TELEMATIESE SKOLE PROJEK

2025 VAKWERKBOEK
Graad 11

BESIGHEIDSTUDIES

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

Western Cape Government
FOR YOU
Education

Stellenbosch
UNIVERSITY
IYUNIVESITHI
UNIVERSITEIT

UITSAAI SESSIES

GRAAD 11

Besigheidstudies Telematiese Aanbiedinge

Sessie	Datum	Tyd	Onderwerp
1	27 Mei 2025	15:00 – 16:00	Verkryging van besighede
2	28 Augustus 2025	16:00 – 17:00	Spanstadia en konflikbestuur

SESSIE 1: VERKRYGING VAN BESIGHEDE

INLEIDING

'n Besigheidsgeleentheid is in wese 'n kans vir iemand om 'n besigheid te begin wat inkomste kan genereer, wat hulle in staat stel om geld te maak deur produkte of dienste te verkoop. Dit kan kom deur 'n behoefte in die mark raak te sien, soos 'n produk wat mense wil hê, maar nie kan kry nie, of 'n diens wat die lewe makliker kan maak. Entrepreneurskap is die proses om hierdie besighede te skep en te bou. Dit behels die neem van finansiële risiko's, soos om geld aan voorrade te spandeer, 'n spasie te huur of werknemers aan te stel, alles in die hoop om wins te verdien, wat die geld is wat gemaak word nadat koste gedek is.

Entrepreneurs is altyd op soek na nuwe maniere om geld te verdien en probleme op te los deur besigheid. Hulle neem dikwels risiko's - soms groot - wanneer hulle iets nuuts begin, want daar is geen waarborg dat hul idee suksesvol sal wees nie. Maar vir sommige entrepreneurs, in plaas daarvan om 'n nuwe besigheid van nuuts af te begin, kan dit slimmer wees om 'n bestaande besigheid te koop.

SESSIE 1: VERKRYGING VAN BESIGHEDE

ONDERWERP OORSIG:

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Stel/Verduidelik die redes waarom entrepreneur's mag besluit om ‘n bestaande besigheid te koop
- Bespreek/Beskryf die voordele en nadele van ‘n konsessie-onderneming
- Bespreek/Beskryf die kontraktuele implikasiesvan ‘n konsessie-onderneming
- Bespreek/Beskryf die Voordele en nadele van uitkontraktering
- Bespreek/Beskryf die kontraktuele implikasies van uitkontraktering
- Bespreek/Beskryf die Voordele en nadele van verhuring.
- Bespreek/Beskryf die kontraktuele implikasies van verhuring.

SLEUTELKONSEPTE

- Konsessie-onderneming (konsessie-onderneming): ‘n Bemarkingskonsep waarmee die konsessie-gewer toestemming verleen aan ‘n konsessie-nemer om sy besigheidsmodel, handelmerk, kennis, intellektuele eindom en regte te gebruik en sy handelsmerk produkte en dienste te verkoop
- Konsessie-gewer: die persoon of maatskappy wat die besigheidsmodel en verwante handelsmerke besit.
- Verhuring: ‘n kontrak wat die terme uitstippel waaronder een party instem om goedere of dienste te huur wat deur die ander persoon besit word.
- Verhuurder: die persoon wat die verhuring aan ‘n ander persoon doen.
- Huurder: ‘n Persoon wat die eiendom of grond huur by die verhuurder.
- Uitkontraktering: is ‘n ooreenkoms waarby een maatskappy die dienste
- of goedere van ‘n ander persoon huur wat intern deur die personeel van
- die maatskappy gedoen kon word.
- Winsgewend: ‘n besigheid is winsgewend wanneer dit ‘n wins maak, of waarskynlik gaan maak.

1. Redes waarom entrepreneur's mag besluit om ‘n bestaande besigheid te koop

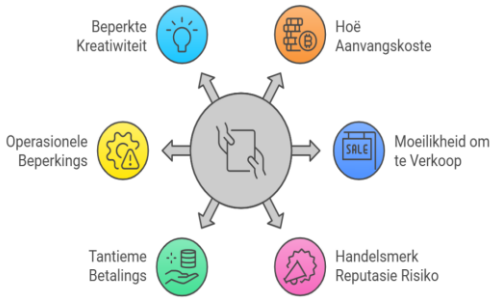


VERKRYGING VAN BESIGHEDE

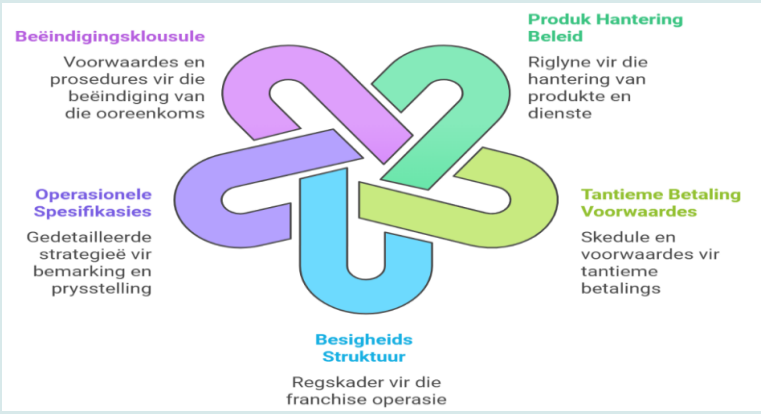
2. Voordele & nadele van Konsessie-ondernemings

Voordele	Nadele



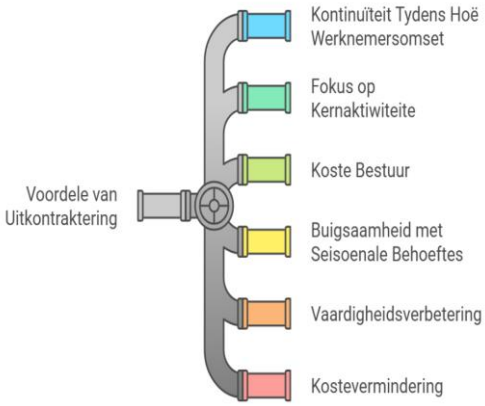


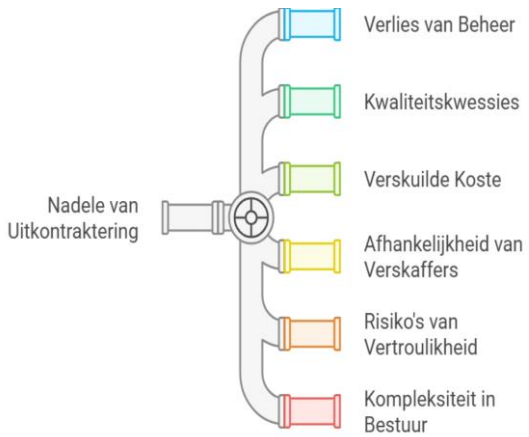
3. Kontraktuele implikasies van Konsessie-ondernemings



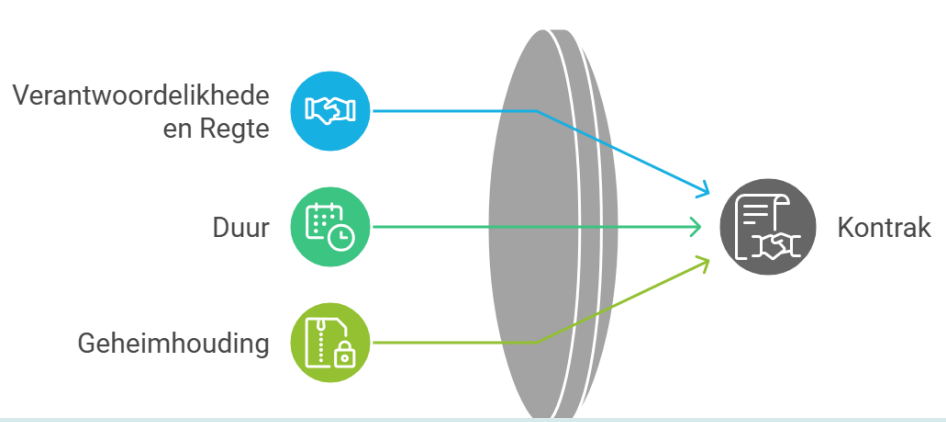
4. Voordele en nadele van Uitkontraktering

Voordele	Nadele



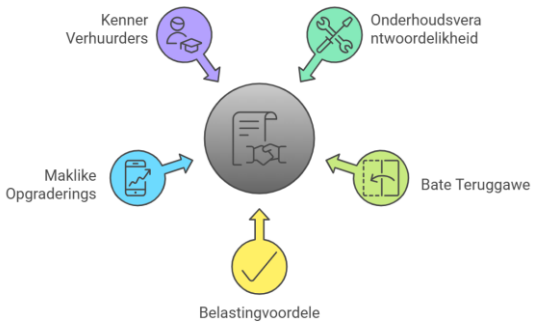


5. Kontraktuele implikasies van Uitkontaktering



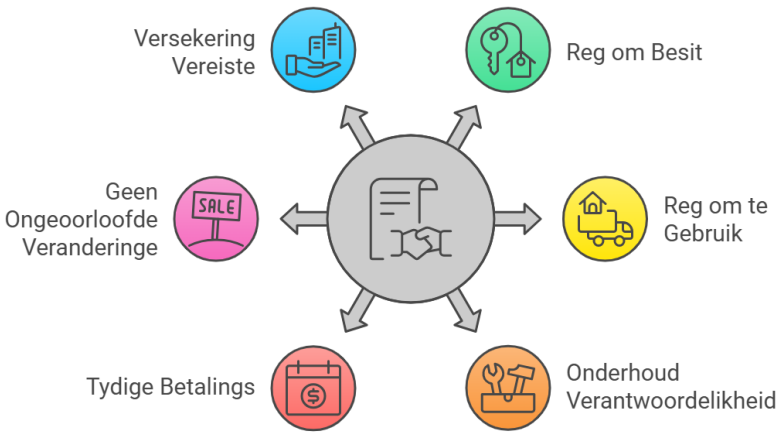
6. Voordele en nadele van verhuring

Voordele	Nadele





7. Kontraktuele implikasies van verhuring



8. KONSOLIDASIE VRAE

8.1 Lees die onderstaande scenario en antwoord die vrae wat volg:

The Fish & Chips Co. konsessie-onderneming is een van die vinnigste groeiende en mees gewilde kitskos besighede. Oor die jare het The Fish & Chips Co ‘n reputasie opgebou dat hulle ruim porsies vis en vars gebakte skyfies teen bekostigbare pryse bedien. The Fish & Chips Co. konsessie-onderneming bied een van die laagste aanvangskoste aanbiedinge in sy mark, sowel as lae vaste tantieme en vinnige opbrengs op beleggings.

Die konsessie-onderneming-gewer teken ‘n konsessie-ooreenkoms wat beleide stipuleer waar volgens die produk en diens beheer moet word. Die ooreenkoms stipuleer ook die tantieme en die datum van betaling. Die konsessie-onderneming ooreenkoms lys ook die bedryfspesifikasies soos die bemarking strategie en die prysbeleid.

1.1 Haal DRIE kontraktuele implikasies van konsessie-ondernemings uit die bostaande scenario aan. (3)
1.2 Verduidelik enige TWEE ander kontraktuele verrpligtinge van konsessieondernemings. (4)
1.3 Brei uit oor die betekenis van konsessie-ondernemings. (4)
1.4 Adviseer The Fish & Chips Co oor die impak van konsessie-ondernemings as ‘n wyse om ‘n besigheid te verkry. (8)

8.2.: Opstel-tipe vraag

Entrepreneurs' wat hul eie besighede begin het. misluk soms om die besigheid volhoubaar te bedryf. Sommige entrepreneurs verkies om eerder ‘n bestaande besigheid te koop, waar hulle dan ook kontrakte teken, afhangende van die tipe verkryging van ‘n besigheid wat hulle sou verkies om te koop. Konsessie-ondernemings en verhuring is ander moontlike geleenthede wat beskikbaar is vir oorweging deur entrepreneurs. Voornemende besigheidseienaars moet ook bewus wees van die
kontraktuele implikasies van elke verkryging van ‘n besigheid.

Skryf ‘n opstel oor verkryging van besighede en gee aandag aan die volgende aspekte:
- Beskryf kortliks die voordele van konsessie-ondernemings.
- Verduidelik VIER redes waarom ‘n bestaande besigheid gekoop word.
- Bespreek die nadele van verhuring.
- Adviseer besighede oor die kontraktuele implikasies van verhuring.

SESSIE 2: SPAN STADIA & KONFLIK BESTUUR

INLEIDING

In enige groep, of dit nou 'n sportspan, skoolprojek of werkplek is, gaan mense deur verskillende stadiums terwyl hulle saamwerk. Hierdie stadiums van spanontwikkeling - vormingsfase, stormfase, normering, prestasie en rou stadium - help groepe om van vreemdelinge na effektiewe vennote te beweeg. Maar spanwerk is nie altyd glad nie; Konflik kan ontstaan, veral as spanlede mekaar en hul sterk punte leer ken. Die positiewe bestuur van konflik is die sleutel om die span op koers te hou. Wanneer jy hierdie stadiums verstaan en hoe om meningsverskille te hanteer, is jy beter toegerus om 'n sterk, verenigde span te bou. Om te leer oor spanstadiums en konflikhantering sal jou help om 'n beter leier en spanmaat te word, vaardighede wat noodsaaklik is op skool, by die werk en in die alledaagse lewe.

ONDERWERP OORSIG

- Verduidelik/Bespreek die belangrikheid van spanwerk
- Beskryf kortliks/Noem/Verduidelik die stadiums van spanontwikkeling
- Identidiseer die stadiums van spanontwikkeling uit gegewe scenarios/stellings/gevallestudies
- Verduidelik kortliks/Bespreek die redes waarom besighede gebruik maak van spandinamika teorieë
- Definieer die term konflik
- Identifiseer die oorsake van konnfik uit gegewe scenario's/ gevallestudies
- Kies een van die bogenoemde konflikbestuur teorieë en regverdig die redes waarom besighede dit moet gebruik om besigheidsprobleme op te los
- Beskryf kortliks/Noem/Verduidelik die funksies van werkplekforums
- Verduidelik die verskille tussen vakbonde en werkplekforums

SLEUTEL KONSEPTE

- **Span**: 'n groep mense wat georganiseerd saamwerk
- **Spanwerk:** 'n gesamentlike aksie deur 'n groep mense waar elke persoon daarna streef om 'n gemeenskaplike doelwit te bereik.
- **Vormingfase**: Dit begin wanneer die span mekaar vir die eerste keer ontmoet.
- **Normfase**: 'n Span beweeg in die normfase in as hulle begin om meer effektief as 'n span, saam te werk.
- **Prestasiefase**: Die span funksioneer op die hoogste vlak van prestasie en groei.
- **Rou of ontbindingfase**: Die ontbindingfase kom voor aan die einde van die projek wanneer die span ontbind en in verskillende rigtings gaan.
- **Konflik**: dit is verskille of onenigheid of disharmonie of botsings tussen persone.
- **Konflikbestuur**: die planne wat ons maak om konflik te voorkom of op te los.
- **Konsensus:** die proses wat deur 'n groep gebruik word om saam te stem, nadat feite bespreek is en die groep saamstem oor die beste besluit.
- **Grief: '**n Bekommernis of klagte by die werk, byvoorbeeld, diskriminasie of werkslading.

SPAN STADIA & KONFLIK BESTUUR

Belangrikheid van spanwerk

Bemagtiging van Werknemers
Spanwerk bemagtig individue deur 'n gevoel van eienaarskap en bydrae te bevorder.

Werkbevrediging
Samewerkende omgewings verhoog moraal en vervulling onder spanlede.

Verbeterde Gehalte
Samewerkende pogings lei tot hoër standaarde en beter resultate.



Verhoogde Produktiwiteit
Spanwerk verbeter doeltreffendheid en produksie deur kollektiewe pogings te benut.

Organisatoriese Effektiewe
Spanwerk verbeter die algehele organisatoriese prestasie en doelwitbereiking.

2. Stadia van span ontwikkeling

Vormingsfase



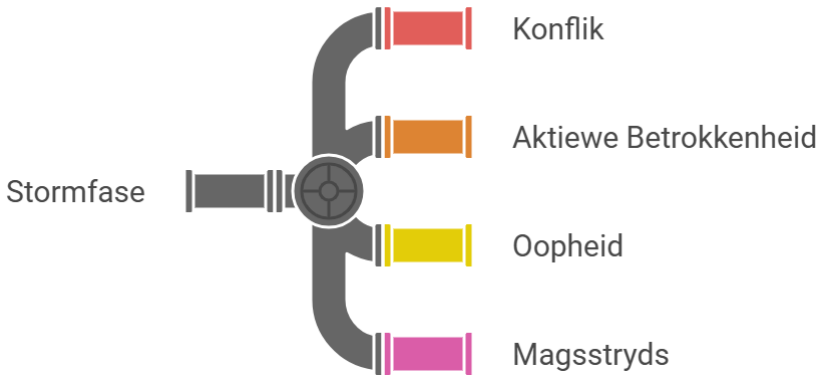
Spanlede Ontmoet
Spanlede kom vir die eerste keer bymekaar

Selfbewustheid
Lede reflekteer oor hul eie identiteite

Toon Goeie Gedrag
Lede vertoon positiewe gedrag om ander te beïndruk

Beplan Take en Rolle
Lede strategiseer oor taaktoewysing en roltoewysing

Stormfase



SPAN STADIA & KONFLIK BESTUUR

Normfase

Duidelike Rolle

Elke lid verstaan en aanvaar hul verantwoordelikhede.

Ambisie

Spanlede het ambisie om saam te werk vir die sukses van die span.

Konsensus

Die span kom tot 'n ooreenkom en bereik konsensus.



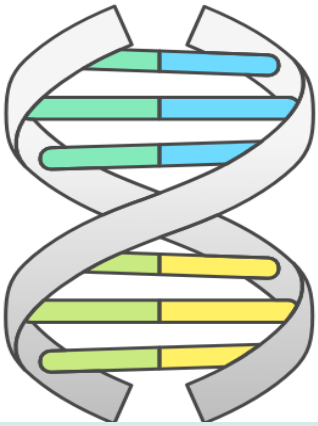
Motivering

Lede is gemotiveerd en is trots op hul werk.

Prestasie fase

Bewustheid van Strategieë

Onafhanklike Koers



Gedelegeerde Toesig

Selfbestuurde Besluitneming

Rou/Ontbindingfase

Fokus op Taak Voltooiing

Klem op die voltooiing van alle take

Span Opbreek

Span ontbind na die projek eindig

Individuele Funksionering Uitdagings

Lede sukkel om onafhanklik te werk

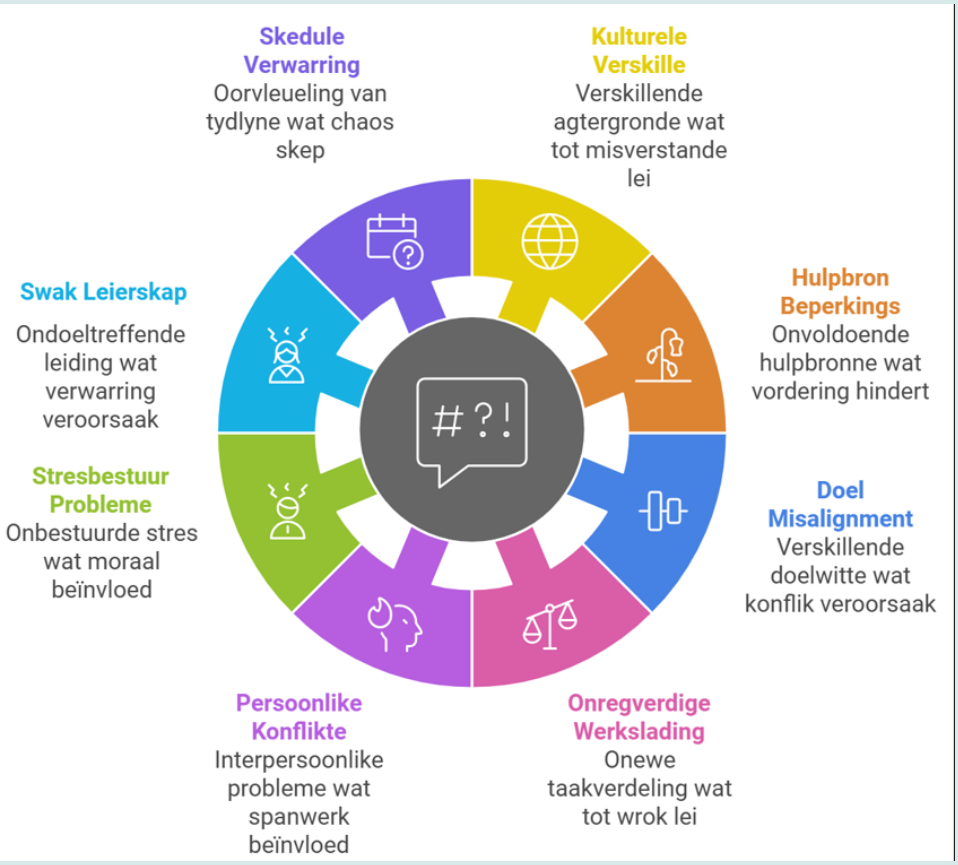
Finale Taak Voltooiing

Alle take word voltooi voordat ontbinding

3. Betekenis van Konflik

- Konflik word gedefinieer as ‘n verskil tussen individue.
- Dit kan wissel van ‘n geringe verskil van opinie tot ‘n volskaalse wen-of-verloor, emosioneel belaaide, konfronterende onenigheid.
- Konflik kan lei tot stres en lei tot skinder, vermyding, en vyandigheid.
- Konflik trek werknemers se aandag van hul werk af, en moet opgelos word.
- Konflik kan beskou word as ‘n negatiewe situasie, alhoewel, as die konflik reg bestuur word kan dit lei tot beter spanprestasie.

4. Oorsake van Konflik



SPAN STADIA & KONFLIK BESTUUR

5. Betekenis van werksplek forums

- 'n Werkplekforum is 'n verkose organisasie wat bestaan uit werknemers in 'n spesifieke werkplek.
- Werkplekforums kan gevorm word wanneer daar 100 of meer werknemers is.
- As werknemers besluit om sodanige forum te stig, moet dit verteenwoordigend wees van al die werknemers in die werkplek

6. Funksies van werksplek forums



7. Verskille tussen vakbonde en werksplek forum



8. KONSOLIDASIE

8.1 Lees die onderstaande scenario en antwoord die vrae wat volg:

HERDINK & HERGEBRUIK (HH)

Lesedi, Siya en Kobe het 'n herwinningsprojek begin wat bekend staan as Herdink & Hergebruik. Lesedi het altyd die ander lede se idees bevraagteken omdat hy die bestuurder wil wees. Die spanlede het uiteindelik tot 'n ooreenkoms gekom en konsensus bereik om vorentoe te beweeg.

8.1.1. Identifi seer TWEE stadiums van spanontwikkeling wat HH ervaar het. Motiveer jou antwoord deur aan te haal uit die bostaande scenario. Gebruik die onderstaande tabel as 'n gids om **VRAAG 8.1.1** te antwoord

Stadium van Span Ontwikkeling	Motivering
1.	
2.	

8.1.2 Verduidelik TWEE ander stadiums van spanontwikkeling.

8.2 Definieer die begrip Konflik **(2)**

8.3. Lees die onderstaande scenario en antwoord die vrae wat volg.

CHEEKY SJOKOLADES (CS)

Cheeky Sjokolades het 200 werknemers in diens. Die werknemers is ongelukkig oor die tekort aan hulpbronne. Daar is oor 'n gebrek aan kommunikasie tussen die bestuur en die personeel. Bestuur het voorgestel dat hulle 'n werkplekforum gebruik word om die konflik in die werkplek op te los.

8.3.1 Haal TWEE oorsake van konflik aan uit die bostaande scenario. (2)

8.3.2 Verduidelik ander oorsake van konflik in die werkplek. (8)

8.3.3 Bespreek die funksies van werksplek forums. (4)