

# eish!



NORTH-WEST UNIVERSITY  
YUNIBESITHI YA BOKONE-BOPHIRIMA  
NOORDWES-UNIVERSITEIT

VOLUME 1 NR. 2 September 2007

Die kwartaallike personeelblad vir die mense van die NWU

## Help ons dink aan 'n slagspreuk vir ons nuwe logo!

Noudat die Raad die handelsmerk-implementeringsplan goedgekeur het, gaan dit voor die wind met die ontwikkeling van die Noordwes-Universiteit se nuwe handelsmerk. Gedurende die volgende paar maande sal die nuwe logo en die handelsmerk met trots hul plekke inneem op die NWU se skryfbehoeftes, aanwysingsborde, bemerkings- en kommunikasiemateriaal, sertifikate, kleredrag, seremoniële drag en ander handelsmerk-raakpunte.

'n Kompetisie om 'n slagspreuk te vind wat die nuwe logo en handelsmerkkern komplementeer, sal in September 2007 geloods word as deel van die handelsmerk-ontwikkelingsplan. Personelede en studente sal die geleentheid gebied word om 'n slagspreuk te help uitdink en in aanmerking te kom vir 'n kontantprys van R5 000.

'n Slagspreuk is 'n institusionele posisionerende idee wat die wese van die handelsmerk vasvang en duidelik maak. Dit druk die handelsmerk se betekenis op so 'n manier uit dat dit maklik herken en onthou sal word.

Die huidige slagspreuk "ons doen dit reg, doing it right, re dira sentle" is ná die samesmelting maar vóór die finalisering van die NWU se handelsmerkstrategie ontwikkel. Met die finale handelsmerkstrategie in plek, het die tyd aangebreek om 'n kragtige nuwe slagspreuk te vind wat saam met die logo en die handelsmerkkern gebruik kan word.

Wanneer 'n finale posisionerende slagspreuk gekies en op ooreengekom is, sal dit deur die Institusionele Kantoor en die drie kampusse gebruik word vir institusionele boodskapoordrag en handelsmerkvestiging. "Die Verenigde handelsmerkposisionerende slagspreuk is onontbeerlik as ons daarin wil slaag om die NWU-handelsmerk in die mark te onderskei," sê me Phumzile Mmope, Uitvoerende Direkteur: Korporatiewe Sake en Ontwikkeling.

Totdat die NWU 'n verenigde slagspreuk het, kan geen kampsuslagspreuk gebruik word vir enige institusionele boodskapoordrag of handelsmerkvestiging nie. Hierdie slagspreuke, byvoorbeeld "waar ons graadkry met lekkerkry klaarkry", "where leaders learn" en "get the degree that gets you the job" behoort beperk te word tot kampsuspesifieke studente- en alumni-aktiwiteite en reklamegerigte bemerkingsgeleenthede.

Hier is agtergrondinligting oor die handelsmerkkern van die NWU en die belangrikheid om 'n sterk, duidelike en lewenskragtige handelsmerk te bou.

### Wat is 'n handelsmerk?

'n Handelsmerk is 'n naam, term, teken, simbool, ontwerp, of kombinasie daarvan, wat daarop gerig is om die goedere of dienste van 'n verkoper of groep verkopers te identifiseer en om dit van dié van die kompetisie te onderskei. Eenvoudig gestel, is 'n handelsmerk 'n belofte. Dit skep verwagtinge by die teikengehoor wat met hulle behoeftes verband hou en voldoen aan hierdie verwagtinge deur getrou te bly aan dit waarvoor dit staan. Dit is 'n waarborg van kwaliteit, 'n teken van trots, en dit vereenvoudig mense se keuses.

In die hoërondwyssektor help sterk handelsmerkvestiging om:

- die beste studente, personeel, skenkers en geleenthede te lok;
- jou in die mark te onderskei;
- herkenning te bewerkstellig en onmiddellike geloofwaardigheid te verleen wanneer nuwe aanbiedings, skole en programme bekendgestel word;
- die opbrengs op bemerkingsbelegging te verhoog;
- die alumni betrokke te maak en te beïnvloed en om 'n positiewe boodskap aan personeel, studente, skenkers, beleggers en die gemeenskap uit te stuur.

"Strategiese, relevante en gefokusde handelsmerkvestiging is die dryfkrag agter studente-inskrywings, reputasie en fondswerwing," sê me Mmope, wat ook die voorsitter van die Universiteit se Institusionele Komitee vir Korporatiewe Handelsmerk-identiteit is.

"Die NWU se handelsmerkvestiging bied aan ons die geleentheid om te fokus, en dien as strategiese visie vir dit wat ons op die lang termyn in die harte en gedagtes van ons belanghebbendes wil verteenwoordig," sê sy. "Goeie posisionering bely en inspireer die hele instelling en is die dryfkrag agter kohesie en integrasie van al die bemerkingspogings om eenvormige handelsmerk-lewering te verseker."

### Hoe die nuwe handelsmerk tot stand gekom het

Die handelsmerkkern van die NWU is soos volg geïdentifiseer: "Bemagtigend, Innoverend en Maak 'n verskil." Hierdie handelsmerkkern of bloudruk is die gevolg van 'n handelsmerkoudit wat gedoen is en al die Universiteit se sleutelbelanghebbendes betrek het, met inbegrip van studente, personeel, bestuur en alumni.

Die oudit het daarop gefokus om unieke kenmerke te identifiseer wat die NWU 'n mededingende voordeel bo ander produkte, dienste en handelsmerkaanbiedinge in die mark sal gee. Belanghebbendes is ook gevra om kenmerke te identifiseer as dryfkrag agter die NWU as universiteit van hul keuse. Hierdie kenmerke is in volgorde van die belangrikheid wat dit vir belanghebbendes het, gelys, en is gebruik om die handelsmerkkern te ontwikkel.

In kort: die handelsmerkstrategie is daarop gemik om die NWU te posisioneer as 'n universiteit wat innoverend, vooruitstrewend, lewenskragtig, divers en erken is, sê me Mmope. "Ons sleutelbelanghebbendes wil die Universiteit uitbeeld as 'n instelling wat divers is (multikultureel en meertalig), hoogs mededingend, wêreldwyd erken, en wat innoverende onderrig-leer van hoë gehalte bied, asook navorsingsoplossings wat belanghebbendes bemagtig om 'n verskil te maak in die samelewing."

**Besoek gerus die intranet om in te skryf vir die slagspreuk-kompetisie, en ook om meer te wete te kom oor die handelsmerk-ontwikkelingsplan.**

Jaarverslag vertel suksesverhaal

3



Visekanselier lei hoër onderwys

5



Doen-waardes dwarsoor die Universiteit bespreek

12



Lees dit!

# Boodskap van die Visekanselier

Geagte kollegas

Die jaar 2007 is al 'n hele ent verby die halfpadmerk, en die tweede semester is in volle swang. Met slegs 'n paar maande oor voordat die eindeksamen begin, is daar nog heelwat oor om te doen om die doelwitte vir die jaar, individueel én kollektief, te bereik.

Wanneer 'n mens terugkyk na die eerste ses maande van die jaar, is daar 'n paar hoogtepunte wat uitgelig kan word. Ons het 'n rekordtal studente ingeskryf (50 784), hoewel sommige van die afstandstudente moontlik nie aktief bly nie. Ons het 'n stabiele eerste semester beleef, met beide onderrig- en navorsing wat goeie vordering gemaak het. Tydens die SASSU-kampioenskappe het ons studente hul staal gewys in verskeie sportsoorte en teen die einde van Augustus sal die nuwe Verteenwoordigende Studenterrade aangewys wees. Ons het ook 'n aantal suksesvolle evalueringe deur die Hoëronderwyskwaliteitskomitee (HOKK) ondergaan.

Soos u weet, is die NWU se verklaarde strategiese doelwit om teen 2010 'n effektiewe getransformeerde onderrig- en navorsingsuniversiteit te wees. In ag genome die uitstekende vordering wat ons gedurende 2006 met navorsingsuitsette gemaak het - 371 artelekwivalente, 765 meestersgrade en 110 doktorsgrade, asook 85 Nasionale Navorsingstigting-gegradeerde navorsers - blyk hierdie doelwit beslis binne ons bereik te wees.

Die vier doen-waardes wat onlangs vir die NWU aanvaar is, naamlik

integriteit, toegewydheid, toerekenbaarheid en respek, (ICARUS) het ook die potensiaal om te help met die verwesenliking van die NWU se doelwitte. Hierdie doen-waardes word tans dwarsoor die Universiteit bespreek en sal hopelik die gedrag van die personelede en studente in 'n positiewe manier beïnvloed, en die kweek van 'n universiteitswye spangees en kultuur van vertrouwe tot gevolg hê.

Eis! is nog 'n voertuig wat die potensiaal het om spangees te bou deur die personeel en studente deeglik op hoogte te hou van die NWU se uitdagings en prestasies. U is welkom om hierdie platform te gebruik om deel te bly van die opwindende NWU-reis. Nie een van ons leef in isolasie nie en dit geld des te meer in die konteks van 'n universiteit. Met elke personeelid ten volle toegewyd aan die doelstellings van die NWU, is ons goed onderweg om - gemeet aan 'n stel norme - ons teen 2010 tussen die top vyf universiteite in die land te bevind.

Sterkte vir die res van die jaar. Mag ons toegewydheid sterker as ooit wees!

Theuns Eloff  
Visekanselier

**Lees die jongste Visekanseliersnuusbrieff en die NWU se strategiese prioriteite op die NWU se webblad.**

## Ons span gaan van krag tot krag

*Die Korporatiewe Sake en Verhoudinge-kantoor is onlangs uitgebrei met die aanstelling van 'n paar nuwe kollegas.*



**Dr Theuns Eloff het die nuwe personelede van Korporatiewe Sake en Verhoudinge tydens 'n spesiale middagete by die personeelklubhuis op die Potchefstroomkampus verwelkom. Van links is mee Juanita Cordier en Maria Mopelong, mnr Mickey Gordon, dr Theuns Eloff, me Marelize Santana en me Nelia Engelbrecht. Voorste ry: Mee Elize Jacobs, Mariki Esterhuysen en Phumzile Mmope, Uitvoerende Direkteur: Korporatiewe Sake en Verhoudinge.**

Me Maria Mopelong is as Senior Bestuurder en me Juanita Cordier as Senior Administratiewe Assistent in die kantoor vir Institusionele Bevordering aangestel. Me Cordier het voorheen in Klerksdorp gewerk. Me Mopelong kom van die Universiteit van Pretoria en beskik oor meer as 'n dekade se kundigheid oor fondsinsameling en belanghebberverhoudinge.

Me Marelize Santana is as Aanlyn-inligtingsbeampte aangestel in die kantoor van die Uitvoerende Direkteur: Korporatiewe Sake en Verhoudinge. Sy is

verantwoordelik vir die bestuur en ontwikkeling van die NWU se internet en die intranet vir personeel. Stuur gerus u vrae en voorstelle na haar by [marelize.santana@nwu.ac.za](mailto:marelize.santana@nwu.ac.za)

Baie welkom by die tweede uitgawe van Eish! Ons vertrou dat die nuus in hierdie uitgawe u gaan inlig en inspireer.

Die jaar 2006 was in talle opsigte die NWU se mees suksesvolle jaar sedert die samesmelting. Op bladsy drie kan u meer lees oor die NWU se prestasies soos weergegee in die 2006-jaarverslag, wat onlangs aan die Raad en die Departement van Onderwys voorgelê is.

Op bladsy ses val die kollig op die kantoor van prof Frikkie van Niekerk, Uitvoerende Direkteur: Navorsing en Innovasie. Dit is die eerste artikel in ons nuwe reeks oor die werksaamhede van die lede van die Institusionele Bestuur.

### Briewe

Deel gerus u gedagtes oor die NWU met ons deur 'n brief te stuur aan [nelia.engelbrecht@nwu.ac.za](mailto:nelia.engelbrecht@nwu.ac.za) of faks (018) 299-2756. Ons sien uit daarna om van u te hoor en plaas graag u brief in Eish!

Lekker lees,  
Nelia Engelbrecht

# Jaarverslag 2006 vertel 'n suksesverhaal



Die 2006-Jaarverslag

*Ongeag die uitdagings wat bestuur en personeel in die gesig gestaar het gedurende 2006, het die Noordwes-Universiteit (NWU) sy suksesvolste jaar ooit beleef. Die 2006-Jaarverslag, wat op 30 Junie 2007 aan die Departement van Onderwys voorgelê is, toon dat die Universiteit in uitstekende finansiële en operasionele toestand is.*

Wat finansies betref, bevestig die NWU se prestasies die Universiteit se reputasie as een van die stabielste, lewensvatbaarste onderwysinstellings in Suid-Afrika. Terwyl sommige universiteite met tekorte worstel, het die NWU vir die derde agtereenvolgende jaar 'n surplus gehad. Die 2006-surplus was R71,2 miljoen, vergeleke met R68,7 miljoen in 2005 en R14,7 miljoen in 2004.

Verdere goeie nuus is dat die NWU 'n gesonde toename in derdegeldstroominkomste gehad het, met ander woorde inkomste uit navorsings-, entrepreneuriese en beleggingsaktiwiteite. Inkomste uit hierdie bronne het R336 miljoen in 2006 beloop, wat 28% van die NWU se totale inkomste van R1,2 miljard verteenwoordig.

## Nuusflits!

Die eerste plek wat die NWU in 2007 se PriceWaterhouseCoopers-toekenning vir Uitnemendheid in Hoër Onderwys (Korporatiewe Beheer) behaal het, getuig van die instelling se toewyding in sy strewe na beste praktyk ten opsigte van effektiewe bestuur en korporatiewe beheer. Die NWU het gevorder van vierde plek verlede jaar tot in die eerste plek vanjaar, wat hy deel met die Sentrale Universiteit van Tegnologie (CUT).

"Hierdie toekenning demonstreer ons toegewydheid aan voortrefflikheid en ook dat ons voortdurend besig is om ons prestasievlak te verhoog," sê prof Chris van der Walt, Institusionele Registrateur van die NWU.

Die kompetisie vind jaarliks plaas en het ten doel om hoëronderwysinstellings aan te moedig om daarna te streef om die hoogste standaard in korporatiewe beheer te handhaaf en om aan die 2002-King II-verslag oor Korporatiewe Beheer in Suid-Afrika se beginsels vir goeie korporatiewe beheer te voldoen.

"Dit is baie belangrik dat ons al hoe meer ons eie inkomste genereer," sê dr Theuns Eloff, Visekanselier, "aangesien dit die NWU in staat stel om sy afhanklikheid van befondsing deur die regering te verminder."

Hy sê die Universiteit het ook besonder goed gevaar wat betref die bereiking van sy doelwitte vir onderrig-leer, navorsing en die implementering van kundigheid.

"Die Universiteit het 9 821 grade en diplomas in 2006 toegeken, wat 'n driejaarrekord verteenwoordig," sê dr Eloff. 'n Besliste hoogtepunt was die toename in die getal meesters- en doktorsgrade wat toegeken is. 'n Totaal van 765 meestersgrade is in 2006 toegeken, in vergelyking met 700 in die vorige jaar. Die toename was selfs groter op doktorsvlak, met 'n toename van 34%.

Hierdie prestasies bevestig die sukses van die NWU se strategie om die onderrig-leer-omgewing te versterk en topgehaltestudente te werf.

"Vroeg in die jaar het dit duidelik geblyk dat die NWU homself in die mark geposisioneer het as 'n nuwegenerasie-universiteit wat oor die vermoë beskik om hoëgehaltestudente te lok," sê dr Eloff.

Altesaam 38 736 studente is in 2006 by die University ingeskryf, insluitende 3 890 studente van buite Suid-Afrika.

Die NWU het ook 'n toename van byna 14% in navorsingsuitsette behaal. Die getal artekelekwivalente, insluitende boeke en konferensieverrigtinge, het van 326 in 2005 na 371 in 2006 gestyg.

Die NWU se sukseskoers vir aansoeke vir gradering van die Nasionale Navorsingstigting (NNS) styg steeds. Van die 18 navorsers wat in 2005 aansoek gedoen het, was 15 suksesvol, wat 'n sukseskoers van 90% verteenwoordig.

Die elektroniese weergawe van die Jaarverslag is beskikbaar in Engels en Afrikaans op die NWU-internet.

## Kom ontspan by eerste pretdag vir personeel

Die eerste interkampus-sosiale dag vir personeel is pas deur die Institusionele Bestuur (IB) goedgekeur en sal teen die einde van Oktober en vroeg in November 2007 op drie agtereenvolgende Vrydae plaasvind.

Interaksie tussen personeellede was nog altyd 'n uitdaging as gevolg van die geografiese verspreidheid van die drie kampusse en die Institusionele Kantoor. Die sosiale dag, wat deur Werknemerwelstand gereël word en deur die IB befonds word, sal aan personeellede die geleentheid bied om te sosialiseer en spangees te bou.

Vyf prettige sportitems is gekies: vlugbal, kruiwastoot, eiersies, blinddoekresies en touter. "Dit gaan nie oor kompetisie nie en deelnemers hoef beslis nie oor spesifieke vaardighede te beskik nie; ons wil net hê hulle moet dit geniet," sê me Ina van der Watt, Fasiliteerder: NWU Werknemerwelstand.

Op Vrydag 19 Oktober gaan die Vaaldriehoekskampus die geleentheid aanbied waartydens kampuspersoneel teen 'n span van die Institusionele Kantoor gaan meeding. Die daaropvolgende Vrydag, 26 Oktober, sal die Mafikengkampus die Potchefstroomkampus op die Mafikengkampus die stryd aansê.

Die finale kompetisie sal op Vrydag 9 November plaasvind, wanneer die wenners van die vorige kompetisies teen mekaar te staan sal kom. Hierdie geleentheid sal op die Potchefstroomkampus plaasvind. Die geleentheid word vanjaar as loodsprojek aangebied, maar daar word beoog om dit 'n jaarlikse instelling te maak. "Wees deel van hierdie opwindende geleentheid en laat ons mekaar beter leer ken," sê me Van der Watt.

# Baanbrekerswerk:

## Die totstandbrenging van die Noordwes-Universiteit

Die NWU het reeds ver gevorder sedert die samesmelting-inkorporasie in Januarie 2004. Dr Theuns Eloff, Visekanselier van die NWU, het hierdie reis in oënskou geneem in 'n artikel wat vroeër vanjaar in *Discourse/Diskoers* gepubliseer is.

Die samesmelting tussen die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys (PU vir CHO) en die Universiteit van die Noordwes (UNW), asook die inkorporering van die personeel en studente van die Sebokengkampus van die Vista-Universiteit by die nuwe Universiteit, was polities sowel as uit 'n regssoogpunt onafwendbaar.

### Hindernisse en uitdagings

Die belangrikste en verwagte hindernisse gedurende die samesmeltingsfase het teenkating teen verandering, lae vlakke van vertroue, 'n naam, die setel en die taal van die nuwe universiteit ingesluit. Dit is bestuur deur gereelde kommunikasie, 'n unitêre, multi-kampusbestuursmodel, funksionele meertaligheid, die keuse van Noordwes-Universiteit as naam, en die setel in Potchefstroom.

In hierdie stadium van die bestaan van die NWU is die samesmelting-inkorporasie geïmplementeer en is die nuwe universiteit goed op dreef. Tog is daar 'n aantal sake wat verband hou met die samesmelting wat deurlopend bestuur moet word.

Een hiervan is die aard van die NWU as 'n unitêre, maar multikampusinstelling. Diversiteit is 'n gegewe. In teenstelling daarmee moet eenheid bewerkstellig word deur integrasie en koördinasie dwarsoor die kampusse. Om dit te bewerkstellig, dien die Institusionele Kantoor as "horisontale" integrasie- en koördinasiekliefmiddel.

Nog 'n uitdaging is om 'n gemeenskaplike waardestelsel tot stand te bring. Vier "doen-waardes" (integriteit, toegewydheid, toerekenbaarheid en respek) is onlangs geïdentifiseer en word dwarsoor die instelling bespreek met die oog op implementering deur personeel in die uitoefening van hul daaglikse take.

'n Ander uitdaging wat verband hou met die samesmelting is die belyning van programme dwarsoor die onderskeie kampusse. Met die bereiking van hierdie doelwit sal 'n graad van die NWU dieselfde statuut hê, ongeag die kampus waar dit toegeken is.

'n Laaste uitdaging wat 'n permanente kenmerk van die NWU is, is die groot afstande tussen die kampusse. Benewens die reisegeld en tyd wat bestee word, is die paaie nie hoofweë nie en kan dit snags gevaarlik wees.

### Vordering

Ná drie jaar as 'n saamgesmelte instelling kan die NWU terugkyk op talle mylpale wat bereik is:

- Die Statuut was in August 2005 in plek en teen Augustus 2006 ten volle geïmplementeer;
- 'n Ooreenkoms oor basiese diensvoorwaardes is vroeg reeds bereik, en dit is teen die einde van 2004 afgehandel; en
- Beheerstrukture soos die Raad, Senaat, Institusionele Forum, en Institusionele Verteenwoordigende Studenteraad is tot stand gebring en die aanstellingsprosesse vir senior bestuur is afgehandel.

Terselfdertyd het die NWU hom gevestig as 'n nuwegenerasie-universiteit wat aantreklik is vir studente én personeel:

- Studentetalle het dermate toegeneem dat die NWU 'n beperking vir eerstejaarinnames moes instel;
- Die totale aantal grade en diplomas wat toegeken is, het gestyg vanaf 9 657 in 2004 tot 9 821 in 2006;
- Navorsingsuitsette het toegeneem vanaf 275 in 2004 tot 371 in 2006;
- Fiskale dissipline is gehandhaaf, wat vir twee agtereenvolgende jare

surplusse tot gevolg gehad het;

- 'n Geïntegreerde mensehulpbron- en finansiële en inligtingstechnologiese stelsel, gekoppel aan 'n eenvormige studente- administratiewe stelsel, is in gebruik geneem;
- 'n Prestasiegeïntegreerde taakooreenkomsstelsel is van toepassing op alle bestuurders en akademiese personeel;
- Personeelomset het gestabiliseer by ongeveer vyf persent;
- Die NWU het onlangs sy finale logo aanvaar en is op die oomblik besig om sy handelsmerkstrategie te ontwikkel;
- Die NWU het die lojaliteit van sy alumni behou en in sommige gevalle hernu;
- Die NWU is besig om 'n lewendige studentekultuur op al die kampusse tot stand te bring deur inisiatiewe soos byvoorbeeld die totstandbrenging van 'n Sokkerinstituut op die Mafikengkampus.

### Nuwe geleenthede

Vandag is die NWU meer as die somtotaal van sy komponente en het elke kampus by die samesmelting-inkorporasie gebaat. Dit kan ten opsigte van beter bestuur en toegang tot hulpbronne wees, 'n nuwe aanvaarding en legitimiteit in die hoëronderriglandskap, of nuwe geboue en groei. Daar is dus geleenthede vir reposisionering en handelsmerkvestiging, asook groter effektiwiteit en beter kwaliteit.

Met 'n nuwe naam en identiteit het die samesmelting uiteraard genoodsaak dat die NWU homself opnuut strategies posisioneer. Dit is gegrond op die instelling se visie om 'n "toonaangewende universiteit in Afrika, gedryf deur die strewe na kennis en innovasie" te wees. Die mediumtermyn strategiese doelwit is om teen 2010 'n effektiewe en getransformeerde, gebalanseerde onderrig-leer- en navorsingsuniversiteit te wees wat 'n beduidende impak maak deur gemeenskapsbetrokkenheid en 'n groeiende derde-tertoelinkomste uit kommersialisering verdien.

Teen hierdie agtergrond posisioneer die NWU hom as "divers, hoogs mededingend, wêreldwyd erken, innoverend en 'n onderrig-leer- en navorsingsinstelling van hoë gehalte wat ander bemagtig en 'n verskil maak." Dit word gedoen binne die konteks van eenheid en verskeidenheid en 'n multikulturele en meertalige omgewing.

### Samesmelting-inkorporasiedoelwitte

Die samesmeltingsdoelwitte het op indiensnemingsgelykheid en effektiwiteit gefokus. Met betrekking tot indiensnemingsgelykheid het die NWU 'n moeilike taak aangepak, met bereikbare, dog uitdagende teikens vir die volgende vyf jaar soos in die Institusionele Plan gestel.

Wat effektiwiteit betref, is die samesmeltingsdoelwitte na aan volle realisering wanneer 'n mens die akademiese uitsette en gunstige finansiële posisie van die NWU in ag neem. Hierbenewens is die doelwitte wat vir die samesmelting gestel is breedweg in ooreenstemming met die Nasionale Plan en met die sterkpunte en geleenthede van die nuwe instelling. Hierdie doelwitte word een na die ander bereik.

**Ter samevatting:** Die samesmelting-inkorporasieproses was geensins maklik (of destyds wenslik) nie. Tog het die NWU deur harde werk en toewyding en 'n mate van kollektiewe wysheid baie bereik. Die opwindende reis na 'n gebalanseerde onderrig-leer- en navorsingsuniversiteit, toonaangewend in Afrika en gedryf deur die strewe na kennis en innovasie, duur egter voort ...

Jaar	Totale studente-inskrywings	Grade en diplomas toegeken (totaal)	Sukseskoers	Artikel- ekwivalente	Meestersgrade toegeken	Doktorsgrade toegeken	Derdegeldstroom-inkomste*	Begrotingsinkomste
2004	40 145	9 657	1,57	275	626	87	R225m	R954m
2005	38 596	7 746	1,45	326	700	82	R275m	R1,080m
2006	38 736	9 821	1,65	371	765	110	R347m	R1,171m

\* Breë definisie, insluitende koshuisgelde

# Visekanselier lei hoër onderwys nasionaal én internasionaal

*Dr Theuns Eloff, Visekanselier van die Noordwes-Universiteit (NWU), het nog 'n prestasie behaal in sy roemryke loopbaan in hoër onderwys toe hy genomineer is om aan die hoof te staan van Hoër Onderwys Suid-Afrika (HESA) en 'n leidende rol te speel in die Vereniging vir Statebondsuniversiteite (Association of Commonwealth Universities - ACU).*



Dr Theuns Eloff, Visekanselier

Dr Eloff is eenparig as voorsitter van HESA verkies tydens hul algemene jaarvergadering in Junie 2007 en is in Julie 2007 as Ondervoorsitter van die ACU verkies.

As Ondervoorsitter van die ACU sal dr Eloff die nuutverkose Voorsitter, prof Brenda Gourley, ondersteun. Prof Gourley is op die oomblik die Visekanselier van die Open University in die Verenigde Koninkryk en was voorheen Visekanselier van die voormalige Universiteit van Natal.

"Ek ken dr Eloff al baie jare, en dit sal 'n plesier wees om saam op die Uitvoerende Bestuur van die Vereniging te dien. Ons deel sekere gemeenskaplike doelwitte en ons albei glo dat hoër onderwys kan bydra tot die verbetering van die samelewing," sê prof Gourley.

Dr Eloff glo dat die NWU, asook hoër onderwys in Suid-Afrika, kan baat by sy nuwe posisies. "Dit plaas die NWU op die voorpunt wat inligting en netwerking betref en lei tot goeie blootstelling en strategiese posisionering vir die NWU wanneer 'n bestuurslid die Universiteit op nasionale of internasionale liggamme soos HESA en die ACU verteenwoordig," sê dr Eloff.

"Aan die ander kant bring dit ook 'n groot verantwoordelikheid mee, aangesien die NWU nou in die kollig is, en seker moet maak dat sy stelsels en prosedures in orde is."

Dr Eloff, wat die afgelope twee jaar as ondervoorsitter van HESA gedien het, sal vanaf 1 Januarie 2008 die leiers by die huidige voorsitter, prof Barney Pityana, Visekanselier van Unisa, oorneem. Sy termyn sal op 31 Desember 2009 verstryk. Sy verkiesing as Ondervoorsitter van die ACU is onmiddellik van krag en sy termyn verstryk oor twee jaar.

Dr Eloff glo dat sy verkiesing as Ondervoorsitter van die ACU hoër onderwys in Suid-Afrika wêreldwyd op die voorpunt plaas wat inligting, netwerking en in besonder normering teen internasionale standaarde betref.

"Internasionalisering, netwerking en die skep van strategiese bande met universiteite wêreldwyd, is een van die hoëronderwyssektor se strategiese prioriteite. In die lig hiervan strek my betrokkenheid as Ondervoorsitter van die ACU tot groot voordeel van hoër onderwys in Suid-Afrika."

Hy is van mening dat die ACU in besonder, maar ook tersiêre opvoedkundige instellings wêreldwyd, 'n waardevolle bydrae tot die mensdom kan lewer. "Deur die lewering van goed afgeronde graduandi met hoëvlakvaardighede en die vermoë om lateraal en krities te dink, en deur navorsing en innovasie van hoë gehalte te voorsien, kan universiteite van regoor die wêreld 'n betekenisvolle rol speel om innoverende oplossings te vind vir die uitdagings wat die wêreld in die gesig staar."

## raadsgrepe

**Lidmaatskapsake:** Mnr TJS Thabane, 'n aangewesene van die Vaaldriehoekskampus, en me H Koegelenberg, 'n aangewesene van die Institusionele Kantoor, is onlangs benoem in die plek van dr HG Stoker en mnr N Molusi, die twee gemeenskapsleiers wie se ampstermyne verstryk het.

**Termyne van rektore verleng:** Die kontrak van prof AL Combrink, Rektor van die Potchefstroomkampus, is verleng tot 31 Desember 2009, en dié van prof PJJ Prinsloo, Rektor van die Vaaldriehoekskampus, tot 31 Augustus 2009.

**Hoër onderwys in konteks:** Die Visekanselier het onlangs 'n oorsig gebied van hoe die NWU geposisioneer is wat betref hoëronderwysdoelwitte. Lees gerus die aanbieding by [www.nwu.ac.za/news/council/index.html](http://www.nwu.ac.za/news/council/index.html)

**Minimum toelatingsvereistes vir gespesialiseerde programme:** Die aanbevelings van die Institusionele Toelatingskomitee, soos op 18 Junie 2007 deur die Senaat se Uitvoerende Komitee aanvaar, is deur die Raad goedgekeur, en sal vervolgens aan HESA en die Departement van Onderwys voorgelê word.

**Programbelyning:** Teen middel Mei 2007 was twee-en-twintig persent van die NWU se akademiese programme reeds belyn, met volle belyning wat in die fakulteite Opvoedingswetenskappe en Regte behaal is.

**Finansiële state vir die jaar geëindig 31 Desember 2006:** Die gekonsolideerde finansiële state vir 2006 is goedgekeur en die Raad het sy waardering uitgespreek vir die NWU se goeie finansiële vertoning asook die skoon ouditverslag van die eksterne ouditeurs, PricewaterhouseCoopers Ing. en Ngubane en Kie.

## nuusbrokkies UIT DIE IB

**HEAIDS-toekenning:** HESA het 'n HEAIDS-toekenning van R2,8 miljoen aan die NWU gemaak vir MIV/VIGS-navorsing. Na goedkeuring deur die IB sal 'n institusionele HEAIDS-koördineringskomitee (HICC) saamgeroep word om strategiese operasionele integrasie van die program binne die instelling te verseker. Die Voorsitter van die Komitee sal ook die HEAIDS-program se kontakpersoon by die Universiteit wees.

**Konferensiesentrum hernoem:** Die NWU-konferensiesentrum op die Vaaldriehoekskampus is onlangs hernoem en sal voortaan bekend staan as die Quest-konferensiesentrum.

**Sokkerwêreldbeker:** Op versoek van HESA oorweeg die IB tans wysigings aan die universiteitskalender om voorsiening te maak vir 'n reses gedurende Junie/Julie 2010, om die Sokkerwêreldbeker te akkommodeer.

**Beleid oor Plagiaat:** 'n Werksdokument oor plagiaat en ander vorme van akademiese oneerlikheid of wangedrag is bespreek en sal heropgestel word as beleidsdokument vir voorlegging aan die Raad.

**Nagraadse beurse:** Die nagraadse beurse vir 2008 is soos volg verhoog: Honneursbeurse vir skaars vaardighede het toegeneem tot R11 000, meestersgraadbeurse tot R14 000 en doktorsgraadbeurse tot R22 000. Honneursbeurse vir alle ander studierigtings bly onveranderd op R8 500.

**Sluiting van Universiteit:** Die Universiteit sluit op 21 Desember vir die res van 2007. In die lig van bogenoemde hoef geen verlofvorms ingevul te word vir 24 Desember 2007 nie.

**Skuif na Gebou C1:** Aan die einde van Februarie 2008 verskuif die Institusionele Kantoor na Gebou C1 (vroëer die Enan-gebou). 'n Beplanningskomitee, bestaande uit verteenwoordigers van Mensehulpbronne, Finansies, die Projektkantoor, die Institusionele Sekretariaat en Fisiese Infrastruktuur en Beplanning sal in die lewe geroep word, met me Hester Klein van Fisiese Infrastruktuur en Beplanning as sameroeper.

# Op die voorpunt van navorsing en innovasie

*Eish! gaan in die volgende paar uitgawes meer vertel van die werksaamhede van die lede van die Institusionele Bestuur. Vir hierdie uitgawe het ons by prof Frikkie van Niekerk, Uitvoerende Direkteur: Navorsing en Innovasie, gaan inloer.*



Die Van Niekerk-gesin is van links: Wimpie, Madelein en Christi, me Sonja van Niekerk en prof Frikkie van Niekerk.

Wanneer 'n mens met prof Van Niekerk oor sy werk praat, val sy onblusbare passie vir navorsing, innovasie en die toepassing van kundigheid jou op. Sy oë blink wanneer hy praat oor die belangrikheid van navorsing in die NWU se strewing om 'n effektiewe, gebalanseerde onderrig- en navorsingsinstelling te word.

“Uitmuntende navorsing bied aan 'n universiteit, sy personeel en studente die geleentheid om 'n basis van gevorderde kundigheid en vaardighede op te bou. Dit maak ook voortreflike nagraadse opleiding moontlik en lei tot effektiewe netwerkvorming, wat die beïnvloedingsfeer van die Universiteit vergroot en sy aansien verhoog,” verduidelik hy.

Daarbenewens is 'n sterk navorsingsbasis ook 'n voorvereiste vir die innovasieaktiwiteit van 'n universiteit, wat op sy beurt dit moontlik maak vir die Universiteit om eksterne inkomste te verdien uit navorsing, die benutting van intellektuele eiendom, die skep van newemaatskappye, en gemeenskapsbetrokkenheid.

## In hoë geselskap

Die NWU bevind hom reeds onder die top drie universiteite wat sy innovasiebenadering en -uitsette betref, in die sesde plek in terme van gegradeerde navorsers en streef daarna om binnekort tussen die top vyf navorsingsuniversiteite te wees, sê prof Van Niekerk.

Sy liefde vir die wetenskap, en in besonder vir fisika, kom van ver af. Reeds tydens sy hoërskooljare het die volgende woorde van Einstein hom diep getref: “... die mees onbegryplike van die heelal is dat dit begryp kan word ...”

“Die kragtige uitdrukkingsvermoë van die wetenskap en tegnologie is fassinerend,” sê prof Van Niekerk. Dit is veral die estetiese skoonheid van fisika en wiskunde wat hom tref.

## Loopbaan-hoogtepunte

Hoogtepunte in prof Van Niekerk se vroeë loopbaan was die uitvloeisels van sy PhD-werk wat in Duitsland tot 'n patent, 'n aantal publikasies, verslae en 'n meetstelsel gelei het wat in agt Duitse kernreaktors vir ongeveer 10 jaar aanlyn gewerk het en 'n bron van inkomste geword het vir die Gesellschaft für Reaktorsicherheit in München, waar hy vir ongeveer twee jaar gewerk het.

Hy was ook by 'n aantal belangrike projekte betrokke, byvoorbeeld reaktorontwikkeling by die Atoom-energiekorporasie van Suid-Afrika,

die Rooivalk-program by Denel Aviation en Suid-Afrika se Modulêre Korrelbedreaktor-projek (MKBR-projek of in Engels: “PBMR”-projek).

Die feit dat navorsingsuitsette aan die NWU die afgelope ses jaar byna verdubbel het, demonstreer prof Van Niekerk se bydrae ten opsigte van die groeiende navorsings- en innovasieprofiel.

## 'n Unieke, kreatiewe omgewing

Hy glo dat die NWU 'n enorme potensiaal vir kreatiwiteit het. “Eintlik moet ons net die omgewing skep waarbinne innovasie kan floreer. Burokratiese hindernisse moet uit die weg geruim word en die gemeenskaplike waardestelsel wat nodig is vir so 'n energieke proses moet vasgelê en gedeel word. Daarbenewens moet ons personeel motiveer deur die skep van aansporingsmeganismes en die effektiewe kommunikasie van die voordele van innovasie.”

Maar wat is innovasie? Prof Van Niekerk beskryf dit soos volg: “Innovasie is die skep of verbetering van werkswyses, oplossings of tegnologie (wat produkte, metodes en prosesse insluit). Dit omvat die hele proses, vandat die idee geskep is totdat die idee tot uitvoering gebring is, en is inter- of transdisiplinêr.”

Daar is normaalweg drie fases waardeur innoovering gaan:

- Die skep of uitvinding van nuwe idees, metodes of benaderings;
- die demonstrasie van die funksionaliteit van die idees en metodes; en
- die benutting of ontplooiing van die idees en metodes.

## Belangrikheid van innovasie

Interne innovasie (verbeterde werkswyses binne die Universiteit) is belangrik omdat dit 'n meer effektiewe organisasie tot gevolg het en verseker dat meer hulpbronne beskikbaar is vir die kernbesigheid, naamlik onderrig-leer en navorsing.

Innovasie het ook die potensiaal om die impak van die Universiteit op sy omgewing te verbeter. Dit lei tot 'n verhoogde navorsingstatuur en 'n groter verdienste deur die aanpak van relevante navorsingsprobleme wat befonds word deur lisensieringsinkomste. Daarbenewens word studente beter voorberei vir die eise van die werksomgewing en verkry dosente die nodige blootstelling. Uiteindelik lei innovasie ook tot beter dienslewering aan die mense van Suid-Afrika.

## Innovasie in SA

Prof van Niekerk glo dat navorsing en innovasie net voor en na 2004 nie hul regmatige plek in Suid-Afrika ingeneem het nie. "Dit is verblydend dat die regering en alle relevante rolspelers nou hierdie negatiewe tendens wil omkeer," sê hy.

Hy verwelkom die beplande toename in investering in wetenskap en tegnologie. Op die oomblik word byna een persent van die Bruto Binnelandse Produk (BBP) in wetenskap en tegnologie belê. "Daar word beplan dat hierdie persentasie oor 20 jaar tot drie persent sal styg. Dit is besonders, omdat daar 'n paar jaar gelede slegs 0,6 persent van die BBP geïnvesteer is. Navorsing en innovasie geniet hoë prioriteit en die vooruitsigte vir die toekoms lyk nog beter."

Ten einde te verseker dat die NWU op die voerpunt van innovasie in Suid-Afrika bly, het die Universiteit 'n aantal maatstawwe vasgestel waarmee innovasie gemeet word. Van hierdie maatstawwe is byvoorbeeld die aantal patente wat toegestaan is, die aantal patentaanmeldings en die lisensie-inkomste. Ander maatstawwe is newemaatskappye, nuwe werksgeleenthede wat geskep word en die totstandkoming van samewerkingsooreenkomste met ander instansies. Die NWU se innovasie-prestasies word ook deurlopend met ander soortgelyke instansies s'n vergelyk.

## Uitvindings en patente

Navorsing aan die NWU lei dikwels tot nuwe uitvindings. Sodra 'n nuwe uitvinding behoorlik beskryf en geregistreer is en erken word as 'n nuwe uitvinding met unieke aansprake, word dit 'n patent genoem. Dit beteken dat dit dan beskou word as die intellektuele eiendom van die uitvinder of instelling waaraan die uitvinder verbonde is.

Voordat 'n patent egter finaal in 'n land geregistreer kan word, moet dit aansprake ten opsigte van nuutskepping oortuigend kan demonstreer en verskillende fases van eksaminering slaag.

Prof van Niekerk sê dit is baie belangrik om hierdie prosesse noukeurig te volg, ten einde die patente en intellektuele eiendom van die NWU behoorlik te beskerm. "Sonder hierdie beskerming sal die aansien en finansiële voordele wat daaraan verbonde is, verlore gaan vir die Universiteit," verduidelik prof Van Niekerk.

Van die interessante patente wat deur die NWU geregistreer is, is onder meer patente vir gebruik in 'n sweeftuig, chemiese stelle vir leerders, plantbedekkers, 'n energiedrankie, 'n nuwegenerasievonkprop, en unieke feroidtegnologie vir die meer doeltreffende behandeling van aansteeklike siektes soos malaria, tuberkulose (TB) en pediatriese Vigs.

## Bron van inspirasie

Die navorsers wat verantwoordelik is vir die navorsing, innovasie en gemeenskapsbetrokkenheid is 'n bron van inspirasie en werksbevrediging vir prof Van Niekerk. Dit sluit die lynbestuurders en sy eie steunpilare, prof Amanda Lourens, Direkteur: Navorsingsondersteuning en dr Rudi van der Walt, Direkteur: Innovasie in.

"Ek kom in aanraking met die mees innoverende en kreatiewe mense wat enorme lewensenergie en vindingrykheid openbaar. Saam bedink ons maniere om ons kundigheid met die privaatsektor te deel. Ek glo ook dat ons werklik waarde toevoeg in die universiteitsomgewing en die Universiteit vorentoe neem. Ek is opgewonde oor wat navorsing en innovasie op die oomblik vir die beeld van die Universiteit beteken en nog in die toekoms gaan doen, en oor die wyse waarop innovasie ook die navorsingsprofiel van die NWU versterk. Innovasie het ook die potensiaal om die finansiële basis van die Universiteit te versterk," sê prof Van Niekerk.

## Uitdagings en toekomsvisie

Een van die uitdagings vir navorsing en innovasie is dat die prioriteit in die akademie dikwels onderrig-aangeleenthede met 'n drie- tot vyfjaarsiklus is en dat dit daartoe kan lei dat navorsing en innovasie nie ten volle tot hul reg kom nie. Daarenteen geld korter tydskale in die privaatsektor. Prof Van Niekerk is nietemin vol moed en geesdrif oor die toekoms van navorsing en innovasie by die NWU.

"Ons doelwit is om van die NWU een van die top drie navorsingsuniversiteite in die land te maak en die nommer een universiteit op die gebied van innovasie. Ons wil die Universiteit in tersaaklike internasionale kringe posisioneer as 'n erkende en gewaardeerde instelling. Daarbenewens wil ons die NWU as waardegedrewe instelling vestig en uitbou tot een van die voortreflikste universiteite in Suid-Afrika in terme van beroeps- en mensontwikkeling en uitnemendheid."

## Prof Van Niekerk se portefeulje sluit die volgende in:

- die NWU se Kantoor vir Navorsingsondersteuning, onder leiding van prof Amanda Lourens; (tel x2558)
- die Innovasiekantoor, met dr Rudi van der Walt aan die hoof (tel x2885); en
- gemeenskapsbetrokkenheid.

**Ander verantwoordelikhede:** Deelname aan die aktiwiteite van die Institusionele Bestuur, 'n aantal direkteurskappe, skakelwerk met buite-instansies en betrokkenheid by reëlingskomitees as ex officio-lid.

**Gunstelingkos:** Gebakte Camembertkaas met bessiekonfy. Beesfilet met kleurvolle uitpakslaa van avokado, aspersies, kiwi en aarbeie.

**Gunstelingboek/-fliiek:** The Pianist, The Legends of 1900, The Shine.

**Dit maak my gelukkig:** Om saam met my gesin een of ander gesinsvregde of -prestasie te vier. Ek lag ook graag oor daardie in-die-grond-wegsak-momente – veral as ek die lydende party is. Ek geniet dit om sulke stories te vertel aan familie of vriende. Dalk 'n bietjie ernstiger: om te weet ek behoort aan my Skepper.

**Ontspanning:** Klassieke kitaar, 'n bietjie golf, oefen in die gimnasium. As gesin: kuier in die natuur en reis.

**My lekkerste vakansie nog:** Ons het twee maal as gesin met 'n kampeermobiel in Europa rondgery.

**Gesinslede:** Ek het my vrou, Sonja, destyds op die PUK ontmoet. Kinders: Madelein, 'n HonsBSc Biochemie-student, Wimpe, 'n tweedejaar-Bing-student en Christi, 'n matrikulant.

**"Navorsing- en ontwikkelingsprojekte bied wonderlike geleenthede tot mens- en vaardigheidsontwikkeling; dit borrel van energie, kreatiwiteit, en uitda"**

**gings."**

- Prof Frikkie van Niekerk



**Prof Amanda Lourens, Direkteur: Kantoor vir Navorsingsondersteuning, en dr Rudi van der Walt, Direkteur: Innovasiekantoor.**

**\* In die volgende uitgawe van Eish! val die kollig op die kantoor van die Adjunkhoof, dr Ngoato Takalo.**

# Moedertaal, o soetste taal...

*Daar is min dinge wat mens so na aan die hart lê soos taal. Die Noordwes-Universiteit het 'n beleid van funksionele meertaligheid aanvaar wat die realiteit van die Suid-Afrikaanse samelewing en die hoëronderrigomgewing verreken. Eish! het vir prof Marlene Verhoef, Direkteur van die Institusionele Taaldirektoraat, gevra wat funksionele meertaligheid in die praktyk behels.*

**Eish!** Staan dit Suid-Afrikaanse universiteite vry om hul eie taalbeleide bepaal of moet hulle hou by riglyne van die regering of van onderwysowerhede?

**Prof Verhoef:** Daar word van alle tersiêre instellings in Suid-Afrika verwag om 'n meertalige werks- en onderrigomgewing tot stand te bring en om 'n formele taalbeleid te hê. Meertaligheid is nie 'n 'nice to have' nie; dis 'n statutêre verpligting. Hierdie vereiste word uiteengesit in die Wet op Hoër Onderwys, die Nasionale Taalbeleid vir Hoër Onderwys en die ministeriële verslag oor die rol van inheemse tale in hoër leer.

Ek wil dit egter ook duidelik stel dat die NWU nie 'n taalbeleid aanvaar het bloot 'omdat ons moet' nie. Die Universiteit se waardes beklemtoon hoe belangrik dit is dat diversiteit in 'n multikulturele, meertalige samelewing gerespekteer moet word. Ons beleid van funksionele meertaligheid gaan in werklikheid 'n stappie verder as wat streng gesproke statutêr vereis word. Die NWU doen baanbrekerswerk om funksionele meertaligheid in die praktyk te laat werk, want ons glo dat wanneer taalvoorkeure gerespekteer word, 'n gevoel van tuiswees en bemagtiging geskep word.

**Eish!** Kan u vir ons 'n eenvoudige definisie gee van funksionele meertaligheid?

**Prof Verhoef:** Dit is 'n manier om respek te toon vir die realiteite van 'n meertalige samelewing, en terselfdertyd funksionele (praktiese, operasionele en finansiële) faktore te verreken.

Dit is byvoorbeeld nie moontlikheid om al 11 amptelike tale te akkommodeer nie, daarom fokus ons op die vier vernaamste streekstale wat op die drie kampusse gepraat word, naamlik Afrikaans, Engels, Setswana en Sesotho.

Maar eerder as om daarop aan te dring dat al vier tale oral en altyd gebruik word, kyk die NWU na die situasie of konteks waarbinne kommunikasie plaasvind. Dit sluit aspekte in soos die doel van die kommunikasie, die taalvaardighede en -voorkeure van die betrokkenes, en faktore soos die tyd wat beskikbaar is vir kommunikasie. In die praktyk beteken dit dat ons 'n enkele taalbeleid het wat gedifferensieerd, op verskillende vlakke en vir verskillende gehore geïmplementeer word.

**Eish!** Gee asseblief vir ons 'n paar praktiese voorbeelde van taalkeuses in verskillende kontekste aan die NWU.

**Prof Verhoef:** Kom ons neem die Institusionele Bestuur (IB) as voorbeeld. Vir horisontale kommunikasie, dit wil sê met mekaar, is Engels die voorkeurtal. Wanneer daar met personeel op ander vlakke gekommunikeer word, hang die taalkeuse egter af van die omstandighede en die medium wat gebruik word (bv. gedruk, elektronies of van aangesig tot aangesig).

Byvoorbeeld:

- Amptelike kommunikasie aan personelede oor finansies en mensehulpbron-aangeleenthede moet ten minste in Engels en Afrikaans beskikbaar gestel word.
- Danksy die innoverende TransTips-begripshulpmiddel is bykans die totale inhoud van die personeel-intranet in vier werkstale – Afrikaans,

Engels, Setswana en Sesotho – beskikbaar.

- Die intranet-kenningsgewingbord is 'n uitsondering in hierdie verband. Aangesien dit elke dag gepubliseer word, is dit nie moontlik om die boodskappe in drie of vier tale te vertaal nie – dit sal te duur wees en ook te veel tyd in beslag neem.
- Gedrukte kommunikasiekanale soos Eish! en die Visekanseliërsnuusbrief, wat maandeliks verskyn, is in al drie werkstale beskikbaar. Dit maak sin, want daar is gewoonlik genoeg tyd en geld beskikbaar om vertalings te laat doen.

**Eish!** Wat van die onderrig-leer-tale aan die NWU? Hoe werk funksionele meertaligheid in hierdie opsig?

**Prof Verhoef:** Die onderrigtal op die Potchefstroomkampus is Afrikaans, op die Mafikengkampus is dit Engels en op die Vaaldriehoekkampus word klasse in Afrikaans en Engels aangebied.

Om die maksimum toegang tot skaars en duur programme te verseker, is klaskamertolkdienste tans op die Potchefstroomkampus in Ingenieurswese, Farmasie, Regte, Verpleegkunde en Teologie beskikbaar. Op die Vaaldriehoekkampus word tolkdienste vir die BSc (IT)- en die BA in Taal en Taalpraktykprogramme gebied. Die moontlikheid om tolkdienste op die Mafikengkampus aan te bied, word ook ondersoek.

Ander maatreëls om suksesvolle studie te bevorder, sluit meertalige omskrywing van begrippe (Afrikaans, Engels en Setswana) in sommige eerstejaarstudiegids en die beskikbaarstelling van studiegids in Afrikaans en Engels in.

**Eish!** Is funksionele meertaligheid dan nie 'n baie duur oefening nie?

**Prof Verhoef:** Die implementering van funksionele meertaligheid is in baie opsigte soos 'n koorddans. Enersyds is dit waar dat die implementering van meertaligheid tot meer werk en groter finansiële koste vir personeel en vir die instelling lei, maar andersyds het hierdie waardegedrewe benadering reeds herhaaldelik bewys dat dit 'n gevoel van eenheid en wedersydse respek in ons universiteitsomgewing bevorder.

**Eish!** Wat beskou u as die kritieke suksesfaktore by die implementering van die NWU se taalbeleid?

**Prof Verhoef:** Mense se ingesteldhede. Aan die een kant is daar mense wat meen dat die beleid van funksionele meertaligheid niks aan die Universiteit se taalbenadering verander het nie. Aan die ander kant is daar ook mense wat dink funksionele meertaligheid is tydmors, want hulle beskou Engels as die enigste medium in die wêreld van kennis.

Die grootste uitdaging is egter die gevaar om taalbestuur vanuit 'n ideologiese perspektief te benader. So iets sal lei tot polarisasie – en dit mag ons beslis nie toelaat nie.

My beroep op enigiemand wat in daardie rigting dink, is: Moet asseblief nie taal blameer vir ander frustrasies wat ervaar word nie!

**Eish!** Bestaan daar 'n meganisme waartoe personeel, studente en ander belanghebbendes hulle kan wend met betrekking tot taalbesorgdhede en -klagtes?

**Prof Verhoef:** Ja! Ek is die NWU se taalombudspersoon. Dit beteken dat alle taalbesorgdhede en klagtes by my aanhangig gemaak kan word. Wanneer ek 'n klagte ontvang, stel ek volledig ondersoek in na die kwessie en hanteer dit op só 'n manier dat alle belanghebbendes se taalregte behoorlik beskerm word en die bepaling van die institusionele beleid tegelykertyd gerespekteer word.



# Kwaliteitsfokus baan die weg na voortreflikheid

*Die beoogde besoek van die Hoëronderrys-kwaliteitskomitee (HOKK) aan die Noordwes-Universiteit sal nou in Maart 2009 plaasvind en nie meer in Augustus 2008 nie. Dit beteken eger nie dat die NWU op sy louere kan rus nie. Kwaliteitsversekering is nie 'n eenmalige gebeurtenis nie, maar 'n daaglikse prioriteit.*



**Die personeel van die Institusionele Kwaliteitskantoor is vanaf links: prof Es Steyn, Bestuurder, me Michelle Steyn, Senior Administratiewe Beampte, dr Jannie Jacobsz, Direkteur, en me Antoinette Vermeulen, Konsultant/Adviseur.**

“Hoewel die indiening van die NWU se selfevalueringsportefeulje in 2008 en die besoek van die HOKK in 2009 belangrike bakens op die kwaliteitsversekeringspad is, behels kwaliteitsversekering baie meer,” sê prof Es Steyn, Bestuurder: Kwaliteit.

Kwaliteitsversekering is 'n aaneenlopende proses. Volgens prof Steyn is die oorkoepelende doelwit om 'n kwaliteitskultuur te vestig ten opsigte van die Universiteit se kernbesigheid, naamlik onderrig-leer, navorsing, implementering van deskundigheid en gemeenskapsbetrokkenheid. Om so 'n kwaliteitskultuur te vestig, moet die beleide, stelsels, aktiwiteite, strukture, prosesse en prosedures wat daarop gerig is om kwaliteit te handhaaf, te monitor en te bevorder, voortdurend hersien en verbeter word.

## Eie verantwoordelikheid

Kwaliteitsversekering is elke persoon se verantwoordelikheid. Hoewel die Kwaliteitskantoor 'n koördinerende en ondersteunende rol speel, hang die sukses van kwaliteitsversekering af van 'n spanpoging dwarsoor die Universiteit. “Die mate waartoe elke personeelid hom- of haarself tot kwaliteit verbind, is die kritieke suksesfaktor,” sê dr Jannie Jacobsz, Direkteur: Kwaliteit.

So werk kwaliteitsversekering aan die NWU. Oorkoepelende koördinasie is die verantwoordelikheid van die Kwaliteitskantoor, in noue samewerking met die drie kampusse en die Institusionele Kantoor. Elke kampus het self ook 'n kwaliteitskoördineerder, maar bestuurders soos kampusrektore, viserektore, dekane, institusionele direkteure, uitvoerende direkteure, skooldirekteure, programbestuurders, vakvoorsitters en bestuurders/direkteure van ondersteuningseenhede bly verantwoordelik om kwaliteit in hul organisatoriese eenhede te verseker.

Deur voortdurend op die kwaliteit van hulle werk te fokus, kan akademiese sowel as ondersteuningspersoneel persoonlik daartoe bydra om die mededingendheid en aansien van die Universiteit te verhoog en om sodoende topstudente en -personeel na die instelling te lok, sê dr Jacobsz.

Sleutelstappe in kwaliteitsversekering is beplanning, gevolg deur implementering en evaluering. “Die uitkoms van evaluering moet nie as kritiek beskou word nie, maar eerder as ontwikkelingsgeleentheid waartydens kwaliteitsgapings geïdentifiseer word, en wat onder meer die geleentheid skep vir toepaslike hulpbrontoewysing,” verduidelik dr Jacobsz.

## Evalueringprosesse

Kwaliteit word verseker deur interne en eksterne evalueringprosesse en word gekoördineer in samewerking met die Institusionele Kwaliteitskantoor.

Self-evaluering as primêre kwaliteitsversekeringsmeganisme is die verantwoordelikheid van elke bestuurshoof in 'n skool, departement, eenheid of fakulteit en geld vir akademiese eenhede sowel as ondersteuningseenhede.

Tydens eksterne evalueringprosesse word die interne evalueringproses geldig verklaar deur kundiges van buite die NWU. Die gehalte van akademiese programme word ook deur die Raad op Hoër Onderwys se Hoëronderrys-kwaliteitskomitee (HOKK) beoordeel. Professionele liggame speel hier 'n aanvullende rol deur te fokus op die kwaliteitsbeoordeling van professionele kwalifikasies en programme.

Nuwe akademiese programme moet tans elektronies-aanlyn aan die HOKK voorgelê word vir maandelike voorlopige akkreditering. Die HOKK onderneem ook periodiek nasionale evaluering van instellings, soos die kwaliteitsoudit waarvoor die NWU tans voorberei.

'n Lewendige debat oor self-akkreditering van hoëronderrysinstellings word tans tussen die kwaliteitsdirekteure van universiteite en die HOKK gevoer. Voordat 'n universiteit toestemming kan kry om self nuwe programme te akkrediteer, moet so 'n instelling die HOKK oortuig van die sukses wat op die volgende terreine behaal is:

- Aanlyn-voorlegging van nuwe programme aan die HOKK;
- nasionale evaluering van bestaande programme; en
- oorkoepelende kwaliteitsoudit van die instelling.

Die visie van die NWU is om 'n toonaangewende universiteit in Afrika te word en kwaliteitsversekering is 'n onmisbare element in die strewende daartoe. “Indien elke personeelid sy of haar dagtake met 'n kwaliteitsfokus aanpak, is die NWU vinnig op pad om hierdie visie te verwesenlik,” sê dr Jacobsz.

## Intranet-terugvoer

Sedert die vorige uitgawe van Eish! het ons waardevolle terugvoer oor die personeel-intranet ontvang. Die wen-kommentaar kom van me Maggie Parkin van Akademiese Administrasie op die Potchefstroomkampus, wat 'n R250-geskenkbewys van Van Schaik-boekwinkel wen.

Hier is haar kommentaar: *“Die intranet is net wat ons nodig gehad het om by te bly met die nuutste tegnologie. Dis puik, netjies en professioneel. Ons is 'n universiteit met diversiteit en 'n pragtige logo, en nou pas die geïntegreerde intranet ook daarby.”*

Veels geluk, Maggie, jy ontvang eersdaags jou geskenkbewys!

Sedert ons die kommentaar ontvang het, is verskeie tandekryprobleme opgelos, byvoorbeeld die wagwoordstelsel, lesers se taalkeuses, en die bekendstelling van @NWU, 'n elektroniese nuusbrief wat gereeld per e-pos aan alle personelede gestuur word om hulle te laat weet van belangrike boodskappe en inligting wat op die intranet gepubliseer word.

# NWU lei met rekordbestuur

*Ondeurdagte liassering van dokumente het al in menige kantoor chaos en frustrasie veroorsaak. Volgens me Amanda van der Merwe, Rekordbestuurder, Institusionele Administrasie, stel die nuwe rekordbestuurprogram, InsinQ, hom ten doel om te alle tye orde en effektiwiteit te verseker.*



Me Amanda van der Merwe, Rekordbestuurder, Institusionele Administrasie.

Daar is twee redes waarom InsinQ nodig was. In die eerste plek het die NWU ná die samesmelting nie oor 'n eenvormige liasseerstelsel beskik nie. Tweedens het die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting, Wet 2 van 2000, nuwe vereistes gestel vir die hantering van inligting en rekords. Hierdie ontwikkelinge het daartoe gelei dat die NWU 'n eenvormige rekordbestuurstelsel geïmplementeer het.

In Februarie 2006 het 'n Rekordbestuurloodsraad tot stand gekom en ses maande later het die NWU-Raad die Rekordbestuursbeleid goedgekeur. Die volgende stap was die totstandbrenging van die Rekordbestuurkomitee om advies te verskaf ten opsigte van die implementering van die nuwe stelsel.

## Meer as net 'n liasseerstelsel

Me Van der Merwe beklemtoon dat rekordbestuur veel meer behels as net liassering. Dit handel ook oor die identifikasie, keuring, klassifikasie, en beskikbaarstelling of 'deel' van rekords en dra uiteindelik by tot die doeltreffende bestuur van die Universiteit.

Deur InsinQ sal personeel daartoe in staat wees om byvoorbeeld dokumente elektronies te 'deel' sodat verskeie kollegas insette kan lewer. Sodra die nuwe InsinQ-rekenaarrekordbestuurstelsel in werking is, sal gebruikers ook toegang tot hulle amptelike rekords en dokumente vanaf die intranet kan bekom deur op die InsinQ-skakel in die hoofnavigasiebalk te klik.

"Dit is 'n eerste vir 'n universiteit om sy intranetnavigasie, rekordbestuursbeginsels en die hoofreks van die lêerplan te inkorporeer," sê me Van der Merwe.

Die hoofreks van die lêerplan (gebaseer op besigheidsaktiwiteite) sal verder uitgebrei en aangepas word en sluit die volgende in: wetgewing, beheer en bestuur, mensehulpbronne, finansies, fasiliteite, skakeling en bemaking, studente-administrasie en -aangeleenthede, onderrigleer, navorsing, implementering van kundigheid, en departement-spesifieke sake.

"Elke universiteit hanteer rekordbestuur op sy eie manier, maar daar is nog nie 'n ander Suid-Afrikaanse universiteit wat hom ten doel stel om rekordbestuursbeginsels en -standaarde so ten volle soos die NWU te implementeer nie. Die stelsel is arbeidsintensief en vereis hoë standaarde van presiesheid en toewyding van alle kollegas om sukses te bereik," sê me Van der Merwe.

'n Omvattende opleidingsprogram is geïmplementeer om personeel voor te berei vir InsinQ. Die opleiding sluit 'n sertifikaatkursus, "Rekordbestuur in 'n Tersiêre-onderriginstelling", en opleidingsessies in. Tot dusver is 214 NWU-personeellede tydens nege opleidingsessies opgelei.

Die Institusionele Sekretariaat onderneem ook 'n inligtingsoudit en rekordinventaris. Dit is 'n opname wat al die rekords binne die besigheidsaktiwiteite van die NWU identifiseer, evalueer en beskryf. Ouditwerksgroepe vir elkeen van die hoofreks van die lêerplan is ook tot stand gebring. Die personeel gemoeid met die rekords in hierdie aktiwiteite word genooi om kort sessies by te woon waartydens die oudit onderneem word.

InsinQ kan ongetwyfeld 'n groot bydrae lewer tot die effektiewe bestuur van die Universiteit en ondersteuning van die kernbesigheid van die instelling, naamlik onderrig-leer en navorsing.

"Met die samewerking van ons universiteitsgemeenskap sal InsinQ binnekort nóg 'n NWU-suksesverhaal wees," sê me Van der Merwe.

## Rekordbestuurskampioene

- Kampioene vir rekordbestuur gaan in elke werksomgewing geïdentifiseer word.
- Hierdie kampioene sal verantwoordelik wees vir die kommunikasie en bevordering van die beginsels van rekordbestuur in hulle werksomgewings.

## Vordering met e-rekords

Die loodsprojekte van die nuwe elektroniese rekordbestuurstelsel is op die oomblik in die volgende afdelings aan die gang:

- Visekanselier se kantoor
- Institusionele Administrasie
- HOKK-ouditprojek
- Bestuursinligting
- Studenterekords

# NWU-begrotingsproses steeds op dreef

*Die begrotingsproses van die Universiteit verloop tot dusver volgens skedule en sal vir die volgende paar maande voortduur totdat die finale begroting op 23 November 2007 aan die Raad voorgelê word.*

Ten spyte van uitdagings wat aanvanklik ondervind is, verloop die 2008-begrotingsproses andersins vlot.

Me Elmarie de Beer, Institusionele Direkteur, Finansies, sê die netto resultaat van die eerste rondte indienings het 'n tekort van R106 miljoen getoon, wat duidelik nie haalbaar is nie.

"Daar is tydens die eerste rondte vir heelwat meer uitgawes begroot as die voorgestelde inflasiekoers-aanpassing, terwyl die addisionele inkomste ontbreek om hierdie uitgawes te kan finansier," sê me De Beer.

Volgens die eersterondtesyfers het inkomste die kleinste styging getoon, naamlik 10,4%, personeelkoste die tweede grootste styging, 20,5%, terwyl bedryfskoste met 17,3% toegeneem het en kapitale koste met 23,3%.

Verder is die proses bemoeilik deur 'n aantal administratiewe foute, insluitende salarisskedules wat nie behoorlik voltooi is nie en uitgawes wat foutief weergegee is.

Die begrotingsproses is opnuut in oënskou geneem. Die belangrikste prioriteit was om duidelike riglyne te verskaf vir die tweede rondte. Hierdie riglyne is deur die Institusionele Begrotingskomitee en die Institusionele Bestuur (IB) goedgekeur en in die middel van Julie beskikbaar gestel saam met bygewerkte inligting wat subsidie- en klagseldinkomste betref.

Danksy hierdie riglyne het die tweede rondte indienings vlot verloop en is die sperdatum, 17 Augustus 2007, gehaal.

Die voorbereiding van die finale aanbevelings vir die 2008-begroting vind nou plaas, en sal op 19 September deur die Institusionele Begrotingskomitee bespreek word.

Die finale stap sal geneem word op 23 November 2007, wanneer die begroting aan die Raad voorgelê word vir goedkeuring.

## Senaatsnippers

**Bedanking:** Dr W Lumadi is uit die geledere van die Mafikengkampus se Senaatslede op die Raad verkies. Hy vervang Dr NL Mahao wat as Raadslid bedank het.

**Toelatingsvereistes:** Die brondokument vir 2009 se minimum toelatingsvereistes word tans gefinaliseer vir publikasie op die NWU se webwerf.

**Volgende vergadering:** Die volgende Senaatsvergadering word in Oktober 2007 in Potchefstroom gehou.

## Gesondheid!

Die programme wat Werknemerwelstand aanbied, getuig daarvan dat die Universiteit omgee vir sy mense en terdeë besef dat 'n fisiek en psigies gesonde werknemer uiteindelik bydra tot die doeltreffendheid van die instelling.

"Werknemerwelstandprogramme is vanjaar ten volle vir die drie kampusse sowel as vir die institusionele kantoor geïmplementeer, en dienste word aan alle personeel op alle posvlakke gelewer," sê me Ina van der Watt, Fasiliteerder: NWU Werknemerwelstand.

Werknemerwelstand fokus op terapeutiese sowel as voorkomende intervensie. "Dit beteken dat ons probeer om te verbeter of reg te stel wat verkeerd is, maar ook om dit wat reg is verder te verbeter en diegene wat gesond is, gesond te hou," sê me Van der Watt.

### Behoeftebepaling

Aan die begin van elke jaar doen Werknemerwelstand 'n deeglike behoeftebepaling en beoordeel hulle die effektiwiteit van die vorige jaar se programme.

Wanneer bepaal word watter programme of dienste op 'n spesifieke kampus aangebied word, word die eiesoortige behoeftes van die betrokke kampus of kantoor in ag geneem.

"Wat die verkryging van internasionale bestuurspermitte betref, bied Werknemerwelstand byvoorbeeld dienste aan in Potchefstroom en Mafikeng, aangesien hierdie personeel ver van Johannesburg en dus ook die AA-kantore is waar hierdie permitte verkry word, terwyl die Vaaldriehoekpersoneel dit makliker in Vereeniging kan bekom" sê me Van der Watt.

### Dienste

Dienste aan die personeel van die Institusionele Kantoor en die Potchefstroom-kampus word gelewer vanuit die Werknemerwelstand-kantoor in gebou E11 in Hoffmanstraat, Potchefstroom. Personeel word ook soms in hul kantore besoek, byvoorbeeld wanneer bloeddruk geneem word.

Die Vaaldriehoek- en Mafikengkampus word deur die Werknemerwelstand-personeel, me Van der Watt en me Anne Freeke, besoek. Hierdie kampusse beskik ook oor die dienste van Werknemerwelstand-koördineerders, naamlik me Florence Kgokane op die Mafikengkampus en mnr Richard Masangane op die Vaaldriehoek-kampus.

### Holistiese benadering

Werknemerwelstand volg 'n holistiese benadering en spreek die fisieke sowel as die psigiese sy van die mens aan. Die programme sluit die volgende in:

- Die "Be Active"-program waar personeel aangemoedig word om meer aktief te raak deur byvoorbeeld fiets te ry werk toe of om aan tennistoernooie en gholfdae deel te neem.
- Bewusmakingsveldtogte oor die een of ander tema soos byvoorbeeld 'Stres en sterktes', hoe om op te hou rook, malaria, tuberkulose, hepatitis, en kanker.
- Talle siftingstoetse, waaronder bloeddruk-, glukose-, cholesterol-, beendigtheids-, en gehoor- en oogtoetse.
- Griepinspuitings teen nominale koste.

Me Van der Watt gee die versekering dat alle inligting oor personeel as vertroulik hanteer word. Geen inligting word aan ander persone beskikbaar gestel nie, tensy die werknemer spesifiek versoek dat sodanige terugvoer verskaf moet word.

Werknemerwelstand steek gereeld kers op by kenners wat in verskeie spesialis-areas aan die NWU verbonde is, byvoorbeeld Psigologie, Dieetkunde, Bedryfsielkunde, Fisiologie en Biokinetika. So bly Werknemerwelstand op hoogte van die jongste navorsing en benut hulle die kennis van hierdie spesialiste.

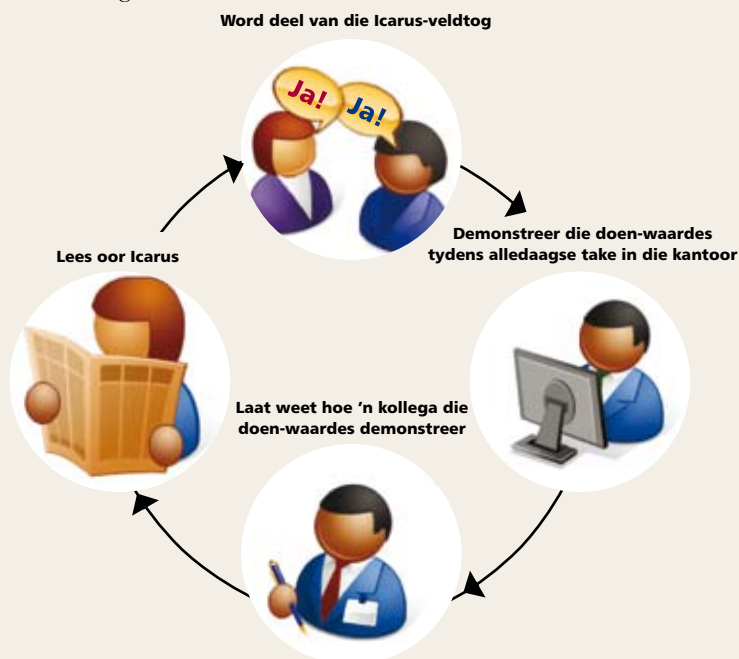
### Algemeenste siektetoestande

Inligting van die mediese fondse dui daarop dat die algemeenste siektetoestande onder NWU-personeel hoë bloeddruk, hoë cholesterol en depressie is. Stappe wat Werknemerwelstand neem om hierdie probleme aan te spreek, sluit siftingstoetse, bewusmakingsveldtogte, en kundige sprekers by inligtingsessies in.

**Vir meer inligting oor die programme van Werknemerwelstand, besoek gerus die intranet en klik op die skakel "Vir jou".**

# ICARUS vlieg hoog

Die onlangs aanvaarde vier doen-waardes, naamlik integriteit, toegewydheid, toerekenbaarheid, en respek, word tans dwarsoor die Universiteit bespreek en blyk reeds vrugte te dra. Eish! het ondersoek ingestel na die vordering van die ICARUS-reis.



Op die Vaaldriehoekskampus het die personeel van die biblioteek die daad by die woord gevoeg deur die doen-waardes deel van hul alledaagse take te maak. Volgens prof Piet Prinsloo, Kampusrektor, het die span van 10 die ICARUS-uitdaging met geesdrif aanvaar en nadat hulle dit bespreek het, neem hulle nou leiding deur hierdie waardes in alles wat hulle doen, hoe klein of groot ook al, te demonstree.

Volgens me Annette Willemsse, Vaaldriehoek-kommunikasiebeampte, glo die span dat 'n mens die doen-waardes kan uitleef deur, onder meer, jou beloftes na te kom, jou werkomgewing netjies te hou, effektief te werk en hulp te vra wanneer jy dit nodig het. Hulle vergelyk die doen-waardes met boublokke wat opmekaar gestapel word ten einde 'n sterk, standhoudende struktuur te vorm.

"Dit is aanmoedigend om te sien hoe personeel in die praktyk betrokke raak met die doen-waardes, soos in die geval van die biblioteekpersoneel op die Vaaldriehoekskampus," sê prof Chris van der Walt, Institusionele Registrateur.

## Vrugbare besprekings

Die Vaaldriehoek-verhaal is slegs een van die talle positiewe gevolge wat die ICARUS-reis tot dusver opgelewer het. Nadat vraelyste uitgedeel is as deel van die verduidelikings- en definieringsproses, is lewendige besprekings dwarsoor die Universiteit ontlok.

"Ons het personeellede gevra om aan verskillende manier te dink waardeur hulle hierdie waardes in terme van hul werk kan uitleef; met ander woorde, wat kan hulle DOEN om die doen-waardes te demonstree," sê prof Van der Walt.

Hier is sommige van die terugvoer wat ontvang is:

### Ek demonstree my integriteit wanneer ek ...

- aansoek doen vir verlof voordat ek met verlof gaan
- privaatsake in my eie tyd afhandel

### My fokus op integriteit beteken dus dat ek ...

- my verlofform en beplanning vir 'n plaasvervanger en voortgesette werkvloei indien;
- my werk in werkstyd doen

### Ek is toegewyd wanneer ek ...

- kwaliteitskontrole doen terwyl ek met voedsel in die restaurant werk
- my take so gou as moontlik afhandel

### My fokus op toegewydheid beteken dat ek ...

- toesien dat voedsel elke dag goed voorberei word
- spertye vir take haal

### Ek is toerekenbaar wanneer ek ...

- verantwoordelikheid aanvaar vir swak prestasie
- voertuie inspekteer en foute rapporteer

### My fokus op toerekenbaarheid beteken dat ek ...

- swakpunte erken en onmiddellike aksie neem om dit reg te stel
- voorkomende onderhoud op voertuie doen

### Ek wys respek wanneer ek ...

- my selfoon tydens 'n vergadering afskakel
- aan die deur klop voor ek binnegaan

### Om respekvol te wees beteken dus ek ...

- voorkom onderbrekings tydens 'n vergadering
- respekteer ander mense se privaatheid

### Watter positiewe geleenthede bestaan en hoe kan ons dit gebruik om die doen-waardes uit te leef?

- Benut beskikbare opleidingsgeleenthede om my prestasie te verbeter
- Werk met mense van verskillende kultuuragtergronde - erken diversiteit en put optimaal uit diverse bydraes.

### Watter struikelblokke gaan ons uitskakel en hoe?

- Geraasfaktor - praat met kollegas oor die effek van geraas op 'n mens se werk, en vra hulle om sensitief te wees.
- Rassisme - maak voorsiening vir diversiteitsbeplanning, opleiding, en leer dat mense verskillende agtergronde en persepsies het en vind gemeenskaplike gronde.

Prof van der Walt is positief oor die hele ICARUS-proses. "Dit is algemene praktyk dat universiteite hoeksteenwaardes aanvaar, maar sover my kennis strek, is ons die enigste universiteit in Suid-Afrika wat 'n uitgebreide program van stapel stuur om hierdie waardes te vestig, deur gebruik te maak van 'n bo-na-onder- en onder-na-bo-proses om soveel personeel as moontlik te betrek," sê hy.

"Ons het nou die debat begin en ek sal graag wil sien dat dit selfs nog sterker word. Personeel wat nog nie deel is van die ICARUS-reis nie, behoort gerus betrokke te raak."

## Intranet

'n Bewusmakingsveldtog is op die personeel-intranet van stapel gestuur. "Personeellede word genooi om te vertel hoe 'n kollega een van hierdie doen-waardes wat deur ICARUS uitgebeeld word, demonstree het in die uitvoering van sy/haar dagtake," sê prof Van der Walt.

Die beste bydrae sal gepubliseer word, en die skrywer sowel as die persoon wat die doen-waarde demonstree het, sal 'n prys ontvang. Stuur asseblief u bydrae na die Adjunkregistrateur, mnr Simon Mokoena by simon.mokoena@nwu.ac.za.

Vir meer inligting oor ICARUS, klik op die skakel "NWU-waardes" op die landingbladsy van die intranet, of besoek <https://intranet.nwu.ac.za/opencms/export/intranet/html/en/in-im-news/doen3.html>