

Besigheidstudies

Alex Pinnock

GRAAD

11

KABV

3 in 1



die
ANTWOORD
reeks ...jou sleutel tot eksamen sukses

Graad 11 **Besigheidstudies** 3-in-1 KABV

KLASTEKS & STUDIEGIDS

Hierdie Graad 11 Besigheidstudies 3-in-1 studiegids neem jou stapsgewys deur die KABV-kurrikulum. Dit vereenvoudig konsepte met behulp van bondige verduidelikings, nuttige illustrasies, inligting in kolpuntstyl en tabelformaat. Maklike begrip is belangrik en hierdie studiegids met sy metodiese benadering wat lig werp op die inhoud, verseker juis dit.

Sleutelkenmerke:

- Omvattende notas per kwartaal
- Eksamenvrae per onderwerp
- Antwoorde op alle vrae
- Eksamenvraestel en -memo

GRAAD

11

KABV

3 in 1

Besigheidstudies

Alex Pinnock

Besigheidstudies 3 in 1 sluit die volgende in

- Notas per Kwartaal
- Oefenvrae per Kwartaal
- Volledige Antwoorde per Kwartaal

*Plus 2 **bonus** eksamenvraestelle en memo's*

Gepubliseer deur
DIE ANTWOORD
Imam Haronweg 50
Claremont, 7708
T: (021) 671 0837
F: (021) 671 2546

info@theanswerseries.co.za
www.theanswer.co.za



INHOUD

Aangaande hierdie boek.....	i
Eksamenriglyne.....	i

KWARTAAL 1	1
Onderrigplan en formele assessering vir Kwartaal 1	2
Onderwerp 1: Invloede op besigheidsomgewings	2
Onderwerp 2: Uitdagings van die besigheidsomgewings	5
Onderwerp 3: Aanpassing by uitdagings van die besigheidsomgewings	8
Onderwerp 4: Hedendaagse sosio-ekonomiese kwessies	11
Onderwerp 5: Besigheidsektore	17
Onderwerp 6: Voordele en uitdagings verbonde van 'n maatskappy vs ander ondernemingsvorme	21
Onderwerp 7: Maniere om 'n besigheid te bekom	29
Oefenvrae	34



KWARTAAL 2	36
Onderrigplan en formele assessering vir Kwartaal 2	37
Onderwerp 1: Kreatiewe denke en probleemoplossing	37
Onderwerp 2: Stres- en krisisbestuur	45
Onderwerp 3: Transformasie van besigheidplan tot aksieplan	51
Onderwerp 4: Stigting van 'n besigheid	56
Onderwerp 5: Professionalisme en etiek	58
Onderwerp 6: Aanbieding van besigheidsinligting	64
Oefenvrae	71

KWARTAAL 3	73
Onderrigplan en formele assessering vir Kwartaal 3	74
Onderwerp 1: Entrepreneursvaardighede en suksesfaktore	74
Onderwerp 2: Gemeenskapsrolle en verantwoordelikhede	78
Onderwerp 3: Die bemerkingsfunksie	83
Onderwerp 4: Die produksiefunksie	96
Oefenvrae	103

KWARTAAL 4	105
Onderrigplan en formele assessering vir Kwartaal 4	106
Onderwerp 1: Spandinamika en konflikbestuur	106
Onderwerp 2: Inleiding tot menslike hulpbronne	114
Oefenvrae	122

Antwoorde op oefenvrae	123
Kwartaal 1	123
Kwartaal 2	124
Kwartaal 3	127
Kwartaal 4	129

Eksamenvraestelle	131
Vraestel 1	131
Vraestel 2	135

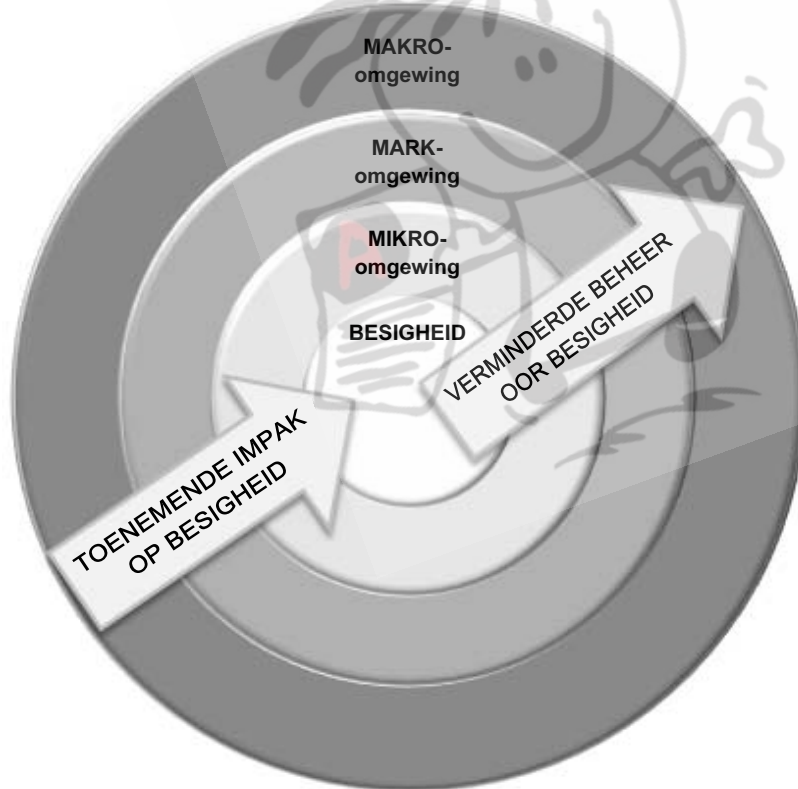
Eksamenmemo's	143
Vraestel 1	143
Vraestel 2	152

Hoe goed ken jy jou werk?	158
--	------------

Hoe nader die omgewing aan die besigheid is, hoe meer invloed het dit op die besigheid en hoe groter is die beheer wat die besigheid daarvoor uitoefen.

Die besigheid het:

- ▶ **meer beheer** oor die **mikro**-omgewing
(die besigheid beheer tot 'n groot mate sy missie en doelstellings, sy bestuurstruktuur, sy hulpbronne en sy kultuur)
- ▶ **minder beheer** oor die **mark**omgewing
(die besigheid het min beheer oor die geleenthede en bedreigings wat kliënte/kliente, verskaffers, mededingers, reguleerders, strategiese bondgenote en vakbonde inhou)
- ▶ **die minste beheer** oor die **makro**-omgewing
(behalwe in die geval van baie groot maatskappye, het besighede geen beheer oor hul makro-omgewing nie en moet eenvoudig net daarop reageer).



VOORBEELDE VAN BEHEER:

Vodacom en Mandy se Koffiewinkel

Vodacom het 'n groot mate van beheer oor sy mikro-, mark- en makro-omgewings:

- ▶ As gevolg van die maatskappy se grootte en sy voetspoor, word dit by baie van die regering se besluitnemingsprosesse rakende telekommunikasie, betrek.
- ▶ Dit beheer baie van die tegnologiese vooruitgang in die makro-omgewing.
- ▶ Dit is baie groot; daarom kan dit ander mededingers in die makro-omgewing se prysvasstelling, bemaking en beleide beheer.
- ▶ Weens groot bestellings en baie voorraad kan dit oor sy verskaffers en verspreiders beheer uitoefen.
- ▶ Dit beheer sy mikro-omgewing goed en verseker die beste gebruik van hulpbronne, wat tot maksimum wins lei.



In teenstelling hiermee het Mandy se Koffiewinkel, 'n plaaslike eetplekkie, baie min beheer oor die makro- en selfs die markomgewing.

- ▶ Dit maak staat op plaaslike kliëntetevredenheid.
- ▶ Dit kan egter sy mikro-omgewing beheer.
- ▶ Dit besluit oor die bestuurstruktuur.
- ▶ Dit bepaal watter hulpbronne gebruik en produkte gelewer word.



ONTWIKKELINGS IN ARBEIDSVERHOUDINGE RAKENDE HUIDIGE BESIGHEIDSPRAKTYK

Arbeidsverhoudinge is 'n term wat verwys na die verhouding tussen werkgewers en werknemers, en/of die liggame (bv. vakbonde) wat hulle verteenwoordig.

ARBEIDSOPTREDE

Arbeidsoptrede is 'n term wat verwys na werknemers se optrede om protes aan te teken teen werkskwersies, bv. werksomstandighede of lae lone.

Arbeidstakings

Arbeidstakings vind plaas wanneer werkers ophou werk en hul lone prysgee om druk op hul werkgewers uit te oefen.

Gewoonlik word daar net na verwys as 'stakings'. Dit kan 'n verlies aan produktiwiteit en 'n verlies aan inkomme vir die stakers se werkgewers tot gevolg hê.

Stakings is wettig (beskermd) wanneer dit deur 'n vakbond uitgeroep word, en eers onderneem word nadat die vakbond:

- ▶ vir 30 dae met die werkgewer onderhandel het
- ▶ die saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys het.

Ander stakings is onwettig (onbeskermd).

Sloerstakings

Gedurende optredes wat **sloerstakings** genoem word, gaan werkers voort met hul werk, maar teen 'n baie stadiger tempo.

Sloerstakings beïnvloed die maatskappy se produktiwiteit en inkomme.

Pikettering

Pikettering vind plaas wanneer werkers deur normale toegang te verhoed, die toegang tot 'n maatskappy se geboue blokkeer (bv. deur 'n samedromming by die ingang).

Pikettering het 'n impak op die werksaamhede van die besigheid en het 'n verlies aan produktiwiteit en inkomme tot gevolg.



Uitsluitings

Uitsluitings vind plaas as gevolg van 'n geskil tussen werkgewers en werknemers, wanneer werkgewers hul werknemers verhoed om die werksplek te betree totdat almal ooreenkom oor die terme en voorwaardes vir werk om te hervat. Geen werk vind plaas totdat 'n ooreenkoms bereik is nie.

DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Die **Wet op Arbeidsverhoudinge** (Nr. 66 van 1995) beskryf die verhouding tussen werknemers en werkgewers.

Dit reguleer die organisatoriese regte van vakbonde en bevorder en vergemaklik kollektiewe bedinging. Dit hanteer ook:

- ▶ stakings
- ▶ uitsluitings
- ▶ werksplekforums
- ▶ alternatiewe geskilbeslegting

Hierdie wet bevorder maatskaplike geregtigheid en billike indiensnemingspraktyke.



WAT IS 'N VAKBOND?

'n **Vakbond** is 'n organisasie wat deur werknemers tot stand gebring word om hul belange deur kollektiewe bedinging te beskerm. (Dit fokus op kwessies soos loonvlakke en werksomstandighede.)

Vakbonde word gevorm om hul lede wat in diens is, se demokratiese regte te beskerm en 'n voorafbepaalde lewenspeil te verseker. Dit onderhandel namens hul lede met werkgewers en mag georganiseerde stakings uitroep.

Die Congress of South African Trade Unions (COSATU) is Suid-Afrika se grootste vakbond.

GESKIEDENIS VAN VAKBONDE

Vakbonde het in Europa ontstaan tydens die **Nywerheidsrewolusie**, waartydens daar baie konflik tussen werkgewers en werknemers was, veral in die myn- en tekstielbedrywe. Die vroeë vakbonde het **ongeskoolde werkers** bv. mynwerkers, verteenwoordig.

Wette het in die **Apartheidsera** van Suid-Afrika die funksionering van swart vakbonde onderdruk. In 1995 is **COSATU (Congress of South African Trade Unions)** gevorm wat 'n kritieke rol in maatskaplike, politieke en ekonomiese verandering in Suid-Afrika gespeel het.

1 Voorbeelde van nywerhede in die tersiêre sektor is die vervoer- en finansiële nywerhede. Daar is ook persoonlike dienste soos haarstilering en huweliksberading. Die regering verskaf ook baie dienste soos onderwys en gesondheidsorg.



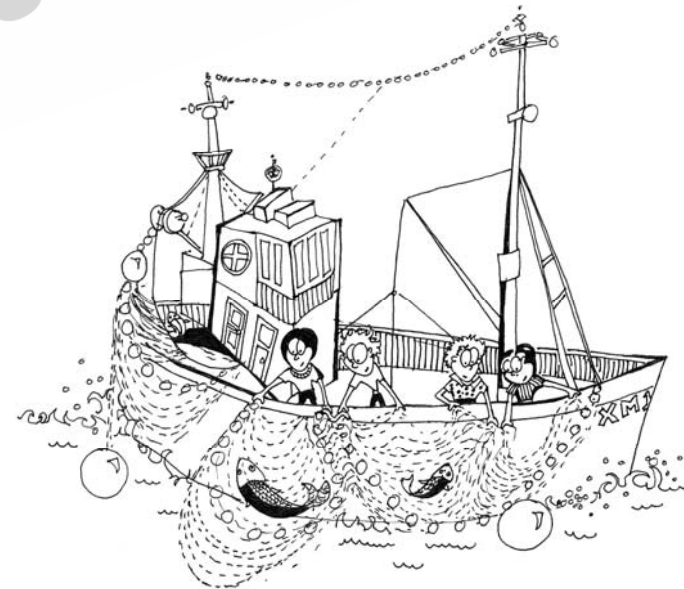
In Graad 10 het jy geleer om die aard van primêre, sekondêre en tersiêre besighede te ondersoek en te klassifiseer.

VERDELING VAN 'N BESIGHEIDSPROSES IN TERME VAN DIE SEKTORE

Besighede in verskillende sektore skakel dikwels met mekaar.

Die tabel hieronder wys hoe die tunabedryf in terme van die besighede in die drie verskillende sektore gesien kan word.

	PRIMÊRE ¹ BESIGHEID	SEKONDÊRE ² BESIGHEID	TERSIÊRE ³ BESIGHEID
Definisie	Ontginning van grondstowwe	Verwerking van grondstowwe	Lewer van klaarprodukt aan mark
Voorbeeld	Vissermanne vang tuna in nette uit die see.	Vis word skoongemaak, ontvel, ontbeen en opgesny. Tuna-stukkies word geblik.	Blikkies tuna word na die winkels vervoer.



OEFENVRAE

VRAAG 1

1.1 Kies die mees korrekte antwoord.

1.1.1 Tantieme is:

- A. die vaste bedrae wat aan die eienaar van 'n stuk intellektuele eiendom betaal moet word.
- B. die vaste bedrae wat aan 'n skrywer of liedjieskrywer betaal moet word.
- C. die persentasie van winste wat aan die eienaar van 'n stuk intellektuele eiendom betaal moet word.
- D. die persentasie van winste wat aan 'n skrywer of liedjieskrywer betaal moet word.

1.1.2 'n Besigheid het volle beheer oor:

- A. werknemers van die besigheid.
- B. die tegnologiese omgewing.
- C. mededingers.
- D. die besigheidsfunksies.

1.1.3 Die Wet op Arbeidsverhoudinge bevorder:

- A. Swart Ekonomiese Bemagtiging.
- B. voortgesette verbetering van werksomstandighede.
- C. stakings en uitsluitings.
- D. maatskaplike geregtigheid en billike indiensnemingspraktyke.

1.1.4 'n Maatskappy in staatsbesit:

- A. word deur die staat besit.
- B. het die staat as die grootste aandeelhouer.
- C. het die staat as die kleinste aandeelhouer.
- D. is 'n maatskappy waarvan 50% van die aandele aan die staat behoort.

(4 × 2 = 8)



1.2 Sê watter van die volgende stellings WAAR is en watter ONWAAR is. Indien 'n stelling ONWAAR is, motiveer jou antwoord deur die stelling te korrigeer.

1.2.1 'n Franchise is wanneer twee besighede bymekaarkom om as 'n nuwe besigheid te funksioneer.

1.2.2 'n Vakbond is 'n organisasie van werknemers wat deur hulle beheer, betaal en bedryf word om hulle te ondersteun en te verteenwoordig.

1.2.3 'n Toename in die inflasiekoers word gesien as 'n verandering in die internasionale omgewing.

1.2.4 Wanneer 'n huurder 'n duur bate huur, kan dit gebruik word sonder om 'n groot finansiële uitgawe aan te gaan.

1.2.5 Omdat 'n eenmansaak belasting in 'n persoonlike kapasiteit betaal, beskerm dit hom/haar van langtermynkontantvloei-probleme as gevolg van belastingverpligtinge. (5 × 2 = 10)

1.3 Gee een woord of frase vir elk van die volgende beskrywings.

1.3.1 Die totale bedrag wat nodig is om 'n besigheid te begin.

1.3.2 Die dokument wat 'n besigheid se aanbieding van aandele wat te koop is, moet vergesel.

1.3.3 Die deel van die winste wat aan die aandeelhouers van 'n maatskappy betaal word.

1.3.4 'n Klagte oor werksomstandighede wat deur 'n werknemer gelê word.

1.3.5 Die situasie waar besighede in een sektor goedere of dienste van 'n ander sektor, of van besighede in dieselfde sektor, koop. (5 × 2 = 10)

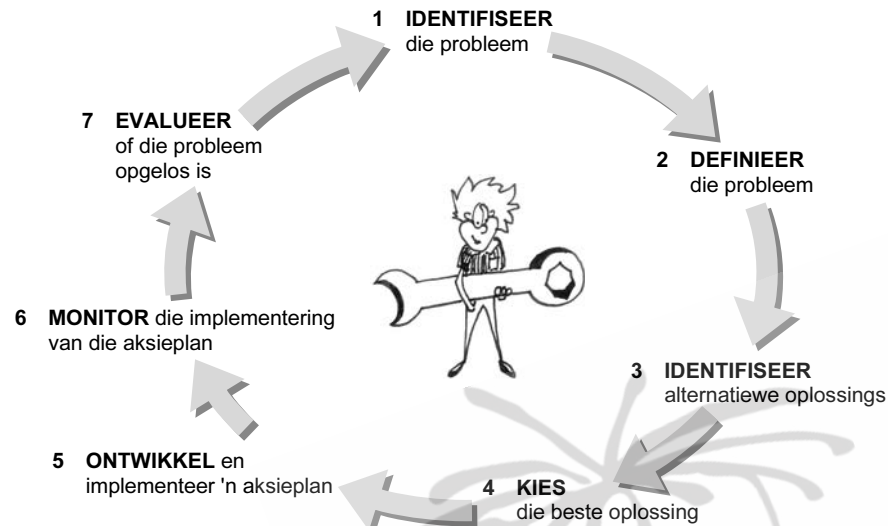
1.4 Voltooi die volgende stellings deur die ontbrekende woord(e) in te vul.

1.4.1 _____ verwys na die samesprekings tussen vakbondlede en werkgewers om oor die regulering van werksomstandighede ooreen te kom.

1.4.2 Beslote korporasies betaal belasting teen 'n vasgestelde koers, en het meer geleenthede om _____ te betaal en vir uitgawes te eis.

1.4.3 'n _____ vind plaas wanneer belasting verminder word of glad nie op bv. bates of inkome betaal hoef te word nie.

2 PROBLEEMOPLOSSINGSIKLUS



Baie van ons gebruik ons inheemse kennis om probleme op te los en besluite te neem. Hierdie kennissisteme is ryk bronne van inligting wat deur generasies van ondervinding ontwikkel is. Dit is diep in ons ingewortel as tradisionele metodes van probleemoplossing in ons families.

Sommige mense spaar byvoorbeeld geld deur dit in 'n stokvel te belê, eerder as om dit in 'n bankrekening te plaas.

'n **Stokvel** is 'n Suid-Afrikaanse spaarklub/-skema waar mense gereeld bydra tot 'n sentrale fonds, waaruit elke lid om die beurt kan onttrek vir 'n spesifieke doel, bv. begrafnis, kruidentersware of beleggings.

PROBLEEMOPLOSSINGSTEGNIEKE

Daar is baie probleemoplossingstegnieke wat in besluitneming gebruik kan word, byvoorbeeld:

- ▶ die Dinkskrum
- ▶ die Nominalegroepstegniek
- ▶ Kragveldontleding
- ▶ die Leëstoelstegniek
- ▶ die Geheuekaartstegniek
- ▶ die Delphi-tegniek
- ▶ die SCAMPER-tegniek

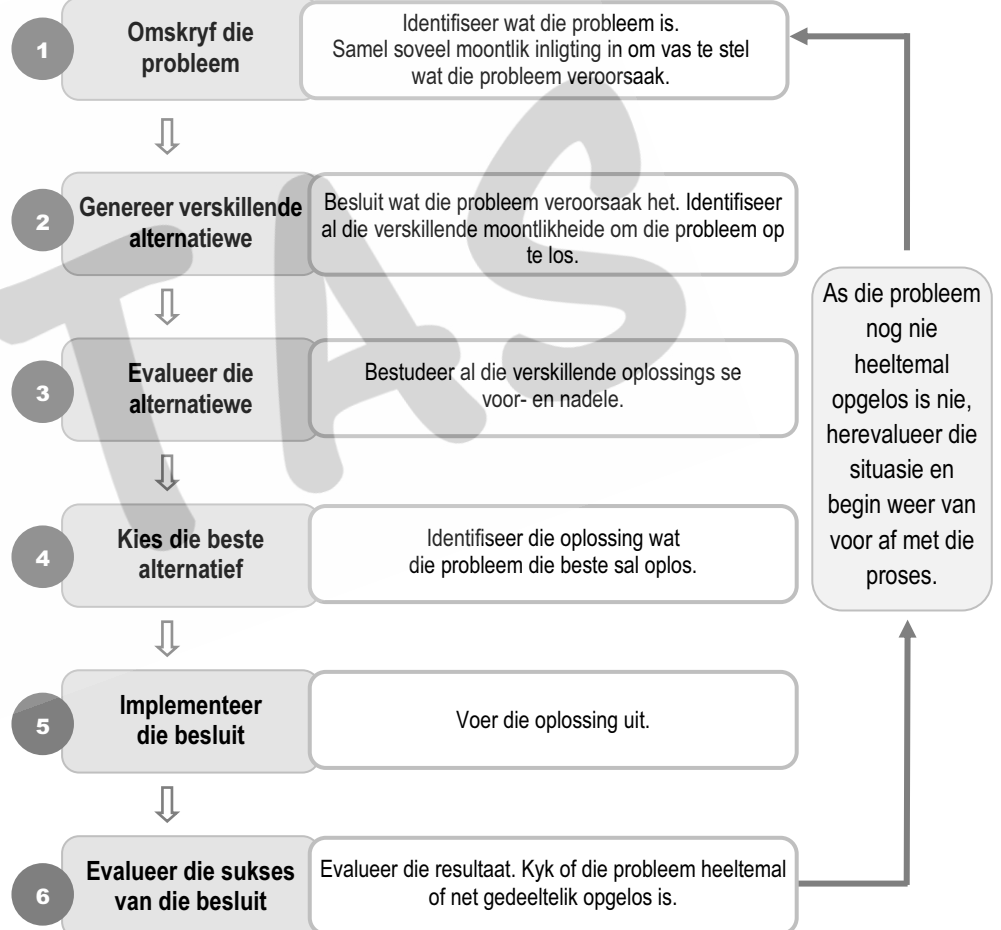
Van hierdie tegnieke word op bl. 40 tot 42 behandel.



DIE BESLUITNEMINGSPROSES

Volgens hierdie benadering is daar ses stappe wat gevolg word om 'n goeie besluit te neem.

Besluitneming vind plaas nadat verskillende opsies oorweeg is en die beste oplossing vir die probleem gekies word.



As die probleem nog nie heeltemal opgelos is nie, herevalueer die situasie en begin weer van voor af met die proses.

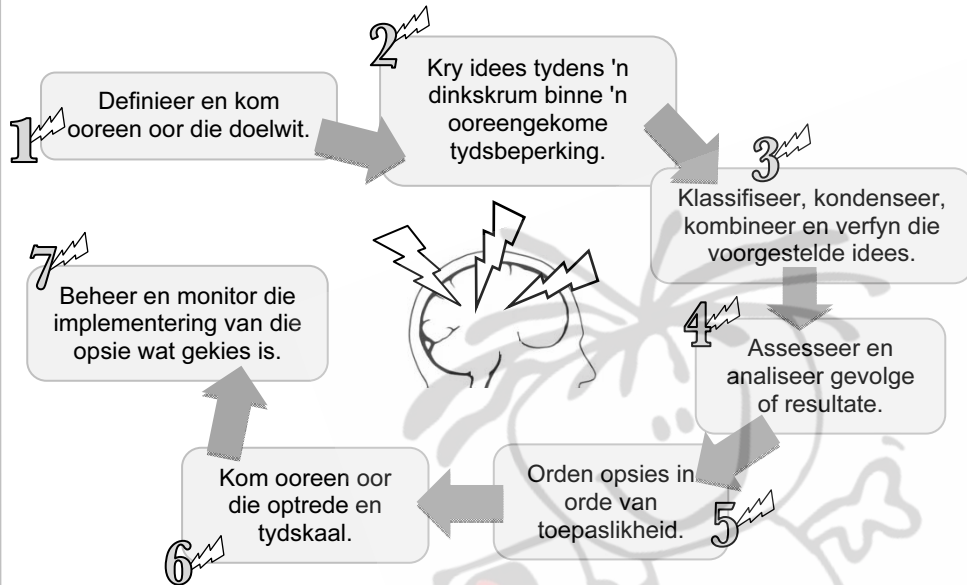
Mense wat hierdie proses suksesvol toepas, toon die probleemoplossingsvaardighede om die volgende te kan doen:

- ▶ die probleem te verstaan
- ▶ oplossings te kry en te vergelyk
- ▶ ingeligte besluite te kan neem

Dinkskrum

Die **dinkskrumproses** is wanneer 'n groep mense probeer om 'n groot aantal kreatiewe idees te genereer om 'n probleem op te los.

Daar is normaalweg sewe stappe in 'n dinkskrumproses.



Die dinkskrumproses kan in enige besigheidsarea toegepas word wanneer daar 'n behoefte is om innoverend en kreatief te wees.

Daar is vier reëls:

Moenie ander mense se idees kritiseer nie.

Verwelkom ongewone idees.

Stel baie idees voor.

Kombineer en verfyn idees.



Dinkskrumsessies word dikwels gehou om besigheidsprobleme op te los. Die persoon wat so 'n dinkskrumsessie fasiliteer, kan met behulp van die volgende aktiwiteite deelnemers aanmoedig om idees te genereer.



Bron: Kevin Eikenberry, [aanlyn], <http://ezinearticles.com/?Eight-Ways-to-Generate-More-Ideas-in-Groups&id=89479>

Nadat baie kreatiewe oplossings voorgestel is, kan dit teen die werklikheid van die besigheidsomgewing geassesseer word.



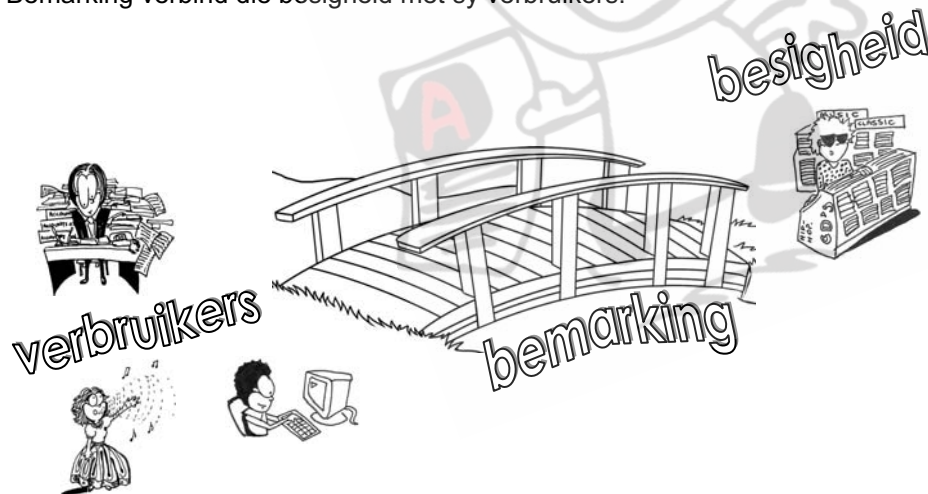
DIE BEMARKINGSFUNKSIE

Bemarking is die proses van beplanning, prysing, promosie en verspreiding van produkte vir verkope aan verbruikers.



Wanneer 'n besigheid sy produkte bemark, probeer dit soveel as moontlik verkoop deur verbruikers aan te moedig om die produkte te koop.

Bemarking verbind die besigheid met sy verbruikers.



Die topbestuur van al die besigheidsfunksies moet die besigheid se bemarkingstrategie gesamentlik ondersteun en goedkeur.

BEMARKINGSAKTIWITEITE

Die **bemarkingsamestelling** is die kombinasie van elemente wat gebruik word om 'n produk te bemark. Daar is vier komponente van die bemarkingsresep, wat 'die vier P's' genoem word, en 'n besigheid behoort 'n beleid te hê waarvolgens elkeen hanteer word.



Besighede sluit dikwels nog 3 P's by die bemarkingsresep in, nl.:



Bemarking behels verskillende aktiwiteite en prosesse, en dit is op sigself 'n deurlopende proses in die besigheid.

VRAAG 3

3.1 Jesse Jamieson het in Kraakvars Koekies se produksieafdeling gewerk, waar hy by die produksie van 'n verskeidenheid gesondheidskoekies vir plaaslike gesondheidswinkels betrokke was. Na vyf maande het hy besluit om van werk te verander en het hy 'n pos by die groot multinasionale maatskappy Crunchex gekry, waar hy by die vervaardiging van ontbytgraanprodukte wat in supermarkte landwyd te koop is, betrokke was.

3.1.1 Identifiseer die produksiestelsels wat Kraakvars Koekies en Crunchex gebruik. (4)

3.1.2 Onderskei breedvoerig tussen die twee produksiestelsels wat deur die twee besighede gebruik word. (28)

/32/

VRAAG 4

4.1 Optifurn BK is 'n tafelfervaardiger. Dit het in Desember 2014, 2 000 eksamentafels geproduseer.

Optifurn BK produksiekoste vir Desember 2014	
Grondstowwe om die eksamentafels te maak	R80 000
Direkte arbeidskoste	R60 000
Versekering	R5 000
Huur van fabriek	R10 000
Waardevermindering van vervaardigingsaanleg	R5 000
Schoonmaakmiddels	R8 000
Water en elektrisiteit	R12 000

Bestudeer die inligting hierbo rakende die besigheid se produksiekoste en beantwoord dan die volgende vrae deur al jou berekeninge te toon.

4.1.1 Bereken die vaste kostes vir die maand. (5)

4.1.2 Bereken die veranderlike kostes vir die maand. (6)

4.1.3 Bereken die totale produksiekoste vir die maand. (4)

4.1.4 Bereken die eenheidskoste van een eksamentafel. (3)



4.2 Bereken die gelykbreekpunt deur van die volgende inligting gebruik te maak.

Verkoopprijs per eenheid	R20
Veranderlike kostes per eenheid	R8
Vaste kostes	R12 000

(5)

4.3 Lees die gevallestudie hieronder en beantwoord die vrae wat daarop volg.

'n Onderzoek na uitkontraktering as opsie

'n Plaaslike entrepreneur produseer en versprei 'n gratis brosjure aan die gemeenskap. Hy steun op advertensies vir 'n inkomste.

Die entrepreneur het besluit om sommige van die werk in die produksie van die brosjure uit te kontrakteer. Die kontrak vir die uitgekонтakteerde werk lees dat hy die kontrakteur R500 vir elke 1 000 brosjures sal betaal.

Sy huidige uitgawes sluit in:

- huur van masjinerie = R2 000 per maand
- skryfbehoeftes (papier en ink) = R1 500 per maand
- arbeid (deeltjyd: twee keer per week) = R300 per week
- aflewering van brosjures (slegs wanneer geproduseer is) = R1 000
- selfoon = R500
- water en elektrisiteit = R1 000.

Hy wonder of hierdie uitkontraktering werklik 'n lewensvatbare opsie is.

4.3.1 Gee 'n opsomming van die volgende tipes kostes in die gevallestudie:

(a) vaste kostes (b) veranderlike kostes (6)

4.3.2 Bepaal die volgende.

(a) Bereken die totale produksiekoste van 5 000 kopieë van die brosjure. (5)

(b) Bereken die wins van hierdie besigheid as die entrepreneur 'n totaal van R11 000 van adverteerders kry. (4)

(c) Wat was die eenheidskoste in die proeflopie-maand? (3)

(d) Indien jy die entrepreneur was, sou jy die brosjure self geproduseer het of sou jy die produksie daarvan uitkontrakteer? Verduidelik jou besluit deur die twee opsies te vergelyk. (8)

/49/

TOTAAL: 135

KONFLIKBESTUUR

DEFINISIE VAN KONFLIK

Konflik is die botsing van opinies/idees in die werkplek.

Bestuurders moet seker maak dat konflik tussen werknemers nie die produktiwiteit van die besigheid beïnvloed nie. Daar is drie tipes konflik:



Intrapersoonlike konflik is konflik binne 'n persoon self.

Interpersoonlike konflik is konflik tussen twee of meer persone.



Intergroepskonflik is konflik tussen twee of meer groepe.

Om konflik op te los, moet na die oorsaak daarvan gekyk word.

MOONTLIKE OORSAKE VAN KONFLIK IN 'N SPAN

- ▶ Verskillende persoonlikhede
- ▶ Swak kommunikasie
- ▶ Wedywering
- ▶ Ignorering van reëls of prosedures
- ▶ Swak stelsels en prosedures
- ▶ Werklading en stres/Onrealistiese verwagtinge
- ▶ Verwarring rondom skedulering en spertye
- ▶ Onduidelike verantwoordelikhede
- ▶ Verwarring met persoonlike doelwitte
- ▶ Onvoldoende hulpmiddels
- ▶ Voortdurende verandering



TEORIEË OOR KONFLIKBESTUUR

Konflikbestuur beteken om verskille op 'n regverdige en doeltreffende manier te hanteer.

Daar is twee hoofbenaderings tot konflikbestuur: die **stylgebaseerde benadering** en die **belange-gebaseerde rasonale verwantskapsbenadering**.

Die stylgebaseerde benadering tot konflikbestuur

Die aanname van **stylgebaseerde benadering tot konflikbestuur** is dat mense verskillende style het waardeur hulle verkies om konflik op te los. Dit word gemeet aan die mate van samewerking en selfgeding wat hulle aan die dag lê.

Mense gebruik gewoonlik een van die volgende style van konflikbestuur wat verskillende grade van doeltreffendheid het. Party is egter ook meer geskik in sekere situasies as ander.



DOMINEREND

- Bestuurder werk vanuit 'n magposisie.
- Bestuurder sien ander mense se opinies en behoeftes oor en fokus op hom/haarself.
- Hierdie styl kan doeltreffend wees waar daar 'n groot verskil in kundigheid en kennis is.



TEGEMOETKOMEND

- Bestuurder heg groot waarde aan die opinies van ander en 'n laer waarde aan sy/haar eie opinies.
- Bestuurder kan hierdie styl gebruik om tyd te wen om die situasie te evalueer voordat 'n finale besluit geneem word.
- Hierdie styl is geskik wanneer vrede van groter belang is as om te wen, maar dit kan tot ondoeltreffendheid lei.



ONTWYKEND

- Bestuurder heg nie 'n groot waarde aan enigiemand nie.
- Bestuurder skuif betwisbare besluite af op ander sodat dit lank neem om by 'n oplossing uit te kom.
- Hierdie styl kan doeltreffend wees as die aangeleentheid nie belangrik is nie, maar dit is gewoonlik ondoeltreffend.



MIDDEWEGSOEKEND

- Bestuurder redeneer dat elkeen kan gee en neem.
- Bestuurder verwag ook om te moet toegee, en wil net 'wen' waar hy/sy voel dit is 'n belangrike saak.
- Hierdie styl is nuttig waar die koste van konflik hoog is of waar die opponente ewe sterk is.



SAMEWERKEND

- Bestuurder probeer om 'n wen-wen oplossing te kry wat vir al die partye aanvaarbaar is.
- Bestuurder wil inligting uitruil en verskille vergelyk.
- Hierdie styl is nuttig wanneer die uitkoms te belangrik is om deur 'n doorgewone kompromis bereik te word.

WETGEWING RAKENDE MENSLIKE HULPBRONNE

WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (WAV)

Die **Wet op Arbeidsverhoudinge** (66 van 1995) bevorder billike indiensnemingspraktyke deur die verhouding tussen werknemers en werkgewers te beskryf.

Hierdie Wet:

- ▶ bevat kodes van goeie praktyk
- ▶ reguleer vakbonde se regte
- ▶ hanteer stakings en uitsluitings
- ▶ hanteer werkplekforums



Hierdie Wet kom ter sprake wanneer daar enige dispute sou wees oor die maatskappy wat 'n nuwe werknemer werf waar 'n ou werknemer voel hy/sy is gekwalifiseerd om die werk te doen. Die vakbonde sou namens die werknemer kon optree en sê dat hy/sy die kans gegun moet word om die pos te vul.

WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (WBDV)

Die **Wet op Basiese Diensvoorwaardes** (75 van 1997) beskerm werknemers teen onbillike werksomstandighede.

Hierdie Wet:

- ▶ reguleer minimum lone asook werksure
- ▶ reguleer verlof
- ▶ reguleer hoe diens beëindig mag word
- ▶ verbied die indiensneming van kinders asook gedwonge arbeid



WAV

WBDV

WET OP GELYKE INDIENSNEMING (WGI)

Die **Wet op Gelyke Indiensneming** (55 van 1998) bevorder gelykheid in die werkplek.

Dit is geïmplementeer om die feit om te keer dat besighede voor 1994 op grond van geslag, ouderdom of ras teen mense kon diskrimineer.

Hierdie Wet:

- ▶ bevorder gelyke geleenthede en billike behandeling van almal
- ▶ verhoed onregverdige diskriminasie op grond van ras, geslag of gestremdheid
- ▶ gee 'n oorsig oor regstellende maatreëls vir maatskappye en vereis dat maatskappye hul arbeidsmag herstruktureer om die demografie van die land te weerspieël
- ▶ gee 'n oorsig oor die monitorproses, toepassing en wetlike proses rakende gelyke indiensneming.



Wanneer 'n maatskappy nuwe mense werf, is dit 'n geleentheid vir daardie maatskappy om sy indiensnemingskwotas volgens die Wet op Gelyke Indiensneming reg te stel.

WGI

DIE WET OP VERGOEDING VIR BEROEPS- BESERINGS EN -SIEKTES (WVBS)

Die **Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -Siektes** (61 van 1997) hanteer die regte van werkers wat beserings of siektes opdoen, en die verantwoordelikhede van hul werkgewers.

Hierdie Wet:

- ▶ gee 'n oorsig oor die voorwaardes vir vergoeding indien 'n werknemer 'n besering opdoen
- ▶ gee 'n oorsig oor die voorwaardes vir vergoeding indien 'n werknemer 'n siekte opdoen
- ▶ gee 'n oorsig oor die voorwaardes vir vergoeding indien 'n werknemer aan diens sterf
- ▶ vereis dat werkgewers maandeliks tot 'n fonds bydra.



WVBS

OEFENVRAE

VRAAG 1

1.1 Gee EEN woord of frase vir elk van die volgende beskrywings.

1.1.1 Die proses om kandidate met die korrekte vaardighede, kwalifikasies en persoonlikheid vir 'n spesifieke pos te lok

1.1.2 Die interaksie tussen mense wat in spanverband werk

1.1.3 'n Verkose groep werkers in 'n organisasie wat die belange van die werkers in onderhandelinge met die bestuur bevorder

1.1.4 'n Ooreenkoms in 'n groep wat vir al die lede van die groep aanvaarbaar is

1.1.5 'n Kontrak wat uitspel wat 'n werknemer in ruil vir 'n salaris moet doen (5 × 2 = 10)
/10/

VRAAG 2

2.1 Wat is die VYF stadiums, volgens Bruce Tuckman, waardeur 'n span gewoonlik gaan om 'n projek suksesvol af te handel? (20)

2.2 Wat is die DRIE hoofrolle vir spanlede wat Belbin onderskei? (6)

2.3 Wat is die verwantskap tussen die MBTI-vraelys (MBTI) en Jung se sielkundige kategorieë? (2)

2.4 Die kurator en die dirigent is twee voorbeelde van die kategorieë in die MTR-i. Wat is die verskil tussen hierdie twee rolle? (4)

2.5 Vir wie sou die Margerison-McCann Spanbestuurprofiel nuttig wees, en hoekom? (4)

2.6 Wanneer is 'n ontwykende bestuurstyl doeltreffend, en wanneer nie? (4)

2.7 Noem DRIE beginsels van die BGR-benadering tot konflikbestuur. (6)

2.8 Wat kan 'n bestuurder doen as 'n konfliktsituasie te moeilik is om te hanteer? (2)
/48/

VRAAG 3

3.1 Noem die SEWE stappe in die keuringsprosedure. (14)

3.2 Noem AGT aspekte wat in 'n indiensnemingskontrak ingesluit moet word. (8)

3.3 Verduidelik hoekom die bedrag wat maandeliks in 'n werknemer se bankrekening inbetaal word, nie dieselfde as sy/haar bruto maandelikse salaris sal wees nie. (10)

3.4 Verduidelik die verskil tussen *stukwerk* en *tydverwante* werk. (4)
/36/

VRAAG 4

Lees die volgende scenario:



Peanut Press is 'n drukkerij wat met nuwe tegnologiese ontwikkelings voorbly. Na 'n gedetailleerde werksanalise besef Singa, die produksie-toesighouer van hierdie maatskappy, dat die besigheid werknemers kort wat die nodige kwalifikasies het om met die nuwe gespesialiseerde drukkers-masjiene te werk. Singa het die menslike hulpbronne-departement genader en hulle het saam besluit dat daar twee moontlike strategieë gevolg kan word: opleiding vir die huidige werknemers van Peanut Press of om nuwe werknemers te werf en te keur.

Jy is as 'n konsultant gehuur om vir Singa en die menslike hulpbronne-departement te verduidelik hoe die land se arbeidswetgewing hul besluitneming kan beïnvloed.

4.1 Hoe sou jy die Wet op Gelyke Indiensneming en die impak daarvan in hierdie situasie, aan Singa en die menslike hulpbronne-departement verduidelik? (8)

4.2 Verduidelik die Wet op Arbeidsverhoudinge aan hulle en waarom dit in hierdie situasie in ag geneem moet word. (8)
/16/

TOTAAL: 110