sekere beleggers wil welvaart groei

Ander beleggers wil bykomende inkomste genereer.

Belegging sekuriteite 'n belangrike manier is om rykdom vir individue en besighede te verkry.

Verskeie beleggings geleenthede is beskikbaar.

Risiko verbonde aan elke belegging.



Berekeninge

- Eenvoudige rente-formule:
 $Rente = P \times r \times t$
- Saamgestelde rente-formule:
 $Rente = P \times (1 + i)^{nt} - P$



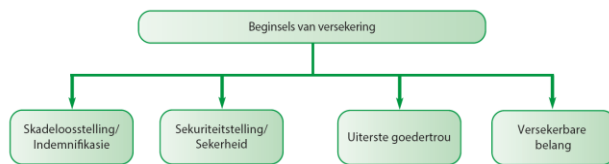
BESIGHEIDSONDERNEMINGS: BELEGGINGSVERSEKERING

ONDERWERP OORSIG

1. Versekeringskonsepte
2. Die beginsels van versekering
3. Voordele/Belangrikheid van versekering vir besighede en versekerbare risiko's

Die betekenis van versekering

Die versekerde sluit 'n versekerings-kontrak met die versekeraar en maak gereelde betalings, bekend as premies, aan die versekeraar. Die versekeraar onderneem om die versekerde skadeloos te stel teen moontlike verliese wat in die versekeringskontrak gespesifiseer word.



Leerders moet 'n duidelike begrip het van die betekenis van onderversekering voordat hulle die betekenis van die gemiddelde klousule/awery-klousule aanspreek.

WVBBS/COIDA: Dek beroepsiektes en beserings wat deur werknemers opgedoen word tydens die uitvoering van hul amptelike pligte

Gebruik 'n tabel om die verskille tussen versekerbare en nie-versekerbare risiko's te verduidelik deur praktiese voorbeelde te gebruik.

Die verskille tussen versekerbare en nie-versekerbare risiko's moet aan leerders duidelik gemaak word

Fokus op die woord 'risiko's' nie 'bates' sodat leerders nie die versekerbare en nie-versekerbare risiko's verwar met die tipe bates wat verseker behoort te word nie.

Fokus op die belangrikheid en voordele van versekering op besighede eerder as op individue.

Gemiddelde klousule/awery-klousule van toepassing is op eiendom of bates wat onderverseker is.



WVF voordele



BESIGHEIDSGELEENTHEDE: AANBIEDING EN DATAESPONS & ONDERNEMINGSVORME

ONDERWERP OORSIG

1. Faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n aanbieding voorberei word
2. Areas van verbetering in die volgende aanbieding
3. Impak van SES visuele hulpmiddels

Faktore wat in ag geneem moet word voor vs tydens 'n aanbieding.

Gebruik van visuele hulpmiddels dien om effektiewe aanbieding van besigheids-inligting te verbeter.

PowerPoint-aanbieding vs interaktiewe slimborde.

Die hantering van terugvoer na 'n aanbieding van 'n aanbieder sal vereis om goeie kommunikasie- en luistervaardighede te hê.

ONDERWERP OORSIG

1. Tipe ondernemingsvorme
2. Betekenis van beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid
3. Kriteria wat gebruik word om die sukses en/of mislukking te evalueer
4. Bydrae van die kriteria tot die sukses en/of mislukking van elke ondernemingsvorm

Die konsepte van beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid verwys na die omvang van verlies wat deur die eienaars gedra sal word omvir die skuld van die besigheid te betaal.

Die positiewe/voordele en negatiewe/nadele van elke ondernemingsvorm kan as vertrekpunt gebruik word om te verduidelik hoe elke kriterium bydra tot die sukses en/of mislukking van die ondernemingsvorm.



BESIGHEIDSROLLE: ETIEK EN PROFESSIONALISME

ONDERWERP OORSIG

- Die begrip van etiese en professionele gearag
- Toepassing van die beginsels van die King-kode
- Uitdagings van onetiese en onprofessionele besigheidspraktyke

Etiek vs Professionalisme

Voorbeelde van eties, oneties, professionele en onprofessionele gedrag.

Strategieë vir onetiese gedrag

- Verbruikers moet onbillike advertensies aan die ASO/ASA rapporteer.
- Ondersoek koste-effektiewe maniere om produkte te vervoer.
- Dien alle belastingopgawes betyds in.
- Implementeer interne klagtes en dissiplinêre prosedures.
- Voer gereelde oudits uit.
- Monitor werknemers om te verseker dat take voltooi word.

Etiese gedrag het te doen met optrede van die besigheid en professionele gedrag met optrede van die werknemers.

Maniere om professioneel op te tree:

- Wees deursigtig
- Wees aanspreeklik
- Huur betroubare mense
- Betaal belasting betyds
- Stel 'n gedragskode op
- Ontwikkel personeel
- Doen beoordelings om werkers te motiveer
- Betaal billike lone
- Sorg vir die omgewing
- Moenie 'n besigheid op iemand anders se onkoste begin nie



King-kode beginsels

- Deursigtigheid** - Besluite/optredes moet duidelik wees vir alle belanghebbendes
- Aanspreeklikheid/Verantwoordbaarheid** - Besighede moet aanspreeklik/verantwoordelik wees vir hul besluite
- Verantwoordelikheid** - Besigheid moet na die samelewing en omgewing omsien

Uitdagings wat deur onetiese besigheidspraktyke gestel word

- Onbillike/Oneerlike advertensies** - Onbillike advertensies kan skadelik wees vir verbruikers
- Pryse van goedere in landelike gebiede** - Sommige verbruikers in landelike gebiede het min ekonomiese mag en is kwesbaar vir uitbuiting.
- Belastingontduiking** - Besighede wat belasting ontduik kan vervolging en boetes in die gesig staar/tronk toe gestuur word indien skuldig bevind.

BESIGHEIDSROLLE: KREATIEWE DENKE & PROBLEEMOPLOSSING

ONDERWERP OORSIG

1. Probleemoplossing
2. Kreatiewe denke

STAPPE VAN PROBLEEMOPLOSSING

- Identifiseer probleem
- Definieer probleem
- Identifiseer oplossings
- Kies die beste oplossing
- Ontwikkel aksieplan
- Implementeer aksieplan
- Monitor implementering
- Evalueer oplossing

BESLUITNEMING VS PROBLEEM-OPLOSSING

- BESLUITNEMING**
 - Een persoon
 - Oorweeg alternatiewe oplossings
 - Deel van probleemoplossing-strategieë
- PROBLEEM-OPLOSSING**
 - Groep
 - Genereer oplossings
 - Identifiseer strategieë vir oplossing

Die stappe vir probleemoplossing fokus egter op hoe besighede probleme kan oplos, terwyl die strategiese bestuursproses fokus op die ontwikkeling van geskikte strategieë om te reageer op die uitdagings wat besigheids-omgewings stel.

PROBLEEMOPLOSSINGS-TEGNIEKE

- Delphi-tegniek**
 - Toepassing
 - Voordele
 - Nadele
- Kragveld-ontleding**
 - Toepassing
 - Voordele
 - Nadele
- Dinkskrum**
 - Toepassing
 - Voordele
 - Nadele
- Nominale groeptegniek**
 - Toepassing
 - Voordele
 - Nadele

HOE OM 'N KREATIEWE OMGEWING TE SKEP WAT KREATIEWE DENKE BEVORDER

- Luister na voorstelle
- Moedig nuwe idees aan
- Maak tyd vir kreatiwiteit
- Plaas voorstel-kassies

VOORDELE VAN KREATIEWE DENKE

- Beter oplossings/idees
- Mededingende voordeel
- Los komplekse besigheidsprobleme op
- Produktiwiteit neem toe



BESIGHEIDSROLLE: KMV & KMI / MENSEREGTE; INKLUSIWITEIT EN OMGEWINGSKWESSIES

ONDERWERP OORSIG

1. Die begrip van maatskaplike verantwoordelikheid
2. Sosio-ekonomiese kwessies
3. KMV en KMI

Daar word van sakeondernemings verwag om die impak van KMI-projekte op hul bedrywighede te meet..

Die verskille tussen KMI-fokusareas en KMV programme moet duidelik aan leerders gemaak word.

KMI-projekte is daarop gemik om die lewenstandaard van gemeenskappe te verhoog eerder as die welstand van werknemers in die werkplek.

Besighede is nie verplig om die welstand van werknemers te bevorder nie.



ONDERWERP OORSIG

1. Menseregte
2. Diversiteit in die werkplek
3. Omgewingskwessies

Die ekonomiese regte van werknemers fokus op aspekte wat oor billike arbeidspraktyke handel.

Die sosiale regte van werknemers is daarop gemik om na die welstand van die werknemers te sorg.

Die gesondheids- en veiligheidsvertegenwoordigers dien as ombudsmanne vir hul lede; hulle verskaf nie veiligheidsmaatreëls nie, maar hulle verseker dat werknemers van veiligheid voorsien word.

Fokus op die ses menseregte van werknemers in die werkplek soos uiteengesit in die Eksamenriglyne.

Fokus op "hoe" besighede elke mensereg van die werknemers in die werkplek hanteer.

BESIGHEIDSROLLE: SPAN PRESTASIE & KONFLIKBESTUUR

ONDERWERP OORSIG

1. Kriteria vir suksesvolle spanprestasie
2. Stadiums van spanontwikkeling
3. Stappe van konflik oplossing en tegnieke om konflik op te los

Die verskille tussen die betekenis van 'konflik' en 'n 'grief' moet duidelik gemaak word.

Konflik oplossings tegnieke fokus op twee werknemers wat verskillende opinies of oortuigings het terwyl griewe procedure op een gegriefde werknemer fokus.

Stadiums van spanontwikkeling

Spanlede moet eers hul take voltooi voordat die span ontbind.

GRIEWE	KONFLIK
Wanneer 'n werknemer ongelukkig is of 'n probleem het of 'n klage in die werkplek het.	Botsing van menings, idees en standpunte in die werkplek.
Dit is wanneer 'n individu/groep 'n werkverwante kwessie het.	Onenighede tussen twee of meer partye in die werkplek.
Voorbeelde: Diskriminasie, onregverdigte behandeling, swak werksomstandighede.	Voorbeelde: 'n Gebrek aan vertroue, wankommunikasie, persoonlikheidsbotsings, verskillende waardes.

Kriteria vir suksesvolle spanprestasie

Eienskappe van suksesvolle spanprestasie

Oorsaake van konflik

Belangrikheid van spandinamika-teorieë in die verbetering van spanprestasie

Korrekte prosedures om griewe in die werkplek te hanteer

Tegnieke om konflik op te los

Strategieë om moeilike persoonlikhede te hanteer



KONSOLIDASIE

VRAAG 1

1.1 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer, bv. 1.1.6 K.

KOLOM A	KOLOM B
1.1.1 Gelykheid	A regte wat deur die Handves van Regte beskerm word
1.1.2 Waardigheid	B werksmag bestaan uit werknemers uit verskillende agtergronde en rasse
1.1.3 Menseregte	C korrekte gedrag uit vrees vir gevolge van jou optrede
1.1.4 Kulturele regte	D 'n fisiese of geestelike toestand wat 'n persoon se bewegings, sintuie of aktiwiteite beperk
1.1.5 Diversiteit	E die besigheid moet manlike en vroulike werkers in die werksmag insluit
	F besighede moet alle werknemers met respek behandel, ongeag hul sosio-ekonomiese status
	G billike indiensnemingspraktyke, sonder enige diskriminasie
	H regte van werknemers soos gesondheidsorg en skoon water
	I hierdie regte word deur die WGI beskerm
	J regte van die werkers soos taal en geloof

(5 x 2) (10)

1.2 Noem VIER sosiale regte in die werkplek. (4)

1.3 Beskryf kortliks die verantwoordelikhede van werkgewers in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek. (6)

KONSOLIDASIE

VRAAG 1: BESIGHEIDSROLLE (MAATSKAPLIKE VERANTWOORDELIKHEID, KMV EN KMI)

Daar word van besighede verwag om sosio-ekonomiese kwessies aan te spreek deur korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid (KMV) en korporatiewe maatskaplike investering (KMI) inisiatiewe. Besighede moet die doel van KMI ken, asook die verskille tussen KMV en KMI. Daar is ook 'n direkte verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte. Besighede moet die impak van KMV op gemeenskappe in gedagte hou.

Skryf 'n opstel oor maatskaplike verantwoordelikheid, KMV en KMI waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van KMI.
- Onderskei tussen KMV en KMI.
- Verduidelik die verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte.
- Gee besighede raad oor die voordele van KMV vir gemeenskappe. [40]

Erkenning van bronne:

2022 DBO Gr 12 Besigheidstudies Leerderboek & Onderwysersgids