



NWU®

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

ONS
BEMAGTIG
MENSE
OM UIT
TE STYG

GEïNTEGREERDE VERSLAG | 2018

Oor die afgelope twee jaar het ons 'n nuwe strategie en organisatoriese struktuur aanvaar. Hierdie veranderinge het ons 'n sterker, meer verenigde universiteit gemaak, toegewyd aan voortreflike akademiese uitnemendheid en sosiale geregtigheid.

Noudat ons strategie en organisatoriese struktuur gefinaliseer is, gebruik ons dit as 'n grondslag om waarde te skep deur mense te bemagtig om uit te styg – om hoër en verder te gaan in die nastrewing van hul doelwitte.

Hoe doen ons dit?

Ons deel ons kennis en slyp mense se vaardighede, en skep sodoende energie wat momentum verleen om nuwe wêrelde te verken; om te sien wat nog nooit gesien is nie, en om die toekoms te skep.

Ons het die strategie en die organisatoriese struktuur.

Ons ken ons risiko's en benut ons geleenthede.

Ons skep waarde vir onsself en ons belanghebbers.

Ons bemagtig mense om uit te styg.

• INHOUDSOPGawe

02

Oor hierdie verslag

05

Oorsig van die NWU

10

Ons sakemodel en
waardeketting

22

Oorsig deur ons visekanselier

27

Interaksie met ons
belanghebbers

31

Ons transformasiereis

33

Wesenlike risiko's wat 'n impak
op waarde het

41

Ons strategie om waarde
te skep

46

Ons prestasie gemeet teen ons
strategie: hoe ons waarde skep
deur ons kapitaalvorme

84

Korporatiewe bestuur
ondersteun en beskerm waarde

103

Aansporingsmaatreëls vir
waardeskepping

106

Bylaes

Hierdie verslag is 'n **bondiger weergawe** van die
NWU se geïntegreerde jaarverslag wat die Raad
van die NWU op hul vergadering van 20 Junie 2019
goedgekeur het, en wat aan die einde van Junie by
die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding
(DHOO) ingedien is.

Die **volledige verslag** is beskikbaar op die
NWU-webwerf by
<http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>

Ons verwelkom **terugvoering** oor ons
verslagdoeningsbenadering. U is welkom om u
kommentaar of voorstelle te stuur aan ons registrator,
prof Marlene Verhoef, by marlene.verhoef@nwu.ac.za

Regdeur hierdie bondige verslag sal u 'quick response'-
kodes (Engels: **QR** codes) vind wat u met behulp van u
selffoon se ingeboude QR-skandeerder of 'n afgelaaiide
skanderingstoep kan skandeer. Die kode sal u na die
toepaslike plek in die volle geïntegreerde verslag neem.

OOR HIERDIE VERSLAG



Ons storie

Hierdie is die feite en syfers wat ons waardeskeppingstorie uitmaak. Deur hierdie geïntegreerde verslag vertel ons u, ons belanghebbers, hoe ons ons strategie implementeer om waarde vir onsself en vir ons belanghebbers op die kort, medium en lang termyn te skep.

Regdeur ons storie sal u sien hoe ons ons hulpbronne en verhoudings, wat ons ons kapitaalvorme noem, gebruik om waarde te skep. Daar is ses kapitaalvorme: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, vervaardig, natuurlik en finansieel. (U kan meer oor ons kapitaalvorme lees op bladsy 46.)

Aan u, ons lesers

Ons waardeskeppingstorie gaan alles oor u, ons gewaardeerde belanghebbers.

Ons beskou ons belanghebbers as daardie groepse of persone wat ons deur ons aktiwiteite en dienste beïnvloed, en wie se handelinge ook ons vermoë kan beïnvloed om ons strategie suksesvol te implementeer en ons doelwitte te bereik.

Ons waardeskeppingstorie is hoofsaaklik op ons primêre belanghebbers gerig. Hulle is ons studente, alumni, die Raad, personeel, die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO), ons eweknieë, ons samewerkingsvennote en ons sakegemeenskappe (as toekomstige werkgewers van ons studente). Ons glo egter dat die ander belanghebbers by wie ons as die NWU betrokke is (soos u op bladsy 27 kan sien) ook die inligting in hierdie verslag waardevol sal vind.

Hoe ons storie ontvou

Ons waardeskeppingsverhaal begin met 'n oorsig van die NWU (bladsy 5) en hoe ons eksterne omgewing ons vermoë om waarde te skep beïnvloed (bladsy 7). Dan vertel ons u hoe ons sakemodel werk, met verwysing na ons insette, aktiwiteite, uitsette en uitkomste, wat almal deel van ons waardeketting is (bladsy 14).

Ons verduidelik ook hoe ons belanghebbers se verwagtinge en bekommernisse (bladsy 27), en die risiko's en geleenthede waarvoor ons te staan kom (bladsy 33), 'n impak op ons waardeskeppingsproses het.

Die sterre wat ons deurgaans op ons reis lei, is ons strategie en doelwitte. Op bladsy 41 sal u sien waaroor ons strategie gaan, hoe ons dit prakties toepas, en hoe dit 'n impak het op ons ses kapitaalvorme (bladsy 46).

Ten slotte vertel ons u hoe ons korporatiewebestuurs-prakteke die hele waardeskeppingsproses ondersteun en beskerm (bladsy 84).

Hoe om u weg deur ons storie te vind

Ons gebruik verskillende ikone om die verband tussen die onderskeie afdelings in ons geïntegreerde verslag aan te toon.

Ons kapitaalvorme

Intellektueel



Dit sluit die volgende in: prosesse, procedures, beleide, strategieë en kennisgebaseerde ontasbare bates wat voortspruit uit ons onderrig en leer en ons navorsings- en innoveringsaktiwiteite

Menslik



Ons personeel en studente (interne belanghebbers)

Maatskaplik en verhoudings



Ons verhoudings met ons eksterne belanghebbers

Vervaardig/vervaardigend



Ons tasbare infrastruktur en bates

Natuurlik



Ons omgewings-/natuurlike hulpbronne

Finansieel



Fondse wat ons volgens 'n begroting verkry en bestee

Ons strategiese doelwitte



Bevorder uitnemende leer en onderrig



Versterk navorsing en innovasie



Integreer en belyn gemeenskapsbetrokkenheid met kernaktiwiteite



Ontwikkel 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardepropositie



Ontwikkel en behou uitnemende personeel en skep 'n billike personeel- en studenteprofiel

Ons instaatstellers



Bestuur en lei op 'n volhoubare en getransformeerde wyse met 'n doeltreffende bedryfsmodel.



Ontwikkel inligting- en kommunikasietegnologie wat die beste in sy klas is, om die kernbesigheid te ondersteun.



Kommunikeer en ontwikkel kernbesigheidvermoë om handelsmerkewkiteit, leierskapsdoeltreffendheid en solidariteit met die gemeenskap te verhoog.



Verseker die finansiële volhoubaarheid van die NWU.

- ▶ Die risikoregister, wat kritieke risiko's wat ons geïdentifiseer het, dokumenteer;
- ▶ Die IIRC se Integrated Reporting Framework; en
- ▶ Die DHOO se verslagdoeningsvereistes.

Wesenlikheid is ook bepaal deur die kwessies wat ons belanghebbers opper, soos beskryf in die afdeling oor ons interaksie met belanghebbers by die NWU op bladsy 27, in die tabel onder die subopskrif Sleutelbelangstellings en verwagtinge).

"Geen wesenlike aangeleenthede is vanweë vertroulikheids-, wetlike of inligtingbetroubaarheidsbeperkings uit die verslag weggelaat nie."

Wesenlikheid van die verslag se inhoud

Ons het ons besluite oor watter inligting in hierdie verslag ingesluit moet word, op die konsep van "wesenlikheid" gegrond.

Ons stem saam met die omskrywing van wesenlikheid soos uiteengesit in die Integrated Reporting Council (IIRC) se Integrated Reporting Framework. Gevolglik beskryf ons wesenlike aangeleenthede as:

- ▶ kwessies wat die universiteit se vermoë om waarde op die kort, medium en lang termyn te skep, beduidend beïnvloed; en
- ▶ kwessies wat belangrik is vir enige belanghebber wat 'n ingeligte evaluering wil doen van die NWU se vermoë om waarde te genereer.

By die bepaling van watter sake wesenlik is, het die taakspan oor geïntegreerde verslagdoening, geleid deur die NWU se registerieur en wat die adjunk-visekanselier vir beplanning en die hoofstrategiebeampte in die kantoor van die visekanselier ingesluit het, die volgende in ag geneem:

- ▶ Die NWU se strategie en die doelwitte en instaatstellers wat in die NWU se Jaarlikse Prestasieplan (JPP) uiteengesit word, wat uitvoering aan die strategiese plan gee;
- ▶ Die algemene strategiese aannames waarop die strategie gegronde is;

Begrensing en omvang van verslagdoening, tydperk en suite van verslae

Begrensing van verslagdoening

Ons geïntegreerde verslag weerspieël die prestasie van die NWU soos dit oor die drie kampusse bedrywig was vir die tydperk 1 Januarie tot 31 Desember 2018. Hoewel die finansiële inligting (bladsy 69) as verwysingspunt dien vir die ander inligting in hierdie verslag, strek die verslag verder as bloot finansiële verslagdoening.

Dit sluit ook niefinansiële prestasie, risiko's en geleenthede in, asook die interne en eksterne faktore wat ons besigheid wesenlik beïnvloed. Waar dit wesenlik is, bespreek ons die werklike en potensiële impak van hierdie sake op ons vermoë om waarde te skep.

Verslagdoeningsiklus

Jaarliks in Desember

Kontakpunt vir vrae

marlene.verhoef@nwu.ac.za

Suite van verslae

Ons verslagdoeningsuite sluit verder die volgende in:

- ▶ Finansiële jaarstate vir die jaar geëindig 31 Desember 2018, wat gevind kan word op die NWU webwerf by: <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>
- ▶ Ons webwerf bevat dokumente vir verskeie belanghebbers, en toegang kan daartoe verkry word by <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-ons-publikasies>

Ons verslagdoeningsraamwerk

Hierdie geïntegreerde verslag is opgestel ooreenkomsdig die IIRC se International Integrated Reporting Framework en die DHOO se Regulasies vir Jaarverslagdoening deur Hoëronderwysinstellings (wat in Junie 2014 gepubliseer

is en beginsels uit die King III-verslag inkorporeer). Ons finansiële verslagdoeningsbegrensing word bepaal ooreenkomsdig die International Financial Reporting Standards (IFRS).

Gerusstelling

Ons verkry gerusstelling oor die doeltreffendheid van ons interne beheermaatreëls van interne en eksterne verskaffers van gerusstelling. Hulle insette is in hierdie verslag opgeneem.

Ons volg ook spesifieke procedures om die akkuraatheid van ons verslagdoening te verseker. Nadat ons die geïntegreerde verslag opgestel het, het ons dit aan die Universiteitbestuurskomitee voorgelê. Die komitee het na die volledigheid en akkuraatheid van die inhoud gekyk en terugvoer verskaf waar nodig, wat daarna in die geïntegreerde verslag opgeneem is. Eers daarna het ons die verslag vir goedkeuring aan die Raad voorgelê.

Die studente- en personeeldata in hierdie verslag is van ons Afdeling Institusionele Beplanning en Strategiese Intelligenste verkry, wat ook daarvoor verantwoordelik is om ons data by HEMIS in te dien.

Die opgesomde, geouditeerde gekonsolideerde finansiële state wat in hierdie verslag vervat is, is uit die geouditeerde gekonsolideerde finansiële state verkry, wat ooreenkomsdig die IFRS opgestel en onafhanklik deur ons eksterne ouditeure, PricewaterhouseCoopers, geouditeer is. Die finansiële jaarstate, wat die ouditeursverslag insluit, kan verkry word van die NWU se webwerf by:
<http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>

PricewaterhouseCoopers het ook die inligting in die afdeling oor hoe ons waarde deur ons prestasie toevoeg (kyk bladsy 106), onafhanklik geouditeer.

Meer inligting oor gekombineerde gerusstelling kan gevind word in die afdeling in hierdie verslag waar ons wesenlike risiko's en geleenthede uiteengesit word (bladsy 33).

Goedkeuring deur die Raad

Die Raad en die subkomitees daarvan erken hul verantwoordelikheid vir toesig oor die integriteit en volledigheid van hierdie geïntegreerde verslag. Die Raad bevestig dat hulle 'n oorsig gedoen het van die inhoud van die verslag en dat hulle gesamentlik aandag gegee het aan die opstel en aanbieding van hierdie verslag. Verder is die Raad van mening dat hulle die akkuraatheid en volledigheid van die wesenlike aangeleenthede, asook die betroubaarheid van die inligting wat in hierdie verslag aangebied word, toepaslikoorweeg het.

Die Raad is van mening dat hulle hierdie aangeleentheide voldoende oorweeg en wesenlik ooreenkomsdig die Integrated Reporting Framework van die IIRC aangebied het.

Die Raad het die geïntegreerde 2018-verslag op 20 Junie 2019 goedgekeur.



DR BISMARK TYOBEKA
VOORSITTER VAN DIE RAAD



MNR ANTON REDELINGHUIS
VOORSITTER VAN DIE OUDIT-, RISIKO
EN NAKOMINGSKOMITEE

OORSIG VAN DIE NWU



Prestasiehoogtepunte

In 2018 het ons beduidende vordering gemaak om na 'n unitêre universiteitsmodel te beweeg, wat ons struktuur sowel as ons strategie betref. Op bladsy 46 sal u sien hoe ons – gemeet aan ons strategie – gevorder het, en hoe ons waarde geskep het deur ons kapitaalvorme te gebruik en sodoende 'n impak gemaak het.

Daar is die volgende noemenswaardige sleuteltendense:

15 350

kwalifikasies toegeken
in 2018

(2017: 16 004)

215

postdoktorale genote in 2018

(2017: 215)

R1 564,9 miljoen

finansiële hulp deur
die kantore op die drie
kampusse geadministreer

11

navorstings-
leerstoele

(2017: 9)

7

navorstings-
leerstoole
gehuisves

(2017: 6)

232

totale NNS-gegradeerde
navorstes

(2017: 229)

17 794

afstandstudente ingeskryf
(tweede hoogste in Suid-Afrika)

**1300,04
eenhede**

totale navorstingsuitset in 2017

248

PhD's in 2018 toegeken

(2017: 235)

83,2%

voorgraadse sukses-
koers in 2018

(2017: 85,4%)



4 uit 5 sterre

in geheel gegradeer deur
Quacquarelli Symonds se
internasionale evalueringstelsel
(2012: 3 sterre)

**Meer as
R210,54 miljoen**

aan infrastruktuur en
fasiliteite bestee

Meer as 1 400

akademiese programme
aangebied by die NWU

Wie ons is

Die Noordwes-Universiteit is een van die 26 openbare hoëronderwysinstellings in Suid-Afrika. Ons het drie kampusse: twee in die Noordwes-provinsie en nog een in Gauteng.

Ons het 'n enkele stel beleide, stelsels en standarde, en word gedryf deur 'n stel grondwetlik gegronde waardes, in die besonder menswaardigheid, gelykheid en vryheid.

Al bogenoemde is daarop gemik om eenheid in diversiteit te bevorder. Ons wil verdraagsaamheid en respek vir verskilende perspektiewe en geloofstelsels koester om 'n gesikte omgewing te verseker waarin ons ons doel kan bereik en ons droom kan verwesenlik.

Ons doel

Om uit te munt wat betref innoverende leer en onderrig asook baanbrekersnavorsing, om sodoende die gemeenskap deur kennis te dien.

Ons droom

Om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees wat bekend is vir betrokke wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek.

Ons strategie

Om die NWU as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid, te transformeer en te posisioneer.

Bogenoemde vorm die grondslag vir hoe ons strategie (kyk bladsy 41) uiteindelik waarde aan al ons belanghebbers lewer en hoe dit ons met die Suid-Afrikaanse Regering se Nasionale Ontwikkelingsplan 2030 belyn.

Wat ons doen

Ons kernbesigheid is onderrig-leer en navorsing, met gemeenskapsbetrokkenheid en innovasie wat met hierdie aktiwiteite verweef is.

Uiteindelik gaan ons rol egter daaroor om waarde te skep, wat verwys na ons uitsette en uitkomste, sowel as ons verpligting om sosiale geregtigheid in ons gemeenskappe te bevorder.

Waar ons werkzaam is

Ons werk hoofsaaklik in Suid-Afrika, maar werk ook op groot skaal saam met instansies en mense regoor die wêreld. In 2018 het die NWU effens meer as 1 600 aktiewe ooreenkoms en memoranda van verstandhouding gehad, waarvan 250 gedurende 2018 onderteken is.

Wat ons onderskei

Die afgelope paar jaar geen akademiese tyd verloor nie

Tweedegrootste aantal afstandstudente in Suid-Afrika

Landelike omgewing en veiligheid van ons kampusse

DIE EKSTERNE OMGEWING

Verskeie faktore in ons eksterne omgewing beïnvloed ons kapitaalvorme, en gevvolglik ons vermoë om waarde vir onsself en ons belanghebbers te skep.

In die onderstaande teks sal ons die wesenlike faktore in ons eksterne omgewing bespreek wat ons regstreeks of onregstreeks raak. Ons sal ook aandui hoe dit verband hou met ons strategiese doelwitte en risiko's, hoe dit ons waardeskeppingsvermoë beïnvloed, en wat ons respons daarop is.

Aankondiging van gratis hoër onderwys

Die aankondiging van gratis hoër onderwys vir huis-houdings wie se inkomste onder 'n minimum drempel is, het wesenlike druk op al die tersaaklike interne sakeprosesse geplaas om die ontwikkelende Nasionale Finansiële Hulpskema vir Studente (NSFAS) te hanteer.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1), instaatsteller 4 – kyk bladsy 47

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, menslik, intellektueel

Risiko's betrokke: 1, 3, 5 en 8 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Ons is bewus van moontlike ontwrigting van ons stelsels as gevolg van die veranderende finansieringsmodel. Die implementering van gratis hoër onderwys, sowel as die laat aankondigings deur NSFAS, het nie net die normale inskrywingspatrone verander en 'n meer ingewikkelde proses vir die bestuur van inskrywingsteikens tot gevolg gehad nie, maar het ook 'n impak op die administrasie van registrasies gehad.

Ons strategiese respons

Doeltreffende kommunikasie tussen personeel en studente het 'n ononderbroke akademiese jaar verseker.

Regulering van gelddeur die DHOO

Die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding het 'n VPI-verwante klasgeldverhoging van 5,3% vir 2019 aangevra.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: finansiële volhoubaarheid (instaatsteller no 5) – kyk bladsy 69

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, intellektueel, menslik

Risiko's betrokke: 1 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Dit kan ons autonomie erodeer en risiko's vir ons finansiële stabiliteit meebring. Dit kan uiteindelik die kwaliteit van die dienste wat ons voorsien, beïnvloed.

Ons strategiese respons

Ons identifiseer geleenthede om ons inkomste te verhoog en bestuur ons begrotingsproses sorgvuldig. Ons diversifieer ook ons inkomstestrome en verbeter bedryfskostedoeltreffendheid. Daarbenewens is ons van plan om deel te neem aan die modellering van die toekomstige befondsingsontwerp, wat die proses op 'n positiewe manier sal beïnvloed.

Nasionale oproep vir kurrikulumverandering en -transformasie

Die impak wat die oorkoepelende sogenaamde "Fallist"-beweging en die verskillende temas daarvan sedert 2016 op onderrig-leer gehad het, het gelei tot nasionale oproepe om kurrikulumverandering en -transformasie.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1) – kyk bladsy 47

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, vervaardig, finansieel

Risiko's betrokke: 2 en 3 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Moontlike ontwrigting van akademiese aktiwiteite, veral kontaksessies

Ons strategiese respons

Ons gaan voort om die kurrikulum te dekoloniseer en sake soos gelykheid by die NWU te hanteer. (Meer inligting is beskikbaar in ons verslag oor transformasie op bladsy 31.)

Verskeie NWU-beleide weerspieël dit, soos die Beleid oor Voortgesette Onderwys, die Taalbeleid, die Verklaring oor die Dekolonisering van Universiteitsonderwys en die Verklaring oor die Ontwikkeling en Gebruik van Oop Onderwysbronre.

Om die risiko van potensiële ontwrigting verder te verminder, het ons die vermoë ontwikkel om ons leerprogramme op 'n niekampusbasis en deur tegnologie soos elektroniese (e-leer-) platforms aan te bied.

Nasionale oproep om verhoogde toegang tot universiteite

In reaksie op die oproep om verhoogde toegang beoog die NWU om ons dienste aan soveel kwalifiserende studente as moontlik beskikbaar te stel. (Lees meer hieroor op bladsy 15 en 47.)

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1) – kyk bladsy 47

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, finansieel

Risiko's betrokke: 2, 3 en 5 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Ons erken dat ons, deur verhoogde toegang tot die NWU te verseker, op die lang termyn mense se lewens kan verander en hulle kan help om hul drome na te streef. Ons besef egter ook nou dat ons geleenthede en ervarings sal moet kan bied wat die sukses van studente sal bevorder.

Verdere uitbreiding van ons akademiese en beradingsondersteuningsdienste en -programme vir studente is 'n geleentheid om nog meer waarde te skep en ons intellektuele en mensekapitaal te verhoog.

Ons strategiese respons

Die NWU bied 'n wye verskeidenheid programme om ons studente akademies te ondersteun. (Kyk bladsy 15 en 47.)

Ons het byvoorbeeld ons grondslag- en verlengde akademiese programme uitgebrei en nuwe befondsing van die DHOO vir die Fakulteit Regte en deurlopende befondsing vir die fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe en die Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe verkry, sodat studente toegang tot hierdie programme kan verkry. Dit is in ooreenstemming met ons oorkoepelende strategie om inskrywings in wetenskap-, ingenieurswese- en tegnologieverwante velde te verhoog.

Afname in staatsbefondsing

Die afname in staatsubsidies beperk die skepping van nuwe poste, veral op die gebiede wat met ons strategiese prioriteitie verband hou, byvoorbeeld die implementering van die nuut aanvaarde taalbeleid.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: personeelprofiel (doelwit no 5) – kyk bladsy 23

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: menslik, finansieel, intellektueel

Risiko's betrokke: 2, 3 en 8 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Weens begrotingsbeperkings sal ons nie sleutelposisies behoorlik kan vul nie.

Ons strategiese respons

Ons sal verstandig moet prioritiseer wanneer sleutelposisies gevul word.

Tekort aan akademiese personeel

Ons besef dat die poel van akademiese personeel in Suid-Afrika, veral uit die aangewese groepe op byvoorbeeld professoraatvlak, beperk is.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed:

onderrig en leer (doelwit no 1) – kyk bladsy 47

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, finansieel

Risiko's betrokke: 2 en 3 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Ons streef daarna om die mees gesikte akademiese personele in diens te neem om die beste moontlike waarde te verseker vir ons studente (deur middel van uitnemende onderrig en leer), en vir die gemeenskap (deur middel van baanbrekersnavorsing en volhoubare gemeenskapsbetrokkenheid).

As ons dit nie doen nie, kan dit ons kernbesigheids-kapasiteit negatief beïnvloed en oormatige steun op tydelike personeel veroorsaak. Deur nie genoeg swart Suid-Afrikaanse akademici te lok nie, kan ons ook ons vermoë om ons gelykheidsdoelwitte te bereik in die gedrang bring en kan dit 'n oormatige afhanklikheid van buitelandse burgers tot gevolg hê.

'n Gebrek aan diversiteit kan ook dienslewering in ons kernbesigheid belemmer, veral ten opsigte van taalkapasiteit en ons verbintenis tot funksionele meertaligheid.

Ons strategiese respons

Deur ons talentbestuurstrategie stel ons personeel in staat om suksesvolle en bevredigende loopbaanpaaie by die NWU te bou. Deur aansporings en professionele ontwikkeling te bied, lok en behou ons sleuteltalent, veral op die gebiede van skaars vaardighede. Ons gebruik ook 'n individuele vergoedingshersieningproses om billike vergoeding te bewerkstellig en het 'n strategie om veral swart akademici te lok en te behou.

Vermindering in eksterne navorsingsbefondsing

Die Nasionale Navorsingstigting (NNS) is besig om hul aansporingsbefondsing vir NNS-gegradeerde navorsers uit te faseer. Daar was ook 'n vermindering in nagraadse befondsing weens NSFAS-besnoeiings.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed:

navorsing en innovasie (doelwit no 2) – kyk bladsy 50

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings

Risiko's betrokke: 3 en 7 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Dit kan ons navorsingsproduktiwiteit verlaag en die status van die universiteit – gemeet aan nasionale en internasionale maatstawwe – negatief beïnvloed.

Ons strategiese respons

Ons het R2 miljoen van ons strategiese fondse aan alle NNS-gegradeerde navorsers oor die agt fakulteite heen beskikbaar gestel.

Ekonomiese toestande inhibeer kommersialisering

Ekonomiese toestande verminder die beskikbaarheid van vroeëstadium-, saad- en waagkapitaalfondsing vir beginners en verlaag die aptyt van die private sektor vir lisensiëring van ons intellektuele eiendom (IP) en tegnologie.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: navorsing en innovasie (doelwit no 2) – kyk bladsy 51

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings

Risiko's betrokke: 3 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Indien ons IP en tegnologie nie na die mark oorgedra word nie, sal dit 'n verlies aan potensiële inkomste en 'n vermindering in lisensiëring en neweaktiwiteite tot gevolg hê.

Ons strategiese respons

Ons gaan voort om verhoudings met befondsers te ontwikkel en in stand te hou en betrek die nywerheid om hul behoeftes en uitdagings te verstaan.

Snel veranderende maatskaplike rolle/sienings/persepsies

Die samelewing se persepsie van ras, geslag, kultuur, seksualiteit, godsdiens, neigings in die nywerheid, tegnologie en toeganklikheid ontwikkel voortdurend.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: ontwikkeling van 'n duidelik onderskeibare studentewaardeproposisie (doelwit no 4) – kyk bladsy 52

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: menslik, maatskaplik en verhoudings, finansieel

Risiko's betrokke: 2 en 5 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

'n Onvermoë om veranderende maatskaplike norme en standaarde te erken en daarby aan te pas skep die risiko om 'n studente-ervaring te lewer wat dalk nie vir huidige en voornemende studente aantreklik sal wees nie.

Ons strategiese respons

Ons verfyn ons ons bestuursmodel en konsultasieprosesse voortdurend om te verseker dat ons planne en prioriteite vir ons studentekorps relevant bly.

Uitdagings met die werwing van internasionale studente

Strenger visumvereistes en die stigting van nuwe universiteite (byvoorbeeld in Botswana) maak dit moeiliker om internasionale studente in te skryf. Nog 'n moontlik inhiberende faktor is dat die DHOO van ons vereis om voorkeur aan Suid-Afrikaanse studente vir nagraadse studie te verleen as gevolg van die behoefte in ons land.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: navorsing en innovasie (doelwit no 2) – kyk bladsy 50

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, menslik, maatskaplik en verhoudings

Risiko's betrokke: 3 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Ons het 'n daling in die getal internasionale studente ervaar (van 5,9% in 2016 tot 5,2 % in 2017 en 4,2% in 2018), wat kan lei tot laer posisies op wêreldranglyste.

Ons strategiese respons

Ons sal 'n groter poging moet aanwend om meer internasionale studente te werf.

Politieke onverdraagsaamheid op plekke in die land

Geweld en onrus by ander Suid-Afrikaanse universiteite beïnvloed ons studente en kan daartoe lei dat boodskappe en besluite binne die universiteit met skeptisme en ongeregverdigde weerstand ontvang word.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: ontwikkeling van 'n duidelik onderskeibare studentewaardeproposisie (doelwit no 4) – kyk bladsy 55

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: menslik, maatskaplik en verhoudings, finansieel

Risiko's betrokke: 2 en 5 – kyk bladsy 33

Uitwerking op waardeskepping

Hierdie uitdaging kan moontlike weerstand onder ons belanghebbers teen NWU-boodskappe verhoog en kan vertragings in die implementering van besluite veroorsaak.

Ons strategiese respons

Ons verbeter ons kommunikasie voortdurend, en ook ons konsultasieprosesse.

ONS SAKEMODEL EN WAARDEKETTING



In hierdie afdeling kan u lees hoe ons ons kapitaalvorme gebruik en transformeer om waarde vir onsself en ons belanghebbers te skep deur die insette, aktiwiteite, uitsette en uitkomste in ons waardeketting – alles deur die Senaat gereguleer.

Die funksies van die Senaat van die NWU is hoofsaaklik verwant aan ons kernbesigheid, en dié sluit weer belangrike aspekte van ons waardeketting in. Daarom bied ons die Senaatverslag aan in die formaat van ons sakemodeldiagram, gevvolg deur 'n bespreking van ons waardeketting.



Hierdie foto's toon ons sakemodel in aksie en weerspieël die studentelewensiklus by ons universiteit.

Van die 15 350 studente wat gegradeer het, het 18% wetenskap, ingenieurswese en tegnologie studeer en 22% sakewese en bestuur.

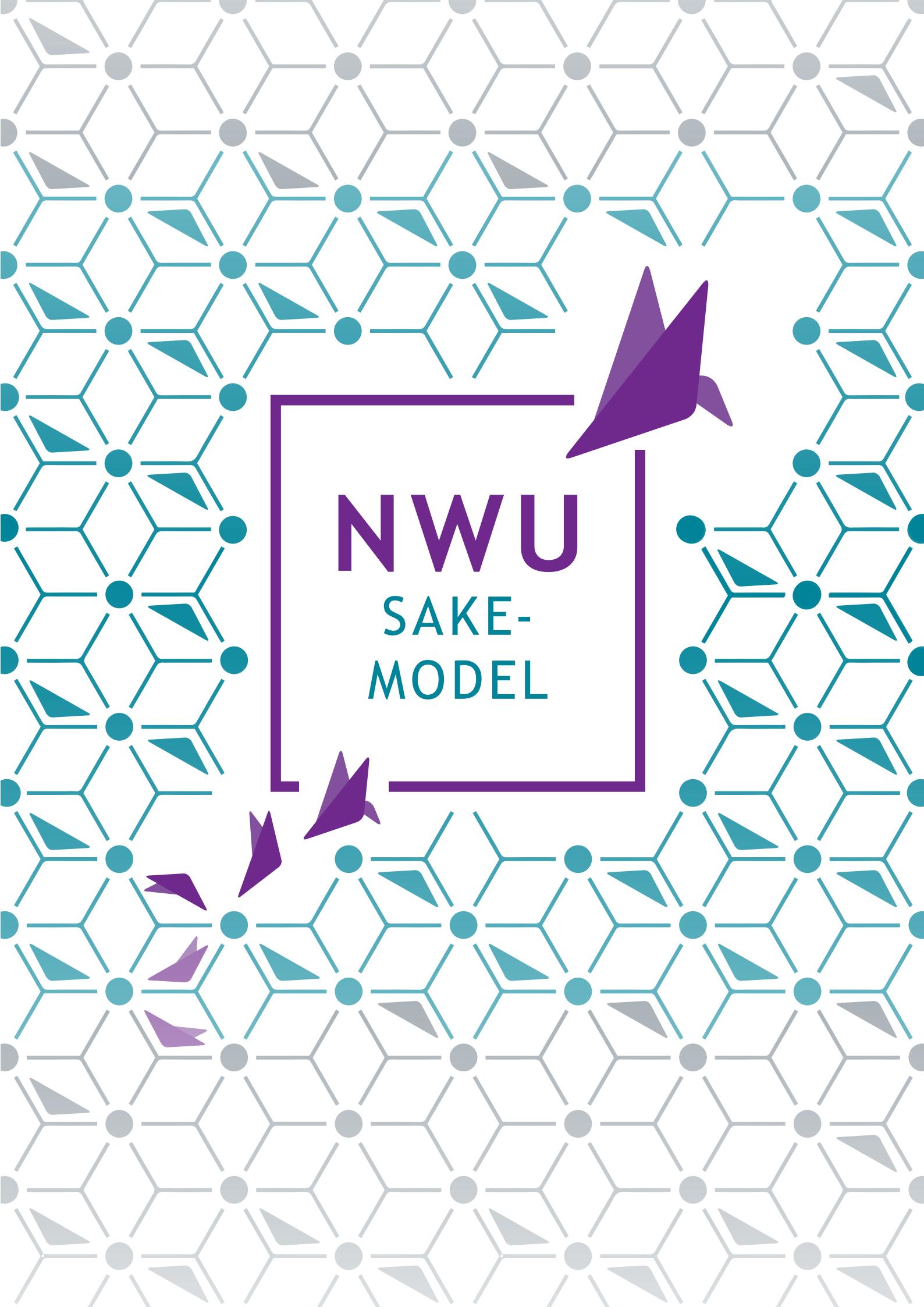


Met die fokus op die ontwikkeling van ons jong navorsers, kon ons 23 internskappe vir 2019 van die Departement van Wetenskap en Tegnologie en die NNS kry.



Wat onderrig en leer betref, is ons verbind tot akademiese uitnemendheid en studente-ondersteuning om akademiese sukses te verseker.

Gedurende 2018 het altesaam 12 127 voorgraadse eerste-inskrywingstudente by die NWU aangesluit. Gedurende die verwelkomingsgeleenthede op ons kampusse stel ons die eerstejaars bekend aan die akademiese en ondersteuningspersoneel om 'n gladde oorgang tussen skool en universiteit te verseker.



NWU SAKE- MODEL

INSET

1 142

Skole waarop ons werwers gefokus het deur direkte-bemarkingsveldtogte en -aktiwiteitie

(maatskaplike en verhoudingskapitaal)

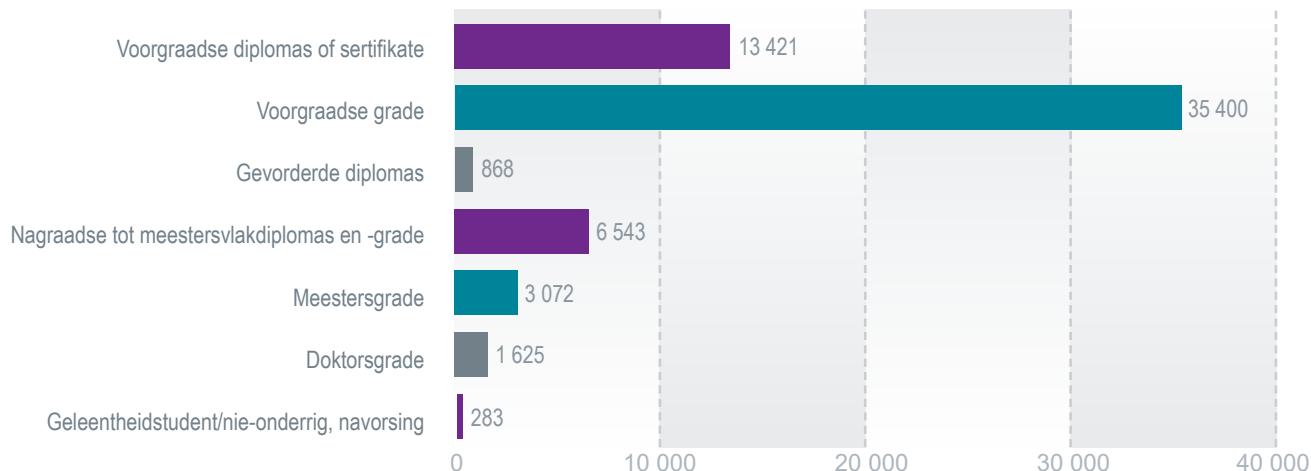


12 127

Voorgraadse eerste-inskrywingstudente
(mensekapitaal)

Totale getal studente per kwalifikasietype (mensekapitaal)

Totaal: **61 212**



R182,99 miljoen

Aan infrastruktuur bestee
(vervaardigde kapitaal)

23,8%
Toename in totale bates

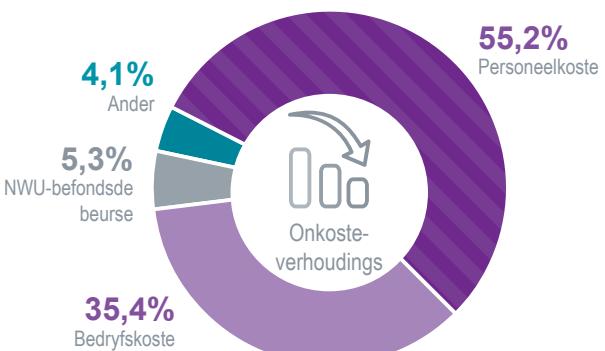
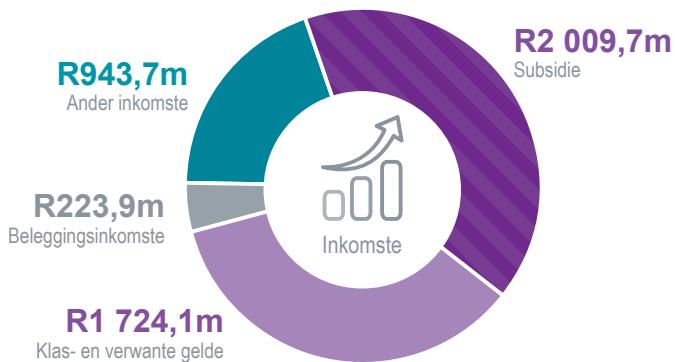
1 110 hektaar

Die totale oppervlakte wat die universiteit se kampusse beslaan
(natuurlike kapitaal)

427 621 vierkante meter

Die bruikbare vloerruimte wat die NWU beslaan

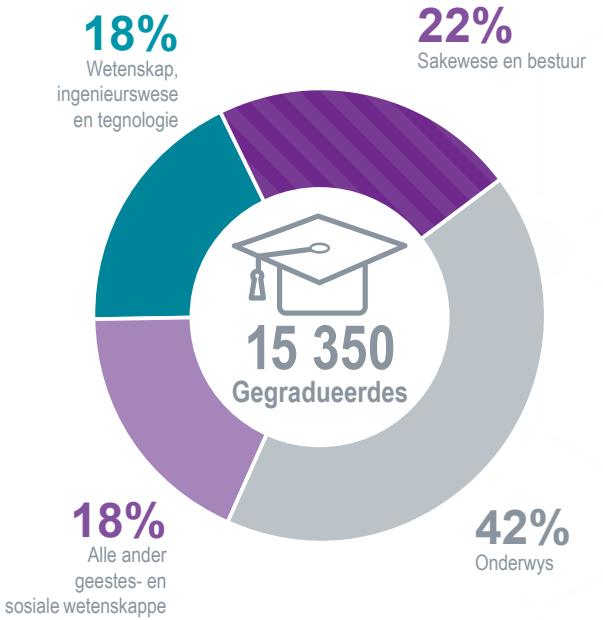
Begroting (finansiële kapitaal)



Akademiese en ondersteuningspersoneel (mensekapitaal)					
Personelkategorie	Permanent	Tydelik	2017	2018	
Ambagte	✓		29	29	
		✓	0	0	
Uitvoerend/ administratief/ bestuur professioneel	✓		79	84	
		✓	7	8	
Onderrig/ beroepsnavorser	✓		1 510	1 547	
		✓	611	417	
Nieprofessioneel administrasie	✓		1 251	1 280	
		✓	3 203	3 531	
Diens	✓		346	329	
		✓	21	37	
Gespesialiseerde/ ondersteunings- personeel	✓		454	488	
		✓	217	258	
Tegnies	✓		238	238	
		✓	31	59	
Groottaal			7 997	8 305	

UITSET

Gegradueerde: verspreiding van opvoedkundige vakinhoud (mensekapitaal)



Totale getal gegradueerde per kwalifikasietipe (mensekapitaal)

Totaal: 15 350

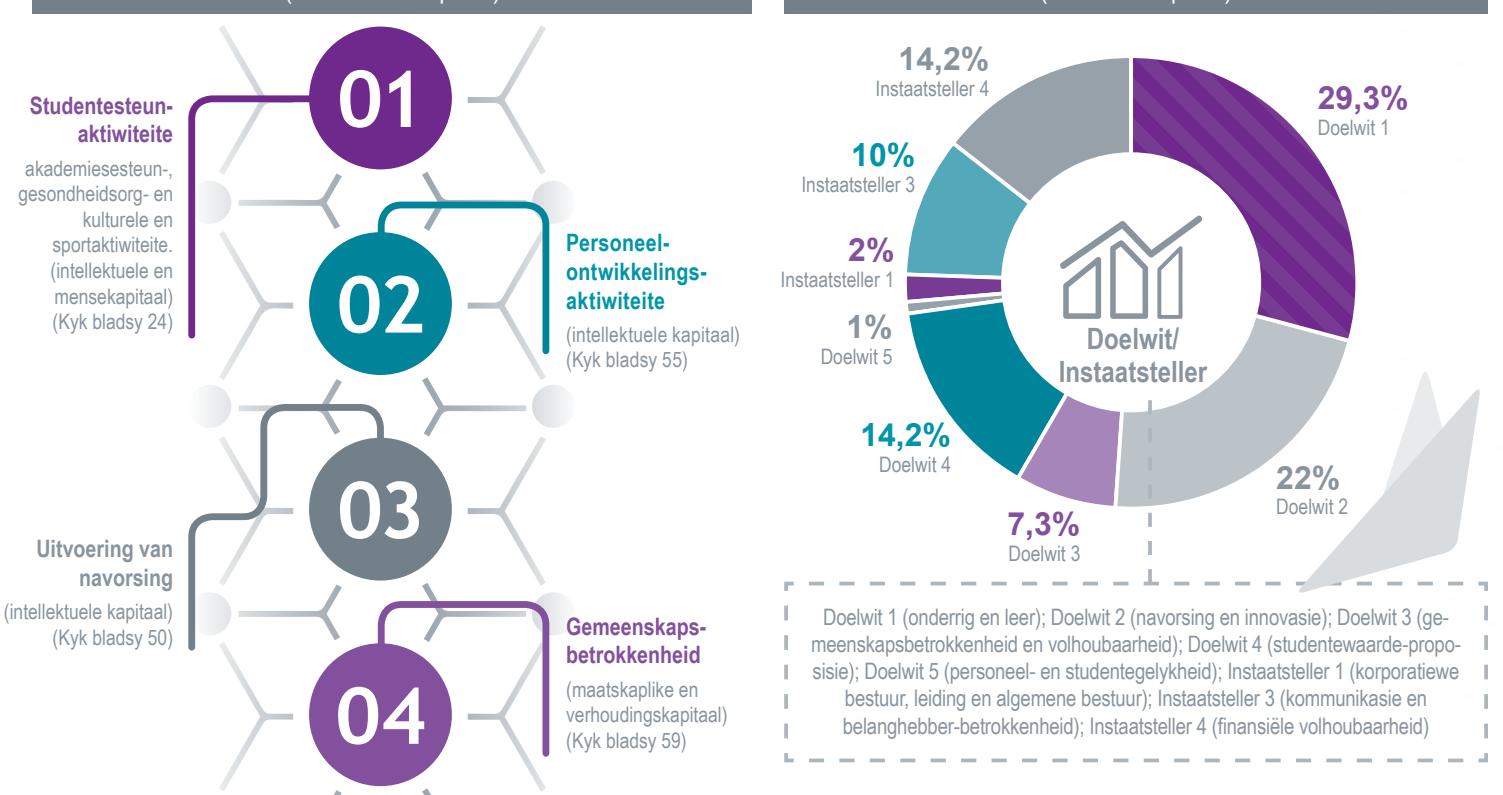
Voorgraadse diplomas of sertifikate



AKTIWITEITE

Bied meer as 1 400 akademiese programme aan (intellektuele kapitaal)

Besteding volgens die Jaarlikse Prestasieplan (finansiële kapitaal)



47%

Getal gegradueerde wat hul studie in die minimum tyd voltooi het

R217,3 miljoen

Die universiteit het, uit sy eie bronne, R217,3 miljoen of 14% bygedra van die totale fondse wat vir finansiële hulp toegedeel is

98,63%

Sukseskoers van die NWU se merietebeurshouers
 (maatskaplike en verhoudingskapitaal) Ons het effens meer as 1 600 aktiewe ooreenkomsme en memoranda van verstandhouding gehad, waarvan 250 gedurende 2018 onderteken is.

Navorsingsuitset 2017 (intellektuele kapitaal)

Vaktydskrifartikels	1 107,64
Konferensieverrigtinge-publikasies	82,37
Boeke	110,03
Totale artikelekwivalente gepubliseer	1 300,04
Meestersgrade toegeken	813
Navorsingsmeestersgrade	600,467
Navorsingsmeestersgrade geweeg	600,467
Doktorsgrade toegeken	235
Doktorsgrade geweeg	705
Totale geweegde navorsingsuitsette	2 605,507
Postdoktorale genote	215
Publikasie-eenhede per permanente akademiese personeellid	0,86

UITKOMS

Volgens die Quacquarelli Symonds- (QS-) universiteitswêreldrangordestsel, is die NWU in posisie nommer 801+ geplaas.

Ons het vier uit vyf sterre algeheel ontvang, en vyf uit vyf sterre vir onderrig/leer, aanstelbaarheid, fasilitete en innovasie.

Die eksterne omgewing (kyk bladsy 7) skep die konteks waarin ons sakemodel gebruik om waarde te skep.

Finansiële volhoubaarheid (finansiële kapitaal)

R831,1 miljoen

Netto surplus vir 2018 soos weerspieël in die gekonsolideerde staat van omvattende inkomste

NWU-WAARDEKETTING:

BEMAGTIG MENSE OM UIT TE STYG



NWU SAKE- MODEL

Ons waardeskeppingsverhaal gaan daaroor om mense te bemagtig om hul sterkpunte te ontdek en hul vaardighede te ontwikkel. Met ander woorde: ons gee hulle die gereedskap om voor te berei vir opstyging (ons insette), ons versterk hul vlerke (ons aktiwiteit) en ons stel hulle in staat om te begin vlieg (ons uitsette), sodat hulle uiteindelik kan uitstyg (ons uitkomste).

Ons het toegang tot, gebruik en transformeer **ons kapitaalvorme** dwarsdeur ons waardeketting. As deel van ons insette gebruik ons byvoorbeeld ons bronse van inkomste (finansiële kapitaal), ons bekwame personeellede (mensekapitaal), geboue en toerusting (vervaardigde kapitaal) en ons akademiese programme (intellektuele kapitaal) om waarde vir ons studente (mensekapitaal) te skep.

Gedurende ons daagliks **aktiwiteit**, byvoorbeeld ons gemeenskapsbetrokkenheidinisiatiewe, reik ons uit na gemeenskappe, waardeur ons ons maatskaplike en verhoudingskapitaal versterk. Ons navorsingsresultate (intellektuele kapitaal) is deel van ons **uitsette**. Ons pas hierdie resultate toe om oplossings vir probleme in die samelewing en in ons land te vind en sodoende lewens te verander en 'n beter toekoms vir mense te skep, wat deel uitmaak van ons **uitkomste**.

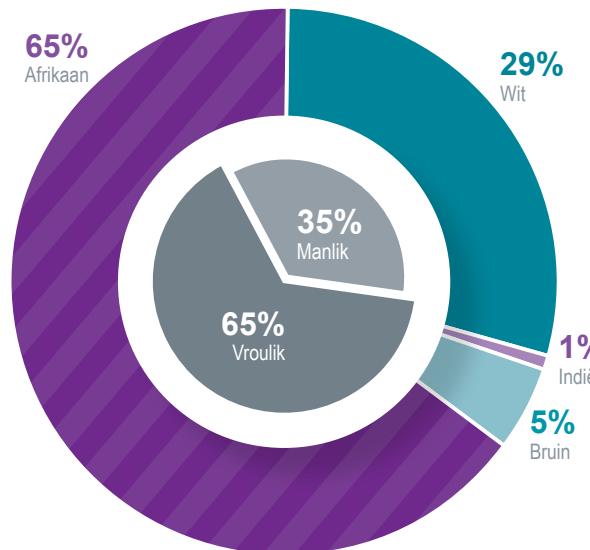
Ons waardeketting hang ook af van die verantwoordelike gebruik van ons natuurlike kapitaal. Trouens, al ons kapitaalvorme is gegrond op die beskikbaarheid van natuurlike hulpbronne. Ons het byvoorbeeld water nodig vir die instandhouding van die lewens van ons personeel en studente (mensekapitaal) en grond om op te bou (vervaardigde kapitaal).

In die bespreking van ons waardeketting sal u sien hoe ons uit ons verskillende kapitaalvorme as insette put en dit, deur ons aktiwiteit, in uitsette en uitkomste omskep.

Insette: voorbereiding vir opstyging

Ons studente

Ons studentekorps is 'n kerninset in ons waardeketting. Die onderstaande illustrasie toon die samestelling en grootte van die studentekorps in 2018.



In die volgende tabel kan u sien hoe ons studente-inskrywingsyfers vergelyk met dié van ander hoër-onderwysinstellings in Suid-Afrika (gebaseer op 2017-geouditeerde Higher Education Information Management System-data [HEMIS-data]).

Instelling	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika (slegs afstand-studente)	334 015
Tshwane-Universiteit van Tegnologie	63 032
Noordwes-Universiteit	62 558
Universiteit van Pretoria	50 695
Universiteit van Johannesburg	50 447

○ Studentewerwing

Een van ons strategiese doelwitte is om ons jaarlikse inskrywingsdoelwitte te bereik en daarom beskou ons studentewerwing as 'n belangrike inseg in ons waardeketting.

Ons werwers het hul direkte bemarkingsveldtogene en -aktiwiteite op 1 142 skole gerig. Ons nege voorgraadse bemarkers het 'n potensiële poel van 69 354 baccalaureusgraadkandidate deur hul pogings bereik.

○ Uitbreiding van toegang tot studie aan die NWU

Ons wil ons akademiese programme vir soveel as moontlik kwalifiserende kandidate toeganklik maak. (Dit is onderhewig aan inskrywingsteikens, begrotingstoewysings, institusionele kapasiteit en toelatingsvereistes.)

Meer inligting oor hierdie inisiatiewe is beskikbaar op bladsy 47 in die afdeling oor hoe ons aan die hand van ons strategie presteer het.

○ Toegang tot finansiële hulp

Die Finansiëlehulpkantore op die drie kampusse van die NWU het in 2018 R1 565 miljoen geadministreer.

Staatsbefondsing, met inbegrip van Funza Lushaka, wat deur die Nasionale Finansiële Hulpskema vir Studente (NSFAS) geadministreer word, beloop R1 082 miljoen of 69% van die totale bedrag vir beurse. R105 miljoen vanaf NSFAS was op jaareinde uitstaande, wat die regering se bydrae tot 76% van die totale bedrag vir beurse sal verhoog.

Ons het R217,3 miljoen uit ons eie hulpbronne bygedra, wat 14% is van die totale fondse wat vir finansiële hulp toegedeel is. Dit bevestig ons verbintenis tot waardeskepping vir ons studente, waardoor ons die waarde van ons mensekapitaal verhoog. Deur behoeftige studente te ondersteun, bevorder ons ook ons strategie (deur onsself tot sosiale geregtigheid te verbind), en streef ons ons NWU-droom na (deur 'n sorgsaamheidsetiek te koester).

○ Studenteontwikkeling en -steun

Ons gestruktureerde registrasie- en oriëntasieprogram stel eerstejaarstudente in staat om bekend te raak met die universiteitsomgewing. Op hierdie manier help ons hulle om hul vlerke te sprei, sodat hulle uiteindelik kan uitstyg.

Ons bied deurlopende ondersteunings- en ontwikkelingsprogramme om akademiese sukses te verseker (kyk bladsy 47), en rus ons studente toe om maatskaplike en leierskapsvaardighede

te ontwikkel om die uiteindelike oorgang van die tersiêre onderwysomgewing na die wêreld van werk vir hulle makliker te maak.

Ons bied ook dienste soos gesondheidsorg, studenteberading en ontwikkeling, sowel as kuns en sport. (Meer inligting oor hierdie dienste verskyn op bladsy 24 en 55.)

Ons personeel

Nog 'n belangrike inseg in ons waardeketting is ons personeel. In 2018 het ons altesaam 3 995 permanente personeellede gehad, vergeleke met 3 907 in 2017.

Die volgende tabel toon hoe ons personeelgetalle vergelyk met dié van ander Suid-Afrikaanse hoëronderwysinstellings (gebaseer op 2017 geouditeerde HEMIS-data):

Instelling	Totaal
Universiteit van Kaapstad (UK)	4 841
Universiteit van die Witwatersrand (Wits)	4 620
Universiteit van Johannesburg	4 510
Universiteit van Pretoria	4 059
Universiteit van KwaZulu-Natal	4 013
Noordwes-Universiteit	3 907

○ Personeelontwikkeling en -ondersteuning

Ons 3 995 permanente personeellede is 'n belangrike inseg in ons waardeketting en ons beskou hulle as 'n belangrike belanghebbergroep en deel van ons mensekapitaal.

In die onderstaande deel brei ons 'n bietjie meer uit oor hoe ons ons personeel bemagtig en na hulle omsien. U kan ook blaai na bladsy 17, en na bladsy 55 in die afdeling oor hoe ons teenoor ons strategie presteer om meer uit te vind oor hoe ons na ons personeel omsien.

► Akademiese bevorderings en toekenningsprogramme

Ons proses van jaarlikse akademiese bevorderings neem die vorm aan van 'n erkenningsprogram en is een van die instrumente wat ons gebruik om 'n omgewing te skep waarin ons akademici hul potensiaal kan verwesenlik.

Met hierdie program bou ons akademici vir die toekoms en dra ons sodoende by tot die Nasionale Ontwikkelingsplan en die Pan-Afrikaanse ideaal. Dit beteken dat ons aktief besig is om waarde vir onsself, ons akademici, die land en die vasteland te skep.

► Sien om na ons personeel

Ons besef dat Suid-Afrikaanse universiteite meeding om talent, veral om akademiese personeel. 'n Belangrike manier vir ons om effekief te kompeteer is om te verseker dat ons ons werknehmers betrokke hou deur 'n omgewing te skep wat deur 'n sorgsaamheidsetiek ondersteun word.

NWU-Welstand implementeer verskeie inisiatiewe wat die geestelike, fisieke en maatskaplike welsyn van ons werknehmers bevorder.

Ons gebruik organisatoriese welsynsingrepe en beroepsgesondheidevaluerings om optimale werknehmersgesondheid te bevorder. Vir spankohesie benut ons spanevaluerings en -ingepe; ons bemagtig ook lynbestuurders om werknehmerswelstand te bevorder as deel van hul bestuursverantwoordelikhede.

○ Befondsing

Navorsingsbefondsing

Ons het die volgende fondse ontvang om ons finansiële kapitaal te versterk en ons in staat te stel om waardeskepping vir navorsing en innovasie te versterk:

NNS-verwante toelaes en ondersteuning (uitgesonderd THRIP)	
Vrystaande beurse	R19 923 891,00
Bloktoelaebeurse	R4 225 000,00
Postdoktorale NNS-toekenning	R3 756 550,05
Leerstoele	R15 538 554,99
Navorsingstoelaes	R28 459 692,17
Totaal van die NNS ontvang	R71 903 688,21
Ander befondsing (vir tegnologie-oordrag en innovasie)	R24,9 miljoen (bespreking volg)

○ Befondsing vir tegnologie-oordrag en innovasie

Die Ondersteuningskantoor vir Tegnologie-oordrag en Innovasie (met insluiting van Fondsinsameling) het 'n wye verskeidenheid plaaslike en internasionale befondsingsgeleenthede vir onderrig en leer, navorsing en kommersialisering benut.

'n Bedrag van altesaam R24,9 miljoen in toelaes en projekbefondsing is in 2018 deur algemene fondsinsamelingspogings ontvang. Hierdie bedrag sluit in befondsing in die vorm van SETA-beurse (R9,3 miljoen) en fondse vir inisiatiewe wat wissel van ingenieursprojekte (R3,3 miljoen) tot ons Maaltyd-per-Dag-projek vir behoefteige studente.

○ Internasionale befondsing

Die tabel hieronder toon die internasionale befondsing wat elke fakulteit gedurende 2018 ontvang het.

(Die minusbedrae dui op 'n inkomstebedrag.)

Internasionale befondsing vir navorsing

Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe	305 585,52
Fakulteit Opvoedkunde	-674 388,23
Fakulteit Ingenieurswese	-6 545 127,68
Fakulteit Gesondheidswetenskappe	-17 273 277,20
Fakulteit Geesteswetenskappe	67 543,58
Fakulteit Regte	-116 628,97
Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe	-6 034 744,41
Fakulteit Teologie	
Groottotaal	-30 271 037,39

Aktiwiteit: versterk hul vlerke

Ons kernbesigheid is onderrig en leer, navorsing en gemeenskapsbetrokkenheid en alle aktiwiteit by die NWU is uiteindelik daarop gemik om waarde op hierdie gebiede te skep.

Onderrig- en leeraktiwiteit

Ons is daartoe verbind om voortdurend die omvang en toepaslikheid van ons akademiese aanbod en die kwaliteit van ons onderrig- en leeraktiwiteit te verbeter. Dit is belangrik vir verdere verbetering van studentetoegang, -behoud en -sukses. Gedurende 2018 het ons voortgegaan om om kwessies te hanter wat relevant vir hierdie omgewings is.

Die sterk fokus op die belyning van ons akademiese programme is ook voortgesit, met die doel om eksterne voldoening te verseker en programme van vergelykbare gehalte oor al ons kampusse heen te voorsien. Vir meer inligting, kyk bladsy 47 in die afdeling oor hoe ons – gemeet aan ons strategie – presteer het, en sodoende ons intellektuele kapitaal verhoog het.

Verhoging van studentetoegang en sukses

Ons Sentrum vir Onderrig en Leer (SOL) bied 'n verskeidenheid ingrepe om studentebehoud en -sukses moontlik te maak.

Om te sien hoe hierdie aktiwiteit waarde vir ons en ons belanghebbers skep, kyk na die afdeling oor hoe ons ons – gemeet aan ons strategie – presteer en sodoende ons intellektuele en mensekapitaal verhoog het. (Kyk bladsy 55.)

Bevordering van voortgesette onderwys

Ons Eenheid vir Voortgesette Onderwys help om 'n vaardige arbeidsmag vir Suid-Afrika te bou.

Met 'n fokus op verbeterde groei en winsgewendheid, bied ons 'n gediversifieerde portefeuilje kortkursusse aan en het ons nuwe produkte ontwikkel. Gedurende 2018 het 6 972 kandidate aan 230 kortkursusse geleenthede deelgeneem.

Met die uitbreiding van ons reikwydte na benadeelde gemeenskappe, mense met gestremdhede, vroue en landelike gemeenskappe, het ons ses kortkursusse wat hoog in aanvraag was, geïdentifiseer vir 'n loodsprojek in afstandleeraflewering wat ons in 2019 sal implementeer.



Verbetering van aanstelbaarheid van graduandi

'n Deel van ons waardeskeppingsverhaal is om die aanstelbaarheid van werksoekende NWU-graduandi te verbeter.

Ons doen verskeie stappe om gegradsueerde wat geskik is vir die mark te produseer wat binnes maande nadat hulle gegradsueer het, hetsy vir hulself werk of in formele diens is. Meer inligting oor hierdie aktiwiteit is beskikbaar in die afdeling op bladsy 55 oor hoe ons – gemeet aan ons strategie – presteer en sodoende ons intellektuele en mensekapitaal verhoog het.

Fokus op akademiese professionele ontwikkeling

Om ons akademici te bemagtig om te presteer en professioneel uit te styg, gebruik ons verskeie inisiatiewe vir hul professionele ontwikkeling.

Dit sluit in werkswinkels, seminare en webinare, die induksieprogram vir nuwe akademici, die Toekennings vir Uitnemendheid in Onderrig en Leer, gebeure en aktiwiteit wat gefokus is op die vakkundigheid van onderrig en leer, en die jaarlike Onderrig-en-Leerkonferensie. Al hierdie inisiatiewe help om ons mensekapitaal te ontwikkel, bedoelende ons personeel, en deur hulle, ons studente.



kyk hoe hulle uitstyg

Mariene biologie aan die NWU: die Nasionale Tsitsikammapark- Lewende Laboratorium

Voorgraadse en nagraadse studente van die Skool vir Biologiese Wetenskappe het in 2018 die jaarlikse sogenaamde *Nearshore and Marine Ecology Living Lab*-uitstappie onderneem.

Hulle het die Nasionale Tsitsikammapark saam met studente en kundiges van die Universiteit van Johannesburg, die Universiteit van Hongkong en die Staatsuniversiteit van Arkansas besoek.

Hierdie unieke inisiatief is deel van die BScHons-program in omgewingswetenskappe.



NWU-navorsingsentiteite

Navorsingsentrusums van uitnemendheid

- Sentrum van Uitnemendheid vir Voeding (SUV)
- Sentrum van Uitnemendheid vir Farmaseutiese Wetenskappe (PharMaCen)
- Sentrum vir Ruimtenavorsing
- Sentrum van Uitnemendheid in Koolstofgebaseerde Brandstowwe
- Hipertensie in Afrika-navorsingspan (HART)

Navorsingsaktiwiteite

Ons navorsingsaktiwiteite sentreer rondom ons navorsingsentiteite, waaronder sewe nasionale entiteite wat verband hou met nasionale en internasionale imperatiewe, 11 navorsingsleerstoele en 40 NWU-navorsingsentiteite (vergeleke met 39 in 2017). (Onder ons 11 navorsingsleerstoele is twee nuwe en vier hernieuwe SARChI-stoele en een nuwe UNESCO-stoel, wat die eerste van sy soort was wat aan die NWU toegeken is.)

Vir 'n nuwe NWU-entiteit om goedgekeur te word, moet daar 'n duidelike passing met die universiteit se strategiese plan en die nasionale navorsingsplan wees. Ons 40 navorsingsentiteite bestaan uit vyf sentrusums van uitnemendheid, 10 navorsingseenhede, 13 navorsingsfokusareas en 12 navorsingsnisareas.

Omdat dit belangrik is dat ons navorsingsaktiwiteite maksimum waarde vir ons belanghebbers skep, het ons 10 van ons NWU-entiteite gedurende 2018 geëvalueer.

Navorsingsleerstoele

DWT/NNS-leerstoel in Astrofisika en Ruimtenavorsing (SARChI)

DWT/NNS-leerstoel in Steenkoolnavorsing (SARChI)

DWT/NNS-leerstoel in Biobrandstof en Ander Skoon Alternatiewe Brandstowwe (SARChI)

DWT/NNS-leerstoel in Kerningenieurswese (SARChI)

DWT/NNS SA-NAM Bilaterale Navorsingsleerstoel in Astronomie en Astrofisika

DWT/NNS-navorsingsleerstoel in Stede, die Reg en Omgewingsvolhoubaarheid

DWT/NNS-navorsingsleerstoel in Vroeë Opsporing en Voorkoming van Kardiovaskuläre Siekte in Afrika (SARChI)

OOOP SETA-navorsingsleerstoel in Vroeë Kinderonderwys

ESKOM EPPEI-spesialiseringsleerstoel in Emissiebeheer

Wêreldhandelsorganisasie-leerstoel

NOTA

'n Volledige lys van NWU-navorsingsentiteit en ander nasionale gehuisveste entiteite is hier beskikbaar:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

Uitsette: kyk hoe hulle hul vlerke sprei

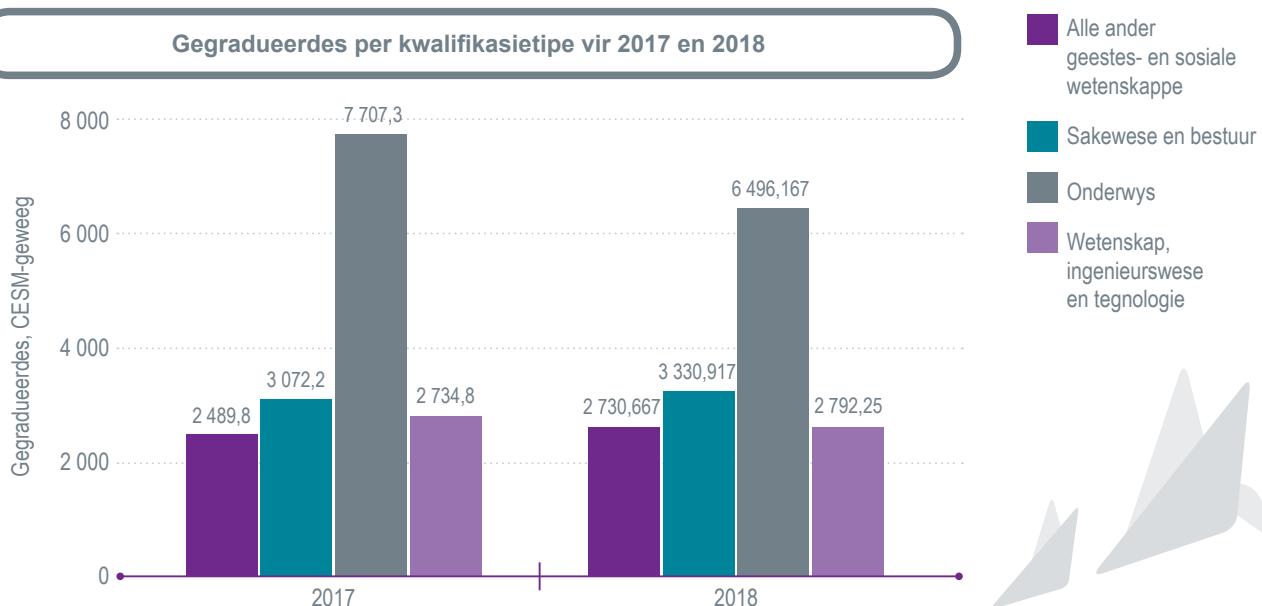
Onderrig- en leeruitsette

Ons het 'n kontaksuksessyfer van 84,6 % (85% in 2017) gehad, en vir kontakstudente 'n voorgraadse graadverwerwingsduur-faktor van 1,13 in 2018, vergeleke met 1,15 in 2017.

Ons voltydse-ekwivalentverhouding van studente tot akademici is 32,44: 1, wat beteken dat een akademiese personeel-lid beskikbaar is vir elke 32 voltydse-ekwivalentstudente.

Ons eerstetoetreder-uitvalsyfer vir kontakgrade het van 11,11% in 2017 tot 9% in 2018 gedaal. Dit toon dat ons belegging in akademiese ondersteuning aansienlike waarde oplewer.

Die volgende grafiek toon die getal gegradeerde per kwalifikasietype vir 2017 en 2018:



Die volgende tabel toon hoe ons getal gegradeerde vergelyk met dié van ander Suid-Afrikaanse hoër-onderwysinstellings (gebaseer op 2017-geouditeerde HEMIS-data):

Instelling	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika	44 842
Noordwes-Universiteit	16 004
Tshwane-Universiteit van Tegnologie	14 754
Universiteit van Pretoria	13 273
Universiteit van Johannesburg	13 004

Toekennings vir onderrig en leer

Die jaarlikse Toekennings vir Uitnemendheid in Onderrig en Leer vier die uitsonderlike uitsette van ons akademiese personeel in onderrigprakteke en -innovasie, terwyl hulle tegelykertyd uitsonderlike rolmodelle vir studente en ander akademici is.

Die toekennings word in drie kategorieë gemaak: toekennings vir opkomende dosente, toekennings vir uitnemende onderrig en toekennings vir uitsonderlike onderriguitnemendheid.



Prof Roelien Goede, dr Carolina Botha en prof Welma Lubbe het tydens die gala-aand toekennings vir uitsonderlike onderriguitnemendheid ontvang.

Navorsingsuitsette

Die verbetering van ons navorsings- en innovasie-uitsette beteken dat die kwantiteit en kwaliteit van navorsing in aanmerking geneem word.

Albei aspekte toon 'n opwaartse trajek. Areas van uitnemendheid binne die universiteit is besig om uit te brei, verskeie entiteite is besig om hul navorsing te internasionaliseer en ons kritieke massa van kundigheid is besig om te groei.

Die volgende tabel bevestig dit:

Navorsingsuitsette	2017
Vaktydskrifartikels	1 107,64

Konferensieverrigtinge-publikasies	82,37
Boeke	110,03
Totale artikelekwivalente gepubliseer	1 300,04
Meestersgrade toegeken	813
Navorsingsmeestersgrade	600,467
Navorsingsmeestersgrade geweeg	600,467
Doktorsgrade toegeken	235
Doktorsgrade geweeg	705
Totale geweegde navorsingsuitsette	2 605,507
Publikasie-eenhede per permanente akademiese personeellid	0,86

Geweegde totale navorsingsuitset per akademikus

Die grafiek hieronder toon met gebruik van geouditeerde 2016-HEMIS-data ons posisie in die hoëonderwyssektor ten opsigte van die navorsingsuitsette per akademikus. Wanneer ons onsself met hierdie agt universiteite vergelyk, is ons negende in die sektor.



Toekennings vir uitnemendheid in navorsing en innovasie

Ons vier ons navorsers se harde werk en uitsonderlike uitsette deur ons jaarlikse toekennings vir uitnemendheid in navorsing en innovasie.

Prof Marius Nel van die Fakulteit Teologie is as die mees produktiewe navorser aangewys, terwyl dr Josh Chukwuere, Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, die mees produktiewe Junior Navorser was.

Die Eenheid vir Reformatoriese Teologie en die Ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Gemeenskap was die Mees Produktiewe Navorsingsentiteit.



Prof Marius Nel is as die mees produktiewe navorser bekroon.

Uitkomste: Kyk hoe hulle uitstyg

In die vorige afdelings het ons die eerste twee dele van ons waardeketting bespreek, naamlik ons insette en aktiwiteite. Nou gaan ons u wys hoe dit in die volgende fase van die ketting verwesenlik is – uitkomste wat waarde oor 'n langer termyn skep.

Gedurende al vier die stadiums van ons waardeketting sorg ons dat ons ons kapitaalvorme op só 'n manier verkry, gebruik en transformeer dat ons nog genoeg van ons kapitaalvorme vir toekomstige waardeskepping beskikbaar sal hê. Met ander woorde: volhoubaarheid is deel van ons uitkomste.

- Kom ons kyk na 'n voorbeeld. Deur finansiële stabilitet as uitkoms vir onsself te skep, maak ons seker dat daar in die toekoms 'n NWU sal wees om meer uitkomste vir ons belanghebbers te skep. Een van hierdie uitkomste is om die kenniseconomie van die land te verbeter deur geskoold gegradsueerde aan die arbeidsmark te lewer. (Die lewering van gegradsueerde is 'n uitset wat ons mensekapitaal vermeerder, en uiteindelik die mense- en finansiële kapitaal van Suid-Afrika).

Nog 'n voorbeeld is ons navorsingsuitsette ('n uitkoms), wat ons goeie naam (nog 'n uitkoms) in so 'n mate versterk dat ons meer studente lok. Dit kan gesien word as 'n uitkoms en 'n toekomstige inset wat ons mensekapitaal bou en ons toekomstige volhoubaarheid verseker.

Die gebruik van die resultate van ons navorsings- en innovasie om werklike probleme in ons gemeenskappe, die land en die wêreld op te los, is nog 'n voorbeeld van 'n uitkoms. Die derde been van ons kernbesigheid, naamlik gemeenskapsbetrokkenheid, skep ook uitkomste vir mense deur hulle te bemagtig om hul lewens op 'n volhoubare manier te verbeter, soos in die gedeelte hieronder gesien kan word.



PROF DAN KGWADI
VOORSITTER VAN DIE SENAAT



Groenwaterbehandeling sal gemeenskappe bevoordeel

Vir haar meestersgraadnavorsing het 'n PhD-kandidaat in chemie Tshepiso Moremedi, gemeenskappe in die landelike dorpe van Seweding en Stadt bygestaan om die gesondheidseffekte van nitraat in drinkwater te verstaan. Haar werk het die meganismes ingesluit vir die behandeling van drinkwater deur van Moringa Oleifera (*M. oleifera*) gebruik te maak, 'n nie-giftige tropiese plant wat regdeur Indië, Asië en Afrika suid van die Sahara aangetref word.



OORSIG DEUR ONS VISEKANSELIER



Inleiding: 2018 in oënskou

Wanneer ons nadink oor die tema van hierdie geïntegreerde verslag, "Ons bemagtig mense om uit te styg", kan ek met vrymoedigheid sê dat ons inderdaad ons belanghebbers – en onsself – bemagtig het om hoër hoogtes te bereik in 2018.

Een van die hoogtepunte wat ek graag met u wil deel, is dat ons daarin geslaag het om ons nuwe unitêre struktuur behoorlik in te bed. Dit het geleei tot 'n meer unitêre studentelewe, soos wat onder meer gesien kan word in die manier waarop ons NWU-sportspanne ons trots verteenwoordig het in hul nuwe pers drag.

Ons studente het ook hul aandag op hul studies bepaal gedurende die jaar; daar het nie 'n enkele akademiese dag verlore gegaan weens protesoptrede nie. By ons gradeplegtighede het nagenoeg 10 000 studente hul eerste grade of diplomas ontvang, en 248 het doktors-grade ontvang.

'n Verdere beduidende prestasie was die finansiële stabilitet wat gehandhaaf kon word ten spyte van ekonomiese uitdagings – nasionaal sowel as internasionaal. Ons het dit reggekry deur 'n oog te hou op die balansstaat en deur ons reserwefondse op te bou. Gevolglik kon die NWU een van die mees bekostigbare universiteite in die land bly.

Ons het ook 'n nuwe taalbeleid ontwikkel met meertaligheid as grondslag. Hierdie beleid sal ons graduandi se vermoë verbeter om meer doeltreffend in meer as een taal te funksioneer. Op hierdie manier wil ons 'n bydrae lewer tot maatskaplike kohesie en inklusiwiteit.

U sal meer inligting vind oor ons prestasie - in vergelyking met die teikens in ons 2018 Jaarlikse Prestasieplan – in die afdeling oor hoe ons waarde skep deur prestasie, op bladsy 46 en ook in Aanhangsel 1 op bladsy 106 van hierdie verslag. Daar was egter enkele groot verwikkelings gedurende die jaar wat hier genoem behoort te word.

Ons bestuurs- en administratiewe aktiwiteite

Soos reeds in hierdie geïntegreerde verslag vermeld, is al ons aktiwiteite daarop gemik om waarde vir onsself en ons belanghebbers te skep, deur die ses kapitaalvorme wat ons strategie ondersteun, te gebruik.

Die aanstelling van nuwe senior bestuurslede en administratiewe personeellede het ons mensekapitaal uitgebou – kyk bladsy 95 in die afdeling oor korporatiewe bestuur wat waarde ondersteun.

Ons verskillende bestuurs- en administratiewe aktiwiteite het bygedra tot ons organisatoriese leer en intellektuele kapitaal. U kan meer lees oor die aspekte met betrekking tot onderrig en leer en navorsing in die afdeling oor ons besigheidsmodel en waardeketting (bladsy 10 tot 21).

Die gedeeltes oor ons strategie (bladsy 41 tot 45) en ons prestasie (bladsy 46 tot 68) bevat inligting oor ander ondersteuningsdepartemente en bedrywighede.

Toereikendheid van personeelvlakte, veral in kritieke areas

Integraal tot ons sukses is die gehalte van ons mense. As ons ons droom wil verwesenlik om 'n internasionaal erkende universiteit te wees, benodig ons talentvolle, energieke, toegegewye en passievolle personeel met 'n hoë vlak van vaardighede en 'n innoverende ingesteldheid.

'n Uitdaging gedurende 2018 was die mededinging om talent in die hoëonderwyssektor. Ons het hierdie uitdaging aangepak deur strategiese werkerskorpsbeplanning, die lok en bestuur van talent, werwing, optimale vergoedingsbestuur, opleiding en ontwikkeling en prestasiebestuur.

Ons het ook 'n skaars- en kritiekevaardighedeprogram ontwikkel om die nodige talent te lok en te behou wat nodig

is om te help met die verwesenliking van ons strategie om akademiese uitnemendheid te bevorder. Die program het in die akademiese omgewing begin, en ons sal dit gedurende 2019 ook in die ondersteuningsomgewing implementeer.

Daar was 'n beduidende toename in die totale aantal personeellede (van 7 997 in 2017 tot 8 305 in 2018). Soos wat in die volgende tabel gesien kan word, was hierdie groei hoofsaaklik in die ondersteuningsomgewing, terwyl die akademiese poel stabiel gebly het. In 2019 sal groei in akademiese poste geprioritiseer word.

Totale aantal personeellege – 2017 vs 2018						
Klassifikasie	Permanent		Tydelik		Totaal	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Akademies	1 510	1 547	611	417	2 121	1 964
Ondersteuning	2 397	2 448	3 479	3 893	5 876	6 341
Groottotaal	3 907	3 995	4 090	4 310	7 997	8 305

Ons kan rapporteer dat die werkerskorps stabiel was in 2018, met 'n personeelomset van slegs 4% vir akademici en 5% vir ondersteuningspersoneel. Dit is ruim binne ons geteikende wegkwyningskoers van onder 10%.

Die bereiking van gelykheidsteikens in die werkplek

Ons vordering met die bereiking van ons indiensnemingsgelykheidsteikens word gereeld deur verskeie toesighoudende korporatiewebestuurskomitees gemoniteer. Dit sluit twee Raadskomitees in, naamlik die Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid en die Transformasieoorsigkomitee.

In 2018 het ons ons indiensnemingsgelykheidsteikens hersien en met ons nuwe bedryfsmodel belyn.

2018 NWU-werknemerprofiel gebaseer op HEMIS												
Beroepsvlak	Manlik				Vroulik				Manlik	Vroulik	Groot-totaal	
	Afrikaan	Bruin	Indier	Wit	Afrikaan	Bruin	Indier	Wit	Buitelander			
Permanente personeel se totaal, vierde kwartaal	737	106	25	838	679	143	28	1 391	37	11	3 995	
% totale NWU-werkerskorps	18,45%	2,65%	0,63%	20,98%	17%	3,58%	0,70%	34,82%	0,93%	0,28%	100%	
2018 IG-teiken	645	95	19	829	627	142	30	1 332	59	12	3 790	
2018 IG-teiken %	17,02%	2,51%	0,50%	21,87%	16,54%	3,75%	0,79%	35,15%	1,56%	0,32%	100%	
Teikenvariansie	92	11	6	9	52	1	-2	59	-22	-1	205	
Teikenvariansie %	1,43%	0,14%	0,13%	-0,89%	0,46%	-0,17%	-0,09%	-0,33%	-0,63%	-0,04%	0%	

Ons huidige indiensnemingsgelykheidsplan loop van Januarie 2016 tot Desember 2020. Die teikens en uitkomste vir 2018, voortspruitend uit die plan soos die Raad dit op 28 September 2018 goedgekeur het, word in die volgende tabel aangetoon.

Soos u kan sien, het ons die 2018-teikens in die meeste van die kategorieë behaal, en in die meeste gevalle oortref – met 1,43% vir swart mans, 0,14% vir Bruinmans, 0,13% vir Indiermans, en 0,46% vir swart vroue.

Die gehalte van inligting tot die beskikking van bestuur

Ons het betroubare hoëgehalte-inligting nodig om besluite te neem wat hoodsaaklik is vir ons daaglikse bedrywighede en die toekomstige volhoubaarheid van ons universiteit.

Ons eenheid vir Institusionele Beplanning en Strategiese Intelligensie versamel, integreer en stoor data van verskillende bronne regoor die universiteit ten einde behulpsaam te wees met geïntegreerde beplanning en intelligente besluitneming.

Die eenheid verskaf tydige bestuursinligting (dikwels deur op ad hoc-navrae te reageer), doen gereeld verslag aan verskillende besigheidseenhede en ontwikkel pasgemaakte "dashboards".

'n Uitdaging is dat die meeste van die aanduiders waarvan universiteite gebruik maak eers na afloop van die akademiese jaar beskikbaar raak. Ons moet dus databronne identifiseer wat ons kan gebruik vir proaktiewe besluitneming en vroeë identifisering van hoërisikostudente.

Die eenheid is ook verantwoordelik vir die HEMIS-indiening van personeel-, studente- en navorsingsdata by die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding, en om prosesse in plek te stel om die oorhoofse data-integriteit aan die NWU te verbeter.

Studentedienste en ekstrakurrikulêre aktiwiteite

Ons wil hê die NWU moet as't ware 'n tweede tuiste vir al ons studente wees. Inlyn met ons droom om 'n sorgsaamheidsetiek te bevorder, bied ons verskeie ondersteuningsdienste en ekstrakurrikulêre aktiwiteite aan om goed afgeronde studente te lewer.

U kan meer te wete kom oor ons akademiese ondersteuningsdienste vir studente in die afdeling oor hoe ons waarde skep deur ons prestasie, op bladsy 47.

Benewens hul akademiese werksaamhede is ekstrakurrikulêre aktiwiteite 'n waardevolle deel van ons studente se algehele universiteitservaring. Deur ons Sentrum vir Studentesteundiende moedig ons ons studente aan om betrokke te raak by meer as 40 sport-, sosiale en kulturele studenteorganisasies by die universiteit.

Deur hul betrokkenheid by hierdie aktiwiteite ontwikkel ons studente leierskapsvaardighede, die vermoë om as deel van 'n span te funksioneer, en oordeelkundigheid. Hulle leer ook hoe om betekenisvolle verhoudings te bou, om verantwoordelik te wees en om te volhard.

Nog 'n verantwoordelikheid is die geestes- en fisiese gesondheid van ons studente. Behalwe vir

bewusmakingsveldtogene oor kwessies soos MIV en Vigs en geslagsgebaseerde geweld, bied ons ook verskeie voorligtings- en maatskaplike dienste aan ons studente.

Ons kampusklinieke bied ook bekostigbare en, indien nodig, gratis mediese sorg aan alle studente.

Veranderende patronen in die voorsiening van akademiese kursusse

In 2018 het ons 61 212 ingeskreve studente op ons drie kampusse gehad. Die aantal vroulike studente het effens afgeneem vanaf 41 219 in 2017 tot 39 963 in 2018, terwyl die aantal manlike studente (21 249) ongeveer dieselfde gebly het.

Daar was oorinskrywing in die fakulteite Natuur- en Landbouwetenskappe, Gesondheidswetenskappe en Gesondheidswetenskappe, en min of meer die regte aantal inskrywings in die fakulteite Regte, Teologie, Opvoedkunde, Ekonomiese en Bestuurswetenskappe en Ingenieurswese.

Ons bly steeds verbind tot ons strategie om meer studente te werf vir wetenskap, ingenieurswese, tegnologie en handel, en maak goeie vordering in dié verband.

Gedurende 2018 het die Senaat goedkeuring verleen vir verskeie nuwe kwalifikasies, vir die uitbreiding van kwalifikasies en programme na ander kampusse, en vir die byvoeging van nuwe programme onder reeds bestaande kwalifikasies.

Die meeste van die goedkeurings was in die vakgebiede van onderwys en sosiale wetenskappe. Verskeie programme is ook bekendgestel op kampusse waar dit nie vantevore aangebied is nie. Ontwikkelingstudies is byvoorbeeld bekendgestel op die Mafikengkampus, en bevolkingstudies op die Potchefstroomkampus én die Mafikengkampus.

In 2018 was die klem op nuwe en unieke kwalifikasies, byvoorbeeld die goedkeuring van die diploma en BEd in vroeë kindersorg en -opvoeding, wat as nasionale prioriteit geïdentifiseer is.

Daar is nie in 2018 enige nuwe aansoeke vir afstandsleer ingedien nie, aangesien ons reeds 'n beduidende aantal programme via afstandsleer aanbied.

Selfassessering van die visekanselier se prestasie

Ons het goeie vordering gemaak met ons kernaktiwiteite van onderrig en leer, navorsing en innovasie, en gemeenskapsbetrokkenheid. Die besonderhede is elders in

hierdie verslag uiteengesit, byvoorbeeld in die hoogtepunte op bladsy 5 en in ons besigheidsmodel op bladsy 12.

Soos wat u uit hierdie prestasies kan aflei, het ons ons oog op die bal gehou en terselfdertyd ons nuwe unitêre struktuur ingebed.

Bykans die hele senior bestuurspan is nou in plek. Ons kan dus konsentreer op die verwesenliking van ons unitêre strategie, ons droom en ons doelwit.

Ons is bly om te kan rapporteer dat ons daarin kon slaag om die meeste van die doelwitte in ons Jaarlikse Prestasieplan te verwesenlik. (Verwys na bladsy 106.)

'n Blik op die toekoms

Ons sal voortbou op die stetige grondslag van die doelwitte wat ons reeds bereik het. Dit beteken nie dat ons op ons louere gaan rus nie. 'n Voortgaande projek sal wees om ons struktuur en bedryfsmodel te optimaliseer ten einde ons strategie te ondersteun en te verwesenlik.

Ons sal ook voortgaan om ons institutionele kultuur met die eise van ons strategie te belyn. Dit beteken dat ons

'n interne omgewing moet handhaaf waar almal welkom, geïntegreerd en ingesluit voel.

Om dit te verwesenlik, sal ons in 2019 verskeie kultuurveranderingsprojekte vir personeel en studente implementeer. Hierdie projekte sal fokus op diversiteit, sosiale inklusiwiteit en kohesie as ons organisatoriese eienskappe.

In kort: ons gedrag en aktiwiteite moet steeds gedryf word deur ons waardes, 'n sorgsaamheidsetiek en 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid. Slegs binne so 'n omgewing sal ons al die uitdagings die hoof kan bied.

Een van die konstante uitdagings in ons omgewing is die volhoubaarheid van die befondsingsmodel vir openbare hoër onderwys in Suid-Afrika.

Ons moet seker maak dat ons ons finansiële volhoubaarheid in die toekoms sal kan verbeter, binne die beperkings van die befondsingsraamwerk. Dit kan moontlik 'n meer innoverende benadering tot befondsingsdiversifikasie verg.

Ten spyte van die uitdagings gaan ons die toekoms met vertroue tegemoet omdat ons weet dat die voortgaande ondersteuning wat ons ontvang van u, ons belanghebbers, ons in staat sal stel om ons mense te bemagtig om uit te styg.

"Dit verg uitnemendheid en toewyding om mense te laat uitstyg sodat hulle hul doelwitte kan bereik en hul drome kan verwesenlik.

Die NWU-gemeenskap stel nie teleur nie. Deur hande te vat en self ook hoër hoogtes te bereik, speel hulle 'n groot rol in ons waardeskepping-storie. Mag ons gesamentlike pogings aanhou om ons belanghebbers te laat uitstyg."



Benut ons diversiteit

In 2018 het ons 'n diversiteitsveldtog genaamd Ubuntu geloods in reaksie op die resultate van die klimaat- en kultuuropname wat in 2017 onder personeellede gedoen is.

Vuyiswa Xoba, die direkteur vir organisasieontwikkeling by Mense en Kultuur, sê die veldtog was daarop gemik om vir die mense wys hoe ons diversiteit kan benut om die NWU sterker te maak en die doelwit van uitnemendheid te bereik.



Ontmoet ons bestuurslede



Prof Dan Kgwadi

Visekanselier



Prof Marlene Verhoef

Registrateur



Prof Fika Janse van Rensburg

Adjunkhoof en Adjunk-visekanselier:
Toegewese Funksies en
Kampusbedrywighede, Potchefstroom



Prof Robert Balfour

Adjunk-visekanselier:
Onderrig-Leer



Prof Refilwe Phaswana-Mafuya

Adjunk-visekanselier: Navorsing
en Innovasie



Prof Marilyn Setlalentoa

Adjunk-visekanselier:
Toegewese Funksies en
Kampusbedrywighede, Mafikeng



Prof Linda du Plessis

Adjunk-visekanselier:
Strategiese Beplanning en
Kampusbedrywighede, Vaaldriehoek



Me Elmarie de Beer

Uitvoerende Direkteur:
Finansies en Fasiliteite



Dr Mala Singh

Uitvoerende Direkteur: Mense
en Kultuur



Mnri Clement Manoko

Uitvoerende Direkteur: Korporatiewe
Verhoudinge en Bemarking



Prof Lumkile Lalendle

Uitvoerende Direkteur: Studentelewe

PROF DAN KGWADI
VISEKANSELIER

ONS INTERAKSIE MET ONS BELANGHEBBERS



Ons is baie trots op dit wat ons bereik het sedert die implementering van die nuwe strategie, veral met betrekking tot navorsing en innovasie, onderrig-leer en gemeenskapsbetrokkenheid. Dit kan grootliks toegeskryf word aan ons goeie verhoudings en konstruktiewe interaksie met ons interne en eksterne belanghebbers.

Waardeskepping vir onsself en ons belanghebbers

Ons benadering tot interaksie, om doeltreffend op ons belanghebbers se belangstellings en verwagtinge te reageer, skep waarde vir hulle en bou terselfdertyd kapasiteit en skep geleenthede vir ons langtermyn groei en -volhoubaarheid.

In ons streefe om selfs meer waarde vir ons belanghebbers te skep, het ons die firma *business DNA* in 2018 gevra om 'n interne kommunikasieoudit onder personeel en studente te onderneem.

In opnames soos hierdie word 'n telling van 65% vir kommunikasiedoeltreffendheid wêreldwyd as 'n aanduiding van sukses gereken. Ons personeelkommunikasie se doeltreffendheidsindeks was 57,4%, wat daarop dui dat kommunikasie met personeel as "redelik" beskou kan word. Die kommunikasie met studente – met 'n doeltreffendheidsindeks van 47,8% – was egter onbevredigend.

In die lig van hierdie resultate beplan ons om verskeie stappe te doen om kommunikasie met hierdie twee groepe te verbeter. Twee van die interventions is om ons interne kommunikasikanale vir personeel in oënskou te neem en te optimaliseer en om direkte seniors te bemagtig om meer dikwels en meer doeltreffend met hul personeellede te kommunikeer.

Wanneer dit kom by studente, sal ons hulle van die inligting voorsien wat die belangrikste vir hulle is, deur gebruik te maak van hul voorkeurmedia. Ons beoog byvoorbeeld om 'n toepassing te skep wat dit vir hulle moontlik sal maak om te kies waaraan hulle ingelig wil word, en om sekere inligtingsbronne in of uit te skakel. Ons gaan ook SMS-boodskappe en e-posse optimaliseer.

Ons respons op ons belanghebbers se belangstellings en verwagtinge

In ons interaksie met ons belanghebbers noem hulle dikwels aangeleenthede wat vir hulle belangrik is. Die volgende tabelle toon hul sleutelbelangstellings en verwagtinge en hoe ons daarop reageer.

Sleutelbelangstellings en verwagtinge	► Gelykheid van studentelewe-ervaring
Belangegroep	Studente
Ons reaksie	<p>Studentelewe-ervaring is een van die sleutelpilare van ons studentewaardepropositie. In ons werk met die relevante studentestruktuur het ons aktiwiteite bekendgestel wat daarop gemik is om die studentelewe-ervaring oor ons drie kampusse heen te verbeter in lyn met ons unitêre model. ('n Voorbeeld is gereelde interkampussportdae.)</p>

Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ► Die akademiese aanbod, en voortgaande uitnemendheid, veral in ons kernbesigheid ► Akademiese uitnemendheid op alle kampusse ► Navorsingsuitnemendheid
Belanggroep	<p>Studente, ouers, gesinne (van geregistreerde studente), skole (graad 11- en 12-leerders), donateurs, borge en beskermhere Werkgewers, besigheid, die bedryf</p>
Ons reaksie	<p> Ons maak seker dat ons belanghebbers bewus is van die groot verskeidenheid akademiese programme wat ons aanbied. Ons deel ook inligting oor ons uitset, resultate en prestasies, byvoorbeeld deur ons geïntegreerde jaarverslag.</p> <p>Die implementering van ons nuwe struktuur het op 1 Julie 2017 begin. Dit het geleid tot die belyning van ons fakulteitsprogramme en akademiese ondersteuningsaktiwiteite oor ons drie kampusse heen.</p> <p>'n Uitvoerende dekaan van 'n fakulteit is verantwoordelik vir alle akademiese programme en aktiwiteite in daardie fakulteit op al drie kampusse. Dit verseker dat die fakulteit se kundigheid en kennis gedeel word om akademiese uitnemendheid te bereik.</p> <p>Gelyke hulpbronne – insluitende akademiese en navorsingsondersteuningsprogramme vir personeel en studente op al drie kampusse – is ook onontbeerlik vir akademiese sukses en uitnemendheid.</p> <p>Ons goed gevinstige stelsel van navorsingsentiteite (kyk bladsy 18) dra ook by tot ons navorsingsuitnemendheid. (Kyk ons navorsingsuitset op bladsy 20 en bladsy 51.)</p>
Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ► Veiligheid en sekuriteit
Belanggroep	<p>Studente, personeel, ouers, gesinne (van geregistreerde studente), skole (graad 11- en 12-leerders)</p>
Ons reaksie	<p> Ons erken dat veiligheid en sekuriteit as 'n uitdaging beskou word in die areas rondom ons kampusse, en werk tans aan oplossings om met plaaslike owerhede en die Suid-Afrikaanse Polisiediens saam te werk om veiligheid in daardie omliggende areas te verbeter.</p> <p>Die universiteit het 'n vennootskap met die JB Marks-munisipaliteit aangegaan om die Cachetpark-stadsverbeteringsdistrik Maatskappy Sonder Winsoogmerk (SVD MSW) tot stand te bring.</p> <p>Die SVD MSW sal met die SAPS en ander gemeenskapsgebaseerde organisasies saamwerk om aandag te gee aan die sekuriteitsprobleme rondom die Potchefstroomkampus.</p> <p>Soortgelyke inisiatiewe sal as 'n saak van prioriteit ook deur die ander kampusse van stapel gestuur word.</p>
Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ► Gehalte en aanstelbaarheid van ons graduandi en die relevansie van ons kwalifikasies vir die behoeftes van die bedryf
Belanggroep	<p>Studente Werkgewers, besigheid, die bedryf</p>
Ons reaksie	<p> Ons Loopbaansentrum speel 'n integrale rol in die fasilitering van kontak tussen ons studente en potensiële werkgewers deur verskeie inisiatiewe soos loopbaanskoue en -uitstallings.</p> <p>Die sentrum doen ook 'n jaarlikse opname in samewerking met Universum, 'n globale maatskappy vir werkgewer-handelsmerkvestiging.</p> <p>Die opname het bevind dat bykans 80% van ons deelnemende graduandi in diens geneem is binne drie maande nadat hulle hul grade behaal het. Die meerderheid van ons deelnemers het werk gekry nadat hulle vir tot vyf poste aansoek gedoen het en is in permanente poste aangestel.</p> <p>Die doel van die opname is om toepaslike norme te bepaal en met werkgewers te skakel om seker te maak dat ons akademiese programme relevant bly.</p> <p>Ons investeer heelwat hulpbronne om te verseker dat ons relevante akademiese programme van 'n hoë gehalte aanbied.</p> <p>Ons pogings is erken deur die Quacquarelli Symonds-rangordestelsel, wat vyf uit vyf sterre aan ons toegeken het vir die aanstelbaarheid van ons graduandi.</p> <p>Ons bied ook geleenthede aan in samewerking met rolspelers in die bedryf om terugvoer te kry oor hul ervaringe met ons graduandi. Daarby vra ons ook vir hul insette en advies sodat ons ons akademiese programme voortdurend kan verbeter.</p>

Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kubersekuriteit en toegang tot Inligtings- en Kommunikasietegnologiedienste (IKT-dienste) ○ - - -
Belangegroep	<p>Studente, personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ - - -
	<p>Ons het verbeterde IKT-dienste op al drie kampusse geïmplementeer om studente se leerervaring te faciliteer. Al ons kampusse is met WiFi en rekenaarlaboratoriums toegerus, aangesien gelykheid van voorsiening 'n belangrike drywer van ons unitêre en insluitingstrategie is.</p> <p>Ons bestuur kubersekuriteit deeglik en verseker besigheidskontinuïteit en voldoende toegang vir personeel tot die nuutste tegnologie, wat tegnologie vir onderrig en leer en toegang tot nasionale navorsingsnetwerke insluit.</p> <p>Volgens MyBroadband se spoedtoetsresultate (vir 2018 se eerste kwartaal) het ons die tweede vinnigste piekbreëbandsspoed van alle Suid-Afrikaanse universiteite.</p> <p>In 'n opname wat ons in 2018 gedoen het, het personeel en studente die sagteware en eFundi (die e-leerplatform) gegradeer as die twee beste dienste wat gelewer word. Ons sal die opnameresultate implementeer om ons waardeskepping verder te verbeter.</p>
Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Taalbeleid ○ - - -
Belangegroep	<p>Studente, personeel, ouers, gesinne (van geregistreerde studente), alumni</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ - - -
	<p>Hersiening van die taalbeleid en taalplan het in 2017 afgeskop om uitdagings met die implementering van ons funksionele meertalighedsbeleid die hoof te bied, en ons het ons belanghebbers voortdurend op hoogte gehou van ons vordering.</p> <p>Die Raad het die taalbeleid in November 2018 goedgekeur. Die betrokke strukture (onder meer fakulteite) het begin om taalplanne te ontwikkel om aan spesifieke behoeftes en verwagtinge in hul onderskeie areas aandag te gee.</p> <p>Ons het ons belanghebbers verseker dat die taalbeleid geïmplementeer sal word in die gees van inklusiwiteit en ondersteuning van akademiese toegang en sukses vir ons studente.</p>
Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Akademiese vryheid, goeie werksomstandighede en werksbevrediging ▶ Loopbaanontwikkeling en bemagtiging ▶ Transformasie en indiensnemingsgelykheid ○ - - -
Belangegroep	<p>Personeel</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ - - -
	<p>Ons personeel het die vryheid om navorsing te doen en om hul menings te lug ter ondersteuning van en met betrekking tot hul vakgebiede en kundigheid.</p> <p>Goeie vordering is in 2018 gemaak om te verseker dat daar werk gemaak word van kwessies voortspruitend uit die belyningsproses. Die universiteit het voortdurend interaksie met personeel om uitdagings die hoof te bied wat hulle in hul werkomstandighede ervaar. Dit sluit in kantoorruimtebestuur, 'n vermeende toename in administratiewe werk en verslagdoening, en algemene bestuur-werknemer-verhoudinge.</p> <p>Ons het verskeie programme vir personeelontwikkeling en maak seker dat personeel daarvan bewus is. (Meer inligting op bladsy 50.)</p> <p>Die universiteit het baie goeie vordering gemaak met die implementering van sy transformasie-en indiensnemingsgelykheidsteikens. (Verwys na bladsy 23.)</p>
Sleutelbelangstellings en verwagtinge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Die universiteit se prestasie en reputasie ○ - - -
Belangegroep	<p>Alumni, werkgewers, besigheid, die bedryf, beroepsriggame, Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ - - -



Die universiteit het steeds 'n positiewe reputasie onder belanghebbers. Dit is verbeter deur prestasies op verskeie gebiede, wat navorsing, onderrig en leer en gemeenskapsverbintenis, sowel as die kunste en sport insluit.

Ons reaksie

Ons gradering deur die Quacquarelli Symonds (QS) en ander rangordestelsels het die universiteit se reputasie verder uitgebou. Die NWU is in posisie nommer 801+ geplaas. Ons het vier uit vyf sterre algeheel ontvang, en vyf uit vyf sterre vir onderrig/leer, aanstelbaarheid, fasiliteite en innovasie.

In ons gereelde verslagdoeningsaktiwiteite hou ons die DHOO op hoogte van ons prestasies. Ons dien elke jaar geouditeerde inligting in by die DHOO via die Hoëonderwys-bestuursinligtingsstelsel (HEMIS).

Sleutelbelangstellings en verwagtinge

- ▶ Gesonde, bevoegde bestuur, deursigtigheid en finansiële volhoubaarheid

Belangegroep

Ouers, gesinne (van geregistreerde studente), alumni, werkgewers, besigheid, die bedryf, DHOO, donateurs, borge en beskermhere



Tydens interaksiegeleenthede verseker ons ons belanghebbers dat ons steeds in 'n gesonde finansiële toestand verkeer. Ons lig hulle in dat ons versigtig te werk gaan met die bestuur van ons begroting en dat ons initiatiewe van stapel stuur om ons inkomste te verhoog. (Kyk ons risiko's en verligtingsaksies op bladsy 34 en veral die Finansiële verslag-afdeling op bladsy 69.)

Ons reaksie

Ons wys vir ons donateurs, borge en beskermhere hoe hulle bygedra het tot die universiteit se stabiliteit. Ons lig hulle ook in oor die kontroles en ander maatreëls wat in plek is om gesonde finansiële bestuur te verseker, en hoe die Raad se Finansiële Komitee goeie korporatiewe bestuur verseker.

Ons Raad van Donateurs is ook verteenwoordig op die Raad, wat die hoogste korporatiewe-bestuursliggaam van die universiteit is.

Sleutelbelangstellings en verwagtinge

- ▶ Bekostigbare klasgeld en die beskikbaarheid van beurse

Belangegroep

Ouers, gesinne (van geregistreerde studente), skole (graad 11- en 12-leerders)



Ons gee aan hierdie belanghebbers inligting oor hoe ons ons klasgeld bestuur en oor die beurse wat vir studente beskikbaar is. (Daar is meer inligting omtrent beurse op bladsy 15.)

Sleutelbelangstellings en verwagtinge

- ▶ Voldoening aan regulasies en die Wet op Hoë Onderwys

Belangegroep

DHOO, Raad op Hoë Onderwys, Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid, Onderwyskwaliteitskomitee, Universiteite Suid-Afrika

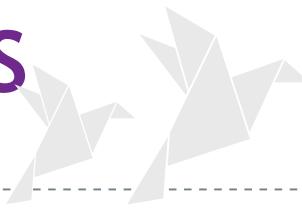


Die bestuur, en in die besonder die kantoor van die registrator, is verantwoordelik vir die universiteit se dag-tot-dag-nakoming van hierdie regulasies. Die NWU-Raad speel 'n oorsigrol, wat voldoening dryf en moniteer.

Ons doen gedurende die jaar verslag aan die DHOO, en handig elke jaar teen die einde van Junie 'n geïntegreerde verslag in.

"Ons glo dat die sukses van die NWU ten nouste saamhang met die handhawing van soliede, hoëgehalteverhoudinge en konstruktiewe interaksie met ons belanghebbers."

ONS TRANSFORMASIEREIS



Daar word gesê dat verandering die enigste konstante is. In reaksie op ons interne en eksterne omgewing is ons steeds op 'n transformasiereis, met akademiese uitnemendheid, maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek as ons rigtinggewende sterre.

'n Aanduiding van ons verbintenis tot transformasie is ons strategie "om die NWU te transformeer en te posisioneer as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid".

Akademiese transformasie

Wanneer dit kom by transformasie is maatskaplike geregtigheid die lens waardeur ons al ons opvoedkundige en verwante aktiwiteite beskou.

Dit het 'n aantal prominente transformasiekwessies na vore gebring waarmee ons akademiese gemeenskap gedurende 2018 te make gekry het. Dit sluit in geslagsbewustheid en ongelykheid, dekolonisering van die kurrikulum en die implementering van ons hersiene taalbeleid.

Geslagsbewustheid

Ons het ons eerste NWU-geslagsbewustheidsweek in 2018 gehou, wat 'n jaarlikse instelling gaan word.

Ongelykheid

Ons het gereageer op die impak van ongelykheid – hetsy maatskaplik of ekonomies – deur nuwe akademiese dissiplines soos kritieke rekeningkunde, omgewingsopvoeding en ras- en geslagstudies bekend te stel. Die universiteit erken dat verskille tussen studente ten opsigte van geslag, taal en sosio-ekonomiese agtergrond 'n impak het op toegang en sukses, en streef deur sy ewekniementorsskap, aanvullende onderrig en uitgebreide programme om om te sien na die toegang en sukses van al ons studente.

Dekolonisering van die kurrikulum

Ons het in 2018 'n verklaring oor dekolonisering opgestel. Dit vereis van alle fakulteite om dekoloniseringspraktyke op 'n billike manier te implementeer. Dit sal groter inklusiviteit in die hand werk, wat studentesukses sal bevorder en tot maatskaplike geregtigheid sal bydra.

Taalbeleid

Ons hersiene meertalige taalbeleid maak voorsiening vir transtaling (waar ons verskeie tale gebruik), tolk- en vertaaldienste en parallelle onderrig, terwyl die universiteit

ook rekening hou met die nodigheid om te voldoen aan markvereistes waar sekere beroepe duidelike voorkeure beklemtoon het vir bepaalde tale vir sekere kontekste.

Die strewe na gelykheid

Daar was 'n tyd in ons geskiedenis toe ons kampusse óf oorwegend wit óf oorwegend swart was. Dit is waarom personeel- en studentegelykheid steeds hoog op ons transformasie-agenda is.

Inlyn met ons inskrywingsplan het ons vir onsself gelykheidsteikens gestel en is ons daartoe verbind om dit te bereik. (Vir meer inligting oor ons gelykheidsteikens, blaai na bladsy 23 in die oorsig deur ons visekanselier.)

Instaatstelling van gelykheid

Wat betref diversiteit, spesifiek ten opsigte van die eerstejaarinname, bepaal ons Studentewerwings- en Strategieplan dat koshuisplasings so bestuur moet word dat dit ons sal help om ons gelykheidsteikens te haal.

Aangesien ons nie 'n direkte voedingsgebied het nie en die meeste studente relatief ver reis na die NWU, speel akkommodasie 'n belangrike rol in studentewerwing. Om die gelykheidsteikens te haal, moet die koshuisplekke op elke kampus in ooreenstemming met die teikens gereserveer word.

Monitering van transformasie

'n Transformasiereis impliseer dat ons vorentoe beweeg en vordering maak. In 2018 het ons maniere bespreek om 'n transformasie-oorsigproses te ontwikkel as 'n hulpmiddel vir vorderingsmonitering en verslagdoening.

Hierdie hulpmiddel sal kwalitatiewe sowel as kwantitatiewe data gebruik en sal aspekte insluit soos kultuur, gelykheid en herstel, navorsing en beurse, onderrig en leer en gemeenskapsbetrokkenheid. Ons sal voortgaan om hierdie oorsigproses deur die loop van 2019 te ontwikkel.



VERKLARING OOR TRANSFORMASIE



“Die NWU is van mening dat transformasie met waardetoevoeging diep ingebed moet word in al ons aktiwiteite, van die transformasie van die kurrikulum tot die transformasie van die institusionele kultuur. Daar word van alle leiers, bestuurders en toesighouers vereis om die transformasiedoelstellings van die universiteit te bevorder en om veranderingskampvegters te wees vir transformasie-inisiatiewe.

Ons is daar toe verbind om betekenisvolle veranderinge aan te bring wat 'n positiewe impak op die lewens van ons personeel en studente sal hê.”

Goedkeuring van hierdie verklaring is op 20 Junie 2019 van die NWU-Raad verkry.



Toesighouding oor transformasie

Alhoewel transformasie die verantwoordelikheid van elke lid van die NWU-gemeenskap is, is daar ook subkomitees van die NWU-Raad wat spesifiek toesig hou oor transformasie.

Benewens die primêre transformasie-oorsigstruktuur, die Transformasie-oorsigkomitee, speel ander strukture soos die Studente-oorsigkomitee en die Institusionele Forum ook 'n rol. Hul uiteenlopende mengsel van personeel, bestuur en studente stel hulle in staat om toe te sien dat die universiteit aan die nasionale transformasiedoelwitte in hoër onderwys voldoen.

Waardetoevoeging

Ons wil hê al ons studente moet dieselfde hoëgehalte akademiese en studentelewe geniet.

Om dit te bereik, streef ons na gelykheid van hulpbronne en maak ons seker dat hoëgehalte akademiese, sport- en buitemuurse fasilitete vir alle studente beskikbaar is. Ons hou ook ons oë op ons rigtinggewende sterre – maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek – wanneer ons probeer om die lewe makliker te maak vir individue uit benadeelde agtergronde, behoeftige studente en mense met gestremdhede.

Al hierdie pogings hou verband met ons verbintenis om waarde toe te voeg vir al ons belanghebbers.

In die proses verhoog ons ons mensekapitaal (ons studente en personeel het gelyke hulpbronne), ons vervaardigingskapitaal (deur gelyke fasilitete van 'n hoë standaard te verseker) en ons maatskaplike en verhoudingskapitaal (deur gehoor te gee aan die publiek se oproep tot regverdigheid en herstel deur transformasie).

Die pad vorentoe

Hoewel ons al heelwat vordering gemaak het, het ons nog nie ons eindbestemming bereik nie.

Wat dit selfs nóg belangriker maak om voort te gaan op hierdie reis, is dat dit 'n manier is om 'n baie prominente risiko teen te werk, naamlik die eksterne en interne eise vir organisatoriese verandering en voortgaande transformasie (kyk bladsy 7).

Nog 'n faktor wat ons in gedagte moet hou, is dat die staatsubsidie en navorsingsbefondsing (byvoorbeeld van die Nasionale Navorsingstigting) toenemend ekwiteitgedrewe raak. Dit kan ons universiteit negatief begin raak as ons nie beduidende vordering maak met die bereiking van ons transformasiedoelwitte nie.

Ons belangrikste motivering vir die voortsetting en versnelling van ons transformasiereis is egter dat dit die regte ding is om te doen en strook met ons waardes.

Ons bly daar toe verbind om aan te hou bou aan ons unitêre instansie, om 'n institusionele kultuur en 'n unieke NWU-manier tot stand te bring wat ons strategie ondersteun en spreek van omgee, gelykheid en regverdigheid teenoor almal. Dit is waarom transformasie hoog op ons agenda sal bly.

PROF DAN KGWADI

VISEKANSELIER

DR BISMARCK TYOBEKA

VOORSITTER VAN DIE RAAD

WESENLIKE RISIKO'S EN GELEENTHEDE WAT 'N IMPAK OP WAARDE HET

'n Oorsig van die proses van korporatiewe en algemene bestuur van risiko

Die eise en onsekerhede in die eksterne omgewing (sien bladsy 7) het voortgegaan om ons strategiese benadering tot risikobestuur te beïnvloed.

In reaksie hierop het ons die risiko's geïdentifiseer wat ons vermoë kan beïnvloed om ons strategie te implementeer. Ons het ook inisiatiewe aanvaar wat hierdie risiko's verlig en ons in staat stel om die beperkte geleenthede te benut om volhoubare waarde vir onsself en ons belanghebbers te skep.

Ons risikobestuursprosesse is ook in ooreenstemming met die King IV-riglyne, wat vaartbelynde prosesse en procedures verseker, in ooreenstemming met die voorskrifte van die kode.

Ons gebruik die afgelope paar jaar 'n benadering van risikoklusterkategorisering om die wesenlike risikoklusters te identifiseer wat belangrik is vir die universiteit se strategie, korporatiewe en algemene bestuur, prestasie en toekomstige beplanning. Hierdie klusters word hieronder gelys.

Risikoklusters



Benutting van ons geleenthede

As deel van die risikoklusterbenadering identifiseer ons voortdurend geleenthede om by ons veranderende omgewing aan te pas.

Die geleenthede wat ons as noodsaaklik beskou, is om:

- ▶ Die finansiële volhoubaarheid van die universiteit voortdurend te beveilig
- ▶ Ons nuwe strategie en die gevolglike nuwe struktuur en bedryfsmodel te implementeer
- ▶ Vir uitnemendheid in onderrig en leer, en in navorsing en innovasie te werk
- ▶ 'n Duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie te ontwikkel
- ▶ Uitnemende personeel te ontwikkel en te behou en 'n billike personeel- en studenteprofiel te skep
- ▶ Topklas-inligtingstegnologie te ontplooи om die kernbesigheid te ondersteun
- ▶ 'n Effektiewe finansiële model, beleide en struktuur vir aanbiedinge in voortgesette onderrig en verhoogde kommersialisering geleenthede te voorsien

Die volgende tabel voorsien meer gedetailleerde inligting oor die risikoklusters. Dit toon ook die potensiële impak van die risiko's en die effek van die verligtingsmaatreëls wat ons getref het.

Risikorangorde 1	Onsekerhede in die hoëronderwysomgewing	
	Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
	Dit kan ons finansiële volhoubaarheid onder druk plaas. Kapitaal beïnvloed: 	Kyk ons strategiese reaksie onder die opskrifte Aankondiging van klasgeldvrye hoër onderwys en Regulering van gelde deur die DHOO in die afdeling oor ons eksterne omgewing op bladsy 7.
Eis vir organisatoriese verandering en voortgesette transformasie		
Risikorangorde 2	Verwante wesenlike aangeleenthede: Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde manier met 'n effektiewe bedryfsmodel. (JPP, Instaatsteller 1)	
	Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
	Die nasionale strewe na die transformasie van die kurrikulum en die interne druk vir voortdurende organisatoriese verandering kan die persepsie skep dat die NWU teen transformasie gekant is, wat ons goeie naam negatief kan beïnvloed. Kapitaal beïnvloed: 	Kyk ons strategiese reaksie onder die opskrif Nasionale oproep vir kurrikulumverandering en -transformasie in die afdeling oor ons eksterne omgewing op bladsy 7.
	Die implementering van die nuwe organisatoriese model kan 'n uitdaging vir die daaglikse aktiwiteite van die universiteit wees. Kapitaalvorme beïnvloed: 	Die volskaalse implementering van die nuwe struktuur met sy duidelik omskreve rolle en verslagdoeningslyne, tesame met die hersiene stelsels en beleide, het 'n gladde oorgang verseker.



Akademiese aangeleenthede

Verwante wesenlike aangeleenthed: Bevorder uitnemende leer en onderrig en herposisioneer die NWU om die grootte en vorm te bereik wat deur die besluite oor markrigting vereis word. (JPP, Doelwit 1)



Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping

Verligtende optrede

Die volgende aangeleenthede kan interne en eksterne menings oor die NWU as 'n hoëronderwysinstelling van goeie naam negatief beïnvloed:

- ▶ Lae personeelmoraal en uitdagings met die werwing en behoud van personeel.
Kapitaalvorme beïnvloed:
- ▶ Die feit dat skoolverlaters toenemend onvoorbereid is vir universiteitstudie.
Kapitaalvorme beïnvloed:
- ▶ 'n Wanpassing wanneer ons studente tot die arbeidsmark toetree. Kapitaalvorme beïnvloed:
- ▶ Die toepaslikheid en kwaliteit van akademiese programme en onderrigtegnologieë.
Kapitaalvorme beïnvloed:

Kyk ons strategiese reaksie onder die opskrif Tekort aan akademiese personeel in die afdeling oor ons eksterne omgewing op bladsy 8. Personeelontwikkeling word ook bespreek in die afdeling oor ons sakemodel op bladsy 15 en in die afdeling oor hoe ons presteer, gemeet aan ons strategie en kapitaalvorme, op bladsy 55.

Ons bied 'n wye verskeidenheid programme om studente akademies te help, veral ons eerstejaars. Lees meer oor hierdie inisiatiewe onder die opskrif Verhoog studentetoegang en -sukses in die gedeelte op bladsy 47 oor hoe ons presteer het, gemeet aan ons strategie en kapitaalvorme.

Ons akademiese programme is gerig op nasionale vaardighedsprioriteite en ontwikkelingsbehoeftes. Om te sien wat ons doen om aan die verwagtinge van werkgewers ten opsigte van hoogs aanstelbare gegradsueerde te voldoen, lees ons reaksie op die verwagtinge van werkgewers in die afdeling oor ons interaksie met ons belanghebbers op bladsy 28.

Ons het innoverende onderrig- en leerontwerpe in al ons programme aangeneem, en ons het onderrig- en leertegnologie effekief gebruik. Ons doel is om die NWU as 'n leier op die gebied van multimodale onderwys in die Suid-Afrikaanse hoëronderwyssektor te vestig.

Verwante wesenlike aangeleenthed: Versterk navorsing en innovasie (JPP, Doelwit 2)



Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping

Verligtende optrede

Wat navorsing betref, kan verskillende faktore ons goeie naam en ons vermoë om waarde vir onsself en ons belanghebbers te skep, benadeel. Hierdie faktore sluit in persepsies wat verband hou met "publieer as jy wil oorleef", 'n daling in NNS-graderings, probleme om 'n positiewe navorsingstrajek te handhaaf as gevolg van die herstrukturering van die universiteit, onbevredigende navorsingsproduktiwiteit en probleme om internasionale personeel en studente te lok. Kapitaalvorme wat geraak word:

Ons het verskeie stappe gedoen om navorsingsuitnemendheid te bevorder. Dit het die ontwikkeling van ons navorsingsbestuursmodel (kyk bladsy 18), bemagtiging van ons navorsers (kyk bladsy 55) en verkryging van navorsingsbefondsing ingesluit (kyk bladsy 16).

Ons het ook in navorsingstoerusting van topgehalte belê en 'n volhoubare bestuursmodel vir patentering en kommersialisering in stand gehou.

Met betrekking tot internasionale studente en personeel, kyk ons strategiese respons onder die opskrif Uitdagings in die werwing van internasionale studente in die afdeling oor ons eksterne omgewing op bladsy 9.





Voldoening	
Verwante wesenlike aangeleentheid: (JPP, Instaatsteller 1)	
Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
<p>'n Gebrek aan voldoening en die afwesigheid van toereikende beheermeganismes kan die effektiwiteit en doeltreffendheid van die korporatiewe en algemene bestuur van ons universiteit negatief beïnvloed (en uiteindelik al ons kapitaalvorme verlaag).</p> <p>Dit kan ook lei tot meer gevalle van graadsertifiserings- en beursfondsbedrog, pliaat, eksamenonreëlmatighede en 'n gebreklike begrip van die wetlike en regulatoriese implikasies van kontrakte.</p>	<p>Ons doen verskeie stappe om te verseker dat nievoldoening nie ons vermoë verminder om waarde te skep nie. Hier is 'n paar voorbeelde:</p> <p>Ons het ons interne ouditfunksie versterk en 'n strategie teen bedrog ontwikkel, sekuriteitsmaatreëls geïmplementeer vir die druk en heruitreiking van graadsertifikate en ons pliaatbeleid hersien, met die fokus op die verbetering van akademiese integriteit.</p> <p>Ons het ook die ondersoekproses vir gevallen van beweerde pliaat gestroomlyn en verskeie prosesse regoor ons kampusse belyn. Dit sluit administrasie van die akademiese lewensiklus van studente, die ontwikkeling van gehaltehandleidings en die toelating van internasionale studente in.</p> <p>Ons is ook besig om 'n elektroniese werkvlleiomgewing vir kontrakbestuur te vestig.</p>



Studente-ervaring	
Verwante wesenlike aangeleentheid: (JPP, Doelwit 1)	
Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
<p>Die gebrek aan behoorlike akademiese ondersteuning vir studente en die onvermoë om 'n verrykte en belynde studentelewe-ervaring met billike voorsiening regdeur die NWU te skep, kan tot onbetrokke en ontevrede studente lei.</p> <p>Kapitaalvorme beïnvloed: </p> <p>Spesifieke uitdagings hou verband met akademiese onvoorbereidheid, toegang tot tegnologie en die vervlegte afleveringsmodus, en die moontlikheid van geweld en onrus wat deur interne en eksterne kwessies aangehits word.</p>	<p>Wat betref die vele maniere waarop ons ons studente akademies ondersteun het, kyk onder die opskrif Verhoog studentetoegang en -sukses in die gedeelte op bladsy 47 oor hoe ons presteer het, gemeet aan ons strategie en kapitaalvorme.</p> <p>(Inligting oor die gebruik van tegnologie in die klaskamer en die vervlegte afleveringsmodus is op bladsy 53 beskikbaar.)</p> <p>Meer inligting oor die belyning van die studentelewe oor die kampusse is beskikbaar in die afdeling op bladsy 27 (onder die opskrif: Gelykheid van studentelewe-ervaring) en op bladsy 32 (onder die opskrif: Waardetoevoeging).</p>



Inligtingstegnologie en die voorsiening van universiteitstelsels	
Verwante wesenlike aangeleentheid: Ontwikkel topklasinligtings- en kommunikasietegnologie om die kernbesigheid te ondersteun. (JPP, Instaatsteller 2)	
Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
<p>Verwante wesenlike aangeleentheid: Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde manier met 'n effektiewe bedryfsmodel. (JPP, Instaatsteller 1)</p>	



Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
<p>Kuberaanvalle kan lei tot die verlies van belangrike en sensitiewe inligting, en kwesbaarhede in die IT-omgewing kan lei tot die staking van alle universiteitsprosesse (wat al ons kapitaalvorme verlaag).</p> <p>'n Verouderde studente-inligtingstelsel kan 'n negatiewe uitwerking hê op die effektiwiteit en doeltreffendheid van die administrasie van die akademiese studentelewensiklus.</p> <p>Spesifieke uitdagings sluit in IT-kapasiteitsaan-geleenthede (intern en ekstern), die kapasiteit van die Suid-Afrikaanse Nasionale Navorsingsnetwerk (SANNaN), IT-personeelkapasiteit en 'n verouderende studiemateriaalproduksiestelsel. Kapitaalvorme wat geraak word:   </p>	<p>Ons het die bestuur van kuberveiligeheid noukeurig gemoniteer, byvoorbeeld deur audits wat Interne Audit gedoen het. Ons is ook besig om 'n strategie vir kuberveiligeheid te finaliseer.</p> <p>Hierbenewens is ons besig om 'n raamwerk vir inligtingsbestuur te finaliseer en beskou ons die ontwikkeling van 'n nuwe studente-inligtingstelsel as 'n prioriteit.</p> <p>Ons het ook sakevoortsettingsplanne binne die IT-omgewing opgestel, personeelkapasiteit deur strategiese befondsing hanteer en 'n projek vir die hernuwing en optimalisering van die studente-inligtingstelsel van stapel gestuur.</p>

Risikorangoorde
7

Kommersialisering	
Verwante wesenlike aangeleenthede: (JPP, Doelwit 1)	
Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
<p>Die gebrek aan stelselmatige inligting oor kursusse in voortgesette onderrig, sowel as die gebrek aan duidelike inligting oor inkomste wat deur voortgesette onderrig gegenereer word, maak die universiteit kwesbaar, finansieel sowel as wat betref voldoeningskwessies. Kapitaalvorme wat geraak word:   </p>	<p>Ons het gefokus op die voorsiening van 'n effektiewe finansiële en bedryfsmodel en 'n bestuurstruktuur vir voortgesette onderrig.</p> <p>Ons het ook 'n doelgerigte poging aangewend om kommersialiseringsgeleenthede te verhoog en het ons beywer om 'n Eenheid vir Voortgesette Onderrig te vestig en die beleid oor voortgesette onderrig te finaliseer.</p>

Risikorangoorde
8

Bedryfsaangeleenthede	
Verwante wesenlike aangeleenthede: (JPP, Instaatsteller 1)	
Verwante wesenlike aangeleenthede: (JPP, Instaatsteller 4)	
Risiko('s) en die impak daarvan op waardeskepping	Verligtende optrede
<p>Die onvermoë om die nodige fasilitete te voorsien en die veiligheid van mense binne geboue te bewerkstellig, bring die kernbesigheid in die gedrang. Kapitaalvorme beïnvloed:</p> <p>   </p> <p>Spesifieke risiko's ten opsigte van fasilitete sluit in onvoldoende biblioteek-, lesing-, praktiese en kantoorruimte, laboratorium- en simulasieriewe en -toerusting, waterdrukuitdagings, WiFi-dekking en brandbeskerming.</p>	<p>Ons het 'n projek van stapel gestuur om die bestuur van ruimtes te optimaliseer en het by die DHOO aansoek gedoen vir die befondsing van infrastruktuur.</p> <p>Ons versterk ook ons geïntegreerde beplanning vir akademiese infrastruktuur verder.</p>

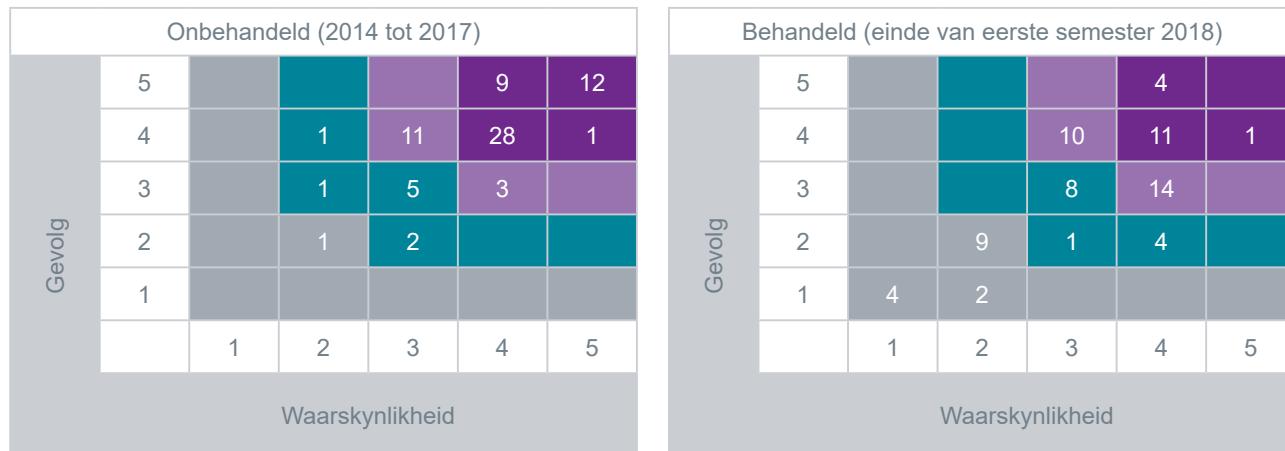


Stappe wat ons in 2018 gedoen het

As gevolg van die data-insamelingsproses wat ons teen die einde van 2018 uitgevoer het, het ons die risikoregister opgeruum. Ons het veral die dupliserings wat voorgekom het toe die risikoregister nog onder die kampusmodelbedeling opgestel is, verwyder en seker gemaak dat dit duidelik is wie die risiko-eienaars volgens die nuwe sakemodel is.

As gevolg van die besprekings met die betrokke risiko-eienaars, het ons die risikoregister op datum gebring en 'n risikohittekaart opgestel.

Die volgende grafiese voorstelling toon die voorbehandelingsfase vir die tydperk 2014 tot 2017 van die NWU se Strategiese en Bedryfsrisikoregister, asook die behandelde toestand, soos dit duidelik geword het gedurende die konsultasiefase van die middel van 2018.



BYSKRIF:

Risikogevolg (impak en beheerdoeltreffendheid) word op die y-as aangedui en risikowaarskynlikheid op die x-as. Risiko's word volgens die genoemde maatstawwe op 'n skaal van 1 tot 5 gekategoriseer (met 1 wat laag en 5 wat hoog is), vir elke maatstaf, en dienooreenkomsdig op die risikohittekaart geplaas. Die syfers in die blokke dui die getal risiko's met daardie telling aan.

Verbeter die doeltreffendheid van risikobestuur

Effektiewe assessering van risikoblootstelling en risikobestuur is vir ons noodsaaklik, veral op die bedryfs-, bestuurs- en korporatiewebestuursvlak, waar risiko's beheer word.

Ons het 'n gekombineerde gerusstellingsmodel vir die NWU aanvaar, wat aan King IV voldoen, wat bepaal dat 'n gekombineerde gerusstellingsmodel alle gerusstellingsdienste en -funksies moet insluit en optimaliseer.

'n Hoogtepunt vir 2018 was die opstel van 'n Risikobestuursbeleid, wat vroeg in 2019 gefinaliseer en vir goedkeuring aan die Raad voorgelê sal word.

Ons omvattende risikobestuursmodel bied deurlopende gerusstelling deur verskeie verskaffers van gerusstelling. Dit is die Universiteitsbestuurskomitee, akademiese en ondersteuningsbestuurders, die NWU se registrator, 'n aangewese risiko- en nakomingsbeampte, en die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee.

Twee ander strukture wat by risikobestuur betrokke is, is die Nakomingskomitee en die Gekombineerde Gerusstellingsforum (GGF). Interne Oudit speel ook 'n wesenlike rol in die vestiging van 'n universiteitsomgewing wat bevorderlik is vir risikobestuur.

Die volgende raamwerk vir eksterne beheer word vir deurlopende risikobestuursdoeleindes gebruik:





“

VERKLARING OOR RISIKOBESTUUR

“

“Die NWU-Raad bevestig, as die finale besluitnemingsliggaam van die universiteit, dat hulle beklee is met die verantwoordelikheid en aanspreeklikheid vir die effektiwiteit en doeltreffendheid van die risikobestuursproses. Hulle word deurlopend op hoogte van sake gehou deur middel van bestuurs- en ouditverslae oor die bestuurs- en risikodekkingprosesse; en hulle is die afgelope jaar deur alle betrokke verskaffers van gerusstelling van voldoende gerusstelling voorsien.”

Goedkeuring van hierdie verklaring is op 20 Junie 2019 van die NWU-Raad verkry

Deurlopende evaluering van risiko

Gereelde verslagdoening oor risiko's vind op die toepaslike bestuursvlak van die spesifieke risikokategorie plaas, en alle toesigstrukture ontvang halfjaarlikse bywerkings oor die status van risikobestuur in die risikokategorieë.

Ondanks ons interne strukture en procedures bestaan die moontlikheid dat nadelige gebeure kan voorkom en bedrywighede regdeur die instelling kan beïnvloed. Daarom beskou ons risikobestuur as die identifisering van potensiële risikogebeurtenisse wat kan opduik, en evaluateer ons die waarskynlikheid dat dit sal voorkom, asook die potensiële impak daarvan.

Ons evalueringskaal bevat graderings vir impak, waarskynlikheid, beheerdoeltreffendheid en residuele risiko. Hierdie skaal help ons om die prioriteit van die geïdentifiseerde risiko's te bepaal en dit dienooreenkomsdig te bestuur.

Verder koppel ons verantwoordelike sakeproseselenaars aan elke risiko.

Terwyl die Universiteitsbestuurskomitee verantwoordelik is vir die algehele bestuur en beheer van risiko's, bly dit die verantwoordelikheid van elke risiko-eienaar om toe te sien dat toepaslike verligtingstrategieë opgestel word om risikobestuur moontlik te maak. Hulle gee ook terugvoering oor die vordering met die bestuur van die spesifieke

risikogebeurtenis, en sorg dat die risikoregister gereeld bygewerk word.

Bedryfsbestuurders vorm dus die kern van die universiteit se risikobestuursprojek en aanvaar verantwoordelikheid en aanspreeklikheid vir hierdie onderneming.

Uit bogenoemde kan ons belanghebbers gerus gestel wees dat ons in 2018 voortgegaan het om moontlike risikogevolge op 'n verantwoordelike manier te identifiseer en te evaluateer.

PROF MARLENE VERHOEF

REGISTRATEUR BEKLEE MET
VERANTWOORDELIKHEID VIR RISIKO

MNR ANTON REDELINGHUIS

VOORSITTER VAN DIE OUDIT-,
RISIKO- EN NAKOMINGSKOMITEE

Verslag oor interne/administratiewe strukture en beheermaatreëls

Die NWU hou 'n stelsel van interne beheer in stand om redelike gerusstelling te verskaf oor die bereiking van doeltreffendheid en effektiwiteit van bedrywighede, die betroubaarheid van finansiële verslagdoening en oorhoofse voldoening aan toepaslike wette en regulasies, en om die verlies van hulpbronne en bates te voorkom, asook om wetlike aanspreeklikheid te verminder.

Die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee oefen die primêre toesigrol namens die Raad van die universiteit uit oor die doeltreffendheid van interne beheermaatreëls.

'n Oorsig van die volledige verslag oor interne administratiewe/bedryfstrukture en beheermaatreëls vir die boekjaar 2018 is op hul vergadering van 5 Junie 2019 goedgekeur. Die komitee is van mening dat die universiteit se interne beheerstelsel vir die oorsigjaar aan die maatstawwe vir doeltreffende interne beheer voldoen het.

"Die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee vertrou dat die NWU-stelsels vir interne beheer oor die bedryfsomgewing, inligtingsverslagdoening en beveiliging van bates teen die ongemagtigde verkryging, gebruik of vervreemding van bates gedurende die oorsigjaar aan die maatstawwe vir effektiewe beheer vir die doeleindes van finansiële verslagdoening voldoen het. Die komitee vertrou ook dat interne beheermaatreëls die NWU gehelp het om sy doelwitte op effektiewe en doeltreffende maniere te bereik."

NOTA

Die volledige verslag is beskikbaar in die volle geïntegreerde verslag wat aan die einde van Junie 2019 in Engels aan die DHOV voorgelê is.
Dit kan met behulp van hierdie QR-kode gelees word:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

ONS STRATEGIE OM WAARDE TE SKEP



In hierdie gedeelte van ons waardeskeppingsverhaal vertel ons u waarheen ons wil gaan en hoe ons daar gaan uitkom.

Op hierdie reis gebruik ons ons strategie 2015-2025 as die leidende ster om aan ons ons bestemming te wys, en ons Jaarlikse Prestasieplan as die kaart om ons te help om dit te bereik.

'n Verduideliking van ons strategie

In die illustrasie op die volgende bladsy kan u sien hoe die strategie met verskillende elemente verband hou, wat almal help sodat ons ons strategie kan verwesenlik. Hierdie elemente sluit ons droom, ons doel en ons handelsmerkbelofte in, wat ons strategie verder uiteensit, sowel as ons Jaarlikse Prestasieplan, wat uitvoering daaraan gee.

Die illustrasie toon verder dat ons jaarlikse prestasieplan uit vyf doelwitte en vier instaatstellers bestaan. Dit alles anker die breër rigting in konkrete aktiwiteite waardeur ons waarde skep.



'n Gedeelte van ons strategie is om gestalte te gee aan ons droom en doelstelling. Dit is waarom ons mense probeer om alles wat hulle doen, tot voordeel van die samelewing te laat strek.

NWU sal help om neuromuskulêre siektes te beveg

Die universiteit sal 'n prominente rol speel in die stigting van 'n nuwe internasionale sentrum vir genomiese navorsing in neuromuskulêre siektes, en ook in Suid-Afrika se deelname aan hierdie virtuele sentrum.

Die sentrum sal wetenskaplikes, akademici en klinici van ses nasies op vier vastelande in hulle stryd teen neuromuskulêre siektes byeenbring.



Prof Francois van der Westhuizen van die mitochondria-navorsingslaboratorium in die NWU se Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe sal die primêre ondersoeker aan die Suid-Afrikaanse kant wees. Hy sê groot multidissiplinêre samewerkingspogings waar kennis en kundigheid gedeel word, is ontsaglik belangrik om uitkomste te kan bereik wat nie net 'n groter wetenskaplike impak het nie, maar ook tot voordeel van die samelewing sal wees.

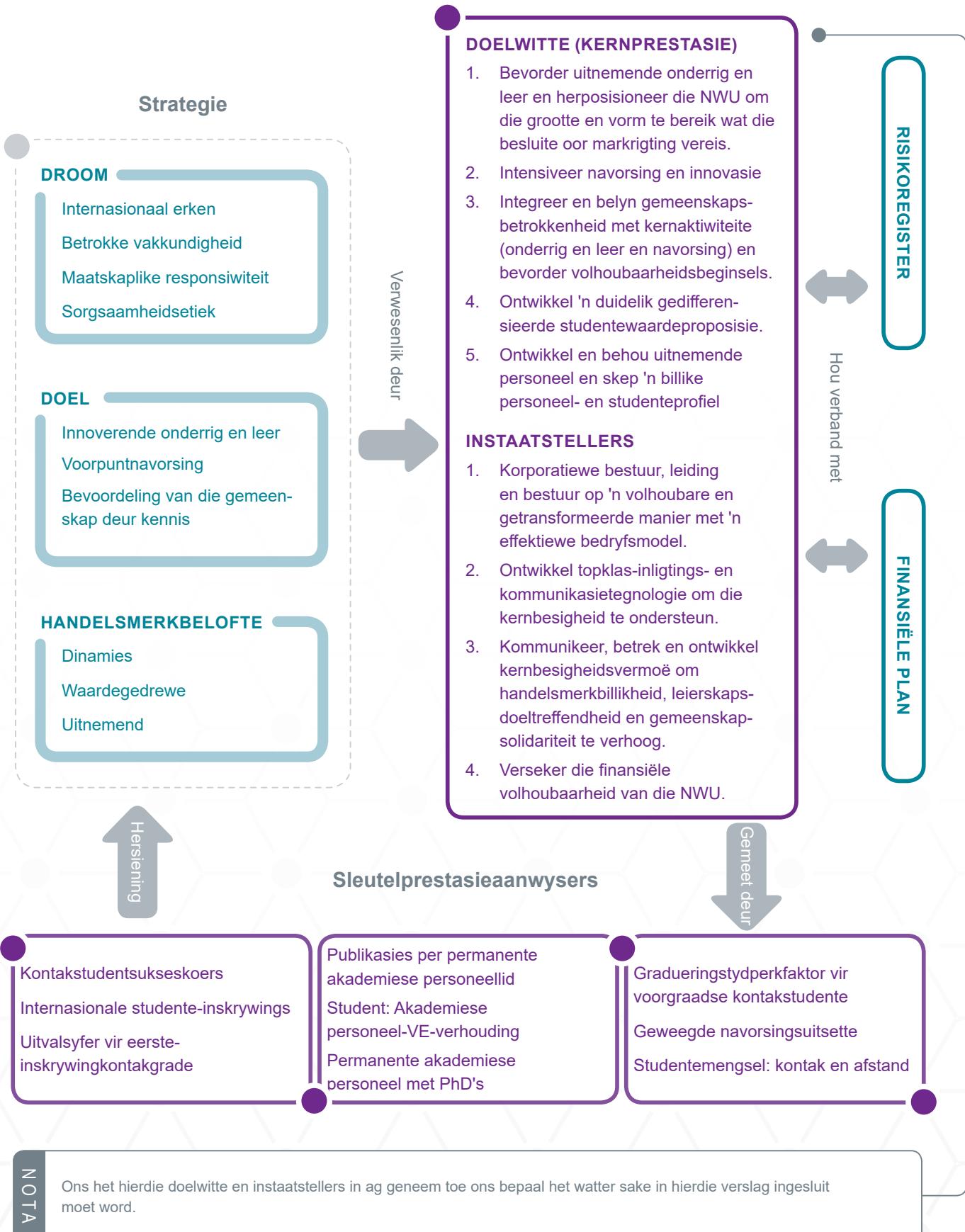
Van die meer prominente siektes in hierdie groep is spierdistrofie, amiotrofiese laterale sklerose (ALS) en motorneuronsiekte.

Die sentrum sal tot voordeel van die gemeenskap strek, want hulle sal help om nuwe metodes te vind vir behoorlike diagnoses en maniere om hierdie siektes te hanteer, en om nuwe medisynes te ontwikkel om dit te beveg.



ONS STRATEGIE: Om die NWU te transformeer en as unitêre instelling van voortreflike akademiese uitnemendheid met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid te posisioneer.

Jaarlikse Prestasieplan



Vyf doelwitte om ons strategie te verwesenlik



Waarheen ons wil gaan

Ons wil uitnemende leer en onderrig bevorder en die NWU herposisioneer om die grootte en vorm te bereik wat deur die besluite oor markrigting vereis word.

Hoe ons daar kom

Ons verhoog die gehalte van ons onderrig en leer deur kurrikulumontwerp en ontwikkelingsteun. Ons is ook verbind tot die professionele ontwikkeling van ons akademiese personeel, en die akademiese ontwikkeling en ondersteuning van ons studente.

Ander stappe wat ons doen om ons doel te bereik, is om studentetoegang, -behoud en -sukses te bevorder, en die transformasie en vernuwing van die kurrikulum te verseker.

Dit is ook baie belangrik om 'n bemagtigende en belynde onderrig- en leeromgewing te vestig, te ontwikkel en in stand te hou.

Deur middel van ons programme vir voortgesette onderwys bied ons professionele dienste aan die gemeenskap, terwyl ons 'n derdegeldstroom-inkomste vir die universiteit skep.



Waarheen ons wil gaan

Dit is ons doel om navorsing en innovasie te intensiever.

Hoe ons daar kom

Ons maak seker dat ons strategie vir navorsing, innovasie en tegnologie regoor die NWU blyn is en akademiese uitnemendheid bevorder, met 'n verbintenis tot sosiale geregtigheid.

Deur deel te neem aan internasionale ranglyste en graderings en deur internasionale samewerking brei ons ons wêreldwyse teenwoordigheid uit. Verder werk ons voortdurend daaraan om ons navorsingsuitsette, die getal NNS-gegradeerde navorsers en postdoktorale genote, navorsingsentiteite, nuwe uitvindings, openbaarmakings en finansieringsbronne te verhoog.



Waarheen ons wil gaan

Ons wil hê dat ons gemeenskapsbetrokkenheid geïntegreer en belyn moet wees met ons onderrig en leer en navorsing, en ons wil ons volhoubaarheidsbeginsels bevorder.

Hoe ons daar kom

Ons is daartoe verbind om werkgeïntegreerde leer en diensleer uit te brei, wat deel van ons onderrig- en leerstrategie uitmaak.

Deur ons dissiplinegebaseerde uitreiking, moedig ons personeel en studente aan om vrywillig in gemeenskappe te werk en sodoende hul maatskaplike bewustheid te verhoog.

In die besef dat ons 'n verantwoordelikheid het teenoor die omgewing (ons natuurlike kapitaal), gebruik ons ons omgewingsimpakstudies om basislyne te bepaal vir die meting van en verslagdoening oor die impak van ons aktiwiteite op die omgewing.



Waarheen ons wil gaan

Dit is belangrik om 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie te ontwikkel.

Hoe ons daar kom

Ons fokus op die bevordering van 'n diverse en geïntegreerde studentelewe op al ons kampusse.

Deur aan ons studente toegang tot die jongste hulpbronne en dienste te gee, verhoog ons hul akademiese prestasie, en uiteindelik hul indiensneembaarheid. Ons benadering van funksionele meertaligheid maak voorsiening vir hul uiteenlopende taalbehoeftes, en ons verbintenis tot die verbetering van die studenteadministrasiestelsel verbeter dienslewering.



Waarheen ons wil gaan

Ons wil uitnemende personeel ontwikkel en behou en 'n billike personeel- en studenteprofiel skep.

Hoe ons daar kom

Deur personeel- en studentekapitaal te verbeter, bevorder ons diversiteit op alle kampusse.

Ons is gereed om die getal akademiese en ondersteuningspersoneel (nasional en internasional) te verhoog wat openhartig is, kritis dink, die reg op vryheid van spraak respekteer en toegewyd is aan en respek het vir die volle omvang van diversiteit.

Ons het verskillende maatreëls in plek, soos ons beleid en strategie, om 'n positiewe organisasiekultuur onder ons personeel moontlik te maak.

Deur middel van ons akademiese ontwikkelingsingepe skep ons individue wat goed presteer, kritis dink en die volle omvang van diversiteit omhels, en sodoende verhoog ons akademiese produktiwiteit.

Vier instaatstellers om ons te help om ons strategie te verwesenlik



Waarheen ons wil gaan

Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde manier met 'n effektiewe bedryfsmodel.

Hoe ons daar kom

Ter wille van effektiewe bestuur implementeer ons die 2017-statuut, maak ons seker dat ondersteuningsdienste op 'n geïntegreerde manier oor kampusse funksioneer en 'n geïntegreerde risiko-bestuursmodel gebruik om risiko's te verminder.

Ons het ook 'n gladde oorgang van afstandstudente na 'n NWU-bedryfsmodel verseker ná die beëindiging van die kontrak tussen die Open Learning Group en die NWU.



Waarheen ons wil gaan

Ontwikkel topklas-inligtings- en kommunikasietegnologie om die kernbesigheid te ondersteun.

Hoe ons daar kom

Ons belyn ons IT-doelwitte met ons kernbedryfsdoelwitte, om sodoende optimale waarde en ondersteuning vir navorsing, onderrig en leer te verseker, terwyl ons ons administratiewe stelsels en gedeelde dienste in stand hou en verbeter.

Ons bied toepaslike tegnologieoplossings om bestuurders en eenhede te help om hul prestasieteikens te bereik. Kortom: ons streef na voortdurende verbetering en uitnemendheid in IT-dienslewering om gebruikerstevredenheid te verseker.



Waarheen ons wil gaan

Kommunikeer, betrek en ontwikkel kernbesigheidsvermoë om handelsmerkbillikheid, leierskapsdoeltreffendheid en gemeenskapsolidariteit te verhoog.

Hoe ons daar kom

Die voortdurende verbetering en bevordering van die NWU se profiel onder belanghebbers en die publiek bly 'n prioriteit.

Ons doen dit deur die NWU te herposisioneer deur implementering van die hersiene NWU-voorkoms en -gevoel, en ook deur media-dekking en die gebruik van ons aanlyn- of digitalemediaplatforms te verhoog.

Twee multimedia-bemarkingsveldtogene ondersteun studentewerwing, terwyl inisiatiewe wat daarop gerig is om belanghebbers meer betrokke te maak, samewerking en omgeedade aan die NWU bevorder.



Hoe die jaarlikse prestasieplan die implementering van ons strategie dryf

Ons het 'n aantal sleutelprestasieaanwysers geïdentifiseer om vordering met die implementering van ons strategie te meet. Hierdie aanwysers gee ons insig in die waardeskeppingsproses en stel bestuur in staat om hulpbronne te kanaliseer sodat die teikens bereik kan word.

Hoe die Jaarlikse Prestasieplan in 2018 hersien is

'n Benadering van geïntegreerde beplanning is gevvolg om die teikens vir 2018 te stel. Die inskrywingsteikens, student-tot-personeel-verhoudings dwarsoor dissiplines en die billikheid van voorsiening was belangrike stuurmeganismes vir die goedkeuring van teikens en ontwikkelingsprioriteite, sowel as om die begroting met die prioriteite te belyn.

Vooruitsig

Geïntegreerde beplanning bly 'n prioriteit in ons strewe om ons strategie te verwesenlik.

Die integrasie van infrastruktuurontwikkeling met strategiese beplanning en nuwe inisiatiewe moet byvoorbeeld nog in 2019 verder ontwikkel word. 'n Verdere dringende saak is die implementering van kostedoeltreffende studentewerwingsinisiatiewe om ons inskrywingsdoelwitte te bereik.

As deel van ons geïntegreerde beplanning moet ons ons ondersteuningsfunksies optimaliseer om transaksiekoste per student te verlaag. 'n Taakspan wat bestaan uit sleutelpersoneel uit verskillende portefeuilles sal vir die volgende twee tot vyf jaar aan die stuur van die proses staan.

“Die NWU-strategie sal deurlopende klem op toegang, studentesukses en transformasie noodsaak – geïntegreerde en robuuste planne, doelstellings en moniteringstelsels sal nodig wees .”

ONS PRESTASIE GEMEET TEEN ONS STRATEGIE: HOE ONS WAARDE SKEP DEUR ONS KAPITAALVORME



Hierdie deel van die geïntegreerde jaarverslag handel oor die waardeskeppingsprosesse by die NWU.

In hierdie afdeling toon ons aan u hoe ons deur ons sakeaktiwiteite op ons belanghebbers se behoeftes reageer, en hoe hierdie aktiwiteite tot uitsette en uitkomste lei en daardeur die waarde van ons ses kapitaalvorme transformeer.

Hierdie kapitaalvorme verteenwoordig die waarde wat ons vir onsself en ons belanghebbers skep; ons prestasie vergeleke met die kapitaalvorme wys hoe ons vaar met die bereiking van ons strategiese doelwitte



Ons intellektuele kapitaal

Ons intellektuele kapitaal gaan oor ons kennisgebaseerde ontasbare bates wat voortspruit uit ons kernbesigheidsaktiwiteite.

Dit verwys na die manier waarop ons ons kennishulpbronne gebruik om méér kennis te skep, en na die aktiwiteite, beleide, strategieë en procedures wat in plek is om ons besigheidsaktiwiteite te ondersteun, tot voordeel van belanghebbers.

Belanghebbers wat sal voordeel trek uit ons intellektuele kapitaal	<p>Indien ons ons intellektuele kapitaal uitbou, sal al ons belanghebbers wat belangstel in die kennis wat ons skep deur ons navorsing of ons onderrig- en gemeenskapsbetrokkenheidsaktiwiteite baat vind daarby.</p> <p>Dit sluit in ons personeel, huidige en voornemende studente en hul ouers, die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO), gemeenskappe, donateurs, alumni, werkgewers, besighede en die bedryf, en beroepsliggame.</p>				
Wesenlike aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)	 <p>(Die ikone word op bladsy 2 en 3 verduidelik.)</p>				
Risiko's	<p>Die risiko's sluit in die eise vir organisatoriese verandering en voortgaande transformasie (byvoorbeeld die dekolonisering van die kurrikulum), risiko's met betrekking tot akademiese aangeleenthede (onderrig-leer, navorsing en innovasie en akademiese administrasie), die risiko van nienakoming (byvoorbeeld aan die standaarde en regulasies van beroepsliggame), risiko's met betrekking tot IT, universiteitstelsels en kommersialisering van ons innovasie- en navorsingsresultate.</p> <p>Vir meer inligting oor risikoverligting, blaai na bladsy 34.</p>				

Hoe ons waarde geskep het

Hierdie afdeling gaan oor hoe ons waarde geskep het vir onsself en ons belanghebbers deur ons onderrig en leer, navorsing en gemeenskapsbetrokkenheidsaktiwiteite.

Ons sal ook aantoon hoe ons waarde geskep het deur ons ondersteuningsaktiwiteite. Dit is byvoorbeeld hoe ons die universiteit bestuur deur ons strukture, beleide, prosesse en stelsels, en hoe ons ons kernbesigheid ondersteun deur ons inligtings- en kommunikasietegnologie in stand te hou en verder te ontwikkel.

Wesenlike aangeleentheid

Onderrig en leer



Wat onderrig en leer aanbetsref, is ons verbind tot akademiese uitnemendheid en studenteondersteuning om akademiese sukses te verseker.

Deur ons onderrig- en leeraktiwiteite voeg ons waarde toe deur goed aferonde graduandi te lewer (ons uitset) en uiteindelik by te dra tot ons land se kenniseconomie (ons uitkoms).

Ons doen dit deur verskeie stappe te doen om studente-toegang en -sukses te verhoog en deur ons akademiese programme oor die universiteit heen te belyn en gereeld te laat evaluateer. Ons gebruik ook multimediamateriaal om die impak van ons afstandleeraanbod uit te brei.

Verbetering van studentetoegang en -sukses

Ons bied verskeie programme aan om studente akademiese te ondersteun. In die onderstaande teks bespreek ons die waarde wat met hierdie programme geskep is.

► Uitgebreide programme

Ons bied 'n groot verskeidenheid akademiese programme wat dit vir studente moontlik maak om hul studies oor 'n langer tydperk te voltooi.

Die algehele sukseskoers vir studente in uitgebreide programme is ongeveer 80%, wat demonstreer hoeveel waarde hierdie programme toevoeg.

► Universiteitsvoorbereidingsprogram (UnivPrep)

Ons Universiteitsvoorbereidingsprogram (UnivPrep) bied 'n geleentheid vir studente wat nie aan die formele toelatingsvereistes vir spesifieke programme voldoen nie om 'n een jaar lange voorbereidingsprogram te voltooi.

Van die 3 036 kandidate wat in 2018 aan UnivPrep deelgeneem het, het 1 456 kandidate hul onderskeie programme geslaag. Tussen 2016 en 2018 het die algehele sukseskoers vanaf 32% tot 48% verbeter.

► Akademiese geletterdheidstoetse en -modules

Alle eerstejaarstudente doen akademiese geletterdheidstoetse. Afhangende van die resultate neem hulle addisionele akademiese geletterdheidsmodules om hul akademiese skryfvaardighede, leesvaardighede, rekenaar-geletterdheid en studievaardighede te verbeter.

In 2018 was 'n totaal van 10 675 studente geregistreer vir akademiese geletterdheidsmodules, van wie 81,2% geslaag het.

► Aanvullende Onderrig

Aanvullende Onderrig (AO) ondersteun voorgraadse studente met die oog op akademiese sukses deur gereeld geskeduleerde vrywillige kleingroepsessies, en word gefasiliteer deur opgeleide AO-fasilitateerders.

Gedurende 2018 is AO in 449 modules aangebied, waarvan 123 risikomodules was. Ons het 1 199 AO-leiers opgelei en 'n totaal van 47 116 studente het die 20 292 sessies bygewoon.

► Ewekniementorskap

Alle fakulteite neem deel aan ons ewekniementorskap-program waardeur goed presterende senior studente eerstejaarstudente help om 'n suksesvolle oorgang na die universiteitslewe te maak. In 2018 was daar 56 eweknie-mentors wat studente ondersteun het met kwessies wat hul akademiese en sosiale lewens geraak het.

► Tutorprogram

Sestig tutors is aangestel op die Mafikengkampus, 42 op die Potchefstroomkampus en 20 op die Vaaldriehoekkampus. Tutors is in 67 verskillende modules aangestel om individuele addisionele akademiese ondersteuning aan ons studente te gee.

Studentesukseskoers

Ons handhaaf 'n goeie sukseskoers van 85%. (Volgens die 2017-HEMIS-data was die sektor se gemiddeld 77,6%.)

Ons kontak- voorgraadse gradueringsduurfaktor het verbeter vanaf 1,15 in 2017 tot 1,13 in 2018. Dit kan toegeskryf word aan verbeterde strategieë vir studente-ondersteuning, vroeë identifisering van hoërisikostudente en NSFAS-befondsing met voorsiening vir boeke en verblyf.

► Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met vorige jare

Akademiese prestasie	2015	2016	2017	2018
Kontakstudente-sukseskoers	85%	86%	86%	85%
Kontak- voorgraadse gradueringsduurfaktor	1,88	1,21	1,15	1,13
Graadverwerkingskoers	24,34%	27,62%	25,6%	25,1%

Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met ons teiken

Akademiese prestasie	Teiken	Definisie	Werklik
Kontak-studentesukseskoers	85%	Gebaseer op HEMIS-data. Voltooide VE's gedeel deur ingeskreve VE's op 'n modulevlak.	85%
Kontak-voorgraadse graduieringsduurfaktor	1,2	Gebaseer op HEMIS-data. Die tyd (in jaar) wat dit 'n student neem om sy graad te verwerf gedeel deur die minimumduur van die kwalifikasie.	1,13

Belyn akademiese programme

Ons wil vergelykbare akademiese programme van 'n hoë gehalte op al ons kampusse verskaf. Met ander woorde: alle studente moet 'n soortgelyke akademiese lewe ervaar, toegang hê tot vergelykbare hulpbronne en dieselfde graduandi-eienskappe vertoon.

Een van die maniere waarop ons dit regkry, is om akademici oor kampusse heen aan te moedig om die module-aanbod deur spanonderrig te versterk. Fakulteite het ook fakulteitgeïntegreerde onderrig- en leerplanne ontwikkel wat geïntegreerde beplanning vir onderrig en leer oor die volgende vyf jaar bevorder.

Verseker akademiese programme van hoë gehalte

Ons is verbind tot die aanbied van programme van die hoogste gehalte en daarom het ons gereeld eksterne en interne evaluerings. In die afgelope 15 jaar is 80 van ons programme ekstern geëvalueer deur beroeps-,akkrediterings- of statutêre liggeme.

Gebruik multimediamateriaal

Ons ontwikkel multimediamateriaal om studenteleer te verbeter, veral in hoërisikomodules waar leergapings geneig is om studentedeurvloei te belemmer.

Multimediamateriaal fokus op digitale papiergebaseerde leer en sluit onder meer in grafika, animasies, simulasies, video, audio en stemwerk.

Gedurende 2018 het ons bygewerkte 40 multimedia-produksies vir gebruik in 18 modules geskep, oor sewe fakulteite en een ondersteuningsdiens heen.

Brei afstandsleer uit

Die uitbreiding van ons akademiese aanbod via afstandsleer is van strategiese belang aangesien dit lewenslange leer toeganklik maak vir individue wat reeds werk.

Die tegnologie en sosialemediahulpmiddels wat vir afstandsleer gebruik word, kan ook nuttig te pas kom wanneer kontakstudente slegs beperkte toegang tot die kampus het, byvoorbeeld in tye van onrus. Dit is ingesluit in die fakulteite se gebeurlikheidsplanne om seker te maak dat onderrig en leer nie ontwig word nie.

Ons uitset: graduandi

Die aantal graduandi is heelwat laer as beplan weens die afname in afstandsinskrywings en dus graduandi. Ons graadverwerwingskoers is 24,53% vir kontakstudente en 26,41% vir afstandstudente.

Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met vorige jare

Graduandi	2015	2016	2017	2018
Totaal	15 597	17 510	16 004	15 350
Kontak	9 410	9 813	9 931	10 650
Afstand	6 187	7 697	6 073	4 700
Graadverwerwingskoers	24,3%	27,6%	25,6%	25,1%

Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met ons teiken

Uitset	Teiken	Definisie	Werklik
Graduandi	16 235	Gebaseer op HEMIS-data; aantal graduandi in verslagdoeningsjaar.	15 350
Graadverwerwingskoers	22,8%	Gebaseer op HEMIS-data. Dit verwys na die aantal graduandi in die verslagdoeningsjaar gedeel deur die aantal aktiewe studente in die verslagdoeningsjaar.	25,1%

Dit is hoe ons sukses- en graadverwerwingskoers met dié van ander Suid-Afrikaanse hoëronderwysinstansies vergelyk:

NWU- voorgraadse slaagsyfer vir kontakstudente in 2017:

86,6%

(Die nasionale gemiddeld vir 2017 was 82,1%)

NWU- voorgraadse slaagsyfer vir afstandstudente in 2017:

80,3%

(Die nasionale gemiddeld vir 2017 was 66,8%.)

Dit is hoe ons graadverwerwingskoers (vir voorgraadse studente) met dié van ander Suid-Afrikaanse hoëronderwysinstansies vergelyk:

NWU- voorgraadse graadverwerwingskoers in 2017:

25,1%

(Die nasionale gemiddeld vir 2017 was 20%.)

Uitdagings in onderrig en leer

Ons is steeds besig met kwessies soos die dekolonisering van ons kurrikulums terwyl ons nasionale vergelykbaarheid en internasionale relevansie verzekер, en die nodige ruimtes skep sodat die studente se stem gehoor kan word.

Nog 'n uitdaging is om die optimale mengsel te vind tussen aangesig-tot-aangesig- en tegnologie-gemedieerde leer, en om gehoor te gee aan die industrie, alumni en ander eksterne belanghebbers om die werkgeredheid van ons graduandi te verbeter.

Vooruitsigte

Die dekolonisering van die kurrikulum is 'n voortgaande proses, en in 2019 sal ons fakulteite voortgaan met hierdie inisiatief, met inagneming van hul unieke kontekste.

Die Raad het ons Taalbeleid in 2018 goedgekeur. Dit baan die weg vir ons fakulteite om taalplanne te ontwikkel wat getuig van hul verbintenis tot die implementering van meertaligheid tot voordeel van NWU-studente en ander belanghebbers.

Ons sal ook voortgaan met die ondersoek na die ontwikkeling van hoër sertifikate as toetreevlakkwalifikasies om studentetoegang verder uit te brei. Ons sal die ondersoek in 2019 afhandel nadat situasie-analises en volhoubaarheidstudies gedoen is.

Ons berei tans voor vir 'n nasionale PhD-hersiening in 2020, om die hoogste akademiese gehalte te verzeker. Daarbenewens verbind ons fakulteite hulself daartoe om binne vyf jaar 25% van hul akademiese programme via afstandsleer aan te bied ten einde ons afstandsleerkapasiteit uit te brei.

“Daar is 'n groeiende vraag na afstands- en tegnologie-bemiddelde onderrig en daarom stel ons voortdurend ondersoek in na die ontwerp van elektroniese leermateriaal en die skep van 'n vervlegteleeromgewing met naatlose tegnologie.”



kyk hoe hulle uitstyg

Reik na die sterre

Die uitstekende internasionale posisie en ander prestasies wat in 2018 behaal is, verleen geloofwaardigheid aan ons aanspraak dat ons mense – veral ons personeel en studente – bemagtig om uit te styg.

In 2018 het ons 'n indrukwekkende vyf uit vyf sterre ontvang in Quacquarelli Symonds (QS) se rangordestelsel vir onderrig-leer, en vir die indiensneembaarheid van ons studente.

Ons het ook deelgeneem aan die Shanghai Ranking Consultancy se globale "Academic Ranking of World Universities" (ARWU) van 1 600 universiteite in 83 lande. Volgens hierdie bevindinge is ons mynbou en mineraal ingenieurswese in die voorste 100 in die wêreld, gasvryheid en toerisme in die voorste 200, atmosferiese wetenskappe in die voorste 300, politiek en onderwys in die voorste 400 en ons geografie, sielkunde en omgewingswetenskappe in die voorste 500.

Ons grafiese ontwerp-vakgroep is aangewys as Suid-Afrika se beste grafiese ontwerp-skool.

Ons Skool vir Rekeningskundige Wetenskappe is steeds een van die voorste drie skole in Suid-Afrika wat SAIGR se Raadseksamens aanbetrif. 'n Rekordaantal swart geoktrooieerde rekenmeesters het in 2018 hul grade verwerf en die skool het 'n toekenning ontvang vir die beste meestersgraadstudie in die land.



Wesenlike aangeleentheid

Navorsing



Ons doelwit is om uit te blink in voorpunt navorsing wat lei tot die oplossing van werklikewêrelaprobleme. Op dié manier skep ons waarde vir onsself en ons belanghebbers en bevoordeel ons die samelewing.

Ons bereik hierdie doelwit deur die navorsings- en innovasie-aktiwiteite in ons navorsingsentiteite en fakulteite, waardeur ons ook ons intellektuele kapitaal uitbou.

Navorsingsuitset

Die getal NNS-gegradeerde navorsers het van 195 in 2016 tot 229 in 2017 toegeneem. Die aantal navorsers in die verskillende graderingskategorieë word in die volgende tabel uiteengesit.

NNS	2016	2017	2018
A	2	2	2
B	20	24	25
C	137	155	150
P	2	2	1
Y	34	46	54
TOTAAL	195	229	232

Publikasies

Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met vorige jare

Navorsing	2014	2015	2016	2017	2018
Publikasies per akademiese personeellid	0,91	0,84	0,86	0,92	0,86
Geweegde navorsingsuitset	2 179,3	2 146,4	2 437,1	2 609,64	2 605,507

Die persentasie publikasies in internasionaal geakkrediteerde joernale het afgeneem vanaf 56% in 2016 tot 50% in 2017.

Verbeter ons globale aansien en sigbaarheid

Ons navorsings- en innovasieprestasie skep 'n internationale teenwoordigheid, en in 2018 het die NWU 90 formele internationale samewerkingsooreenkomste onderteken. Agt-en-dertig van hierdie ooreenkomste was met top 500-instansies soos gegradeer deur Quacquarelli Symonds.

Ons navorsingsamewerking strek wyd: van die Universidade Federal do Rio Grande do Sul in Brasilië, tot die Universiteit van Ghana in Afrika en die Universiteit van Hong Kong in Asië.

Hierdie samewerkingsooreenkomste sluit ooreenkomste in vir gesamentlike grade, medeleerstoelle, gesamentlike navorsings- en innovasieprogramme, vaardighedsontwikkeling en internationale studentewerwings- en -uitruilprogramme.

Ons het 'n tweede plek behaal by die Innovation and Entrepreneurship Competition for Overseas High-Level Talents 2018 in Hangzhou, China, waar ons 'n Suid-Afrikaanse konsortium verteenwoordig het. Die projek het te make met die 3D-drukwerk van suwer platinumpoeier, wat verskeie nuwe industriële toepassings vir die edelmetaal moontlik maak.

Die NWU is 'n aktiewe venoot in samewerkingsooreenkomste tussen die BRICS-lande (Brasilië, Rusland, Indië, China en Suid-Afrika) en het kennis- en vaardighedsdelingsooreenkomste met verskeie BRICS-universiteite.

Trouens, in 2018 het prof Anil Sooklal, die adjunkdirekteurgeneraal van die Departement van Internationale Verhoudinge en Samewerking, verklaar dat die NWU die mees aktiewe Suid-Afrikaanse universiteit is met betrekking tot navorsingsverwante aktiwiteite waarby die BRICS-inisiatief betrokke is.

Ons navorsingsverwante bydraes sluit besoeke van NWU-afvaardigings aan Chinese universiteite in, en die aanbied van openbare lesings deur prof Sooklal en die Russiese ambassadeur in Suid-Afrika.

Skep waarde deur innovasie en tegnologie

By die NWU dryf ons kommersiële entiteite die kommersialisering van ons intellektuele eiendom en kundigheid. In 2018 het ons alle newemaatskappye in oënskou geneem om hul doeltreffendheid te verbeter en om seker te maak dat hul doelwitte met die universiteit se oorkoepelende strategie belyn is.

Wanneer ons tegnologieë beskikbaar is vir verdere ontwikkeling en kommersialisering, bemark ons dit op die In-Part Platform. Ons stel ook geselekteerde tegnologieë ten toon by verskeie nasionale en internationale geleenthede.

Ons totale inkomste uit tantième was R869 220 en uitvindinggebaseerde produkverkope het R16 591 861 beloop. Die tantième word herlei na die uitvinders, navorsingsgroepe, fakulteite en die universiteit se Inkubasiefonds vir herinvestering in verdere navorsing en kommersialisering.

“Ons voorsien dat daar 'n toenemende fokus op innovasie sal wees. Met die oog hierop sal ons ons navorsingsuitkomste toenemend in die rigting van innovasie en kommersialisering stuur.”



Die entrepreneurs van die toekoms

Ons stimuleer entrepreneuriese en innovasie-aktiwiteite aan die NWU, insluitende studente-entrepreneurskap.

In 2018 het ons 94 inskrywings ontvang vir ons studenteinnovasiekompotisie genaamd Leopards Lair – meer as dubbeld die vorige jaar se aantal inskrywings.

Nadat die semifinaliste verdere opleiding ontvang het by ons Bhive-ondernemingsontwikkelingsentrum het 15 finaliste hul idees aan die beoordelaars voorgehou in die laaste ronde.

Boitshepo Gopane, 'n meestersgraadstudent in mikrobiologie, het uiteindelik met die louere weggestap. Haar projek – WeClean Recycling – is gemik op die herwinning van droë afval soos papier, plastiek, glas en metale. Dit word dan sorteer, herverpak en aan herwinningsmaatskappye verkoop.

Boitshepo sal haar prysgeld van R50 000 herbelê in die ontwikkeling van haar projek. Saam met haar op die foto is die twee naaswenners, Olwethu Mvelo en Sydwell Sihlangu



Uitdagings met navorsingsuitset

Ten spyte van ons suksesse staar ons ook 'n aantal uitdagings in die gesig.

Een daarvan is dat slegs 20% van ons akademici 80% van ons navorsingsuitsette lever. As gevolg van hierdie beperkte inset het ons per capita-uitset afgeneem vanaf 0,92 in 2017 tot 0,86 in 2018.

Een van die redes vir hierdie uitdaging is dat baie van ons akademici nie genoeg tyd het vir navorsing nie omdat hulle dikwels te besig gehou word met hul onderrigaktiwiteite. Nog 'n rede is dat sommige van ons aktiewe navorsers aftree of bedank.

Die gebrek aan voldoende aansporings vir ons produktiewe navorsers is 'n verdere uitdaging, omdat hulle 'n baie klein deeltjie van die DHOO-subsidie kry wat die instansie vir navorsingsuitsette ontvang.

Vooruitsigte

Daar word van alle akademici verwag om by te dra tot ons navorsingsuitset. Met dit in gedagte het ons fakulteite navorsingsuitsetteikens ontwikkel in oorleg met die betrokke akademici.

Ons benodig egter steeds addisionele strategieë om akademici te bestuur wat nie gewenste navorsingsuitsette lever nie, en om dié te behou wat wel aktiewe navorsers is. 'n Taakspan sal ondersoek instel na behoorlike aansporings vir produktiewe navorsers.

Om die uitdaging met betrekking tot beperkte tyd te ondervang, ontwikkel fakulteite werkladingbestuursmodelle. Dit sluit in toewysing van navorsingsverlof, vrystelling van onderrigverpligtinge van tyd tot tyd, toegewyde navorsings-tyd vir elke akademikus, en die integrasie van navorsing in onderrig-leer-aktiwiteite.

Wesenlike aangeleentheid

Beheer, lei en bestuur



Ons korporatiewebestuurstrukture en benadering tot etiek sowel as ons strategie, waardes, suksesmodel en Jaarlikse Prestasieplan help ons om optimaal waarde te skep deur goeie korporatiewe en gewone bestuur.

Dit, saam met die stelsels, prosesse, procedures en beleide wat korporatiewe en gewone bestuur ondersteun, is deel van ons intellektuele kapitaal.

Vir verdere inligting oor hoe ons bestuursaktiwiteite ons intellektuele kapitaal uitbou, verwys na die verslag van die visekanselier op bladsy 22 en vir inligting oor korporatiewe bestuur, blaai na bladsy 84 in die afdeling oor korporatiewe bestuur wat waarde ondersteun en beskerm.

**Wesenlike
aangeleentheid**

Inligtings- en Kommunikasietegnologie



Wat inligting en kommunikasietegnologie (IT) betref, is die ontasbare bates deel van ons intellektuele kapitaal, terwyl die tasbare bates deel is van ons vervaardigde kapitaal.

Die stelsels (byvoorbeeld die e-leerplatform eFundi), sagtewareprogramme en ondersteuningsdienste is die ontasbare bates en is dus intellektuele kapitaal. Die strukture en toerusting daarenteen is tasbare bates en is dus vervaardigde kapitaal. (Lees meer oor laasgenoemde op bladsy 80.)

IT het 'n omvattende produkportefeuilje. In sommige gevalle is daar verskeie produkte wat 'n enkele vermoë ondersteun.

Die grootte van die produkportefeuilje is één dimensie, maar die werklike gebruik van produkte gee 'n beter aanduiding van waarde wat geskep is. In die meeste gevalle neem gebruik van IT-produkte eksponensieel toe.

- ▶ In 2018 was daar 'n maksimum van 12 300 gelyktydige gebruikers in eFundi, in vergelyking met 2 100 in 2010.
- ▶ 7 000 "sites" (gewoonlik modules) is in 2018 in eFundi geskep, wat aansienlik meer is as die 1 300 in 2010.

Hierdie opwaartse tendens geld vir die meeste van die IT-produkte in ons omvattende portefeuilje.

“

RAADS- VERKLARING OOR IT

“Die Raad bevestig, as die finale besluitnemingsliggaam van die universiteit, dat hulle beklee is met die verantwoordelikheid en aanspreeklikheid vir die effektiwiteit en doeltreffendheid van inligtingstegnologieprosesse, met inbegrip van die raamwerk vir korporatiewe bestuur, belyning met die NWU-doelstellings, beduidende IT-belegging, risikobestuur, bates, beleide en strategieë, en die nakoming van statutêre vereistes. Die Raad word deurlopend op hoogte gehou van ontwikkelings, deur middel van bestuurs- en auditverslae aan die IT-korporatiewebestuurskomitee, en het die afgelope jaar voldoende gerusstelling van alle toepaslike verskaffers van gerusstelling ontvang.”

Goedkeuring van hierdie verklaring is op 20 Junie 2019 van die NWU-Raad verkry

”

kyk hoe hulle uitstyl

Vir dr Elma Marais, dosent in die vakgroep Afrikaans vir Onderwys (Fakulteit Opvoedkunde), is eFundi 'n belangrike hulpmiddel in haar onderrig.

“Tegnologie gee my die geleentheid om 'n meer interaktiewe klaskamer te bewerkstellig. Ek gebruik eFundi vir kommunikasie, bywoning, forums en betrokkenheid by my studente.

WiFi is net so belangrik in my klas, want ek gebruik 'n aantal toepassings waarvan internet en WiFi nodig is.”



NOTA

Daar is byvoorbeeld 67 unieke produkte (sagtewareoplossings) wat waarde toevoeg tot die kernbesigheidsvermoë van kurrikulumaflewering en -assessering.



Ons mensekapitaal

Ons mensekapitaal bestaan uit twee van ons vernaamste belanggroep: ons personeel en ons studente.

Beide groepe figureer prominent in ons waardeketting. Ons eerstejaarstudente is byvoorbeeld deel van ons inset, en word dan deel van ons uitset ná graadverwerwing.

Ons skep waarde vir beide groepe deur ons aktiwiteite, uitsette en uitkomste, maar hulle skep ook weer waarde vir die universiteit en bou ons ander kapitaalvorme uit deur hul aktiwiteite en uitsette.

Hier is enkele voorbeeld: Deur hul onderrig- en navorsingsaktiwiteite verhoog ons personeel die waarde van ons intellektuele kapitaal. Deur klasgeld te betaal, bou ons studente ons finansiële kapitaal uit, en wanneer hulle uiteindelik vaardige, verantwoordelike graduandi word wat 'n bydrae lewer tot die samelewing, bou hulle ons maatskaplike en verhoudingskapitaal uit.

In hierdie afdeling sal ons aantoon hoe ons ons hulpbronne gebruik om ons personeel en studente te bemagtig om hoër hoogtes te bereik.

Belanghebbers wat voordeel sal trek uit mensekapitaalaktiwiteite	Ons personeel en studente is ons vernaamste belanghebbers en maak ons mensekapitaal uit, maar hul gesinne word ook indirek geraak deur ons aktiwiteite.
Wesenlike aangeleenthede/doelwitte	Ons personeel en studente word geraak deur bykans al ons wesenlike aangeleenthede. 
Risiko's	Amper al ons vernaamste risiko's is van toepassing op ons personeel en studente. Dit is onsekerhede in die hoéronderwyssektor, die eise vir organisatoriese verandering, risiko's met betrekking tot akademiese aangeleenthede, nakomingsaangeleenthede, risiko's met betrekking tot die studentelewe, IT-risiko's en bedryfsrisiko's.

Hoe ons waarde geskep het

In hierdie afdeling wys ons vir u hoe ons waarde geskep het vir ons personeel en studente. Ons het dit hoofsaaklik gedoen deur hul vaardighede te ontwikkel, en ook deur hul algehele welstand te bevorder deur die implementering van maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek.

Ons sal weereens demonstreer hoe ons waarde geskep het vir hulle deur kernbesigheids- en ondersteuningsaktiwiteite.

**Wesenlike
aangeleentheid**

**Onderrig en leer; navorsing;
gemeenskapsbetrokkenheid**



Ons sien om na ons studente

Deur ons onderrig-leer-, navorsings- en gemeenskapsbetrokkenheidsaktiwiteite brei ons ons studente se kennis en vaardighede uit. Dit bemagtig hulle om die arbeidsmark te betree as hoogs gekwalifiseerde graduandi (deel van ons uitsette) wat in staat is om tot die ekonomiese van Suid-Afrika by te dra (deel van ons uitkomste).

Ons fokus egter nie slegs op hul vaardighede nie. Ons help hulle ook ontwikkel in goed afgeronde mense deur 'n groot verskeidenheid kultuur- en sportaktiwiteite en

deur om te sien na hul finansiële, fisieke en sielkundige gesondheid en welstand. Verdere inligting is beskikbaar in die visekanselier se verslag op bladsy 24.

► Akademiese ondersteuning

Uitgebreide inligting oor hoe ons ons studente help om toegang te kry tot die universiteit en om hul studies suksesvol te voltooi, kan gevind word in die afdeling oor ons waardeketting op bladsy 15, en in die afdeling oor ons intellektuele kapitaal op bladsy 47.

► Loopbaanverwante ondersteuning

Ons Loopbaansentrum bied werksgereedheidseminare aan om ons studente toe te rus vir die oorgang van die studentelewe na die werklewe. Die aantal studente wat deur die sentrum bygestaan is (byvoorbeeld deur hulle te leer hoe om CV's op te stel en vir onderhoude voor te berei) het toegeneem vanaf 5 171 studente in 2016 tot 6 596 in 2018.

In 2018 het ons sentrum ook 170 werksplasings gefasiliteer deur Facebook, eFundi en die aanlyn loopbaandiens genaamd Career Zone, en sodoende studente en werkgewers by mekaar uitgebring. Daar was 1 437 studenteprofile en 134 maatskappye op die Career Zone-toepassing.

Deur gereelde interaksie met beroepsliggame, besighede en die bedryf, maak ons seker dat ons akademiese programme relevant bly ten einde ons studente se aanstelbaarheid te bevorder.

Werkgeïntegreerde leer en diensleer is ook baie belangrike instaatstellende hulpmiddels vir die verbetering van ons studente se werkgeredeheid. Deur hul betrokkenheid by ons navorsingsprojekte en gemeenskapsprojekte doen ons studente waardevolle praktiese ervaring op.

Ons koester ons personeel

► Die bou van personeelkapasiteit

Deur die uitbou van ons personeelkapasiteit verhoog ons ons mensekapitaal en skep ons waarde vir hierdie gewaardeerde belanggroep.

Ons doen dit deur opleidingsintervensies wat deel uitmaak van ons Werkvaardigheidsplan. In 2018 het ons R6,5 miljoen bestee aan die opleiding van 1 277 werknemers. Altesaam 259 van hierdie werknemers is deur eksterne diensverskaffers opgelei.

Verdere inligting oor die kapasiteitsbouprogramme vir ons akademici is beskikbaar op bladsy 15 in die afdeling

oor ons waardeketting. Inligting oor ons verskillende aansporingsinisiatiwe soos die jaarlikse toekenning vir onderriguitnemendheid is op bladsy 19 in die afdeling oor ons waardeketting.

► Bemagtiging van ons navorsers

Ons slyp ons navorsers se vaardighede en motiveer hulle deur verskeie inisiatiwe, soos openbare lesings. Twaalf hoëvlak- openbare lesings is gedurende 2018 gehou, met sprekers van organisasies soos die Departement van Internasionale Verhoudinge en Samewerking, die Nasionale Navorsingstigting (NNS) en die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

Bykans 500 navorsers en meer as 50 sprekers van verskeie navorsingsinstansies, NWU-fakulteite en regeringsorganisasies het ons eerste tweejaarlike Navorsings- en Innovasiekonferensie bygewoon.

Met die oog op die ontwikkeling van ons jong navorsers het ons 23 internskappe by die Departement van Wetenskap en Tegnologie en die NNS gereël vir 2019.

Ons het R4,4 miljoen beskikbaar gestel deur ons Universiteitskapasiteitsontwikkelingsprogram (UKOP) om ontluikende navorsers te help om hul studies voort te sit. Hierdie inisiatief, saam met fondse vir verskeie ander ontwikkelingsgeleenthede, beteken dat die UKOP 'n totaal van R9,6 miljoen vir personeelontwikkeling voorsien het.

In 2018 is 20 navorsingskapasiteitsbouwerkswinkels deur nagenoeg 500 navorsers bygewoon. Ons sesde Jaarlikse Postdoktorale Konferensie is ook goed bygewoon en het dit vir 90 postdoktorale navorsers moontlik gemaak om geleenthede vir multi- en transdissiplinêre navorsing te verken.

Nog 'n manier om ons navorsers te inspireer, is deur ons jaarlikse toekenning vir uitnemendheid in navorsing en innovasie. U kan meer daaroor lees op bladsy 20 in die afdeling oor ons waardeketting.

Wesenlike aangeleentheid

Studentewaardeproposisie



Ons studente is ons vernaamste kliënte en ons besef dat ons kampusse hul "tweede tuiste" is. Ons maak seker dat elke student veilig voel en 'n gevoel van tuiswees ervaar.

Benewens die akademiese en loopbaanondersteuning wat ons bied, het hulle ook toegang tot verskeie welstandsondersteuningsdienste.

Ons kampusklinieke en voorligting- en maatskaplike welsynsdienste ondersteun ons studente se algehele fisiese, geestelike en maatskaplike welsyn. Die campus se gestremdhedskantore maak seker dat daar voldoen word

aan die behoeftes van studente met gestremdhede, terwyl projekte soos Meal-a-Day behoeftige studente ondersteun.

Verdere inligting oor hoe ons ons studente se algehele welstand deur ander ondersteuningsdienste en ekstra-kurrikulêre aktiwiteite bevorder, is beskikbaar in die verslag van die visekanselier op bladsy 22.

Ons ondersteun ons studente ook finansieel en beskou dit as 'n inset in ons waardeketting – verdere inligting oor hierdie onderwerp kan gevind word op bladsy 15.

“Ons is daartoe verbind om 'n diverse en geïntegreerde studentelewe op al drie kampusse te verseker. Ons wil hê alle studente moet 'n gevoel van tuiswees ervaar terwyl hulle in verantwoordelike, sorgsame burgers ontwikkel.”

Uitvalkoerse

Ons studente:personeel-verhouding het toegeneem vanaf 31,51 tot 32,22 in 2018. Ons nuwelingstudente-uitvalkoers het afgeneem vanaf 11,1% in 2017 tot 9% in 2018. Hierdie positiewe afname korreleer met die toename in die voorgraadse gradueringsduurfaktor.

Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met vorige jare

Uitvalkoers	2015	2016	2017	2018
Nuwelingstudent-uitvalkoers vir kontakgrade	15,3%	12,2%	11,11%	9%

Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met ons teiken

	Telken	Definisié	Werklik
Akademiese personeel se voltydse ekwivalent-verhouding: studente	26,4	Gebaseer op HEMIS-data. Dit verwys na die ingeskreve studente se voltydse ekwivalent gedeel deur die permanente onderrig-/navorsingspersoneel se voltydse ekwivalent.	32,22
Nuweling-studentuitvalkoers vir kontakgrade	Onder 15%	Nuwelingstudente in kontakgraadkwalifikasies wat in die verslagdoeningsjaar registreer, maar nie die volgende jaar terugkeer nie.	9%

Wesenlike aangeleentheid

Ontwikkel en behou uitstekende personeel en skep 'n billike personeel- en studentaprofiel



Ons wil graag hoëkaliberpersoneel lok en behou – wat nie 'n maklike taak is nie, aangesien ons met ander Suid-Afrikaanse hoëronderwysinstellings moet meeding om 'n beperkte poel hoogs gekwalifiseerde akademici. (Lees meer hieroor op bladsy 8 in die afdeling oor ons eksterne omgewing.)

In die afdeling oor ons intellektuele kapitaal (kyk bladsy 55) bespreek ons die akademiese ontwikkeling van ons personeel en in die afdeling oor aansporingsmaatreëls vir waardeskepping (bladsy 103) kan u lees oor hoe ons vergoeding as 'n aansporingsmaatreël gebruik.

Benewens professionele ontwikkeling en vergoeding skep ons 'n sorgsame en veilige omgewing wat bevorderlik is vir die lok en behoud van uitstekende personeel.

Ons personeel maak saak

Ons Welstandskantoor bied verskeie dienste aan om die welstand van ons personeel te ondersteun, met inbegrip van hul fisiese, sielkundige en maatskaplike welstand.

'n Omvattende werknemerwelstandsbystandsprogram bekend as Wellness4U verskaf 'n gratis, 24 uur- vertroulike diens wat NWU-werknemers en hul gesinne in kontak bring met ervare beradingspraktisyns vir hulp met persoonlike, gesins- en werkverwantre probleme.

Ander dienste wat daartoe bydra om die NWU 'n voorkeurwerkgewer te maak, sluit in gesondheidsdienste deur ons kampusklinieke, ondersteuning vir personeel met gestremdhede via ons kampusgestremdheidskantore (ons het ook 'n gestremdheidsbeleid vir werknemers), 'n MIV- en Vigs-werkplekprogram, en 'n tolvrye nooddommer wat 24 uur per dag, sewe dae per week beskikbaar is.

Ons verskaf finansiële hulp deur studieafslagvoordele sodat ons personeel en hul afhanglikes aan die NWU kan studeer. In 2018 het ons meer as R23,8 miljoen aan hierdie voordele bestee, wat 964 mense gehelp het. Hiervan was 427 personeellede en 537 afhanglikes. Altesaam 415 was histories benadeelde Suid-Afrikaners en 562 was vroulik.

► Streef na gelykheid om waarde te skep

Die skep van 'n billik saamgestelde personeel- en studenteprofiel is nie bloot 'n nakomingskwessie nie. Dit is ook deel van ons verbintenis tot uitnemendheid deurdat 'n diverse gemeenskap tot groter kreatiwiteit en innovasie in staat is as 'n homogene gemeenskap.

Die multikulturele omgewing van die NWU berei ons studente ook voor op die Suid-Afrikaanse wêreld van werk.

Personeel

► Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met vorige jare

	2015	2016	2017	2018
Afrikaan (%)	32,5%	33,5%	34,5%	35,9%
Bruin (%)	5,6%	5,7%	5,7%	6,3%
Indiër (%)	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%
Wit (%)	60,7%	59,6%	58,5%	56,5%
Vroulik (%)	57,1%	56,9%	56,9%	56,8%
Manlik (%)	42,9%	43,1%	43,1%	43,2%

► Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met ons teiken

	2018-teiken	Werklik
Afrikaan (%)	33,6%	35,9%
Bruin (%)	6,3%	6,3%
Indiër (%)	1,3%	1,3%
Wit (%)	57,0%	56,5%
Vroulik (%)	56,5%	56,8%
Manlik (%)	43,5%	43,2%

Studente

► Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met vorige jare

	2015	2016	2017	2018
Afrikaan (%)	68%	67%	66%	65%
Bruin (%)	5%	4%	4%	5%
Indiër (%)	1%	1%	1%	1%
Wit (%)	27%	28%	28%	29%
Vroulik (%)	67%	67%	66%	65%
Manlik (%)	33%	33%	34%	35%

► Hoeveel waarde ons geskep het, in vergelyking met ons teiken

	2018-teiken	Werklik
Afrikaan (%)	62%	65%
Bruin (%)	6%	5%
Indiër (%)	1%	1%
Wit (%)	30%	29%
Vroulik (%)	69%	65%
Manlik (%)	31%	35%

“ RAADS-
VERKLARING
OOR KONFLIKBESTUUR”

“Gedurende 2018 het die NWU konflik suksesvol hanteer en sodoende potensiële risiko's verlig wat die goeie naam van die instelling kon benadeel. Ons benadering het die hantering van potensiële konflik-situasies op die laagste moontlike organisatoriese vlak en die nastrewing van wen-wen-situasies ingesluit. Die universiteit beding kollektief en raadpleeg werknemers deur die Bedingsforum.”

Goedkeuring van hierdie verklaring is op 20 Junie 2019 van die NWU-Raad verkry

RAADS-VERKLARING OOR DIE DEELNAME VAN WERKERS EN STUDENTE

“Die NWU en 'n erkende vakbond hanteer werknemerkwessies van wedersydse belang deur middel van 'n forum wat vir hierdie doel gestig is. Ons het ook vaste raadplegende forums vir alle werknemers en vir 'n nie-erkende vakbond. Hierdie strukture bewerkstellig arbeidsvrede en 'n gesonde werknemer/werkgewer-omgewing, en speel 'n kritieke rol in die voortdurende verbetering van verhoudings tussen werkgewers en werknemers. Sleutelbesluite oor aangeleenthede wat werknemers raak, word via die kantoor van die visekanselier aan die universiteitsgemeenskap gekommunikeer.”

Goedkeuring van hierdie verklaring is op 20 Junie 2019 van die NWU-Raad verkry

Wesenlike aangeleentheid

Beheer, lei en bestuur; inligtings- en kommunikasietegnologie; en finansiële volhoubaarheid



Goeie korporatiewe bestuur is 'n belangrike manier om ons mensekapitaal te ondersteun en te beskerm. Dit is deel van die verantwoordelikhede van die Institusionele Forum en verskeie Raadskomitees, soos die Vergoedingskomitee, die Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid en die Studentetoesigkomitee. Ons het ook verskeie beleide wat riglyne verskaf vir die billike en regverdigte bestuur van die universiteit ten einde ons mensekapitaal te beskerm en uit te bou.

Dit sluit in beleide oor korporatiewebestuurstoesig en bestuursbeheer, menseregte, vergoeding, prestasiebestuur, leer en ontwikkeling van personeel, indiensnemingsgelykheid en gestremdhede, om net 'n paar te noem.

Nog 'n kwessie wat ten nouste saamhang met ons verbintenis om ons mensekapitaal uit te bou, is gelykheid van hulpbronne. Een van die belangrikstes is kommunikasie- en inligtingstegnologie.

As 'n sleutelinstaatsteller van die universiteit ondersteun ons IT-departement ons personeel en studente op talle maniere – van die verskaffing van die nodige harde- en sagteware tot die instandhouding van stelsels en hulpyndienste vir daaglikse ondersteuning.

Deur ons gesentraliseerde benadering vir stelsellewering en ons gedesentraliseerde benadering vir dienslewering het ons gelyke toegang tot IT-hulpbronne en -dienste regoor die drie kampusse verseker.

Laastens is dit ons verantwoordelikheid om toe te sien dat ons universiteit finansieel volhoubaar bly. Dit verseker dat ons huidige personeel en studente sowel as toekomstige generasies 'n finansieel stabiele instansie sal hê om by te werk en te studeer. Verdere inligting oor hoe ons dit doen, is beskikbaar in die afdeling oor ons finansiële kapitaal op bladsy 65.

Ons studente en personeel is waardevolle interne belanghebbers en 'n belangrike deel van ons mensekapitaal. Beide groepe speel 'n beduidende rol in ons waardeketting.





Ons maatskaplike en verhoudingskapitaal

Maatskaplike en verhoudingskapitaal kan beskryf word as ons verhoudings met ons eksterne belanghebbers. Dit gaan oor hul lojaliteit, vaardighede, kennis, ervaring en motivering om waarde aan die NWU en ons ander kapitaalvorme toe te voeg. Dit gaan ook oor wederkerige vertroue en voordeel.

As 'n universiteit besef ons dat 'n groot deel van ons waardeskeppingsukses afhanglik is van ons verhoudings met individue, groepe en gemeenskappe buite die NWU – nasionaal en internasional.

Ons erken ook dat ons doeltreffend met hierdie eksterne belanghebbers moet omgaan om die waarde van ons maatskaplike en verhoudingskapitaal uit te bou.

Belanghebbers wat voordeel sal trek uit doeltreffende interaksie met die NWU	Al ons eksterne belanghebbers trek voordeel uit ons interaksie met hulle. Dit sluit in die ouers van ons huidige en voornemende studente, omliggende gemeenskappe, donateurs, alumni, werkgewers, besighede en die bedryf, beroepsriggame en die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO).
Wesenlike aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)	Al ons doelwitte hou direk of indirek verband met ons verhoudings met eksterne belanghebbers. Die volgende hou veral direk verband met hierdie kapitaalvorm:    
Risiko's	Ouers van studente kan geraak word deur die onsekerhede in die hoëonderwyssektor, die eise vir organisatoriese verandering en risiko's met betrekking tot die studentelewe. (Kwessies wat hulle kan raak, sluit in staatsbefondsing, klasgeld en die veiligheid van ons kampusse in geval van onrus.) Ander risiko's wat ons eksterne belanghebbers raak, sluit in risiko's met betrekking tot akademiese aangeleenthede, nakoming en die kommersialisering van intellektuele eiendom.

Hoe ons waarde geskep het

Hierdie afdeling gaan oor hoe ons waarde vir ons eksterne belanghebbers geskep het deur ons gemeenskapsbetrokkenheid met ons kernaktiwiteite van onderrig en leer en navorsing te integreer.

Dit behels ook aktiwiteite met betrekking tot sommige van ons ander doelwitte en instaatstellers, en illustreer hoe ons ons verhoudings met individue en groepe met wie ons interaksie het, uitgebou het.

Ten einde die impak van ons gemeenskapsbetrokkenheid te verhoog, het ons 'n doelgerigte poging aangewend om te beweeg in die rigting van dissiplinegebaseerde uitreik eerder as konvensionele uitreik.

Wesenlike aangeleenthed

Onderrig en leer; navorsing; gemeenskapsbetrokkenheid



Baie van ons onderrig- en leeraktiwiteite is vervleg met gemeenskapsbetrokkenheid, veral waar daar geleenthede is vir werkgeïntegreerde leer en diensleer.

In 2018 het ons hierdie twee tipes leer met ons onderrig- en leerstrategie geïntegreer. Ons het ook beplan om 'n diensleermodule te ontwikkel wat gereed sal wees vir implementering in 2020.

Ons lewer steeds gemeenskapsdienste via die regsklinieke en psigososiale dienssentrum. Hierdie

platforms bied aan studente 'n geleentheid om teorie en praktyk by mekaar uit te bring terwyl gemeenskappe ook bevoordeel word.

Ons gaan ook voort om strategiese bande te smee met besighede, die bedryf en beroepsriggame om te verseker dat die inhoud van ons akademiese programme relevant bly en dat ons studente aanstelbaar is.

Navorsing

Betrokke navorsing is baie belangrik indien ons ons maatskaplike en verhoudingskapitaal wil uitbou. Hierdie aktiwiteit is interaktief en behels navorsing oor, saam met, en in gemeenskappe.

Ons doen ook navorsing om oplossings te vind vir werklike probleme in gemeenskappe; sodoende bemagtig ons mense en verbeter ons hul lewensgehalte. 'n Voorbeeld is die groenwaterbehandeling wat gemeenskappe bevoordeel, soos genoem op bladsy 21.

Ons navorsers deel ook hul kundigheid wanneer hulle op navorsingstrukture of panele van kundiges dien, of saamwerk aan navorsingsprogramme – nasionaal sowel as internasionaal.

Uitdagings en vooruitsigte

Deur tegnologiese vooruitgang en groter toegang tot aanlyn onderwys sal die NWU en sy aktiwiteit meer en meer toeganklik raak vir gemeenskappe.

Dit skep geleenthede vir groter legitimiteit as 'n instansie in die openbare belang, maar sal ook groter responsievermoë van die gemeenskap en infrastruktuurkapasiteit vereis.

Wesenlike aangeleentheid

Studentewaardeproposisie; ontwikkel en behou uitstekende personeel



Ons strategie propageer maatskaplike geregtigheid en ons droom, maatskaplike reaksievermoë en 'n sorgsaamheidsetiek. Om hierdie aspekte na vore te bring, moedig ons ons personeel en studente aan om deur vrywilligersdiens by te dra tot die samelewning.

In 2018 het die Joolkomitee op die Potchefstroomkampus ongeveer R1,448 miljoen aan verdienstelike projekte geskenk – uit fondse wat in die vorige jaar deur die SJGD en JOOL ingesamel is.

Studente doen onder meer vrywillige gemeenskapsdiens by plaaslike laer- en hoërskole, kinderhuise, skuilings vir haweloses, ouetehuise en die Dierebeskermingsvereniging, en bied ekstra wiskundeklasse in skole aan om onderwysers te help.

Die doel van die vrywilligerswerk in die gemeenskappe is om studente aan te moedig om meer verantwoordelike burgers te raak wie se optrede deur 'n sorgsaamheidsetiek gekenmerk word.

kundigheid en dat sosio-ekonomiese kwessies aangepak word deur relevante navorsing.

Om aan hierdie verwagtinge te voldoen, sal ons selfs meer moet fokus op programme wat kapasiteit bou, armoede verlig en aanstelbaarheid verhoog.

Ons wil ook ons gemeenskapsontwikkeling nasionaal uitbrei, met die fokus op dringende en relevante sosio-ekonomiese kwessies en wedersyds voordelige toegepaste navorsing met 'n volhoubare impak en die potensiaal om inkomste te skep. Hierdie inisiatief is in reaksie op die Nasionale Ontwikkelingsplan.

Wat die globale arena betref, wil ons voortgaan om die aantal ooreenkoms met internasjonale universiteite en relevante bedrywe te verhoog.

Dit is van besondere belang om die aantal nagraadse gesamentlikegradeprogramme met die voorste 500 universiteite, soos gegradeer deur Quacquarelli Symonds (QS), te verhoog.

Ander prioriteite is om steeds te fokus op internasjonale befondsingsbronne, slim vennootskappe, en die bereiking van die internasjonale Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte, wat daarop gemik is om armoede te beëindig en ons planeet en mense te beskerm.

Uitdagings en vooruitsigte

Dit is duidelik dat streeks- en plaaslike gemeenskappe toenemend wedersyds voordelige verhoudinge met die NWU sal verwag. Dit sluit in die implementering van ons

Wesenlike aangeleentheid

Kommunikasie-, bemarkings- en belanghebberinteraksie



Vir verdere inligting oor ons belanghebberaktiwiteite, verwys na die afdeling oor ons interaksie met belanghebbers, op bladsy 27.



“Aangesien gemeenskapsbetrokkenheid en vennootskappe altyd van deurslaggewende belang sal wees in die Suid-Afrikaanse konteks, sal ons fokus op programme wat kapasiteit bou, sosio-ekonomiese toestande verlig en aanstelbaarheid verhoog.”



• kyk hoe hulle uitstyl •



Die NWU se Ikatelengprojek vier 30 jaar van impak

In 2018 het ons die 30ste herdenking van ons Ikatelengprojek gevier.

Oor die afgelope drie dekades het hierdie projek deur middel van aanvullende onderrig 'n groot impak op die lewens van duisende leerders regoor Sentraal-Suid-Afrika gehad.

Die projek voorsien aanvullende onderrig aan graad 10-, 11- en 12-leerders, wat nie net hul eksamenuitslae verbeter nie, maar ook belangrike lewensvaardighede aan hulle oordra.

Daar is sewe sentrums waarvandaan ons die projek koördineer. Daar is drie hoofsentrums (een op elke kampus) en vier bykomende leweringspunte in Kimberley, Mankwe, Mamelodi en Lichtenburg.

In 2017 het die projek 'n algehele slaagsyfer van 89,3% behaal, met 251 onderskeidings wat tydens 2017 se Nasionale Seniorcertifkaatksamen aangeteken is.



Ons moedig personeel en studente aan om vrywilligerswerk in gemeenskappe te verrig en sodoende hul maatskaplike bewustheid te verhoog.

As deel van ons perdryprojek, neem studente kinders wat met fisiese of kognitiewe gestremdhede leef na die RosAmos-ryskool, waar hulle terapeutiese interaksie met die perde ervaar.





Ons natuurlike kapitaal

Ons natuurlike kapitaal is die hernubare en nie-hernubare omgewingshulpbronne waarop al ons ander kapitaalvorme gebaseer is. Ons gebruik hierdie natuurlike hulpbronne of omgewingsbates om waarde toe te voeg tot ons ander kapitaalvorme.

Hier volg 'n aantal voorbeeld van die noue verbintenis tussen ons natuurlike en ander kapitaalvorme.

Ons personeel en studente – ons mensekapitaal – het water nodig. Daarsonder kan ons akademiese personeel nie hul werk doen nie en kan hulle dus nie ons intellektuele kapitaal uitbou nie.

Sonder hulpbronne soos grond en water kan ons ook nie geboue oprig om ons vervaardigde kapitaal uit te bou nie. Maar as ons op die grond bou en natuurlike hulpbronne gebruik en afval veroorsaak tydens die konstruksieproses, verminder ons die waarde van ons natuurlike kapitaal.

Belanghebbers wat sal voordeel trek uit ons natuurlike kapitaal	Al ons belanghebbers benodig natuurlike kapitaal om te bestaan en te floreer.
Wesenlike aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)	<p>Sonder natuurlike hulpbronne as inset sal ons nie enige van ons doelwitte kan verwesenlik of ons instaatstellers kan implementeer nie.</p>  <p>Die wesenlike aangeleenthed "om volhoubaarheid te bevorder" (deel van doelwit drie in ons Jaarlikse Prestasieplan) is hier besonder relevant.</p> 
Risiko's	Risiko's sluit in dié met betrekking tot akademiese en bedryfsaangeleenthede, studentelewe, voldoening (byvoorbeeld aan omgewingsregulasies) en IT (infrastruktuur benodig 'n energiebron).

Hoe ons waarde geskep het

Wat ons natuurlike kapitaal betref, erken ons twee belangrike feite. Eerstens besef ons dat wesenlike aangeleenthede van 'n omgewingsaard van onskatbare waarde is as 'n inset vir oorhoofse waardeskepping by die NWU.

Tweedens weet ons dat natuurlike hulpbronne skaars is en op 'n volhoubare wyse bestuur moet word sodat dit steeds beskikbaar sal wees vir ons en vir toekomstige generasies.

Daarom is ons daar toe verbind om die omgewingsvoetspoor te verklein wat deur ons aktiwiteite veroorsaak word. Ons beoog om dit reg te kry deur natuurlike hulpbronne verantwoordelik te gebruik, deur ons energiegebruik te verminder en deur aan omgewingsregulasies te voldoen.

**Wesenlike
aangeleenthede**

Bevorder volhoubaarheid



Omgewingsoudit

As deel van ons verbintenis tot verantwoordelike burgerskap en omgewingsverantwoordelikheid het die NWU se Sentrum vir Omgewingsbestuur (SOB) 'n oudit gedoen in 2014. Die bevindinge het 'n lang lys nienakomingskwessies ingesluit.

Interne Oudit het dit in 2017 opgevolg deur 'n Omgewingsvoldoeningssoudit te onderneem, wat aan die lig gebring het dat net sommige van die vereiste wetlikevoldoeningssouditregstellings geïmplementeer is.

Die SOB gaan voort om hierdie regstellings te moniteer, maar ons het ook ons respons opgeskerp deur veranderingsbestuurs- en bewusmakingsaktiwiteit van stapel te stuur en deur 'n groenkampuskoördineerde en -komitee vir elke kampus aan te wys.

Uitdagings

Ongelukkig het hierdie koördineerders beperkte sukses behaal met die implementering van die nodige verandering — vir 'n verskeidenheid van redes. Hierdie redes sluit in 'n gebrek aan gespesialiseerde kundigheid en die afwezigheid van 'n beleid vir omgewingsverantwoordelikheid.

In 2018 het ons 'n koördineerde en aanspreeklike bestuurder aangewys vir die finalisering van die uitstaande nakomingskwessies regoor die universiteit. 'n

Opvolgondersoek is toe in Oktober van stapel gestuur, gevolg deur 'n status quo-verslag.

Hierdie verslag het bevind dat alhoewel vordering gemaak is binne verskeie verantwoordelike en aanspreeklike eenhede, daar steeds 'n aantal uitstaande nakomingskwessies is.

Vooruitsigte

Ons beoog om in 2019 'n werkskomitee op die been te bring om toesig te hou oor alle infrastruktuurbedrywighede, en om 'n beleidseienaar aan te wys om 'n volhoubaarheids- en groenkampusbeleid met definitiewe tydlyne op te stel.

Nog 'n prioriteit is om te fokus op wie verantwoordelik is vir die finalisering van uitstaande nakomingskwessies. Waar moontlik sal die verantwoordelikheid vir die bereiking van hierdie teikens ingesluit word in taakooreenkomste.

Wesenlike aangeleentheid

Onderrig en leer; navorsing; gemeenskapsbetrokkenheid



Verskeie van ons akademiese programme fokus op omgewingsaspekte, byvoorbeeld ons biologiese en landbouwetenskappe, terwyl verskeie NWU-navorsingsentemente navorsing doen oor onderwerpe met betrekking tot die omgewing.

Ons Eenheid vir Omgewingswetenskappe en -bestuur genereer navorsing wat die natuur beskerm en die optimale gebruik van natuurlike hulpbronne ondersteun binne die beperkings van die ekosistem se veerkratigheid.

Hulle navorsingsprojekte wissel van klimaatsverandering en lugkwaliteit tot biodiversiteit en bewaringsekologie.

kyk hoe hulle uitstyg

Bewusmaking oor die nodigheid om natuurlike hulpbronne te beskerm

Die Eenheid vir Omgewingswetenskappe en -bestuur het in 2018 verskeie bewusmakingsprojekte van stapel gestuur.

Gedurende die Waterweek in Maart was daar 'n waterbesparingsbewusmakingsprogram op die kampus in Potchefstroom. Tydens hierdie veldtog het hulle inligting gedeel oor die belangrikheid van water en waarom hierdie skaars hulpbron op 'n volhoubare wyse bestuur moet word.

Op 18 Julie, Mandeladag, het hulle Madibeng Primêre Skool in Potchefstroom besoek om die waarde van onderwys en die belangrikheid van 'n skoon omgewing te benadruk.



Wesenlike aangeleentheid

Studentewaardeproposisie



Deur ons studente by verskeie Groenkampusinisiatiewe te betrek, moedig ons hulle aan om meer verantwoordelike burgers te word wat bewus is van die belangrikheid van omgewingsvolhoubaarheid.

Hierdie inisiatiewe sluit in 'n energiebesparingskompetisie vir koshuise, kunsuitstallings (met kunswerke van herwonne materiaal) en geleenthede vir studente om innoverende groen idees te implementeer.

Vooruitsigte

Ons beplan om in 2019 'n bewusmakingsveldtog genaamd "Sit Dit Af" van stapel te stuur. Dit sal gedurende Maart 2019 op die drie kampusse afgeskop word om studente bewus te maak van energieverbruik en die impak wat dit op die omgewing het.

Hierdie bewustheid sal die NWU-gemeenskap nie net motiveer om energie te bespaar nie; elkeen kry ook die geleentheid om te begin om 'n volhoubare verskil te maak in hul gemeenskappe en omliggende areas. Ons glo dat die totstandbrenging van 'n energiebewuste NWU uiteindelik die omgewing vir toekomstige generasies sal bewaar.

• kyk hoe hulle uitstyl •

Ons het aan die einde van Februarie 2018 ons jaarlikse Waardeer jou Omgewing-veldtog aangebied, wat 'n bewustheid skep van verskillende omgewingskwesties wat die samelewing beïnvloed.

Die weeklange veldtog is op die kampus in Potchefstroom gehou.

Studente het die geleentheid gehad om deel te neem deur bome te plant en 'n modeskou – waavoor hulle net herwinbare materiale gebruik – aan te bied.

"Die hoofdoel van hierdie veldtog was om studente aan te moedig om hul koolstofvoetspoor te verklein," sê Mario Matos, lid van die vir aktuele sake op die Kampusstudenteraad (KSR).

Mario sê die KSR het ook hierdie geleentheid gebruik om die waardes van die universiteit te bevorder.

"Ek is baie tevrede met die uitkoms van die geleentheid. Ek en my span het die projek vanjaar anders benader deur dit aanlokliker vir studente te probeer maak en hulle aan te moedig om aktief aan die handhawing van 'n groen leefstyl deel te neem. Ons wil ook in die nabye toekoms hierdie inisiatief na ons susterkampusse toe neem," het Mario afgesluit.



GROEN WEEK

KSR: AKTUELLE SAKE BIED GROEN WEEK AAN

26 FEBRUARIE - 1 MAART

#CurrentAF #GoGreen #GreenCampus #GreenNWU



Ons finansiële kapitaal

Ons finansiële kapitaal gaan oor die fondse wat beskikbaar is om waarde te skep vir die NWU en ons belanghebbers deur die voorsiening van dienste.

Finansiële kapitaal word verkry deur finansiering, soos staatsbefondsing, skuld en toelaes, sowel as inkomste wat gegenereer word deur ons bedrywighede en beleggings.

Met ander woorde, dit gaan oor ons inkomste en begroting (ons inset) en hoe ons dit gebruik om uitsette en uitkomste te produseer, terwyl 'n gesonde en stabiele finansiële omgewing gehandhaaf word.

Huidige finansiële stabiliteit en toekomstige volhoubaarheid is van die uiterste belang om te verseker dat die universiteit sy strategiese doelwitte bereik as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid wat mense bemagtig om uit te blink – met ander woorde om uit te styg, soos wat ons dit in hierdie verslag gestel het.

Uitstekende finansiële dissipline in die beplanning, bestuur en belegging van ons finansiële kapitaal is 'n voorvereiste daarvoor om te verseker dat voldoende befondsing beskikbaar is vir bedryfsvereistes en dat daar aan kapitaaluitgawebehoeftes voldoen kan word terwyl 'n gesonde balansstaat gehandhaaf word.

Belanghebbers wat sal voordeel trek	Al ons belanghebbers word bevoordeel as die NWU se finansiële kapitaal sterk is. Hier is 'n paar voorbeelde. 'n Finansieel stabiele universiteit sal ons in staat stel om ons klasgeld binne die bereik van ons huidige en toekomstige studente en hul gesinne te hou. Dit sal ons ook in staat stel om regverdige vergoeding vir ons personeel te bekostig en om ons donateurs en die DHOO gerus te stel dat ons hul donasies en befondsing wys bestee en die nasionale prioriteite vir hoër onderwys dien.
Wesenlike aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)	Al ons doelwitte en instaatstellers is betrokke, aangesien ons geld nodig het om dit te bereik en te implementeer. 
Risiko's	Die vernaamste risiko's is onsekerhede in die hoëronderwyssektor (soos die krimpende staatsbefondsing), die eise vir organisatoriese verandering (soos gratis onderwys), risiko's met betrekking tot akademiese aangeleenthede, voldoening (byvoorbeeld aan finansiële wette en regulasies), risiko's met betrekking tot die studentelewe, IT-risiko's, kommersialisering en bedryfsrisiko's.

Hoe ons waarde geskep het

In hierdie afdeling van ons waardeskellingstorie vertel ons u hoe ons ons finansies bestuur het om ons gesonde finansiële toestand te handhaaf, ondanks talle uitdagings in ons eksterne omgewing. (Meer oor ons gesonde finansiële toestand op bladsy 77.)

Wesenlike aangeleenthed

Verseker die finansiële volhoubaarheid van die NWU



Om langtermyn- finansiële volhoubaarheid te verseker, moet ons ons hulpbronne só versprei dat dit ons kernbesigheidstrategieë ondersteun.

Soos in die vorige jaar het ons begrotingstaakspan 'n gelykbreekbegroting op kontantvloeibasis opgestel. Die begroting is gevorm deur die realistiese voorspelling van inkomste wat weer 'n aanduiding gee van die uitgawes wat ons kan "bekostig". Dit beteken dat ons noukeurig aandag gegee het aan die berekening van die sleutelbronne van inkomste, met inagneming van al die nuutste, mees relevante inligting wat beskikbaar is.

NOTA

Ons finansiële kapitaal se waarde word vrygestel wanneer dit in ander kapitaalvorme omgeskakel word.

Ons het vooraf bepaalde verhoudinge gebruik (uitgawes as persentasie van ons kernbesigheidsinkomste) as 'n riglyn vir finansiële volhoubaarheid om die NWU te stuur in die rigting van die ideale kombinasie van inkomste en uitgawes. Die 2017 onkosteverhouding is gebruik as basis vir die 2018-begroting. Die resultaat van die inkomsteberekening het 'n aanduiding gegee van die aanpassing wat nodig is met betrekking tot die 2018-begroting. Ons het toe 'n driejaar-voorspelling gedoen gebaseer op dieselfde beginsels en sekere aannames.

Ons het die volgende verhoudinge as riglyn gebruik:

- ▶ Personeelkoste as 'n persentasie van inkomste
- ▶ Bedryfskoste as 'n persentasie van inkomste
- ▶ Kapitaalkoste as 'n persentasie van inkomste

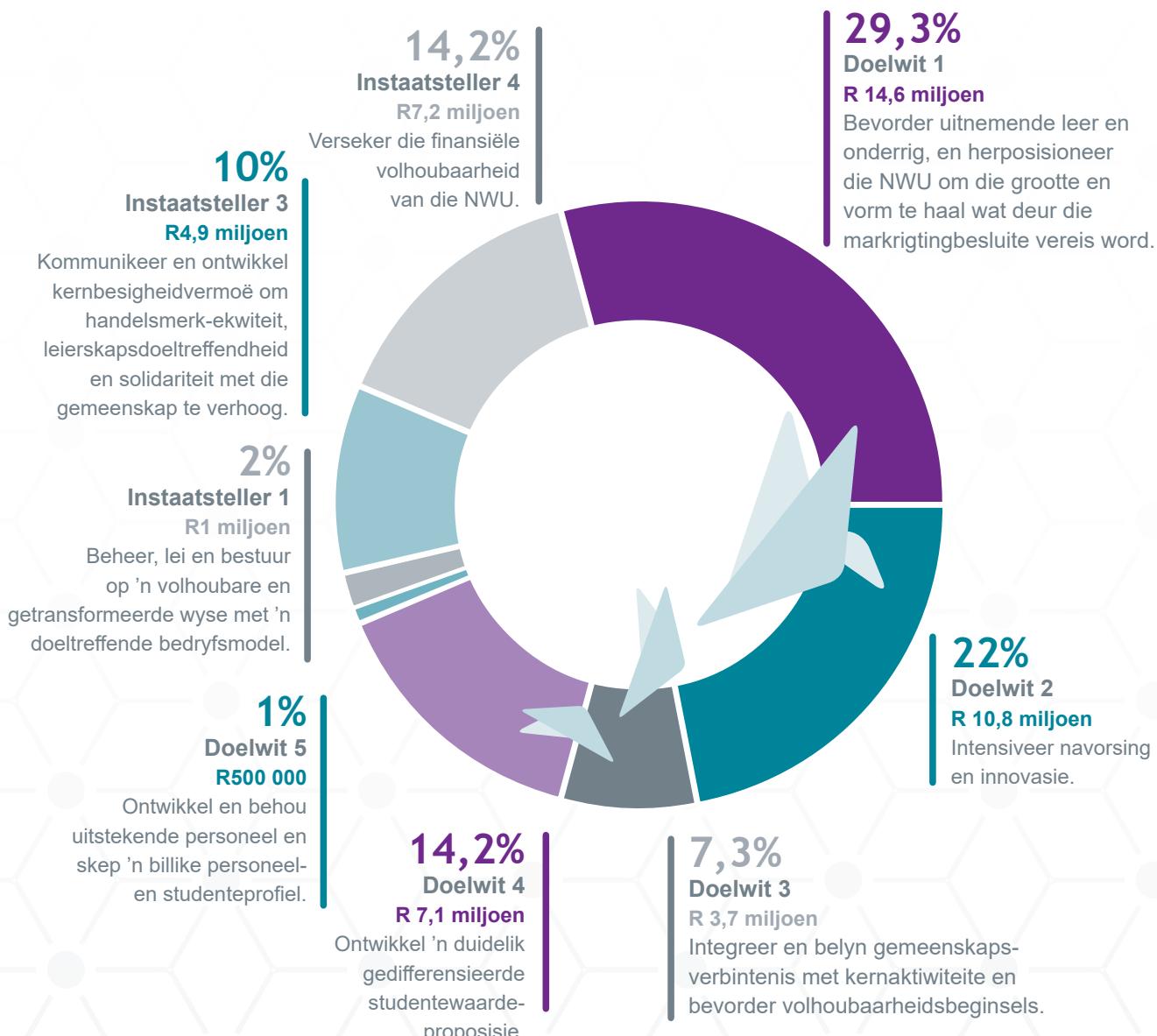
Op die volgende bladsye illustreer ons hoe ons ons strategiese inisiatiewe befonds het en hoe ons ons fondse geallokeer het om ons doelwitte te bereik en ons instaatstellers te implementeer in 2018.

Hoe ons beplan om ons strategiese inisiatiewe te finansier

Deur gebruik te maak van ons strategiese fonds om fondse toe te wys vir geïdentifiseerde strategiese projekte, versterk ons ons pogings om ons aktiwiteite en hulpbrontoewysing met ons oorkoepelende strategie en suksesmodel te bely.

Tydens die begrotingsproses het bestuurders hul strategiese versoek, saam met die projekhandves vir elke strategiese projek, aan die Universiteitsbestuurskomitee voorgelê vir goedkeuring.

Fondse toegewys per doelwit/instaatsteller



Strategiese projekte per doelwit/instaatsteller



In die nabye toekoms: geleenthede en uitdagings met betrekking tot ons strategie

Vir die 2019- akademiese jaar het die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) gevra vir 'n algemene klasgeldverhoging van 5,3% (gebaseer op die verbruikersprysindeks of VPI).

Die uitdaging is dat die VPI-koers nie verteenwoordigend is van die kostestygging wat nodig is om 'n universiteit te bedryf nie.

Subsidiestyggings is nou al verskeie jare lank minder as hoëronderwysinflasie, en maak nie voorsiening vir beplande groei nie.

Die DHOO het 'n bloktoekenningstygging aangekondig wat die aansuiweringsstoelae insluit wat gestaak sal word in 2019. Vanaf 2019 sal R2,76 miljard versprei word na die sektor se bloktoekenningssubsidiekomponent om gedeeltelik werk te maak van die bloktoekenningstygging wat nie die Hoëronderwysprysindeks (HOPI) en stelselvolumegroei dek nie. Hierdie verwikkeling sal verdere druk plaas op universiteite se finansiële stabiliteit.

Die bloktoekenningstygging sal slegs opmaak vir die verskil tussen die voorgestelde 5,3% klasgeldstygging en die HOPI-verwante stygings op die kort tot medium termyn.

Vooruitsigte: hoe om finansiële stabiliteit te handhaaf

'n Beduidende risiko vir die toekomstige volhoubaarheid van universiteite is die kombinasie van die klasgeldstygging wat beperk word tot 5,3%, die uifasering van die aansuiweringsstoelae en gelde wat in wese oorgeplaas word na subsidie wat toeneem teen 'n laer koers as die HOPI en groei.

Al hierdie faktore beteken dat ons moeilike besluite sal moet neem om ons gesonde finansiële toestand te handhaaf, en dat die fokus vir 2019 sal wees om ons geldstrome te diversifiseer en bedryfskostedoeltreffendheid te verbeter.

Op die lange duur kan die finansiële volhoubaarheid van openbare hoër onderwys in so 'n mate in gedrang kom dat sommige universiteite hul mededingende voordeel in die mark kan verloor, sowel as die vermoë om by te dra tot die vaardighede en kenniseconomie van Suid-Afrika.

Om dit te voorkom, is ons van voorneme om aktief deel te neem aan die modellering van die toekomstige befondsingsontwerp. Ons bly daartoe verbind om met die DHOO saam te werk om 'n goed funksionerende en volhoubare NWU te verseker, maar ook die stabiliteit en volhoubaarheid van die Suid-Afrikaanse hoëronderwyssektor.

"Ons is daartoe verbind om finansiële stabiliteit te handhaaf; daarom sal dit toenemend belangrik raak om ons eie inkomste te genereer, aktiwiteite te heroorweeg wat nie finansieel lewensvatbaar is nie en te fokus op gedissiplineerde koste."

**PRIMÊRE
STELLING:
LENINGS**

Die NWU het nie enige nuwe langtermynleningsooreenkoms te aangegaan in 2018 nie.

FINANSIËLE OORSIG

Dit is die verslag van die voorsitter van die Finansiële Komitee en die Uitvoerende Direkter: Finansies en Fasilitate.

Die doel van hierdie verslag is om 'n opsomming aan te bied van ons finansiële resultate vir 2018 en om inligting te verskaf oor die volgende:

- ▶ Begrotings- en begrotingsbeheerprosesse
- ▶ Oorsig van finansiële prestasies

Begrotings- en begrotingsbeheerprosesse

In die verlede het ons 'n interaktiewe proses gebruik waar alle bestuursvlakte eienaarskap geneem het en aktief deelgeneem het aan die opstel van die begroting vir die volgende jaar, met inagneming van die tendense van die verlede, risiko's en bekommernisse, normstelling en toekomstige doelwitte en planne.

Die gebruik van 'n interaktiewe proses in 2018 sou baie uitdagend gewees het, aangesien die herstruktureringssproses by die NWU nog aan die gang was. Al die bestuurders was nog nie in die nuwe struktuur aangestel nie en diegene wat nuut aangestel is, was nog besig om hulle in hul nuwe omgewings te vestig.

Die Finansiële Komitee het daarom 'n begrotingsproses soortgelyk aan die proses van die vorige jaar voorgestel en goedgekeur. Dit was om die 2018-begroting op 'n hoëvlak-strategiese grondslag met behulp van die goedgekeurde Jaarlikse Prestasieplan en finansiële inligting van 2016 en 2017 op te stel.

Om voort te bou op die voordele van 'n interaktiewe begrotingsproses, is 'n proses om die begrotings vir 2017 en 2018 te hersien, ook goedgekeur.

Die doel van hierdie proses was om die nuwe bestuurspanne die geleentheid te gee om by hul

hoëvlakbegrotings betrokke te raak en om moontlike risiko's en probleme en herstruktureringssprosesse te lys. Dit het ook 'n holistiese siening van die 2017- en 2018-begrotings moontlik gemaak en bestuurders waardevolle tyd bespaar deur 'n parallelle proses te gebruik.

Meer inligting oor die begroting is beskikbaar onder die opskrif: Wesenlike aangeleenthede: verseker die volhoubaarheid van die NWU, op bladsy 65.

Aangesien die prestasieoordeelkoste van personeel aan die Jaarlikse Prestasieplan (JPP) gekoppel is, het alle bestuursvlakte by die bestuur van die begroting gebly.

Deur die loop van die jaar het alle personeellede wat finansies hanteer, baie nou betrokke gebly deur middel van maandelikse afwykingsverslagdoeningstrukture.

Kwartaallikse afwykingsverslae is tot op universiteits-bestuursvlak gemoniteer via die Bestuurstate wat by die Universiteitsbestuurskomitee (UBK) gedien het, en is ook twee keer per jaar aan die Finansiële Komitee van die Raad voorgelê. Vir geldstroom (GS) 2, 3 en 5 is organisatoriese eenhede slegs toegelaat om werklik ontvangde inkomste te bestee.

Gedurende 2018 het die NWU weer wesenlike waarde tot die ekonomie toegevoeg toe altesaam 15 350 studente grade en diplomas ontvang het. Ons het ook 'n gesonde solvabiliteitposisie en optimale likiditeitsvlakte gedurende die boekjaar gehandhaaf om te verseker dat die universiteit 'n lopende saak bly.



NOTA

'n Volledige finansiële oorsig is hier beskikbaar:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

OORSIG VAN FINANSIEËLE PRESTASIES

Die finansiële oorsig vir die jaar geëindig 31 Desember 2018 word onder die volgende opskrifte aangebied:

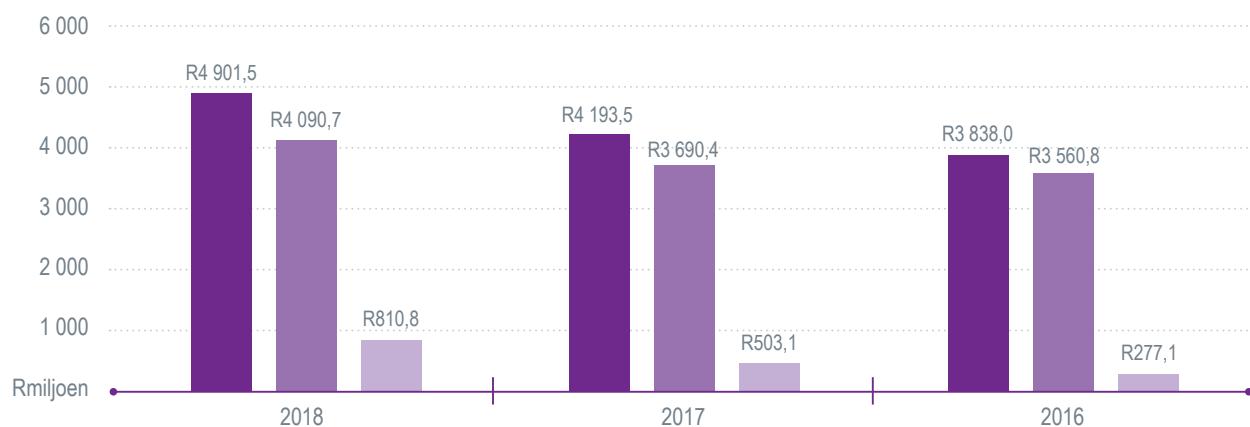
Surplus en groei

Die totale inkomste van die universiteit het gedurende 2018 met 16,9% gestyg tot R4 901,5 miljoen (2017: R4 193,5 miljoen), en het vergeleke met 2016 (R3 838,0 miljoen) met 27,7% gestyg. Die totale uitgawes van R4 090,7 miljoen (die effek van IAS19-waardasies uitgesluit) het met 10,9% gestyg vir die finansiële jaar 2018 (2017: R3 690,4 miljoen), en met 14,9% (R3 560,8 miljoen) sedert 2016. Die universiteit se totale surplus uit bedrywighede (herhalend en nie-herhalend) is dus R810,8 miljoen vir 2018 (2017: R503,1 miljoen en 2016: R277,1 miljoen).

Die impak van IAS19-waardasies op uitgawes is 'n daling van R20,3 miljoen vir 2018 (2017: 'n stijging van R1,8 miljoen), vergeleke met die daling van R3,9 miljoen vir 2016. Die netto surplus vir 2018, soos weerspieël in die gekonsolideerde staat van omvattende inkomste is R831,1 miljoen (2017: R501,2 miljoen en 2016: R281,0 miljoen) en verteenwoordig 17,0% van die totale inkomste, vergeleke met 12,0% vir 2017 en slegs 7,3% vir 2016, 'n stijging van 9,7% gedurende twee finansiële jare.

Totaal (uitgesonderd IAS19-waardasies en ander omvattende inkomste)

█ Totale inkomste
█ Totale uitgawes
█ Netto surplus



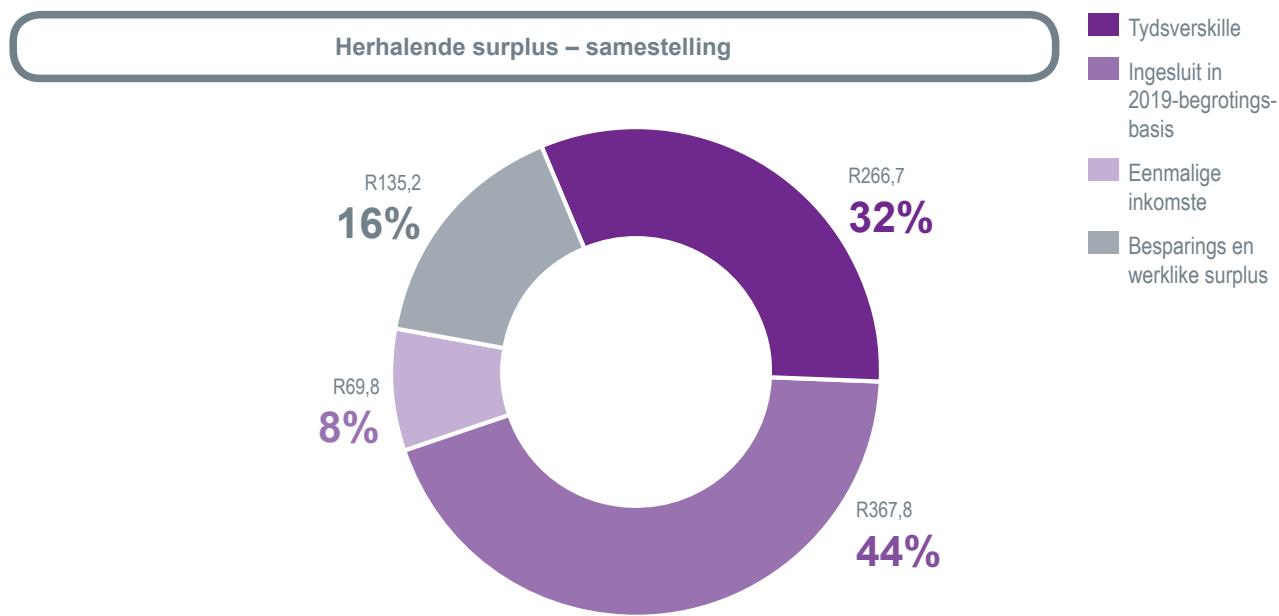
Die totale inkomste van die universiteit uit herhalende aktiwiteite het met 16,9% tot 'n totale inkomste van R4 900,3 miljoen gestyg, terwyl die totale uitgawes uit herhalende aktiwiteite (uitgesonderd die effek van IAS19-waardasies) met 10,0% tot 'n totale uitgawe van R4 060,8 miljoen vir 2018 gestyg het. Die surplus vir die finansiële jaar 2018 uit herhalende aktiwiteite verteenwoordig 17,1% (2017: 12,0% en 2016: 5,9%) van die totale herhalende inkomste.

Die stijging in die surplus van herhalende aktiwiteite kan aan 'n aantal faktore toegeskryf word, onder meer:

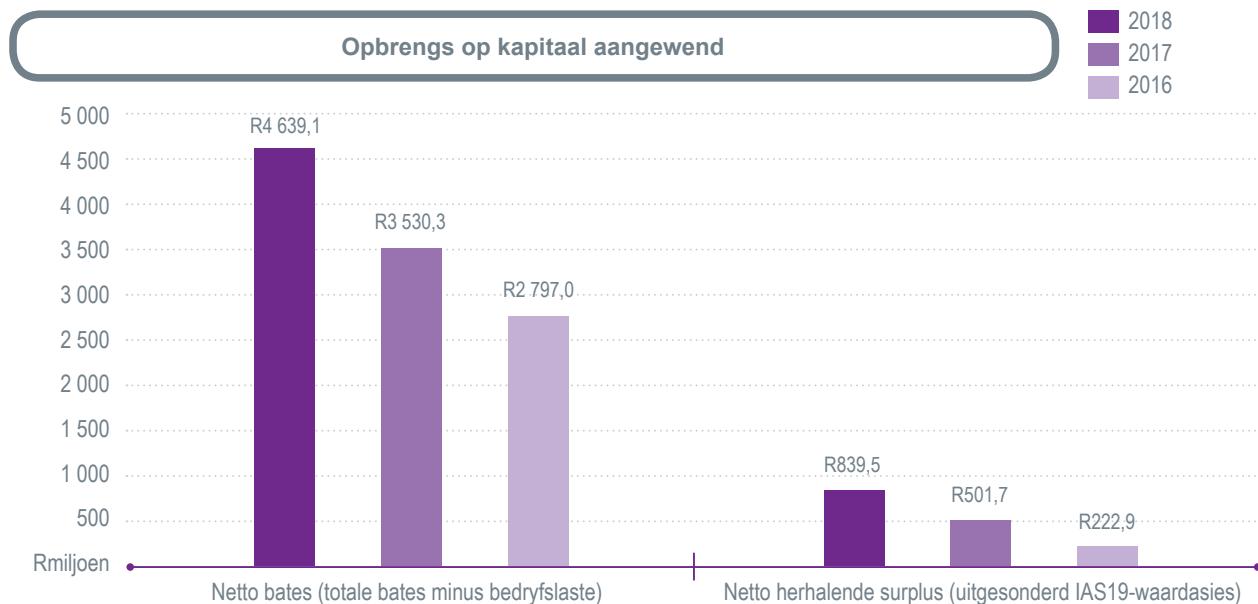
- ▶ tydsverskille weens kapitaal- en makro-instandhoudingsprojekte wat nie gedurende die jaar voltooi is nie en wat uitgestel en na 2019 oorgedra moes word;
- ▶ strategiese projekte wat nie ten volle uitgevoer is nie as gevolg van die prioriteit wat verleen is aan die finalisering van die implementering van die NWU-struktuur- en bedryfsmodelprojek;
- ▶ addisionele befondsing nadat die DHOO die bloktoelaetoekkennings in April 2018 hersien het;
- ▶ addisionele NSFAS-toekennings, wat tot 'n groter getal inskrywings gelei het;

- ▶ verpligte implementering van IFRS 9 – 'Financial Instruments' op 1 Januarie 2018, wat 'n verandering in rekeningkundige beleid tot gevolg gehad het, met 'n totale impak van 'n daling van ongeveer R40,0 miljoen in die vorige voorsiening vir twyfelagtige skuld (studente- en diverse debiteure), wat nou deur 'n verwagte kredietverliesberekening (VKV) vervang is;
- ▶ besparing op personeelvergoeding op vakante poste, ens.

Die herhalende surplus kan verder ontleed word met inagneming van toekomstige verwagtinge en optrede. Surplus weens tydsverskille wat na 2019 oorgedra is, het R266,7 miljoen beloop. Items ingesluit in die 2018-surplus waarvoor nie begroot is nie, het R367,8 miljoen beloop, wat tot 'n eenmalige afwyking gelei het. Hierdie items is ingesluit in die basis vir die 2019-begrottingsproses. Die impak van die implementering van die nuwe IFRS-standaarde, tesame met ander eenmalige inkomste, beloop R69,8 miljoen, en dit sal na verwagting nie weer in die volgende finansiële verslagdoeningstydperk voorkom nie. Besparings en werklike herhalende surplus vir 2018 kan dus as R135,2 miljoen aagedui word.



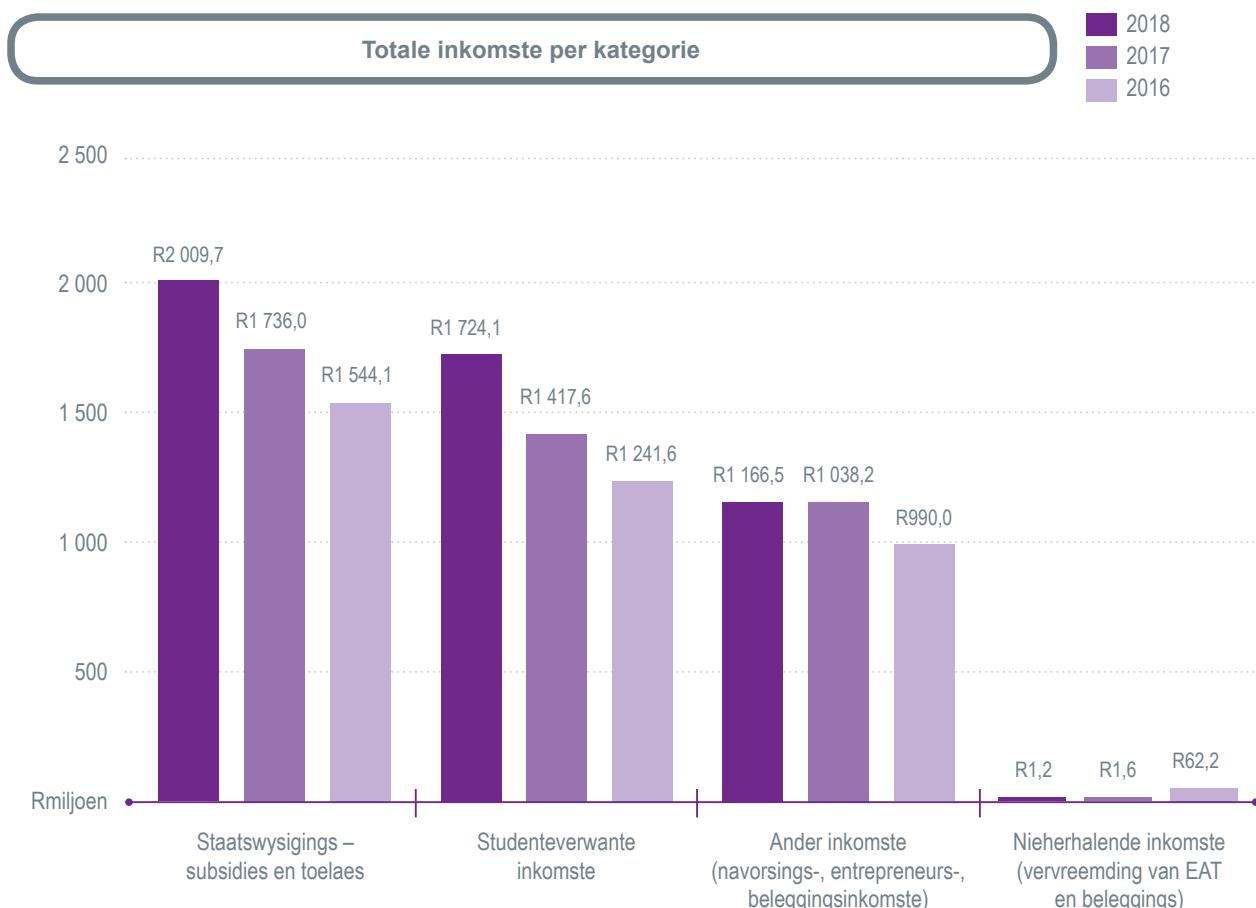
Die universiteit se opbrengs uit herhalende bedryfsaktiwiteite (uitgesonderd die effek van IAS19-wardasies) op kapitaal aangewend (totale bates minus bedryfslaste) het tot 18,1% (2017: 14,2%) gestyg en vergelyk gunstig met die 8,0% in 2016. Dit is hoofsaaklik te wye aan 'n stijging in die herhalende surplus ondanks 'n stijging in netto bates van 31,4%.



Inkomste uit staatstoekennings (subsidies en toelaes) verteenwoordig 41,0% van die totale inkomste (2017: 41,4% en 2016: 40,1%), 'n stijging van 15,8% van 2017 tot 2018 – vergeleke met die 12,4%-stijging wat van 2016 tot 2017 ontvang is. 'n Beduidende gedeelte van die stijging kan toegeskryf word aan die bykomende subsidie van R110,6 miljoen wat gedurende April 2018 ooreenkomsdig die hersiene basistoekennings van die Mediumtermynbegrotingsraamwerk (MTBR) ontvang is. 'n Toelaag van R13,2 miljoen is ontvang ten opsigte van die geen-klasgeld-verhogings en is ook ingesluit. Totale staatsubsidies bestaan uit 'n bloktoelaag van 38,1%, 0,3% toelaes vir die geen-verhoging in klasgeld en koshuisgeld, 2,3% geoormerkte toelaes en 0,3% kapitaalverwante subsidie. Geoormerkte toelaes ten bedrae van R50,1 miljoen is uitgestel (2017: R35,3 miljoen en 2016: R31,9 miljoen).

Klasgeld het vir 2017 sowel as 2018 met 8,0% gestyg, en met 0,0% vir 2016 volgens die aankondiging deur die minister op 23 Oktober 2015. Studenteverwante inkomste was 21,6% hoër as in 2017, hoofsaaklik as gevolg van bykomende NSFAS-befondsing wat 'n groter aantal inskrywings moontlik gemaak het (2017: 14,1% en 2016: 6,0%). Bykomende gapingsbefondsing van R87,6 miljoen is van die DHOO ontvang om die 8,0% geldeverhoging van te oorbrug vir studente wat kwalifiseer om hierdie befondsing te ontvang. Die totale studentverwante inkomste verteenwoordig 35,1% van die totale inkomste (2017: 33,8% en 2016: 32,4%).

Ander inkomste verteenwoordig 23,8% van die totale inkomste (2017: 24,8% en 2016: 27,4%). Hierdie verhouding sluit niebedryfsinkomste in, wat vergelykbaarheid kan beïnvloed, na gelang van gebeure en verwante bedrae per jaar.



Totale uitgawes (uitgesonderd totale IAS19-aansuiwerings) het met 10,8% gestyg (2017: 3,6% en 2016: 6,6%).

Personeelvergoeding (uitgesluit totale IAS19-aansuiwerings) het met 9,9% gestyg teenoor 5,4% vir 2017 (2016: 7,3%). Die verhoging weerspieël 'n kombinasie van die 6,6% lewenskoste-aanpassing in April 2018 en 'n eenmalige niepensioendraende kontanttoelae van 0,2%, wat aan die einde van Augustus 2018 betaal is. 'n Aantal vakatures is ná afhandeling van die herstruktureringsproses gevul. Die totale koste van personeeluitgawes vir 2018 het tot 46,2% van die totale inkomste (2017: 49,1% en 2016: 50,9%) gedaal, hoofsaaklik as gevolg van die styging in inkomste en die impak van die IAS19-waardasies.

Die totale effek van IAS19-waardasies het neerkom op 'n daling van R20,3 miljoen in personeelkoste (herhalend en nieherhalend) vir 2018 (2017: styging van R1,8 miljoen en in 2016: daling van R3,9 miljoen). Volgens IAS19 moet 'n entiteit 'n uitgawe erken wanneer dit die ekonomiese voordele verbruik wat spruit uit dienste wat deur 'n werknemer in ruil vir werkemervoordele gelewer word. Die uitgawes wat gedurende die jaar erken word, is nie noodwendig die bydraebedrag wat vir die tydperk verskuldig is nie, en aflossing kan plaasvind jare nadat die werknemers die verbandhoudende diens lewer. Aangesien die universiteit in wese die aktuariële en beleggingsrisiko's verbondé aan die werknemersvoordeelplanne onderskryf, is rekeningkundige verantwoording ingewikkeld. Met inagneming van al die aktuariële aannames wat in die waardasie gebruik word, ander invloedryke faktore en die sensitiwiteit van die waardasie vir enige verandering hieraan, word die

effek van totale IAS19-aansuiwerings dus van die oorsig uitgesluit. Die bedrae kan aansienlik verskil en die impak word nie as deel van die universiteit se normale bedryfsaktiwiteite beskou nie.

Bedryfsuitgawes het met 11,1% gestyg, vergeleke met 2017. Gedurende 2017 het bedryfsuitgawes met slegs 0,8% gestyg, vergelyk met 2016 (2016: 10,6%). Bedryfskoste verteenwoordig 33,8% van die totale inkomste (2017: 35,6% en 2016: 38,6%), wat hoofsaaklik aan die styging in inkomste te wyte is, en daarom onder die teiken van 42% is.

Uitgawes sluit 'n bedrag van R47,6 miljoen (2017: R52,4 miljoen en 2016: R37,8 miljoen) in, wat as onverhaalbare en twyfelagtige studenteskuld afgeskryf is. IFRS 9 – 'Financial Instruments' het 'n nuwe waardedalingsmodel ingestel om 'n verwagte kredietverlies (VKV) op finansiële bates te bereken. Die toepassing van hierdie model op studentedebiteure het geleid tot 'n daling van R16,7 miljoen in die verwagte waardedaling vergeleke met die vorige waardedalingsvoorsiening vir slechte skuld (2017: daling van R51,1 miljoen en 2016: styging van R23,4 miljoen). Die impak op diverse debiteure was 'n afname van R23,3 miljoen in verwagte waardedaling. Uitgawes wat met studentedebiteure verband hou, beloop dus R30,9 miljoen vir die huidige jaar, vergeleke met die R1,3 miljoen vir 2017 en R61,2 miljoen vir 2016. Studente se skuldverhouding (voor waardedaling) in die sektor word gestel om minder as 20,0% te wees. Die NWU het 'n verhouding van 15,8% vir 2018 (2017: 17,1% en 2016: 18,2%).

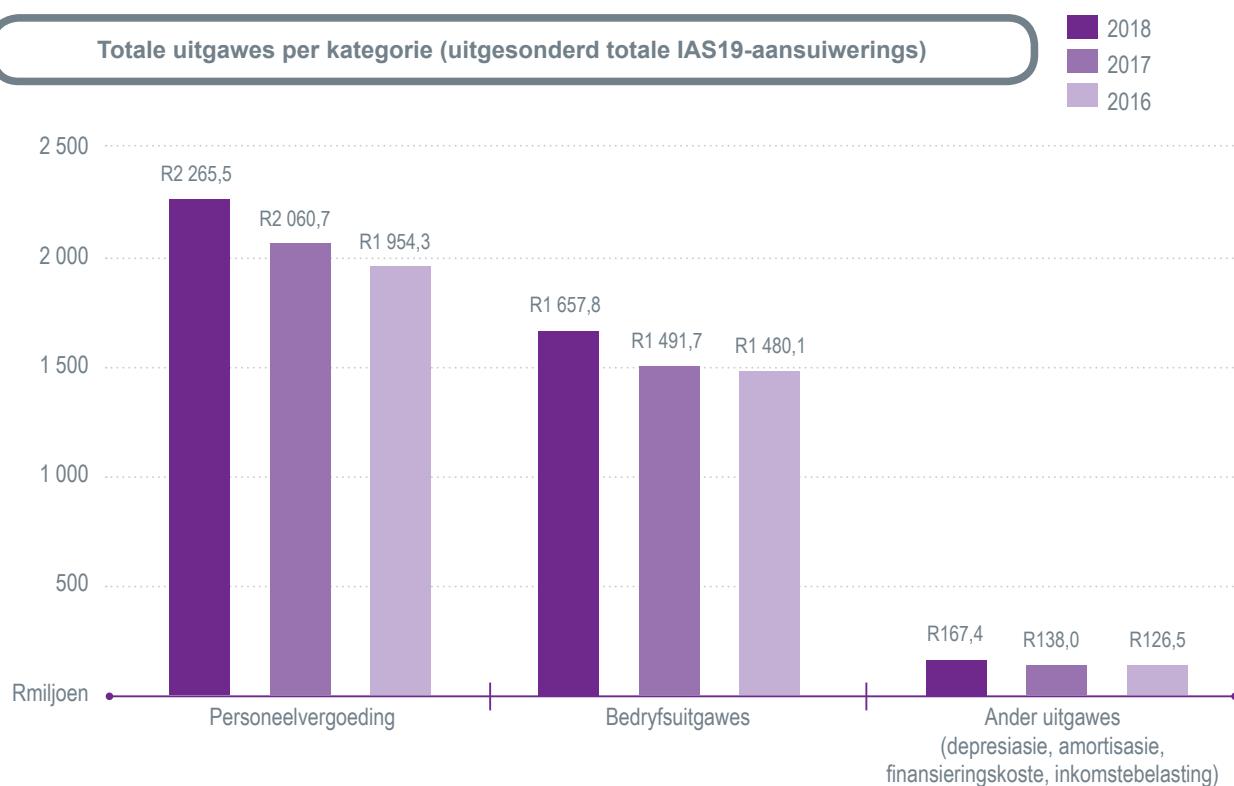
Ander uitgawes wat verband hou met waardevermindering en finansieringskoste, nieherhalende uitgawes ingesluit,

het met 21,3% gestyg (2017: 9,1%-stygging en 2016: 30,3%-daling). Met die evaluering van die nuwe meting-skategorieë van IFRS 9 – ‘Financial Instruments’, het die universiteit gekies dat ekwiteitsinstrumente wat as beskikbaar vir verkoop geklassifiseer is (genoteerde aandele in publieke maatskappye en ongenoteerde aandele wat nie as ’n belegging in ekwiteits-verantwoorde beleggingsinstansies kwalifiseer nie) en instrumente wat as gehou tot verval (effekte) geklassifiseer is, ooreenkomstig IFRS 9 as skuldinstrumente gemeet en rekeningkundig verantwoord word as finansiële bates teen billike waarde deur wins of verlies (BWWV). Hierdie verandering in rekeningkundige beleid het daar toe gelei dat die billike waarde van hierdie instrumente by die nieherhalende items vir 2018 ingesluit

is, wat sodoende ’n totale daling van R26,6 miljoen vir 2018 tot gevolg gehad het. Hierdie aansuiwering is voorheen onder ander omvattende inkomste (AOI) in die staat van omvattende inkomste gedoen.

As gevolg van die impak van geen verhoging in klasgeld vir 2016 nie, is streng monitering van inkomste en uitgawes geïmplementeer en het streng begrotingsbeheermaatreëls tot ’n groter bewustheid rakende besparing geleei. Hierdie bewustheid en gedrag het ’n deurvloei-effek gehad, wat tot positiewe bydraes tot die beskikbare reserwes van die universiteit geleei het. Soos hierbo genoem, kan ’n deel van die besparing toegeskryf word aan tydsverskille en sal dit in 2019 tot besteding teen reserwes lei.

Totale uitgawes per kategorie (uitgesonderd totale IAS19-aansuiwerings)



Ekwiteit

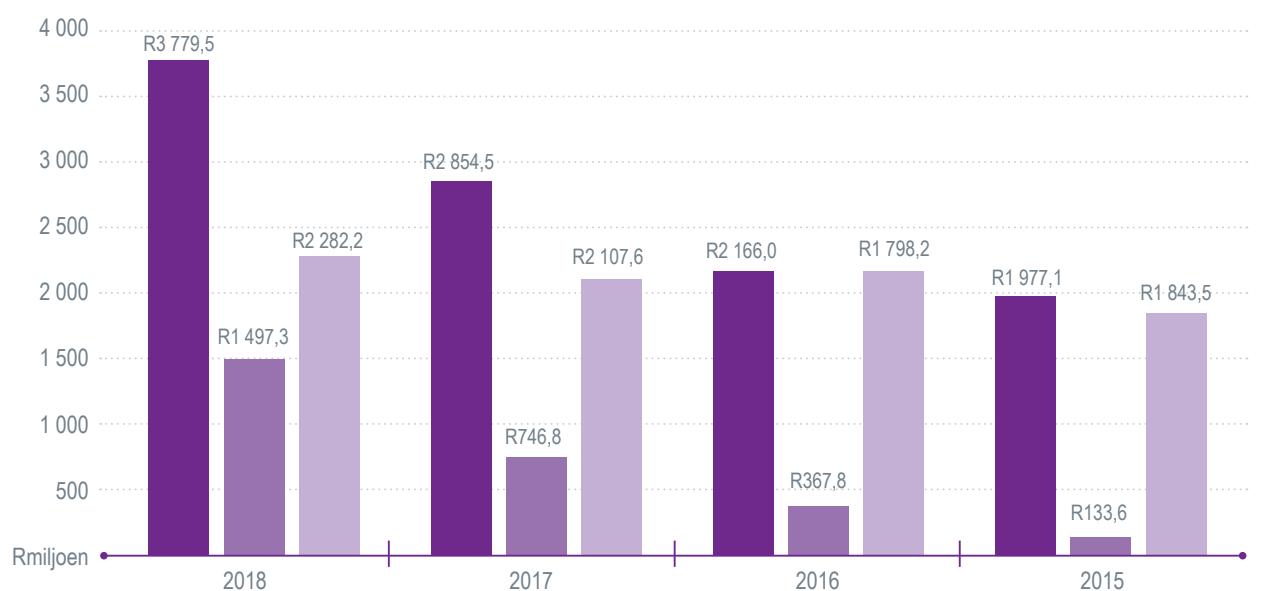
Die universiteit se ekwiteit het in die 2018-finansiële jaar met 32,4% toegeneem (2017: 31,8% en 2016: 9,5%), hoofsaaklik as gevolg van die hoër-as-surplus-teiken, en ’n stygging van R32,2 miljoen in die netto batewaarde van werknemersvoordele (pensioenfonds en ongesiktheidserwefonds) op 31 Desember 2018 – ooreenkomstig die eksterne aktuariële waardasie ingevolge IAS19 (2017: stygging van R140,8 miljoen en 2016: daling van R106,8 miljoen). Die ongerealiseerde billikewaarde-aansuiwersreserwe het gedurende 2018 met 19,1% gedaal, vergeleke met die stygging van 37,1% vir 2017. Belegging in eiendom, aanleg en toerusting het ook R58,1 miljoen tot die hoër persentasie bygedra.

Die beskikbare fondse het toegeneem tot 39,6% van totale ekwiteit (2017: 26,2% en 2016: 17,0%), hoofsaaklik as gevolg van die surplus van 17,0%, wat bo die teiken van 3% tot 6% vir herhalende aktiwiteite is. Die universiteit het met ingang van 1 Januarie 2018 die nuwe reëls van

IFRS 9 – ‘Financial Instruments’ en IFRS 15 – ‘Revenue from contracts with customers’ terugwerkend aanvaar en toegepas, met die praktiese uitweë wat ooreenkomstig hierdie standaarde toegelaat word. Vergelykende syfers vir 2017 is dus nie hersaamgestel nie. Die kumulatiewe impak is direk in behoue verdienste erken en het ’n styging van R75,4 miljoen in beschikbare ekwiteit tot gevolg gehad. Sommige infrastruktuur- en ander projekte is laat in 2018 begin en sal eers in 2019 voltooi word – dus sal besteding teen opgehopte beschikbare 2018-reserwes gedurende 2019 plaasvind.

Die volhoubaarheidsverhouding van ekwiteit oor totale uitgawes vir die jaar is 0,92 vir 2018 (2017: 0,77 en 2016: 0,61). Hierdie tendens, sowel as die groot verbetering in die raadsbeheerde reserwes (wat van R133,6 miljoen in 2015 tot R1 500,4 miljoen in 2018 toegeneem het), is ’n aanduiding van die verbintenis van die NWU om die DHOO-norm van 1,0 te bereik.

Beskikbare fondse:Geoormerkte fondse



Solvabiliteit

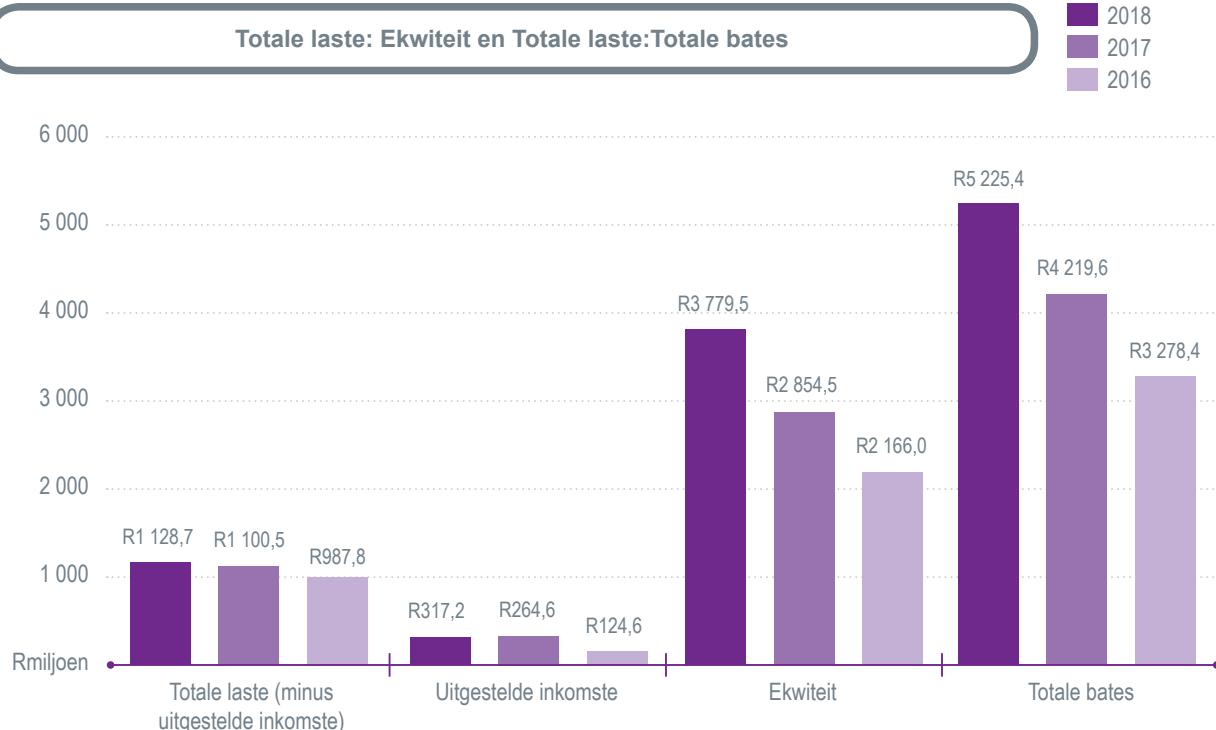
Die totale laste (R1 445,9 miljoen) vir 2018 op jaareinde, uitgedruk oor die totale ekwiteit (R3 779,5 miljoen) beteken dat die universiteit se verhouding van skuld tot ekwiteit 0,38 is (2017: 0,48 en 2016: 0,51). Dit is die gevolg van 'n styging van 32,4% in die ekwiteit (2017: 31,8% en 2016: 9,5%) om die redes wat hierbo uiteengesit word, en 'n styging van 5,9% in die totale laste (2017: 22,7%-stygging en 2016: 8,3%-daling). Die bedrag van R317,2 miljoen (opgehoorde rente ingesluit) wat verband hou met die vorige

sowel as die nuwe siklus se infrastruktuurtoelaes, is by die totale verpligte onder uitgestelde inkomste ingesluit.

Die totale laste, uitgedruk oor totale bates, duï op 'n verbeterde verhouding van 0,28 vir die jaar (2017: 0,32 en 2016: 0,34). Die totale verpligte word dus 3,61 keer deur die totale bates gedek (2017: 3,09 en 2016: 2,95 keer).

Solvabiliteitsverhoudings duï steeds duidelik aan dat die universiteit solvent is en in staat is om beide sy langtermyn- en korttermynverpligte na te kom.

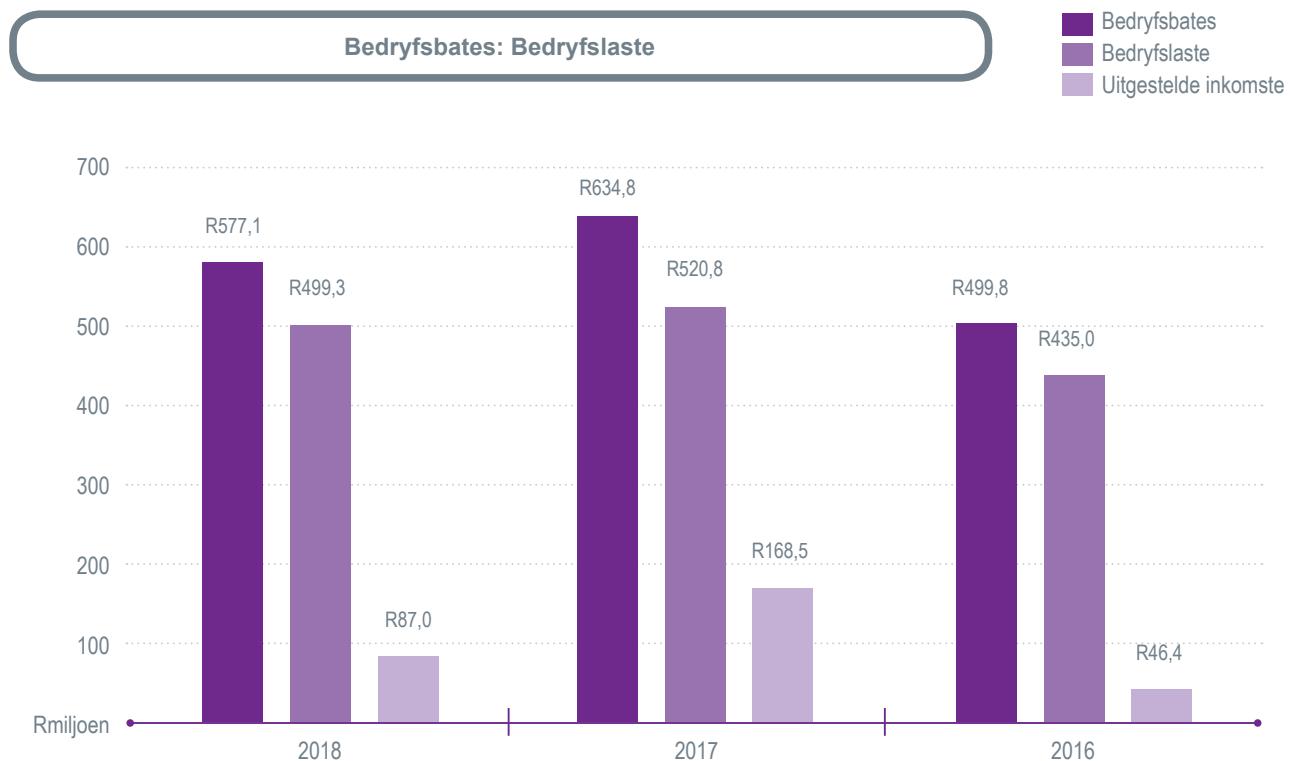
Totale laste: Ekwiteit en Totale laste:Totale bates



Likiditeit

Die bedryfskapitaalverhouding dui aan dat die bedryfslaste 0,98 maal deur die bedryfsbates gedek word (2017: 0,92 maal en 2016: 1,04 maal). As die ontleding in randwaarde uitgedruk word, het die bedryfsbates (uitgesluit die huidige gedeelte van die beleggings) vir die 2018-boekjaar met R57,7 miljoen gedaal, terwyl die bedryfslaste vir dieselfde tydperk met R102,9 miljoen gedaal het. Bedryfsbates het afgeneem hoofsaaklik as gevolg van oordragte na langtermynbeleggings, waardeur kontant en kontantekwivalente

met R148,1 miljoen gedaal het. Die bedryfskapitaalverhouding het toegeneem vergeleke met 2017, hoofsaaklik as gevolg van die daling van R81,5 miljoen in die huidige gedeelte van uitgestelde inkomste (R87,0 miljoen of 14,8% van die totale bedryfslaste), wat verband hou met infrastruktuuroelaes. Vir 2017 verteenwoordig hierdie gedeelte van die uitgestelde inkomste 24,4% (R168,5 miljoen) van totale bedryfslaste.



Die netto waarde van bedryfskapitaal, beleggings en totale laste vir 2018 het verbeter tot R1 944,9 miljoen (2017: R1 100,3 miljoen en 2016: R732,5 miljoen), wat 'n stygging van 165,5% van 2016 tot 2018 verteenwoordig.

	2018	2017	2016
	Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen
Beleggings	2 813,8	1 830,6	1 345,1
Bedryfsbates	577,1	634,8	499,8
Totale laste	(1 446,0)	(1 365,1)	(1 112,4)
Netto beleggings, bedryfsbates en totale laste	1 944,9	1 100,3	732,5
Kapitaalverpligte (infrastruktur)	(128,2)	(65,8)	(67,1)
Netto kontant ná kapitaalverpligte	1 816,7	1 034,5	665,4

Die kontantvloei-situasie word noulettend gemoniteer ten einde 'n optimale balans tussen langtermyn- en korttermyn-beleggings te bewerkstellig om beleggingsinkomste te optimaliseer sonder om die vloei van sake in die gedrang te bring.

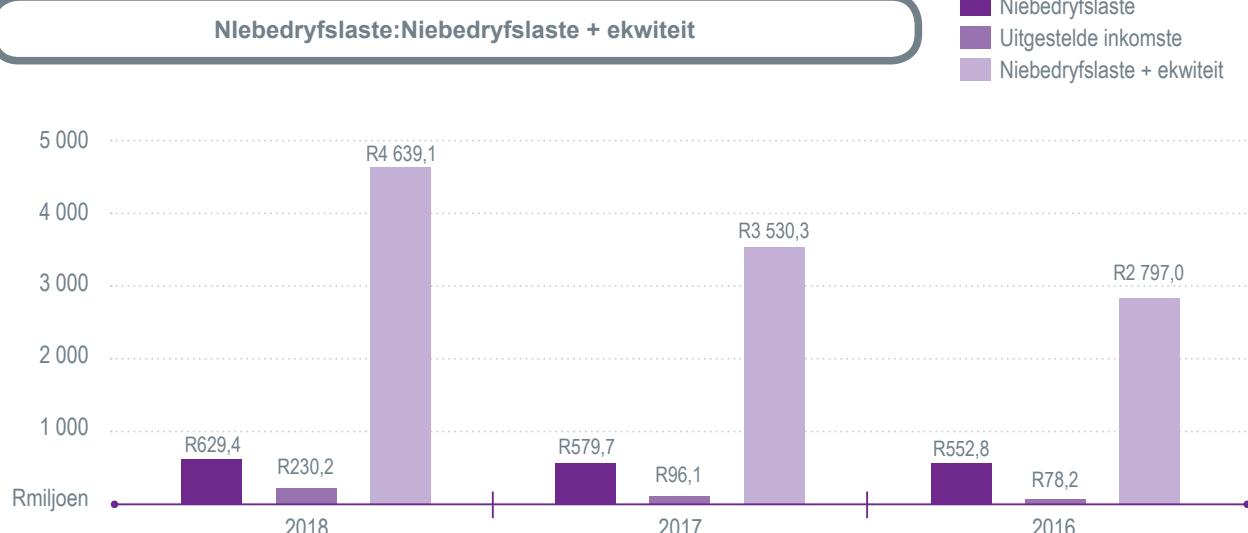
Hefboomverhoudings

Hefboomverhoudings ontleed die mate waarin langtermynfinansiering as bron van finansiering gebruik word. Dit is 'n langertermynnaanduiding van likiditeit.

Niebedryfslaste verteenwoordig 18,5% van die totale fondse wat aangewend is (2017: 19,1% en 2016: 22,6%).

Hierdie verhouding het afgeneem, aangesien ekwiteit met 'n groot marge gestyg het, leningsverpligte gedaal het en infrastruktuurtoelaebedrae wat na verwagting in 2019 aangewend sou word, na die bedryfslaste oorgedra is.

Niebedryfslaste:Niebedryfslaste + ekwiteit

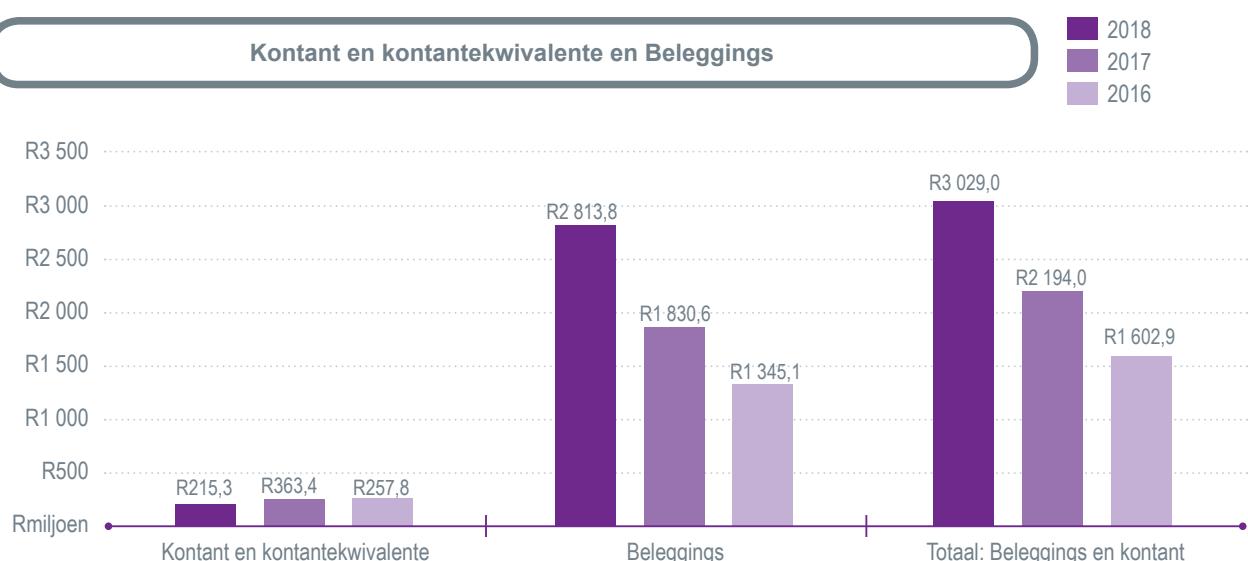


Kontantvloeい

Die universiteit het 'n surplus van R810,8 miljoen vir die finansiële jaar 2018 gegenereer (2017: R503,1 miljoen en 2016: R277,1 miljoen), uitgesluit totale IAS19-aansuiwerings, en die nettokontantvloeibedrag gegenereer uit bedryfsaktiwiteite was R782,2 miljoen (2017: R582,6 miljoen en 2016: R271,2 miljoen). Die totale netto kontantvloeい het in 2018 met R148,2 miljoen afgeneem, met inagneming van onder meer R217,5 miljoen netto beleggingsinkomste, oordragte van kontant en kontantekwivalente na langertermynbeleggings (R1 011,5 miljoen), belegging in eiendom, aanleg en toerusting (R179,5 miljoen) en 'n stygging in uitgestelde toelae-inkomste van R52,6 miljoen. Vir die finansiële jaar 2017 het die netto kontantvloeい met R105,6 miljoen toegeneem en vir 2016 met R75,0 miljoen.

Die universiteit bestuur en beplan kontantvloeibehoeftes met groot omsigtigheid, en doeltreffende besluitneming het daar toe gelei dat die universiteit tans in 'n lewensvatbare kontantvloeisituasie verkeer wat betref totale kontant en kontantekwivalente en beleggings. Hoewel 81,5% van die geldmark se beleggingsportefeuille vervaldatums gedurende 2019 het en dit as deel van bedryfsbates getoon word, is die aard en doel van hierdie beleggings langtermyn, met die fokus op beleggings met 'n tydperk van 12 maande en langer om opbrengste te optimaliseer. Fondse word herbelé na gelang dit op die vervaldatum beskikbaar raak, met inagneming van kontantvloeibehoeftes.

Kontant en kontantekwivalente en Beleggings



Ten slotte

Wat betref die universiteit as 'n tersiêre instelling met die kernbesigheid van onderrig-leer, navorsing en implementering van kundigheid (gemeenskapsdiens ingesluit), het die NWU weer wesenlike waarde tot die ekonomie toegevoeg en kon hy sy finansiële doelstellings bereik. In hierdie verband kan die volgende uitgelig word:

- ▶ Die NWU bied steeds bekostigbare hoër onderwys.
- ▶ 15 350 studente het gedurende 2018 grade en diplomas ontvang.
- ▶ Die universiteit bly verbind tot die ondersteuning en verbetering van akademiese prestasie en het beurse ten bedrae van R206,5 miljoen uit eie fondse aan studente toegeken.
- ▶ Die kontantvloeibelegging in eiendom, aanleg en toerusting beloop R179,5 miljoen (2017: R321,0 miljoen en 2016: R164,9 miljoen), wat hoofsaaklik aan DHOO-infrastruktur en -doeltreffendheidsbefondsing toegeskryf kan word. (Nie alle projekte is voltooi nie, wat tot gevolg het dat makro-instandhouding na 2019 oorgedra moes word). Totale bates het met 23,8% gestyg (2017: 28,7% en 2016: 9,1%).
- ▶ Die stijging in die beskikbare reserwes tot 39,7% van die totale ekwiteit vanaf 'n baie lae basis aan die einde van 2015 (hoewel 'n mate van besteding teen hierdie reserwe verwag kan word, soos hierbo uiteengesit).
- ▶ Die handhawing van 'n gesonde solvabiliteitsposisie en optimale likiditeitsvlakke gedurende die 2018- finansiële jaar om te verseker dat die NWU 'n lopende saak bly.

Die Raad en Bestuur is gesamentlik daartoe verbind om die NWU só te bestuur dat die gesonde finansiële posisie in 2019 gehandhaaf sal word. Daar moet uitgewys word dat ons twee grootste inkomstebonne, naamlik staatsubsidie en klasgeldverwante inkomste van altesaam 76,1% van die omset (2017: 75,2% en 2016: 72,5%), gedurende 2018 toege neem het – met die klem op ons afhanklikheid van hierdie geldstroom 1-fondse. Geldstroom 3-inkomste verminder van jaar tot jaar as 'n persentasie van die totale inkomste, wat die lewensvatbaarheid van die universiteit onder druk plaas. Die universiteit word verder onder druk geplaas deur die wydverspreide moeilike en swak Suid-Afrikaanse ekonomie en toestande.

Die grootste uitdaging vir die NWU en die Hoëronderwyssektor is steeds die akkommodering van studente wat die 'vergete middelinkomstegroep' genoem word, wat nie hul studies kan bekostig nie, maar ook nie vir studielengs kwalifiseer nie, sonder om die kwaliteit van ons onderrig in die gedrang te bring.

MNR CLEMENT MABE
VOORSITTER:
FINANSIEËLE KOMITEE

ME ELMARIE DE BEER
UITVOERENDE DIREKTEUR: FINANSIES EN
FASILITEITE

GEKONSOLIDEERDE STAAT VAN FINANSIELLE POSISIE op 31 Desember 2018

	2018 R'000	%	2017 R'000	%
BATES				
Niebedryfsbates				
Eiendom, aanleg en toerusting	2 694 231	51,6	2 922 667	69,3
Beleggingseiendomme	1 409 422	27,0	1 360 752	32,2
Ontasbare bates	18 831	0,4	19 328	0,5
Beleggings	950	0,0	950	0,0
Ekwiteitsverantwoordelike beleggingsinstansies	858 580	16,4	1 168 428	27,7
Uitgestelde inkomstebelastingbates	1 098	0,0	107	0,0
Werknemervoordele	130	0,0	119	0,0
	405 220	7,8	372 983	8,9
Bedryfsbates				
Voorraad	2 531 212	48,4	1 296 911	30,7
Handels- en ander debiteure	52 084	1,0	24 907	0,6
Huidige belasting bate	299 514	5,7	236 277	5,6
Huidige gedeelte van beleggings	37	0,0	0	0,0
Kontant en kontantekwivalente	1 954 079	37,4	662 071	15,7
	215 269	4,1	363 427	8,6
	2 520 983	48,2	1 286 682	30,5
Niebedryfsbates geklassifiseer as gehou vir verkoop	10 229	0,2	10 229	0,2
Totale bates	<u>5 225 443</u>	<u>100,0</u>	<u>4 219 578</u>	<u>100,0</u>
EKWITEIT EN LASTE				
Ekwiteit beskikbaar				
Opgelope fondse	3 779 482	72,3	2 854 461	67,6
Niebeherende belang	3 778 670	72,3	2 853 725	67,6
	812	0,0	736	0,0
Totale laste	<u>1 445 961</u>	<u>27,7</u>	<u>1 365 117</u>	<u>32,4</u>
Niebedryfslaste				
Langtermynlenings	859 599	16,4	675 849	16,0
Werknemervoordele	11 033	0,2	22 570	0,5
Uitgestelde inkomste - staatstoelaes	618 365	11,8	557 143	13,2
	230 201	4,4	96 136	2,3
Bedryfslaste				
Huidige gedeelte van langtermynlenings	586 362	11,3	689 268	16,4
Huidige gedeelte van werknemervoordele	12 227	0,2	11 471	0,3
Huidige gedeelte van uitgestelde inkomste - staatstoelaes	36 601	0,7	37 050	0,9
Handels- en ander krediteure	87 036	1,7	168 499	4,0
Vooruit ontvangde inkomste	359 232	6,9	295 595	7,0
Kontrakverpligte	56 610	1,1	176 295	4,2
Huidige inkomstebelastingaanspreeklikheid	34 314	0,7	0	0,0
	342	0,0	358	0,0
Totale ekwiteit en laste	<u>5 225 443</u>	<u>100,0</u>	<u>4 219 578</u>	<u>100,0</u>

GEKONSOLIDEERDE STAAT VAN OMVATTENDE INKOMSTE vir die jaar geëindig 31 Desember 2018

	2018 R'000	% of total income	2017 R'000	% of totale inkomste
HERHALENDE ITEMS				
Inkomste	860 409	17,6	500 363	12,0
Staatstoewysings - subsidies en toelaes	4 900 330	100,0	4 191 819	100,0
Klas- en ander gelde	2 009 698	41,0	1 736 018	41,4
Inkomste uit kontrakte (navorsing en ander)	1 724 152	35,1	1 417 592	33,8
Inwoning en voedseldienste	233 209	4,8	214 449	5,1
Verkoop van goedere & dienste en ander inkomste	348 441	7,1	302 823	7,3
Private geskenke en toelaes	313 451	6,4	293 558	6,9
Beleggingsinkomste	47 491	1,0	62 871	1,5
	223 888	4,6	164 508	4,0
Uitgawes	4 039 921	82,4	3 691 456	88,0
Personnelvergoeding	2 265 505	46,2	2 060 667	49,1
IAS19 - aanpassings (werknehervoordele)	(20 327)	(0,4)	1 838	0,0
Bedryfsuitgawes	1 657 763	33,8	1 491 712	35,6
Depresiasie	129 908	2,7	128 722	3,1
Finansieringskoste	7 072	0,1	8 517	0,2
NIEHERHALENDE ITEMS				
Inkomste	(28 669)	(0,6)	1 424	0,0
Wins op vervreemding van eiendom, aanleg en toerusting	1 153	0,0	1 649	0,0
Wins op beleggings	51	0,0	1	0,0
Winsdeel vanuit ekwiteitsverantwoordelike beleggings	697	0,0	1 058	0,0
Ander nieherhalende inkomste	0	0,0	87	0,0
	405	0,0	503	0,0
Uitgawes	29 822	0,6	225	0,0
Verlies met vervreemding van eiendom, aanleg en toerusting	154	0,0	225	0,0
Verliesdeel vanuit ekwiteitsverantwoordelike beleggings	106	0,0	0	0,0
Netto huidige waarde verlies op finansiële bates deur wins en verlies	29 562	0,6	0	0,0
Netto surplus voor inkomstebelasting	831 740	17,0	501 787	12,0
Inkomstebelastinguigtgawe	592	0,0	531	0,0
Surplus vir die jaar (nota 1)	831 148	17,0	501 256	12,0
ANDER OMVATTENDE INKOMSTE				
Pensioenfond - (tekort)/surplus	18 430		187 155	
Ongeskikkheidsreservefondse - surplus	(869)		129 679	
Gesondheidsorg (medies) - surplus	5 404		4 755	
Netto billike waarde toename op beskikbaar vir verkoop finansiële bates	13 895		10 865	
	0		41 856	
Totale omvattende inkomste vir die jaar	849 578		688 411	

NOTA 1:

Om effek van IAS19 waardasies insake Werknehervoordele te illustreer

Surplus vir die jaar vanuit normale bedryfsaktiwiteite - voor totale IAS19 aanpassings	810 821	16,6	503 094	12,0
Werknehervoordele - IAS19 totale aanpassings	20 327	0,4	(1 838)	(0,0)
Surplus vir die jaar	831 148	17,0	501 256	12,0



Ons vervaardigde kapitaal

Ons vervaardigde kapitaal kan beskryf word as ons tasbare infrastruktuur wat ons kernbesigheidsaktiwiteite ondersteun en wat ons help om dienste te verskaf aan ons belanghebbers, om sodoende waarde te skep vir hulle en vir ons ander kapitaalvorme.

Ons lesingsale en laboratoriums, tesame met die tegnologie en toerusting wat deur ons personeel gebruik word, stel ons in staat om ons studente te onderrig (wat ons intellektuele en mensekapitaal uitbou) en navorsing te doen (oplossings te vind vir die samelewing se probleme en ons maatskaplike en verhoudingskapitaal uit te bou).

Behalwe vir ons bou- en infrastruktuurprogramme doen ons ook gereelde instandhouding en ontwikkeling van ons IT-stelsels en infrastruktuur, ons onderrig-leer-tegnologie en ons navorsingstoerusting. Ons vervaardigde kapitaal gaan dus oor al die fisiese hulpbronne en bates wat nodig is om ons kernbesigheid te bedryf en ons strategie te implementeer.

Belanghebbers wat sal voordeel trek uit ons vervaardigde kapitaal	Ons personeel en studente is die vernaamste belanghebbers wat sal voordeel trek uit ons vervaardigde kapitaal. Maar deur ons bou- en instandhoudingsprojekte skep ons ook besigheid en werk vir mense buite die universiteitsgemeenskap. Ons donateurs en die DHOO het ook belang by ons vervaardigde kapitaal aangesien hulle baie van ons projekte befonds.
Wesenlike aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)	      
Risiko's	Onsekerhede in die hoëronderwyssektor (byvoorbeeld staatsbefondsing), eise vir organisatoriese verandering (gelykheid van hulpbronne), risiko's met betrekking tot akademiese aangeleenthede, voldoening (byvoorbeeld aan bouregulasies), IT en bedryfsrisiko's.

Hoe ons waarde geskep het

In hierdie afdeling toon ons aan u hoe ons waarde geskep het vir ons belanghebbers en ons vervaardigde kapitaal uitgebou het deur ons verskillende bou- en instandhoudingsprogramme en IT-infrastruktuur.

Wesenlike aangeleenthed	Onderrig en leer; navorsing; studentewaardeproposisie	   
-------------------------	---	---

Die meeste van ons infrastruktuurprojekte is gemik op die bevordering van onderrig en leer, navorsing en ons studentewaardeproposisie.

Infrastruktuurontwikkeling

Die volgende tabel toon hoe ons in 2018 'n totaal van R210,54 miljoen van die DHOO en ons eie befondsing regoor die universiteit bestee het aan kapitaalwerke, makro-instandhouding en geringe werke.

		Potchefstroom-kampus	Mafikeng-kampus	Vaal-driehoek-kampus	Projekte oor kampusse heen	Totaal
		Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen	
DHOO	Surplusfondse 2012-2015	R5,16	R9,47	-	-	R14,63
	Befondsing 2015-2016	R7,28	R12,06	R29,09	-	R48,43
	Befondsing 2016-2017	R12,30	R1,63	-	R8,15	R22,08
	Befondsing 2017-2018	R9,75	-	R1,81	R1,77	R13,33
Kapitaalwerke	Nut	R15,65	R8,87	R0,83	-	R25,35
	Opgradering	R35,14	R11,44	R3,78	R8,81	R59,17
Makro-instandhouding		R17,98	R2,75	R3,11	R2,35	R26,19
Geringe werke		R1,06	R0,10	R0,10	R0	R1,36
Totaal		R104,32	R46,32	R38,72	R21,18	R210,54

Akkommodasie vir ons studente

Studentebehuisings op die kampusse bestaan uit 45 koshuise in universiteitsbesit vir 10 763 studente wie se welstand die verantwoordelikheid van 101 koshuisbeambtes en huisouers is.

Deur seker te maak dat ons studente veilige akkommodasie op of naby ons kampusse het, verbeter ons ons studentewaardeproposisie en gevvolglik ook ons mensekapitaal.

Voldoening aan norme en standaarde

Die afgelope drie jaar was die fokus van koshuisbestuur aan die NWU op die belyning van fasilitete regoor die universiteit. Dit het ingesluit die belyning van koshuise en van koshuisgelde.

Met belyning wat grotendeels afgehandel is, is die bestuur se fokus besig om te verskuif na die taak om seker te maak dat alle koshuise voldoen aan die nasionale beleid oor norme en standaarde vir openbare universiteite in Suid-Afrika. Hierdie norme en standaarde het te make met koshuise se personeelvoorsiening, lokaliteit, gesondheid en veiligheid, korporatiewe bestuur, professionele ontwikkeling van koshuispersoneel, beleide en procedures en studentedissipline.

Die bestuur is besig om 'n plan te finaliseer vir die infasering van minimumstandaarde waar daar nog nie voldoening is nie. Die plan sal na verwagting in 2019 aan die Raad voorgelê word.

Die universiteit beoog ook om die persentasie van koshuisplekke wat aan eerstejaarstudente beskikbaar is tot ten minste 30% van die totale koshuiskapasiteit te verhoog.

Konstruksie en opknapping

Gedurende 2018 het ons verskeie studentekoshuise opgeknap en begin met die konstruksie van 'n addisionele koshuis op die Vaaldriehoekkampus, vir voltooiing in 2019.

Deur 'n gesamentlike inisiatief deur die NWU en die DHOO gaan ons addisionele koshuise op die Mafikengkampus bou om ongeveer 1 400 meer studente te akommodeer. Dit gaan deel uitmaak van ons moontlike openbaar-private infrastruktur en verwante vennootskappe. Beplanning sal in 2019 voortduur.

Groot projekte wat in 2018 voltooi is

Die grootste projek wat op die Mafikengkampus voltooi is, was die opknapping van ruimtes in Gebou A1 (NWU-kapitaalfondsing van R8 miljoen is beskikbaar gestel). Die twee grootste projekte wat op die Potchefstroomkampus gefinaliseer is, was vir die omskepping van 'n kerk in lesinglokale, en fasilitete vir Beroepshigiëne. Dit het NWU-kapitaalfondsing van R9,8 miljoen vir elk van die projekte behels.

Konstruksiewerk met betrekking tot elf ander projekte met 'n projekwaarde van meer as R5 miljoen elk is in 2018 voltooi.

Makro-instandhoudingsprojekte wat in 2018 voltooi is

Die hantering van uitgestelde instandhouding het in 2018 'n prioriteit gebly. Groot opknappingswerk teen 'n totale koste van R113 miljoen is op die Mafikeng- en Potchefstroomkampus voltooi.

Hierdie projekte het ingesluit die opgradering van die Khayelitsha-koshuis op die Mafikengkampus en Kom en Gaan- en Oppirif-koshuis op die Potchefstroomkampus. Ander projekte het akademiese geboue, laboratoriums en die Ferdinand Postma-biblioteek ingesluit.

'n Totaal van R14,6 miljoen is aan paaie op al drie kampusse spandeer. Daarbenewens is 16 klein tot medium-grootte makro-instandhoudingsprojekte ten bedrae van R9,5 miljoen regoor die universiteit voltooi.

Aangesien ons verbind is tot maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek – soos uiteengesit in ons NWU-strategie en droom – het ons R4 miljoen bestee aan die opgradering van verskeie geboue op ons kampusse om mense met gestremdhede te akommodeer.

Ongeskeduleerde projekte wat in 2018 voltooi is

Ons moes 10 klein, ongeskeduleerde projekte (ad hoc-versoeke) in verskeie fakulteite en departemente regoor die universiteit uitvoer, wat hoofsaaklik uit ons reserwes befonds is. Hierdie projekte het heelwat druk geplaas op die hulpbronne van die Fasiliteitedepartement en het 'n impak gehad op die skedulering van die nuwe DHOO-projekte vir 2018 tot 2021.

Die grootste ongeskeduleerde projek was om kantoorruimte in te rig vir die Fakulteit Opvoedingswetenskappe in Gebou B5 op die Potchefstroomkampus.

Projekte wat na 2019 oorgedra is

Sewe projekte op die Mafikengkampus, 15 op die Potchefstroomkampus en drie op die Vaaldriehoekkampus is oorgedra van 2018 af en is geskeduleer vir voltooiing in 2019. Die nuwe studentebehuisingskompleks op die Vaaldriehoekkampus is oorgedra vanaf 2017.

IT-infrastruktuurontwikkeling

Ons verskaf waardevolle inligtings- en tegnologie-infrastruktur om optimale, voorpunt-IT-ondersteuning regoor die universiteit moontlik te maak.

Die infrastruktur speel byvoorbeeld 'n waardevolle rol in die waardekettings van onderrig en leer, en navorsing en ook in die studentelewensiklus van studentetoegang tot voortgesette professionele ontwikkeling. Op hierdie manier bou die IT-infrastruktur ons intellektuele kapitaal en mensekapitaal uit.

Hier is sommige van die 2018-hoogtepunte: ons IT-departement het verskeie tegnologie- en hardwareopgraderings



“

VERKLARING OOR BYKOMENDE BELEGGINGS IN INFRASTRUKTUUR

”

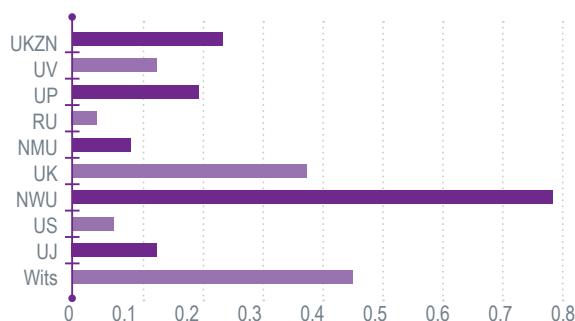
“Daar was geen bykomende beleggings in infrastruktuur aan die NWU in 2018 nie.”

Goedkeuring van hierdie verklaring is op 20 Junie 2019 van die NWU-Raad verkry

gedoen, 22 nuwe video-konferensielokale toegerus, 'n interne cloud-bewaaroplossing geïntegreer en die WiFi-dekking uitgebrei sodat 14 000 toestelle gelyktydig gekonnekteer kan wees.

Ons bied onbeperkte internetdienste aan personeel en studente teen 'n spoed wat deur min ander universiteite in Suid-Afrika gevind kan – die NWU is ook die grootste verbruiker van bandwydte van alle universiteite.

Die volgende grafiek illustreer die NWU se maandelikse verbruik van die totale internasionale bandwydte, in vergelyking met ander groot Suid-Afrikaanse universiteite.



UKZN: Universiteit van KwaZulu-Natal | **UV:** Universiteit van die Vrystaat | **UP:** Universiteit van Pretoria | **RU:** Rhodes-Universiteit | **NMU:** Nelson Mandela-Universiteit | **UK:** Universiteit van Kaapstad | **NWU:** Noordwes-Universiteit | **US:** Universiteit Stellenbosch | **UJ:** Universiteit van Johannesburg | **Wits:** Universiteit van die Witwatersrand

Wat nasionale bandwydteverbruik op die Suid-Afrikaanse Nasionale Navorsingsnetwerk (SANREN) betref, is die resultaat soortgelyk.

Met betrekking tot afstandsleer was IT die sleutelrolspeler in die motivering vir 'n R12 miljoen-toekenning van die Landelike Kampuskonnektiwiteitsprojek om 26 afgelêe afleweringterreine van aanvaarbare internet te voorsien. Hierdie projek sal vroeg in 2019 oorhandig word.

Toekomsplanne

Ons sal voortgaan om werk te maak van uitgestelde instandhouding aan akademiese geboue en dienste-infrastruktuur as deel van ons 10 jaar-makro-instandhoudingsplan.

Ons sal ook in 2019 en 2020 verskeie groot kapitaalprojekte op al drie kampusse van stapel stuur. Dit sluit in die konstruksie van 'n nuwe administrasiegebou en lesingslokaalkompleks op die Vaaldriehoekkampus sowel as die verskuiwing van die hoofingang se hek na 'n nuwe posisie volgens die instruksies van die Emfuleni Municipaaliteit.

Op die Potchefstroomkampus sal ons begin met die beplanning van nuwe laboratoriumruimtes vir die Fakulteit Opvoedingswetenskappe en op die Mafikengkampus word daar beplan aan 'n nuwe gebou vir Psigososiale Gesondheid.

“Ons belegging in IT-infrastruktuur, ondersteunings- en onderrig-leer-oplossings sal bepalend wees vir die NWU se markaandeel in die onderrig-leer-waardeketting, en vir die studentelewe-ervaring.”

**Wesenlike
aangeleentheid**

**Beheer, lei en bestuur; kommunikasie-,
bemarkings- en belanghebberinteraksie;
finansiële volhoubaarheid**



Die prestasie rondom ons vervaardigde kapitaal het ook betrekking op wesenlike angeleenthede wat nie noodwendig deel uitmaak van ons kernbesigheid nie, maar wat dit wel ondersteun.

Dit demonstreer byvoorbeeld hoe ons die nodige infrastruktuur verskaf om korporatiewe bestuur moontlik te maak (byvoorbeeld deur seker te maak dat die Raad en sy komitees geskikte infrastruktuur het vir hul vergaderings), asook om bestuur moontlik te maak (deur die infrastruktuur en stelseltoerusting te verskaf wat die bestuur nodig het om die universiteit doeltreffend te lei).

Alle infrastruktuur (geboue sowel as tegnologie en stelsels) vorm die basis vir die ondersteuning wat departemente soos Korporatiewe Verhouding en Bemarking bied om ons kernbesigheid te ondersteun.

Ons waardeskeppingstorie toon aan hoe ons infrastruktuurprogramme, veral ons 10 jaar-makro-instandhoudingsplan, fokus op die handhawing van toekomstige finansiële

stabiliteit. Deur gereelde instandhouding van ons bates verseker ons dat toekomstige generasies nie feitlik onbekostigbare uitgawes sal moet aangaan om vervalle infrastruktuur te herstel nie.

DR BISMARK TYOBeka
VOORSITTER VAN DIE RAAD

PROF DAN KGWADI
VISEKANSELIER

• kyk hoe hulle uitstyl •

Teleskoop onthul die geheime van die heelal

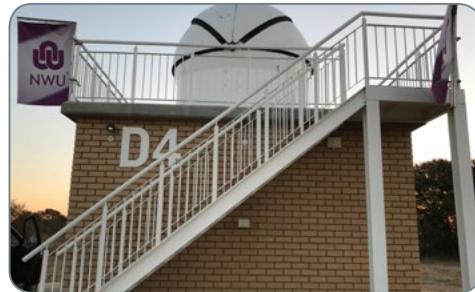
Die minister van Wetenskap en Tegnologie, Mmamoloko Kubayi-Ngubane, het op 7 September 2018 die sterrewag op die Mafikengkampus geopen.

Die sterrewag het 'n 16-duim- Meade LX200 GPS-teleskoop. Dit word 60% van die tyd vir heldersternavorsing gebruik en stel sterrekundiges op die kampus in staat om die binnekante van sterre en hul evolusie te bestudeer.

Die res van die tyd word dit gebruik om na die publiek en skole uit te reik.

Die gebruikersvriendelike teleskoop kan oor 'n afstand beheer word en leerders en onderwysers in staat stel om van enige plek in die land toegang daartoe te kry.

"Al wat onderwysers nodig het, is 'n sagtewareprogram genaamd TeamViewer, wat gratis van die internet afgelaai kan word. Dan stuur ons vir hulle ons ID en wagwoord om toegang tot die teleskoop te kry," sê prof Thebe Medupe, die programleier van die sterrewag.



KORPORATIEWE BESTUUR ONDERRSTEUN EN BESKERM WAARDE

RAADS-VERKLARING OOR KORPORATIEWE BESTUUR

“Die NWU is verbind tot die beginnels van dissipline, deursigtigheid, onafhanklikheid, aanspreeklikheid, verantwoordelikheid, regverdigheid en maatskaplike verantwoordelikheid, soos voorgestaan in King IV.

Gevollik het die Raad gedurende die oorsigtydperk die Praktyk- en Gedragskode en die Kode vir Eiese Gedrag en Praktyk onderskryf en toegepas soos uiteengesit in die King IV-verslag. Deur hierdie kodes te ondersteun, erken die Raad dat dit nodig is om die besigheid van die NWU met integriteit en in ooreenstemming met algemeen aanvaarde praktyke te bedryf.

Die monitering van die NWU se voldoening aan hierdie kodes vorm deel van die mandaat van die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee.

Daar bestaan 'n duidelike onderskeid tussen die rolle en verantwoordelikhede van die raadsvoorsitter en dié van die visekanselier.”

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 20 Junie 2019

Die rol en funksie van die Raad en sy komitees

Die NWU-Raad is die oorhoofse rentmeester van goeie korporatiewe bestuur, wat 'n voorvereiste vir waardeskapping is.

Die NWU-Raad neem sy toesighoudende rol ernstig op met betrekking tot strategie, die versekering van behoorlike korporatiewe bestuur, die dryf van nakoming en risikobestuur en die monitering van die bedrywighede van die universiteit.

As Raad is dit ons rol om 'n etiese kultuur by die universiteit tot stand te bring, strategiese leierskap te bied, die prestasie van die bestuurspan te moniteer en die totstandbrenging van doeltreffende beheermaatreëls te verseker, ten einde langtermyngroei en volhoubaarheid te verseker.

Ons doen dit in ooreenstemming met die bepalings van die Wet op Hoër Onderwys en die NWU-statuut wat op 24 Maart 2017 gepromulgeer is.

In 2018 het die NWU voortgegaan om te hou by hoë korporatiewebestuurstandarde terwyl 'n waardegedrewe korporatiewebestuurslandskap geskep word. 'n Sleutelmylpaal was die doeltreffende implementering van die nuwe NWU-statuut, wat die weg baan vir die implementering van korporatiewe bestuur in ooreenstemming met die nuwe universiteitstrategie.

Die samestelling van ons Raad is in ooreenstemming met die riglyne van die Wet op Hoër Onderwys en die universiteit se Statuut.

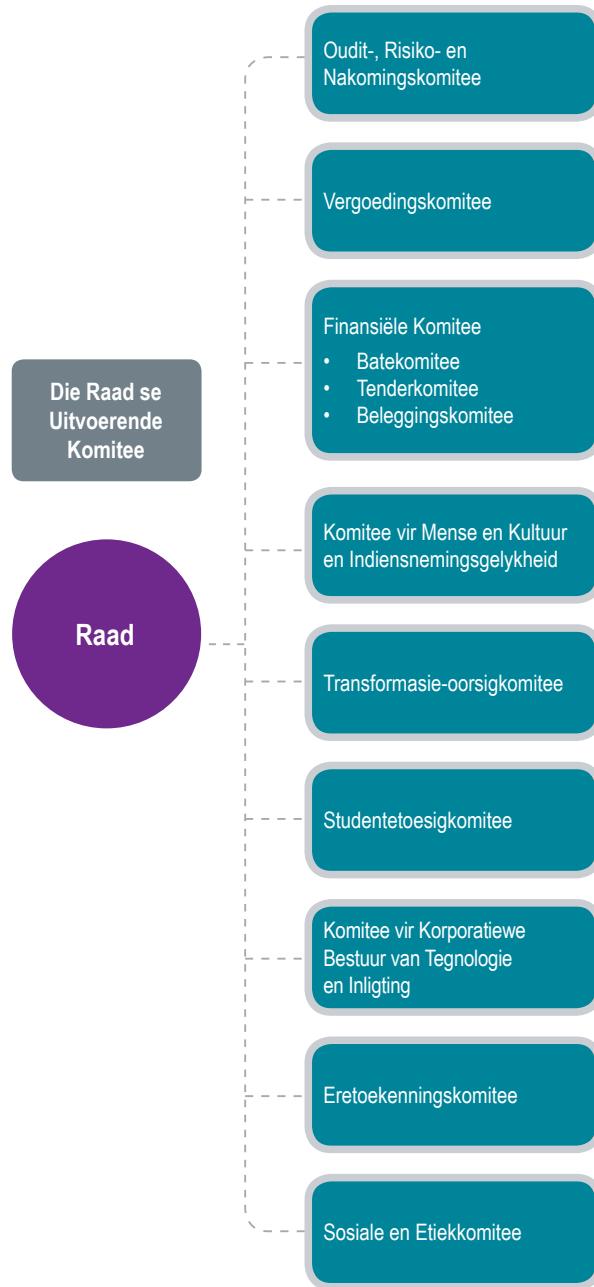
Raadslede wat ekstern verkie字 of aangewys word

Ministeriële aanstellings	5
Donateurs	3
Konvokasie	4
Gemeenskapsleiers	3
Spesifieke kundigheid	3
Totaal	18

Raadslede wat intern verkie字 of aangewys word

Bestuur: visekanselier en adjunkhoof	2
Senaat	3
Akademiese personeel	2
Ondersteuningspersoneel	2
Verteenwoordigende Studenteraad	3
Totaal	12

Die Raad het 'n aantal komitees wie se taak dit is om advies te gee oor belangrike korporatiewebestuurskwessies en om die nodige toesig en leiding te verskaf om sy aanspreeklikheid te verbeter.



Die meeste van die komitees (met die uitsondering van die Raad se Uitvoerende Komitee, Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee en die Vergoedingskomitee) vergader twee maal per jaar en doen twee maal per jaar verslag aan die Raad.

Die Raad se Uitvoerende Komitee, die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee, Tenderkomitee en die Vergoedingskomitee vergader vier maal per jaar. In 2018 is daar ook 'n besluit geneem dat die Transformasie-orsigkomitee vanaf Januarie 2019 vier maal per jaar sou vergader.

Die volgende nuwe Raadslede het gedurende die verslagjaar by die Raad aangesluit:

- ▶ Prof HH Janse van Vuuren – verkies deur die Senaat
- ▶ Prof D Balia – verkies deur die Senaat
- ▶ Prof W du Plessis – verkies deur akademiese personeel
- ▶ Prof JD van Romburgh – verkies deur akademiese personeel
- ▶ Mnr L Nene – aangewys deur die VSR
- ▶ Me D D'Assonville – aangewys deur die VSR
- ▶ Mnr L Maphosa – aangewys deur die VSR
- ▶ Me T Semane – aangestel deur die Minister
- ▶ Mnr C Mabe – aangestel deur die Minister
- ▶ Mnr C Mulder – verkies deur die Konvokasie

Raadsopleiding

Alle nuwe Raadslede wat in 'n bepaalde jaar by die Raad aansluit, moet 'n induksiewerkswinkel bywoon. Die induksieprogram op 28 Maart 2018 het die volgende vier onderwerpe ingesluit:

- | | |
|---|--|
| <p>1</p> <p>Wat word van die Raad en Raadslede verwag?</p> | <p>2</p> <p>Bekendstelling van die NWU en sy strategie.</p> |
| <p>3</p> <p>Oorsig van belangrike wetgewing en ander regulasies, met inbegrip van die Wet op Hoër Onderwys en die universiteit se Statuut.</p> | <p>4</p> <p>Huishoudelike reëls, wat honorariums wat betaalbaar is aan eksterne lede, reiskoste-eise en kontakpersonee insluit.</p> |

Alle Raadslede moes ook op 27 Maart 'n opleidingssessie bywoon (oor korporatiewe bestuur van etiek), op 28 Maart 'n werkswinkel (oor die NWU se klimaat- en kulturopname), en nóg een op 20 Junie 2018 (oor taal binne die NWU se onderrig-leer-ruimte).

NOTA

'n Opsomming van elke komitee se opdrag en sleutelfokusareas vir 2018 kan hier gevind word:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

Gedragskode en verklaring van belang

Daar word van alle Raadslede verwag om te hou by 'n Raadsgedragskode en nadat 'n hersiene kode in Maart 2018 deur die Raad goedgekeur is, het alle Raadslede dit onderteken.

Raadslede moet ook ander direkteurskappe en alle belang volledig verklaar om te verseker dat hulle nie hul posisies op die Raad misbruik om hulself of enige derde party te bevordeel nie.

By elke gewone vergadering van die Raad se Uitvoerende Komitee (UK) neem die lede die verklarings van belang in oënskou. Die UK, in sy hoedanigheid as Lidmaatskapskomitee van die Raad, ondersoek ook die transaksies tussen die NWU en maatskappye waarby Raadslede 'n direkte of indirekte belang verklaar het (of nie verklaar het nie).

Die UK het op 23 Augustus 2018 kennis geneem dat die NWU in 2018 'n betaling gemaak het aan 'n entiteit waarby 'n Raadslid vantevore 'n belang verklaar het. Daar is bevind dat die Raadslid nagelaat het om hierdie belangverklaring te hernu; die oorsig is reggestel.

In nóg 'n geval het 'n Raadslid verskeie belang verklaar gedurende sy eerste ampstermyn, maar nie gedurende sy tweede termyn nie. Die Raadslid het aangedui dat dit 'n oorsig was, en dit is reggestel.

In Oktober 2018 het die registrateur vier uitstaande verklarings van belang van Raadslede opgevolg. Teen Desember 2018 het alle Raadslede die nodige verklarings gedoen.

Ontmoet ons Raadslede



1. PROF ND KGWADI

(50)
Visekanselier

Kwalifikasies

BScEd (University of North West), MSc (fisika) (Ball State University, VSA), MPhil (omgewingsreg en -bestuur) (Noordwes-Universiteit), PhD (fisika-onderrig) (Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderrig – PU vir CHO), PhD (bestuur – honoris causa) (Hanseo-universiteit, Suid-Korea); aangestel vir 'n sesjaartermyn van 2014 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Alle komitees van die Raad (behalwe Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee) | Vierde jaar van termyn

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

55 - 69%

Direkteurskappe

Geen



2. PROF JJ JANSE VAN RENSBURG

(66)
Adjunkhoof

Kwalifikasies

BA (hoofvakke: Grieks, Latyn, filosofie), HonsBA (Grieks), MA (Grieks), ThB, vierjarige proponentsertifikaat TSP, ThM, ThD (Nuwe-Testamentiese hermeneutiek) (almal van die PU vir CHO); aangestel vir 'n eenjaartermyn van Januarie tot Desember 2018

Raadskomitee en totale diensjare

Uitvoerende Komitee van die Raad | Een jaar, waarvan ses maande verstreke is

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

34 - 85%

Direkteurskappe

Christelike Uitgewersmaatskappy | Pro Reformato-Trust



3. PROF HH JANSE VAN VUUREN

(55)
Deur Senaat verkieks

Kwalifikasies

MCom (rekeningkunde), BComHons – STR, BComHons (koste- en bestuursrekeningkunde) BCom (rekeningkunde), (almal van die NWU); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Eredoekenningskomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Nege maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

11 - 91%

Direkteurskappe

Geen

Ontmoet ons Raadslede



4. PROF D BALIA
(58)

Deur die Senaat verkiees

Kwalifikasies

DLitt et Phil (publieke administrasie) (Universiteit van Suid-Afrika,) program vir senior uitvoerende beampetes (Harvard Business School), Sertifikaat in Gevorderde Professionele Studies (Pacific School of Religion, Berkeley) mestersgraad in teologie (etiek) (Princeton Theological Seminary), doktorale navorsing en Duitse taal (Universiteit Hamburg, Duitsland), BTh, MTh, DTh (Universiteit Durban-Westville); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Eretoekeningskomitee | Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Nege maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

11 - 100%

Direkteurskappe

Geen



5. PROF HJ VAN DER MERWE

(56)

Deur die Senaat verkiees

Kwalifikasies

BSc, BScHons (Universiteit van Pretoria), MEd (Randse Afrikaanse Universiteit), PhD (Unisa), hoëonderwysdiploma (Universiteit van Pretoria); verkiees vir 'n driejaartermyn van 2015 tot 2018

Raadskomitee en totale diensjare

Eretoekeningskomitee | Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Tegnologie en Inligting | Twee jaar en een maand van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

10 - 90%

Direkteurskappe

Internasionale Vereniging vir Mobiele Leer ("IAmLearn") | Innovation Highway Enterprises | IntSys (spraaktegnologie) | "CUTE" (Sentrum vir Benutting van Tegnologie in Onderrig)



6. PROF JD VAN ROMBURGH

(41)

Deur akademiese personeel verkiees

Kwalifikasies

Geoktrooieerde Rekenmeester (Suid-Afrika) (GR(SA)), MCom (bestuursrekeningkunde) (NWU); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Transformasieoorrigkomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Nege maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

9 - 100%

Direkteurskappe

RomLab Consultants CC | Adams and Adams Forensic Investigation Services Edms Bpk | Moerlands Pan Boerdery Edms Bpk | Limestone Fountain Edms Bpk | Isebe The Branch Edms Bpk | Van Romburgh Familietrust



7. PROF W DU PLESSIS

(60)

Deur akademiese personeel verkiees

Kwalifikasies

BJur, LLB, MA (omgewingsbestuur), LLD (NWU), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Vyf maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

2 - 50%

Direkteurskappe

Geen

Ontmoet ons Raadslede



8. MNR AF AYOB

(54)

Deur ondersteuningspersoneel verkies

Kwalifikasies

BA (kriminologie en sosiologie) (Universiteit Durban-Westville), gevorderde diploma: arbeid, Hons in sakebestuur (Southern Business School); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

TransformasieoorSIGkomitee | Twee jaar en drie maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

9 - 100%

Direkteurskappe

Geen



9. MNR DJC STOOP

(55)

Deur ondersteuningspersoneel verkies

Kwalifikasies

BEng (elektries en elektronies), MEng (elektronies) (PU vir CHO); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Twee jaar en nege maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

9 - 100%

Direkteurskappe

Alleenlid, Dantron CC



10. ME D D'ASSONVILLE

(24)

Verteenwoordigende Studenteraad

Kwalifikasies

LLB (NWU), Dip Bestuur met Besigheidsadministrasie (NWU)

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Drie maande van eenjaartermyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

4 - 100%

Direkteurskappe

Geen



11. MNR L MAPHOSA

(22)

Verteenwoordigende Studenteraad

Kwalifikasies

LLB (NWU)

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Drie maande van eenjaartermyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

6 - 50%

Direkteurskappe

Geen

Ontmoet ons Raadslede



12. **MNR L NENE**

(22)

Verteenwoordigende
Studenteraad

Kwalifikasies

BA Regstudies (NWU), Hons Politieke Wetenskap (NWU)

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Drie maande van

eenjaartermyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

5 - 80%

Direkteurskappe

Geen



13. **MNR OE MONGALE**

(47)

Aangestel deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

Studeer vir 'n meestersgraad in filosofie (in konfliktransformasie) (Nelson Mandela Metropolitaanse Universiteit), nagraadse diploma in bestuur (NWU), meestersgraad in bedryfsielkunde (NWU), honneurs in bedryfsielkunde (UniBo), baccalaureus in administrasie (UniBo); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Tenderkomitee | Finansiële Komitee | Een jaar

en drie maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

13 - 62%

Direkteurskappe

Hub Farming | Sego Programme | The Hub People | Monohwa Investment



14. **ME T SEMANE**

(42)

Aangestel deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

Nagraadse diploma in besigheidsadministrasie (GIBS), BCom (rekeningkunde), studeer vir 'n meestersgraad in bedryfsielkunde; aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Korporatiewe Bestuur

van Tegnologie en Inligting | Sosiale en Etiekkomitee | Finansiële Komitee | Vyf maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

4 - 50%

Direkteurskappe

Linea Edms Bpk



15. **MNR C MABE**

(40)

Aangestel deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

BCom (Universiteit van Noordwes), Dip AIBM (finansies), diploma in finansiële bestuur (Business Management College of Southern Africa), sertifikaat in bestuur van die indiensnemingsproses (Unisa), MBA (NWU), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Finansiële Komitee | Vergoedingskomitee |

Vyf maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

5 - 100%

Direkteurskappe

NH 2606 Edms Bpk | CM 2510 Edms Bpk | Jepa Resources | Dilemo Business Planning House | Jepo 321 Edms Bpk | CBus Consulting | Tapologo MIV en Vigs-program

Ontmoet ons Raadslede



16. MNR TC KGOMO
(51)

Aangestel deur die Minister van Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

BCom (Universiteit van Noordwes); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Mense en Kultuur en

Indiensnemingsgelykheid | Uitvoerende Komitee van die Raad | Transformasieoorligkomitee | Eretoekenningskomitee | Innovation Highway-adviesraad | Senaat | Uitvoerende Komitee van die Senaat | Een jaar en drie maande van tweede termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

13 - 100%

Direkteurskappe

Hentjen Petroleum | Tshepi Investments | RR Travel | Tlhabanelo Trading



17. MNR MSJ THABETHE
(44)

Aangestel deur die Minister van Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

Nasionale diploma in inligtingstegnologie (TWR), BTech in inligtingstegnologie (TWR), MCom in inligtingstelsels (Universiteit van die Witwatersrand), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Korporatiewe Bestuur van

Tegnologie en Inligting | Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Een jaar en drie maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

14 - 100%

Direkteurskappe

Sihlasi Technologies CC



18. MNR S DE BRUYN
(66)

Verkies deur die Raad van Donateurs van die universiteit

Kwalifikasies

BCom (rekeningkunde), Bluris, LLB (PU vir CHO); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee |

Tenderkomitee | Senaat | Ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

11 - 100%

Direkteurskappe

Geen



19. MNR A VAN ROOY
(50)

Verkies deur die Raad van Donateurs

Kwalifikasies

BSc (chemie, biochemie) (NWU), BProc (Unisa), Patente-eksamineringsraad, gekwalifiseerde patentprokureur, as patentprokureur toegelaat

Raadskomitee en totale diensjare

Innovation Highway Enterprises-adviesraad |

Een maand van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

Geen vergaderings gedurende

2018 nie, aangesien hy slegs in November 2018 aangewys is.

Direkteurskappe

DM Kisch Inc | Kisch Africa Inc | Sederkrans Familie Boerdery

20. VAKANT

Verkies deur die Raad van Donateurs

Ontmoet ons Raadslede



21. MNR A SORGDRAGER (59)

Aangewys deur die Konvokasie

Kwalifikasies

Bluris en LLB (PU vir CHO, internasionale program vir uitvoerende beampies (INSEAD Business School); aangestel vir 'n driejaarttermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Vergoedingskomitee | Uitvoerende Komitee van die Raad | Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Beleggingskomitee | Studentetoesigkomitee | Institusionele Forum | Een jaar en ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

29 - 72%

Direkteurskappe

Yellowstone Trust | Vaalrivier Steiltes | Pegasus Alumni Trust | Erf 549 (Edms) Bpk



22. PROF AL COMBRINK (73)

Aangewys deur die Konvokasie

Kwalifikasies

BA, BAHons in Engels, MA in Engels, DLitt in Engels (PU vir CHO) en hoëonderwysdiploma (Unisa); aangestel vir 'n driejaarttermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Twee maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

8 - 75%

Direkteurskappe

Geen



23. MNR W HUMAN

(32)

Aangewys deur die Konvokasie

Kwalifikasies

BA LLB en MPhil (NWU); aangestel vir 'n driejaarttermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Tegnologie en Inligting | Batekomitee | Innovation Highway-adviesraad | Een jaar en ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

11 - 91%

Direkteurskappe

Skole- ondersteuning



24. MNR C MULDER

(33)

Aangewys deur die Konvokasie

Kwalifikasies

BA Kommunikasiestudies (NWU), BSc IT (NWU)

Raadskomitee en totale diensjare

Transformasieoorrigkomitee | Studentetoesigkomitee | Ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

4 - 100%

Direkteurskappe

Geen



25. MNR LN ZIBI

(38)

Aangewys vanuit die geledere van die universiteit se gemeenskapsleiers

Kwalifikasies

Matriek, bemarkingsbestuur (onvoltooid), sertifikaat in bemarking (IMM), opleiding in handelsmerkstrategie (LMVH Brand Training); aangestel vir 'n driejaarttermyn van 2017 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Transformasieoorrigkomitee | Senaat | Batekomitee | Studentetoesigkomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Onafhanklike Studenteverkiesingskomitee | Senaat | Een jaar en ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

22 - 95%

Direkteurskappe

Amahlubi Chairman's Foundation | Khayakhulu Holdings | Indlela Training | Indlela Distribution | Indlela Renewables

Ontmoet ons Raadslede



**26. EERW DP
DINKEBOGILE**

(64)

Aangewys vanuit die geledere van die universiteit se gemeenskapsleiers

Kwalifikasies

Diploma in Teologie (St Peters-kollege), meestersgraad in Christelike onderwys (MACE) (USA-Virginia- Teologiese Kollege); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Institusionele Forum | Twee jaar en ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

17 - 94%

Direkteurskappe

Geen



27. MNR I KLYNSMITH

(68)

Aangewys vanuit die geledere van die universiteit se gemeenskapsleiers

Kwalifikasies

Blur et Comm en LLB (PU vir CHO), diploma in menseregte (Universiteit Johannesburg); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

Uitvoerende Komitee van die Raad | Finansiële Komitee | Batekomitee | Twee jaar en een maand van tweede termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

20 - 95%

Direkteurskappe

Geen



28. DR MB TYOBeka

(44)

Aangestel deur die Raad vir spesifieke kundigheid

Kwalifikasies

BScEd en MSc (Toegepaste Stralingswetenskap en Tegnologie) (Universiteit van Noordwes), MSc and PhD (Kerningeniuswese) (Penn-staatsuniversiteit, VSA), MSc (Bestuur) (Colorado-Tegniese Universiteit, VSA); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Uitvoerende Komitee van die Raad | Finansiële Komitee | Vergoedingskomitee | Eretoekenningskomitee | Een jaar en een maand van tweede termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

25 - 88%

Direkteurskappe

Geen



29. MNR A REDELINGHUIS

(69)

Aangestel deur die Raad vir spesifieke kundigheid

Kwalifikasies

MCom (PU vir CHO), GR (SA); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Vergoedingskomitee | Twee jaar en ses maande van eerste termyn verstrekke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

18 - 94%

Direkteurskappe

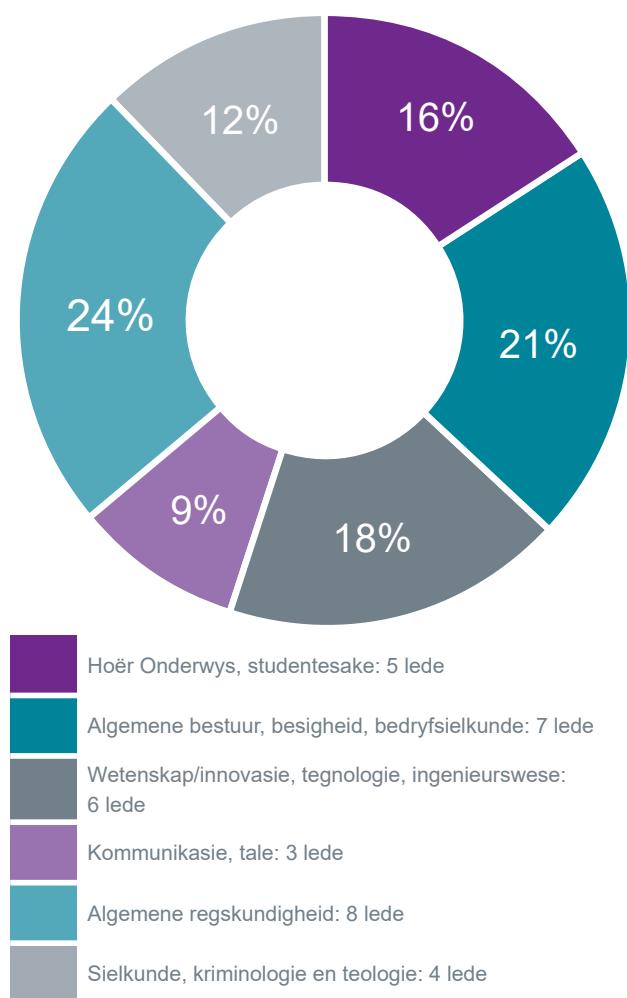
ATKV Sake (Edms) Bpk

30. VAKANT

Aangestel deur die Raad vir spesifieke kundigheid

Verskeidenheid van vaardighede en ervaring

Ons Raadslede beskik oor 'n verskeidenheid van vaardighede en ervaring. Hul vakgebiede word hieronder aangedui:



Die UK het 'n Vaardigheidstaakspan tot stand gebring wat aan lidmaatskapgroepse sal aandui wat die gewenste vaardighede en demografie is wanneer potensiële nuwe Raadslede genomineer word.

In November 2018 het die Raad besluit dat die volgende vaardighede op die NWU-Raad verteenwoordig moet wees (die gekleurde blokkies dui op die vaardighede wat benadruk moet word):

1	Algemene regskundigheid
2	Omgewings-, grond- en inheemse reg
3	Kundigheid oor globale betrokkenheid
4	Kundigheid oor statistiek
5	Kundigheid oor ouditkunde en rekeningkunde
6	Beleggingskundigheid
7	Fondsverwingskundigheid
8	Kundigheid oor finansies en besigheid (medium tot makro-onderneming)
9	Besigheidsadministrasie en/of -strategie
10	Kundigheid oor korporatiewe bestuur en etiek
11	Kundigheid oor korporatiewe kommunikasie
12	Inligtingstegnologie
13	Kundigheid oor tegnologieoordrag
14	Hoë en positiewe openbare profiel – wetenskap
15	Hoë en positiewe openbare profiel – gemeenskapsbetrokkenheid
16	Kunste-/mensebestuur

Raadsbesluite met 'n impak op waardeskepping

Die volgende tabel gee 'n oorsig van die belangrikste waardeskeppende besluite wat die Raad in 2018 geneem het, en gee ook 'n aanduiding van hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping kan beïnvloed.

Belangrike korporatiewebestuursbesluite wat die Raad in 2018 geneem het	
Nuwe NWU-strategie (2015 tot 2025) en die gevolelike struktuur	
In Junie 2018 het ons as Raad 'n verslag aangevra oor alle kostes verbonde aan die herstrukturieringsproses wat in 2017 van stapel gestuur is. Ons het daarop gewys dat kostberekening slegs in terme van rande en sente aangedui kon word; nie in terme van voordele wat dit vir die instansie inhoud nie. Die totale koste van die herstrukturering was R40 193 436,61.	
Hoe hierdie besluite waardeskepping affekteer	
As Raad glo ons dat die implementering van die nuwe strategie, struktuur en handelsmerk sal help gestalte gee aan die NWU se kort-, medium- en langtermynbedrywighede en doeltreffendheid. Dit sal ook bydra tot die verwesenliking van die NWU se strategiese agenda, terwyl die hersiene Statuut 'n instaatstellende omgewing sal bied.	

Belangrike korporatiewebestuursbesluite wat die Raad in 2018 geneem het

Beleide en reëls

'n Beleidsverfyningskomitee is tot stand gebring om die opstel van beleide en reëls vir ons goedkeuring te finaliseer, voortspruitend uit die nuwe Statut. Met die oog daarop om voldoening aan nasionale direktiewe te verseker en om moontlike risiko's teen te werk wat die universiteit in die gesig staar, het ons 19 beleide goedgekeur (hetsy hersien of nuut).

Hoe hierdie besluite waardeskepping affekteer

Die NWU se suksesmodel is 'n aanduiding van die universiteit se verbintenis om gebruik te maak van strategieë en transformerende praktyke wat verantwoordelik is, maar nie wegskram van risiko nie. Ingevolge hierdie onderneming en die voorskrifte van die Statut is die universiteit voortdurend besig om beleide en reëls op te stel en te hersien.

Belangrike korporatiewebestuursbesluite wat die Raad in 2018 geneem het

Finansiële angeleenthede

- Ons as Raad het die Geouditeerde Finansiële State vir 2017, die Finansiële Oorsig 2017, en die Infrastruktuur- en Doeltreffendheidsbefondsing-aansoek, soos versoek deur die DHO, goedgekeur.
- Wat die NWU-Pensioenfonds aanbetrif, het ons die volgende beginselbesluit geneem:
 - Dat omskepbare bates verskans word teen 'n afname in reële opbrengs; en
 - dat die Werkgewer-surplusrekening gebruik word om die omskeppingsresultate te bereik.
- Ons het die begroting vir 2019 goedgekeur, en gewys op die aansienlike risiko ná die waarskuwing deur die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHO) dat die 2019/2020-begrottingsbefondsing nie gapingsbefondsing sou insluit nie. 'n Voorlegging is aan die DHO gemaak om die gapingsbefondsing vir twee tot drie jaar te behou.

Hoe hierdie besluite waardeskepping affekteer

Ons glo dat die regte korttermynbesluite geneem is om die universiteit in staat te stel om die doelwitte in die Jaarlikse Prestasieplan te verwesenlik en om voort te gaan met die strategiese agenda.

Die Raad het egter kommer uitgespreek oor die medium- tot langtermyngevolge wat die nasionale onsekerhede – veral wat betref die befondsing van openbare hoër onderwys – vir die volhoubaarheid van hoër onderwys in Suid-Afrika inhou.

Belangrike korporatiewebestuursbesluite wat die Raad in 2018 geneem het

Goedkeuring van tenders

- Die Raad het die tender goedgekeur wat aan Amorispan toegeken is vir 576 beddens teen 'n koste van R54 636 762,55 – eskalasie ingesluit.
- Die kontrak met Ciaratouch vir fase 1 vir 360 beddens is verleng teen 'n totale koste van R29 451 239,87, eskalasie ingesluit, onderhewig aan verdere onderhandelings.
- 'n Tender is goedgekeur vir Tsebo Solutions Group (Pty) Ltd vir een jaar (hernubaar vir 'n verdere twee jaar) teen 'n totale koste van R42 491 179,72 BTW ingesluit, maar eskalasie uitgesluit.
- Die Raad het goedgekeur dat projek "MAIN04 17/18 – Opgradering interne dienste, laboratoriumwerkruimtes, gebou G16 op die Potchefstroomkampus" met 'n addisionele R6 miljoen befonds word.
- Die verouderende Studente-inligtingstelsel moes vervang word. Die Raad het gevolglik die 2019-begroting van R14,4 goedgekeur vir die ontwikkeling en instandhouding van die administratiewe ekosisteem (OpenCollab).

Hoe hierdie besluite waardeskepping affekteer

Die Raad verseker dat die universiteit dienste verkry deur middel van 'n proses wat regverdig, billik, deursigtig en kostedoeltreffend is, terwyl dit ook die bereiking van transformasiedoelwitte verseker.

Ons is tevreden dat die tenders wat toegeken is, wel voldoen het aan die beginsels soos neergelê in die betrokke wetgewing.

NOTA

Die lys beleide wat die Raad goedgekeur het, is hier beskikbaar:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

Belangrike korporatiewebestuursbesluite wat die Raad in 2018 geneem het

Aanstelling van ampsbekleërs

Ons het die proses bestuur vir die aanstelling van senior ampsbekleërs:

- Die ampstermy van prof JJ Janse van Rensburg as adjunkhoof is verleng van 1 Julie 2018 tot 31 Desember 2018.
- 'n Bemiddelingsproses tussen die NWU en die uitvoerende direkteur vir mense en kultuur is afgehandel en 'n skikkingsooreenkoms is op 11 Julie 2018 onderteken.
- Ons het goedkeuring gegee vir die benoeming en verkiesing van 'n kanselier vir die NWU, aangesien die ampstermy van die huidige kanselier in September 2019 verstryk.
- Ons was verantwoordelik vir die totstandbrenging van 'n keuringspaneel vir die aanstelling van 'n uitvoerende direkteur vir studentelewe, aangesien die huidige uitvoerende direkteur aan die einde van Desember 2018 bedank het.
- Voorts het ons die volgende aanstellings goedgekeur:
 - Prof DM Balia as adjunk-visekanselier vir toegewese funksies en kampusbedrywighede, Potchefstroomkampus, vir 'n termyn van vyf jaar (verlengbaar), vanaf 1 Januarie 2019.
 - Dr M Singh as uitvoerende direkteur vir mense en kultuur vir 'n tydperk van vier jaar, vanaf 1 Oktober 2018.
 - Prof Linda du Plessis as adjunkhoof vir die tydperk van 1 Januarie 2019 tot 31 Augustus 2020.

Hoe hierdie besluite waardeskepping affekteer

Ons het seker gemaak dat die aanwysing van hierdie ampsdraers in ooreenstemming was met die nuwe NWU-strategie 2015 tot 2025 en die goedgekeurde Statuut.

Die kaliber van die nuwe aanstellings is van sleutelbelang vir die bereiking van die NWU se strategiese doelstellings.

Belangrike korporatiewebestuursbesluite wat die Raad in 2018 geneem het

Korporatiewebestuursaangeleenthede

- Op 21 September 2018 het ons die proses goedgekeur vir die verfyning van die benoemings- en verkiesingsproses van Raadslede in ooreenstemming met paragraaf 4.2 van die Statuut.
- Ons het ook die hersiene opdragte van 11 Raadskomitees goedgekeur.
- PricewaterhouseCoopers (PWC) is aangestel as eksterne ouditeurs vir die NWU, jaarliks hernaar vir 'n maksimum tydperk van vyf jaar.
- Mn TC Kgomo is op 21 September 2018 as ondervoorsitter van die Raad verkieks.
- Ons het die UK se aanbeveling aanvaar aangaande besluitneming deur die Raad. Die UK het die reël van "algemene konsensus" vertolk as die nie-oprekordstelling van die minderheidstem. Indien oprekordstelling van die minderheidstem wel vereis word, word die saak deur die voorsitter tot stemming gebring deur die opsteek van hande.

Hoe hierdie besluite waardeskepping affekteer

Deur gesonde korporatiewebestuursbeginsels en -praktyke skep ons 'n etiese omgewing waarbinne die NWU sy strategie kan verwesenlik.

Vergoeding van ekstern verkose Raadslede

In 2009 het ons (as Raad) besluit om 'n honorarium te betaal aan eksterne lede van die Raad, Raadskomitees en ander statutêre liggeme. Die honorarium word beskou as 'n blyk van die NWU se waardering vir die lede se tyd en moeite.

Die honorarium word twee maal per jaar, in Augustus en Desember, uitbetaal. Die bedrag is gekoppel aan die universiteit se jaarlikse lewenskosteaanpassingsproses, wat deur die Vergoedingskomitee goedgekeur word voor implementering.

Die volgende tabel toon die honorariums wat betaal word vir elke vergadering wat bygewoon word.

Eksterne Raadslid	R3 090
Raadsaangewese eksterne kundige in 'n struktuur, maar nie 'n Raadslid nie	R3 890
Voorsitter van 'n Raadskomitee	R3 890
Ondervoorsitter van die Raad	R3 890
Raadsvoorsitter	R5 700
Raadsvoorsitter of ondervoorsitter as 'n gewone lid van die struktuur	R3 090

NOTA

Die name van die komitees is hier beskikbaar:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

King IV as rigtinggewende raamwerk vir waardeskepping deur korporatiewe bestuur

King IV het op 1 April 2017 in werking getree en het aanleiding gegee tot 'n interne belyningsproses om, soos hieronder aangedui, voldoening te verseker.

KING IV-vereiste	<IR> inhoudelement	Relevante korporatiewebestuurstruktuur
Leierskap en etiek	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge; korporatiewe bestuur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Raad ▶ Sosiale en Etiekkomitee
Prestasie en verslagdoening	Strategie en hulpbrontoewysing; prestasie; vooruitskouing	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uitvoerende Komitee ▶ Finansiële Komitee ▶ Senaat ▶ Raad
Korporatiewebestuurstruktuur en delegering	Korporatiewe bestuur en vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Raad ▶ Uitvoerende Komitee ▶ Vergoedingskomitee
Risiko's en geleenthede	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge; risiko en geleenthed	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee ▶ Senaat ▶ Raad
Tegnologie en inligting	Korporatiewe bestuur, risiko en geleenthed; strategie en hulpbrontoewysing	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Tegnologie en Inligting ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee ▶ Uitvoerende Komitee ▶ Raad
Nakoming	Korporatiewe bestuur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee
Vergoeding	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge; vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vergoedingskomitee ▶ Eretoekenningskomitee ▶ Raad
Gerusstelling	Korporatiewe bestuur; grondslag van opstelling en aanbieding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee ▶ Finansiële Komitee ▶ Senaat ▶ Raad
Belanghebber-verhoudinge	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid ▶ Transformasie-oorsigkomitee ▶ Studentetoesigkomitee ▶ Institutionele Forum ▶ Verteenwoordigende Studenteraad ▶ Konvokasie ▶ Raad van Donateurs ▶ Raad ▶ Sosiale en Etiekkomitee

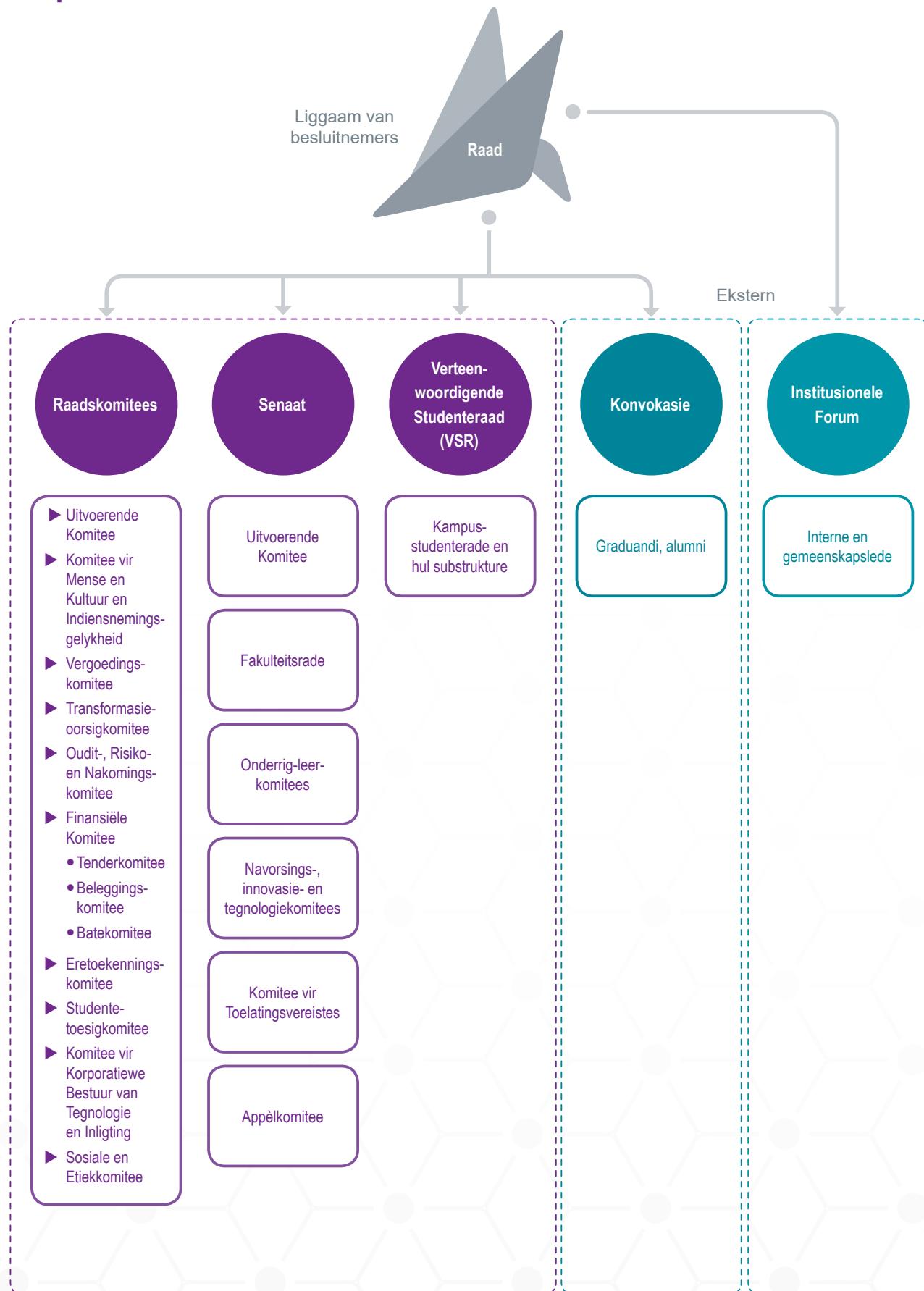
NOTA

'n Volledige lys Raadsverklarings is hier bekikbaar:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

Korporatiewebestuurstrukture van die NWU





Waardeskepping deur Raadskomiteewerk

Soos vroeër aangedui, het die Raad komitees tot stand gebring om behulpsaam te wees met die verrigting van sy funksies.

Al hierdie komitees is formeel saamgestel, het 'n duidelike opdrag en bestaan uit 'n meerderheid van Raadslede wat nie werknemers of studente van 'n openbare

hoëronderwysinstellings is nie. Die komitees is onder voorsitterskap van 'n eksterne onafhanklike lid wat die nodige kundigheid en vaardighede het.

Die prominentste van hierdie komitees is die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee, die Finansiële Komitee en die Vergoedingskomitee.

Volhoubaarheid as waardetoevoeging



"By die NWU definieer ons volhoubaarheid as die vermoë van die NWU om in die kort, medium en lang termyn waarde te skep deur die bevordering van 'n belanghebber-inklusiewe benadering tot die ontwikkeling van 'n strategiese respons op die risiko's en geleenthede wat die universiteit in die gesig staar. Ons oorweeg wesenlike aangeleenthede, hetsy finansiële of nie-finansiële van aard. Verwys na bladsy 3 vir ons wesenlikheidsbepalingsproses."

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 20 Junie 2019



Wesenlike aangeleenthede van 'n maatskaplike en omgewingsaard is net so belangrik soos finansiële en ekonomiese aangeleenthede vir die bepaling van die oorhoofse waarde wat die NWU skep.

Die vyfaar-strategiese plan en die besigheidsplan vir die implementering van die strategie is 'n integrale deel van die waardeskeppingsproses en die versekering van ons volhoubaarheid. Die vyf langtermyndoelwitte en die vier instaatstellers van die NWU-strategie 2015-2025 (soos op bladsy 42) getuig van die universiteit se verbintenis in hierdie verband.

Etiek in aksie by die NWU



"Die NWU se Etiese Kode verbind die universiteit tot die hoogste standaarde van integriteit, gedrag en etiek in sy interaksie met alle belanghebbers en die samelewning in die breë.

Ons verwag van Raadslede en personeel om die NWU se etiese verpligtinge na te kom sodat besigheid bedryf kan word deur regverdig kommersiële mededingingspraktyke te gebruik.

Die waardestelling in die NWU-strategie 2015 tot 2025

bepaal dat die NWU betrokke personeel en studente sal oplewer wat gekenmerk word deur die waardes wat gebaseer is op die grondwetlike waardes van menswaardigheid, gelykheid en vryheid:

- ▶ Etiek in alle strewes
- ▶ Akademiese integriteit
- ▶ Akademiese vryheid en vryheid van wetenskaplike navorsing
- ▶ Verantwoordelikheid, aanspreeklikheid, regverdigheid en deursigtigheid
- ▶ Entoesiasme oor diversiteit."

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 20 Junie 2019



Etiese leierskap en korporatiewe burgerskap

In ooreenstemming met ons waardestelling is die universiteit se leierskap op alle vlakke van korporatiewe bestuur en bestuur gebaseer op integriteit.

Hoewel ons redelike gerustheid daaroor het dat alle korporatiewebestuur- en bestuurstrukture aan die NWU steeds streef na volhoubare ekonomiese, maatskaplike en omgewingsprestasie, besef ons ook dat besluite wat by die universiteit geneem word negatiewe gevolge kan hê.

Om 'n omgewing te skep wat bevorderlik is vir die bekamping van enige moontlike negatiewe uitsette oor finansiële, samelewings- en omgewingspraktyke is die nodige beleide en reëls goedgekeur, en word dit tans geïmplementeer om ons te help om sodanige uitdagings te bestuur.

Gedragshandleiding vir personeel

Die NWU is verbind tot harmonieuze werkplekverhoudinge, regverdige arbeidspraktyke, wedersydse respek, regverdigheid en doeltreffende bedrywighede. Om hieraan gevolg te gee, het die NWU 'n Gedragshandleiding voortspruitend uit die Gedragsbeleid.

Wat gebeur het

Tugmaatreëls is ingestel teen 48 werknemers van die NWU. Altesaam 34 gevalle was van so 'n ernstig aard dat universiteitsverhore gehou moes word waar ontslag 'n toepaslike strafmaatreël sou kon wees. Slegs vyf werknemers is summier ontslaan terwyl drie wedersydse skeidingssooreenkoms met drie werknemers bereik is – wat bedank het.

Nog drie werknemers is onskuldig bevind. In die ander gefinaliseerde gevalle het die werknemers skriftelike waarskuwings ontvang.

Vyftien KVBA-gevalle is suksesvol hanteer.

Drie gevallen van seksuele teistering is aangemeld en tugmaatreëls is ingestel teen die betrokke werknemers. Een werknemer is ontslaan en twee is onskuldig bevind.

Ombudkantoor vir taal

Die benadering van die Taaldirektoraat is om taalaangeleenthede op te los so naby as moontlik aan waar dit ontstaan het en om dit nie te laat eskaleer nie.

Kwessies kan aangemeld word by die Ombudsman in die Taaldirektoraat via enige van die NWU se rapporteringskanale of direk via 'n e-pos aan die Ombud. Aangemelde kwessies word ondersoek, opgelos en oor verslag gedoen.

Wat gebeur het

Daar was geen kwessies wat geëskaleer is tot amptelike taalombudsklagtes nie, maar 'n aantal navrae is opgelos, meestal deur die betrokke party(e) in te lig oor die doelstellings en implementering van ons funksioneel meertalige taalplan.

Die noemenswaardigste hiervan was 'n navraag van die Nasionale Staatsaanklaer met betrekking tot aspekte van die NWU se taalbeleid, waarop gereageer is.

Seksuele teistering

Die NWU is daartoe verbind om 'n veilige werksomgewing te skep wat vry is van die vrees vir seksuele teistering.

Wat gebeur het

Geen klagtes in verband met seksuele teistering is gedurende 2018 na die ombudspersoon vir seksuele teistering verwys nie, maar die NWU se Menseregtekomitee het één sodanige saak hanteer.

Kwessies wat deur werknemers of die publiek gerapporteer is

Ingevolge die Beleid oor die Aanmelding van Wanadministrasie en Ongerymdhede en die Beskerming van Openbaarmaking is 'n aantal aanmeldings ontvang via aanmeldingsbussies wat op die kampusse geplaas is.

Wat gebeur het

In ses van hierdie gevallen is 'n amptelike saak geopen vir verdere ondersoek deur Interne Audit. Daarteenoor is ses sake in 2017 geopen ná verslae van beweerde ongerymdhede. Die ander is ontvang via interne versoek en/of verwysings.

Voortgaande ondersoek

Interne Audit speel 'n belangrike rol in die voortgaande ondersoek na vermeende ongerymdhede.

Wat gebeur het

Van die ondersoek wat in 2017 van stapel gestuur is, is agt voltooi, terwyl 22 in proses was. In 2018 is vyf ondersoek van stapel gestuur, terwyl 23 in proses was.



Bekamping van bedrog

Interne Oudit het verskeie ondersoeke aan 'n vervolgingsgesag oorhandig ná verifikasie van feite, en verskeie bedrogbewusmakingssessies is op die kampusse gehou.

Wat gebeur het

Gedurende die afgelope twee jaar is ondersoeke na persoonlike uitgawes/wanvoorstelling van fakture aan die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPS) oorhandig. In 2017 was die bedrag/raming R43 218, en in 2018 was dit R655 959.

In 2018 is ondersoeke na wanaanwending van fondse ook aan die SAPS oorhandig (bedrag/raming: R498 833).

Inlyn met die universiteit se Teenbedrogstrategie is verskeie bedrogbewusmakingssessies op al drie kampusse gehou.

'n Nuwe e-poskanaal vir die aanmelding van bedrog, report-fraud@nwu.ac.za, is ook geïmplementeer.

Nakoming van wette en regulasies

Die Nakomingskomitee, 'n subkomitee van die Universiteitsbestuurskomitee (UBK), koördineer alle nakomingsaktiwiteite en doen dan daaroor verslag. Die UBK dien die verslae in by die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee, wat daarna dienooreenkomsig aan die Raad verslag doen.

Wat gebeur het

Tydens 'n assessering in 2017 is voldoening aan die volgende stukke wetgewing geassesseer: die Wet op die Nasionale Finansiëlehulpskema vir Studente, Wet op Indiensnemingsgelykheid, Wet op Intellekturele Eiendomsregte uit Openbaar Gefinansierde Navorsing en Ontwikkeling, Wet op Breedgebaseerde Swart Ekonomiese Bemagtiging, Wet op Hoër Onderwys, Nasionale Wet op Gesondheid, en die Wet op Elektroniese Kommunikasie en Transaksies.

'n Personeellid moniteer nakoming op 'n deurlopende basis, en Exclaim-nakomingsagteware word gebruik vir nakomingsassessering en -monitering. 'n Nakomingsbeleid is opgestel en by die Nakomingskomitee ter tafel gelê vir insette.

Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting-versoeke

Die NWU onderskryf die Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting (WBTI) ten volle.

Wat gebeur het

In Januarie 2018 is die inligtingshandleiding vir die 14de keer bygewerk en is afskrifte na die Suid-Afrikaanse Menseregtekommisie (SAMRK) gestuur.

Volgens die Wet is die handleiding beskikbaar in drie tale (Engels, Afrikaans en Setswana) en word dit op 'n NWU-webblad gepubliseer. Die handleiding verskaf inligting oor die bevordering van toegang tot inligting en die beskerming van persoonlike inligting.

Die verpligte artikel 32-verslag is ook aan die SAMRK gelewer.

Die verslag was vir die tydperk April 2017 tot April 2018, waartydens 96 versoek ontvang is en 82 in die geheel toegestaan is. Nege versoek is in die geheel geweier, en in al nege gevalle van weierung was die besluit gebaseer op artikel 63 – verpligte beskerming van 'n derde party wat 'n natuurlike persoon is.

Geïntegreerde gerusstelling

'n Gekombineerde Gerusstellingsforum (GGF) bestaan reeds sedert 2012 en het sy funksionering met King IV belyn. Die forum se oogmerk is om die risikoblootstelling van die universiteit te bestuur en te beperk, en om gerusstelling te voorsien.

Wat gebeur het

Die GGF het 'n toereikende en doeltreffende beheeromgewing verskaf, die integriteit van verslae vir beter besluitneming verseker, en 'n gerusstellingsmodel tot stand gebring:

Die forum het ook die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee gehelp om uitvoering te gee aan sy verantwoordelikheid om gerusstelling aan die Raad te voorsien. Dit het spesifiek gerusstelling voorsien dat die universiteit se risikobestuurs-, risikobeheer- en korporatiewebestuursprosesse die nodige aandag geniet.

Daarbenewens het die GGF ook 'n bydrae gelewer tot die optimalisering van die risikoversekeringsdekking wat verkry word van die onderskeie voorsieners van gerusstelling. Hierdie verskaffers sluit in bestuurs- en gespesialiseerde funksies binne die universiteit, sowel as Interne Oudit en eksterne voorsieners van gerusstelling (soos eksterne ouditfunksie en statutêre liggeme).

Institutionele Forum: rentmeester van goeie korporatiewe bestuur

Saam met die Raad dien die Institutionele Forum as rentmeester van goeie korporatiewe bestuur en deur die Raad te adviseer en by te staan, help die forum om waarde te skep vir belanghebbers.

Die Institutionele Forum kan tot 25 lede hê, wat 'n groot verskeidenheid belanggroepes verteenwoordig. Lede sluit in verteenwoordigers van die Raad, die universiteit se Bestuurskomitee, Senaat, akademiese personeel, 'n erkende vakbond, ondersteuningspersoneel, die verteenwoordigende kampusstudenteraade, die NWU-Konvokasie en lede met spesiale kundigheid.

Wat gebeur het

Die Institutionele Forum het insette gelewer oor die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) se konsepbeleid en Strategieraamwerk oor Geslagsgebaseerde Geweld in Hoër Onderwys.

Die forum (in die geheel of verteenwoordig deur sommige individuele lede) het advies gegee oor die aanstelling van drie institutionele bestuurslede.

Hulle is prof L du Plessis (adjunkhoof vir 2019), dr Mala Singh (uitvoerende direkteur vir mense en kultuur) en prof D Balia (adjunk-visekanselier vir toegewese funksies en kampusbedrywighede in Potchefstroom).

Die forum het ook advies gegee oor die keuringspanele wat saamgestel is om te beraadslaag oor die aanstelling van uitvoerende dekane en adjunkdekane van sewe NWU-fakulteite, wie se aanstelling 'n belangrike stap in die implementering van ons strategie was.

Menseregte maak saak

Die NWU se Menseregtekomitee het vyf aangemelde gevalle hanteer: drie moontlike gevalle van rassisme, één van kuberafkhouery en één van seksuele teistering.

Die Institutionele Forum het verskeie menseregte-aktiwiteite bespreek en daarop gewys dat menseregte-bewustheidsprojekte deel sal uitmaak van 2019 se Registrasie- en Oriënteringsprogram. Hulle het voorgestel dat dieselfde konsep ingesluit word in die induksieprogram vir nuwe personeellede.

"Dit is belangrik dat behoorlik toegeruste individue in korporatiewebestuursliggame aangestel moet word en dat etiese waardes en goeie korporatiewebestuursbeginsels kernaspekte moet bly van hoe hierdie liggame hul sake bedryf."

• kyk hoe hulle uitstyl •



Voorsitter van NWU-Raad lei internasionale kernkragkonvensie

Die NWU Raad se voorsitter, dr Bismark Tyobeka, het Suid-Afrika se banier hoog gehou op die gebied van atoomenergie.

Dit het hy gedoen toe hy as voorsitter by die oorsigvergadering van die sesde gesamentlike konvensie van die Internasionale Atoomenergieagentskap (IAEA) opgetree het. Die vergadering oor die veiligheid van die bestuur van gebruikte brandstof en die veiligheid van die bestuur van radioaktiewe afval het van 21 Mei tot 1 Junie 2018 in Wene, Oostenryk plaasgevind.

Bismark, 'n alumnus van die Mafikengkampus en die hoof-uitvoerende beampte van die Suid-Afrikaanse Nasionale Kernreguleerde, is in Mei 2017 as voorsitter van die oorsigvergadering van die sesde IAEA gesamentlike konvensie verkies en het in hierdie hoedanigheid by die vergadering in Wene opgetree.

NOTA

Die Institutionele Forum se volledige verslag kan hier gelees word:



Indien u aanlyn lees,
klik op die QR-kode.

AANSPORINGSMAATREËLS VIR WAARDESKEPPING



Ons beskou ons mensekapitaal – en spesifiek ons personeel – as een van ons grootste bates. Sonder gemotiveerde, goed presterende werkemers kan ons nie ons strategie verwesenlik en waarde vir onsself en ons belanghebbers skep nie.

Een manier om ons personeel te motiveer, is deur aantreklike aansporingsmaatreëls wat waarde vir hulle skep. Deur regverdige en volhoubare aansporings skep ons 'n oortuigende werkemeraardeproposisie om hoëgehaltewerkemers te lok en te behou.

Ons skep 'n omgewing wat uitnemende prestasie aanmoedig en volg 'n geïntegreerde prestasiebestuursbenadering om erkenning te gee aan uitnemende organisatoriese, span- en individuele prestasie.

Vergoedingsmengsel

Ons gebruik 'n toepaslike vergoedingsmengsel (veranderlike en vaste elemente) om skaars en kritieke vaardighede te lok en te behou, wat monetêre sowel as nie-monetêre belonings insluit. Ons belyn ook al die komponente van vergoeding met ons strategie, besigheidspesifieke waardedrywers en die NWU-waardes.

Wat gewaarborgde betaling aanbetref, het ons 'n jaarlikse normeringsproses om voortgesette mededingendheid te verseker. 'n Werknemerbydrae van 7,5%, plus hul keuse van werkgewerbydrae, maak die totale bydrae tot die pensioenfonds uit. (Werkemers kan kies tussen 'n werkgewerbydrae van 12%, 15%, 17,5% of 20%.)

Ons gebruik veranderlike betaling om prestasie te moniteer en aan te moedig, asook instrumente soos prestasiebonusse en individuele vergoedingshersiening en verskeie ander waardetoevoegende toelaes.

Vergoedingsbestuur

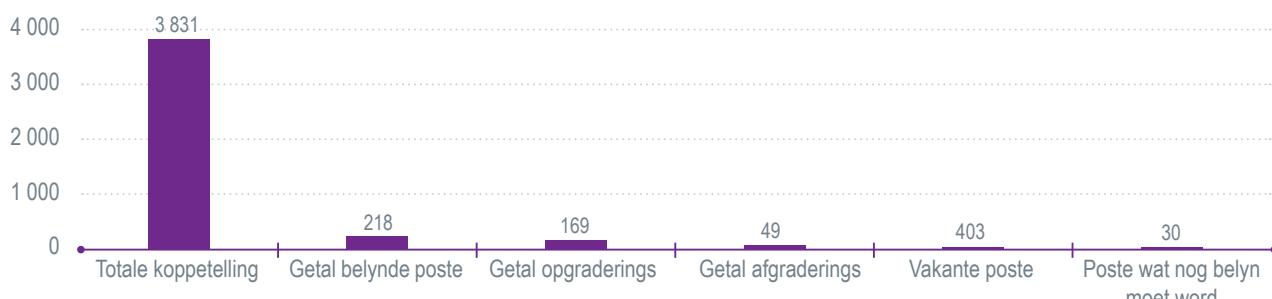
Die NWU-Raad gee uitvoering aan sy toesighoudingsfunksie vir vergoeding deur die Vergoedingskomitee. Hierdie komitee is terdeë bewus van hoe die verskille in inkomste regverdige en verantwoordelike vergoeding beïnvloed, en dat dit 'n prioriteit is met die posisionering van ons universiteit as 'n waardetoevoegende instansie vir werkemers en ander belanghebbers.

Wat vergoedingsbestuur aanbetref, het ons beginsels ontwikkel vir die implementering van die uitkoms van die posbelynngsproses wat in 2017 afgehandel is.

Daarbenewens streef ons voortdurend na pariteit, d.w.s. gelyke betaling vir gelyke waarde. In 2018 het ons seker gemaak dat alle geïdentifiseerde poste regoor die universiteit belyn was.

Die volgende tabel toon die uitkoms van die posbelynng wat voortspruit uit die herstrukturering.

Uitkoms van posbelynng



NOTA

Dit hou verband met een van die uitdagings in ons eksterne omgewing, naamlik die tekort aan akademiese personeel. Dit vind ook aansluiting by risiko nommer 3, wat oor risiko's in die akademiese omgewing gaan.

Ons het ook die beginsels vir individuele vergoeding hersien en prioriteit gegee aan skaars en kritieke vaardighede. Ten einde waarde te handhaaf en 'n goed presterende organisasie te verseker, het ons die prestasiebonusproses geoptimaliseer.

Die bestuur het 'n algemene lewenskostaanpassing (LKA) van 6,6% goedgekeur, met 'n bykomende 0,2% as eenmalige kontantkomponent.

Die Raad se Vergoedingskomitee het 'n Konsepvergoedingsfilosofie goedgekeur, wat as riglyn sal dien vir ons aan-sporsinisiatiewe en dit duidelik sal maak hoe ons te werk moet gaan om sleuteltalent te lok.

Kontrakte met bestuurslede

Ingevolge ons Statuut is die Raad verantwoordelik vir die proses om ons senior ampsdraers aan te stel, naamlik die visekanselier, adjunk-visekanseliers, die registrator, uitvoerende direkteurs en adjunk-visekanseliers vir toewysbare funksies en kampusbedrywighede.

Die volgende aanstellings is gedurende 2018 gemaak:

Posisie	Aanstellingsdatum	Posbekleer	Rede vir vakature
Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur	1 Oktober 2018	Dr Mala Singh	Vorige posbekleer het bedank
Adjunk-visekanselier: Toegewese Funksies en Kampusbedrywighede, Potchefstroom	1 Januarie 2019	Prof Daryl Balia	Vorige posbekleer het afgetree

Die huidige jaar se aansporings: Universiteitsbestuurskomitee

Geannualiseerde bruto vergoeding aan Universiteitsbestuur (uitgesonderd buitengewone betalings - wat 'n jaarlikse totaal van R249 999 oorskry)

Naam	Amp beklee	Basisse salaris	Diens- voordele	Ander betalings / toelaes	Total koste vir NWU 2018	Total koste vir NWU 2017
		R'000	R'000	R'000	R'000	R'000
Prof ND Kgwadi	Visekanselier en Hoof	2 792	306	433	3 532	3 562
Prof JJ Janse van Rensburg	Adjunkhoof en Adjunk-visekanselier: Kampusbedrywighede (Potchefstroom)	2 232	26	206	2 463	2 670
Prof MM Verhoef	Registrator	1 865	305	251	2 421	2 443
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite	1 916	238	230	2 384	2 419
Prof LA du Plessis	Adjunk-visekanselier: Beplanning en Kampusbedrywighede (Vaaldriehoek)	1 846	254	202	2 302	2 237
Mnr KJ Oagile *	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur	1 604	295	323	2 223	2 079
Prof RJ Balfour #	Adjunk-visekanselier: Onderrig en Leer	1 611	316	282	2 208	2 274
Prof ME Phaswana-Mafuya #	Adjunk-visekanselier: Navorsing en Innovasie	1 816	192	105	2 113	1 913
Prof BMP Setlalentoa	Adjunk-visekanselier: Kampusbedrywighede (Mafikeng)	1 657	184	252	2 094	0
Mnr NC Manoko	Uitvoerende Direkteur: Korporatiewe Verhoudinge en Bemarking	1 477	173	285	1 935	1 850
Dr V Singh *	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur	1 532	275	86	1 893	0
Prof LL Lalendle #	Uitvoerende Direkteur: Studentelewe	1 364	159	349	1 871	1 959
Prof F van Niekerk #	Adjunk-visekanselier: Navorsing en Innovasie	0	0	0	0	2 515
Prof MJ Oosthuizen #	Adjunk-visekanselier: Onderrig en Leer	0	0	0	0	2 348
Prof M Davhana-Maselesele #	Adjunk-visekanselier: Kampusbedrywighede (Mafikeng)	0	0	0	0	2 329
Totaal		21 712	2 723	3 004	27 439	30 598

* Bestuurslid nie vir volle jaar in diens nie - 2018. Vergoeding geannualiseer.

Bestuurslid nie vir volle jaar in diens nie - 2017. Vergoeding geannualiseer.

Dit sluit jaarlikse vergoeding, heffings, bonusse en, in die geval van die visekanselier, behuisingsvoordele in.

Getal senior personeellede 2018: 11 (2017: 11).

Eksterne lede se honorariums

Eksterne lede van die Raad, Raadskomitees en ander statutêre liggeme ontvang 'n honorarium as 'n blyk van ons waardering vir hul tyd en moeite. Die honorarium, wat in Augustus en Desember uitbetaal word, is gekoppel aan ons jaarlikse lewenskosteaanpassingsproses (LKA-proses) en word goedgekeur deur die Raad se Uitvoerende Komitee.

Lede het die volgende honorariums ontvang vir elke vergadering wat hulle bygewoon het:

Raadslid	R3 090
Voorsitters van Raadskomitees	R3 890
Raadsvoorsitter	R5 700

Honorariumbetalings (bruto vergoeding aan Raadslede) in 2018

Raadslid	Augustus 2018	Desember 2018
Prof AL Combrink	R15 450	R6 180
Mnr S de Bruyn	R15 450	R18 540
Ds DP Dinkebogile	R24 720	R24 720
Mnr DA Foster	R7 780	R -
Mnr XV Hadebe	R7 540	R -
Mnr W Human	R18 540	R12 360

Raadslid	Augustus 2018	Desember 2018
Mnr TC Kgomo	R15 450	R30 210
Mnr I Klynsmith	R28 610	R31 700
Mnr AM Mashilo	R19 340	R -
Mnr S Mohapi	R19 210	R7 780
Mnr OE Mongale	R15 450	R10 870
Mnr A Redelinghuis	R32 500	R24 030
Mnr LE Seliane	R19 210	R7 780
Mnr MSJ Thabethe	R27 810	R22 430
Dr JG Tshifularo	R54 130	R -
Dr BM Tyobeka	R62 700	R91 200
Dr K van der Walt	R7 780	R3 890
Mnr LN Zibi	R47 260	R41 770
Mnr CS Mabe	R -	R17 850
Mnr C Mulder	R -	R12 360
Me T Semane	R -	R6 180
Mnr A Sorgdrager*	R -	R -
Mnr F Strydom*	R -	R -

* Mnr Sorgdrager en mnr Strydom het nie honorarium-eise ingedien nie.

Organisasiekultuur

Organisasiekultuur is 'n sleutel strategiese imperatief vir die NWU en onontbeerlik vir sy strategie om die universiteit as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid, te transformeer en te posisioneer.

'n Organisasiekulturopname is in 2018 van stapel gestuur om insig te verkry in die mate waarin personeel en studente belyn is met die NWU se visie van 'n verwelkomende, inklusiewe en instaatstellende kultuur, en om areas vir verbetering te identifiseer en as hulpmiddel te dien om die "NWU-manier" te bevorder.

Dit word in die vooruitsig gestel dat die gedrag van personeel en studente deur hierdie proses, wat sal voortduur in 2019, inlyn gebring sal word met ons verbintenis tot maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek.

"Die mededinging om talent sal al hoe meer intensief word en daarom sal 'n omvattende talentbestuurstrategie onontbeerlik wees. Dit moet 'n werknemerwaardepropositie insluit wat bevorderlik is vir betrokkenheid en 'n gevoel van tuiswees, mededingende vergoeding en 'n program vir die werwing en behoud van spesiale skaars vaardighede."

BYLAES



BYLAE 1: PRESTASIEBEOORDELING

Prestasie teenoor teikens

Die volgende prestasieaanwysers is aan die betrokke doelstellings in die Jaarlikse Prestasieplan gekoppel.

Doelwit 1: Bevorder goeie leer en onderrig en herposisioneer die NWU om die grootte en vorm te bereik wat deur die besluite oor markrigting vereis word.

Betrokke prestasieaanwyser	Werklik 2017	Teiken 2018	Werklik 2018
1 Kontakstudentsukseskoers	86%	85% ¹	85%
Ons handhaaf 'n uitstekende slaagsyfer en het ons teiken bereik. Ons toekomstige verbintenis in die inskrywingsplan is om hierdie slaagsyfer te handhaaf.			
2 Gradueringstudyparfaktor vir voorgraadse kontakstudente	1,15	1,22	1,13
Die teiken (boonste perk) vir die kwalifiseringstudyparfaktor is 1,2 en enige getal hieronder wat aandui dat die graduandi hul kwalifikasies in 'n korter tydperk voltooi het, wat beter as verwag is. Die oortref van ons prestasie wat betref hierdie teiken kan toegeskryf word aan verbeterde strategieë vir studentesteen, vroeë identifisering van risikostudente en verbeterde NSFAS-befondsing, met voorsiening vir boeke en akkommodasie.			
3 Internasionale studente-inskrywings	5,15%	5,86% ³	4,27%
Die drastiese daling in die inskrywings van afstandstudente, wat ons grootste komponent van buitelandse studente insluit, het 'n nadelige invloed op die persentasie buitelandse studente gehad. Hierdie daling in afstandstudente kan toegeskryf word aan die uitfasering van afstandsprogramme in opvoedkunde.			
4 Koppelinginskrywings	62 558	71 292	61 212
Ons inskrywingsdoelwitte word gestel vir 'n driejaarsiklus en ons het 'n daling in ons afstandsgetalle ervaar as gevolg van die Gevorderde Onderwyssertifikaat, die NNOD en die BEdHons wat vinniger uitfaseer as wat verwag is, en die goedkeuring van ons nuwe afstandsaanbod wat langer neem as wat verwag is.			
5 Eerste-inskrywingstudente	11 824	14 298	12 127
Daar was 'n oorinskrywing van eerste-inskrywingkontakstudente. Terselfdertyd was daar 'n daling in die eerste-inskrywingafstandstudente. Die gebrek aan goedkeuring van nuwe afstandsaanbiedinge het die groei in eerste-inskrywingafstandstudente belemmer, en dus ook die totale eerste-inskrywingstudente. Dit het ons nie negatief beïnvloed nie, aangesien ons befondsing gebaseer is op VE's en nie op koppelinginskrywings nie.			
6 Graduandi	16 004	16 235	15 350
Ons het nie ons doelwit vir graduandi bereik nie as gevolg van 'n laer getal afstandsinskrywings en -graduandi.			
7 Gradueringskoers	25,6%	22,8%	25,1%
Ons het ons teiken ten opsigte van die gradueringskoers oortref. Dit is hoofsaaklik te danke aan 'n laer totale inskrywingsyfer, terwyl 'n hoë kontakgraduandisyfer gehandhaaf word.			

1 'n Afwyking van 2% aan weerskante van die teiken word toegelaat vir die bereiking van die KPI

2 'n Afwyking van 0,05% aan weerskante van die teiken word toegelaat vir die bereiking van die KPI

3 'n Afwyking van 1% aan weerskante van die teiken word toegelaat vir die bereiking van die KPI

Doelwit 2: Intensieve navorsing en innovasie

Betrokke prestasieaanwyser		Werklik 2017	Teiken 2018	Werklik 2018
8	Publikasies per permanente akademiese personeellid	0,92	1,16 ²	0,86
Die herstrukturieringsproses het ekstra verbintenis tot akademiese personeel gevverg, terwyl dit aan ons die geleentheid gegee het om die akademiese omgewing strategies te herposisioneer om ons strategie te verwesenlik. Ons fokus het ook van suwer kwantiteit na kwaliteit en hoëimpaktydskrifte verskuif.				
9	Geweegde navorsingsuitsette	2 609,64	2 6821	2 605,507
Ons het in 2017 'n rekordgetal van 235 doktorsgrade gelewer, wat 'n goeie geweegde navorsingsuitset tot gevolg gehad het. Ongelukkig het lae artikelekquivalente veroorsaak dat die NWU nie die teiken bereik het nie.				

Doelwit 4: Ontwikkel 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie

Betrokke prestasieaanwyser		Werklik 2017	Teiken 2018	Werklik 2018
10	Student:akademiese personeel-VE-verhouding	31,51 : 1	26,4 : 15	32,22 : 1
Die oorinskrywings in kontakstudente – wat gelei het tot 'n merkbare toename in ingeskreve VE's – het 'n styging in hierdie verhouding tot gevolg gehad. Ons verhouding word ook beïnvloed deur die feit dat kontak- sowel as afstandstudente by die berekening van die verhouding ingesluit word.				
Betrokke prestasieaanwyser		Werklik 2017	Teiken 2018	Werklik 2018
11	Uitvalsyfer vir eerste-inskrywingkontakgrade (soos op 24 Mei 2019)	11,11%	Onder 15%	9%
Hierdie skerp verbetering is te wyte aan die beskikbaarheid van befondsing vir terugkerende studente, en daarom sak hulle nie weens finansiële redes uit nie.				

Doelwit 5: Ontwikkel en behou uitnemende personeel en skep 'n billike personeel- en studenteprofiel

Betrokke prestasieaanwyser		Werklik 2017	Teiken 2018	Werklik 2018
12	Studentemengsel: NWU-kontak en -afstand; alle kampusse	Afrikaan (%) 66,3% Bruin (%) 4,5% Indiér (%) 1% Wit (%) 28,3% Vroulik (%) 65,9% Manlik (%) 34,1%	Afrikaan (%) 62% Bruin (%) 6% Indiér (%) 1% Wit (%) 32% Vroulik (%) 69% Manlik (%) 31%	Afrikaan (%) 65% Bruin (%) 5% Indiér (%) 1% Wit (%) 29% Vroulik (%) 65% Manlik (%) 35%
Weens die toename in NSFAS-befondsing, sowel as beter befondsing vir private akkommodasie en die akkreditering van private akkommodasie, wyk ons studenteprofiel af van die oorspronklike voorgelegde en goedgekeurde inskrywingsplan.				
Betrokke prestasieaanwyser		Werklik 2017	Teiken 2018	Werklik 2018
13	Personelemengsel	Afrikaan (%) 39,6% Bruin (%) 4% Indiér (%) 1,2% Wit (%) 55,2% Vroulik (%) 57,9% Manlik (%) 42,1%	Afrikaan (%) 33,6% Bruin (%) 6,3% Indiér (%) 1,3% Wit (%) 57% Vroulik (%) 56,5% Manlik (%) 43,5%	Afrikaan (%) 35,9% Bruin (%) 6,3% Indiér (%) 1,3% Wit (%) 56,5% Vroulik (%) 56,8% Manlik (%) 43,2%
Ons werwingstrategie het vrugte afgewerpt en ons het positiewe vordering gemaak om professionele en akademiese personeel uit aangewese groepe te lok.				
14	Permanente akademiese personeel met PhD's	52,38%	58% ⁴	52,04%
'n Strekteiken is vir personeellede met PhD's gestel en ons het nog nie die teiken bereik nie. Die uitdaging van die universiteit is tweeledig: om personeellede te ondersteun om hul kwalifikasies te verbeter en om daardie personeellede in 'n uiters mededingende omgewing te behou.				

4 Finale goedgekeurde 2017-navorsingspublikasie-eenhede word gerapporteer, aangesien die goedgekeurde 2018-publikasies eers later in die jaar van die DHOO ontvang word.

5 'n Afwyking van 3 aan weerskante van teiken word toegelaat vir bereiking van die KPI.

BYLAE 2: LYS VAN KOMITEEVERGADERINGS

Komitee	Lys van vergaderings	% bywoning 2015	% bywoning 2016	% bywoning 2017	% bywoning 2018	Self-evaluering onderneem
Raad	28 Maart 2018 (gewone vergadering) 21 Junie 2018 (gewone vergadering) 27 September 2018 (gewone vergadering) 22 November 2018 (gewone vergadering)	91%	80%	80%	88%	<input checked="" type="checkbox"/>
Uitvoerende Komitee van die Raad	8 Februarie 2018 (gewone vergadering) 10 Mei 2018 (gewone vergadering) 20 Junie 2018 (buitengewone vergadering) 27 Julie 2018 (buitengewone vergadering) 23 Augustus 2018 (gewone vergadering) 27 September 2018 (buitengewone vergadering) 22 Oktober 2018 (gewone vergadering) 22 November 2018 (buitengewone vergadering)	96%	91,8%	85%	92%	<input checked="" type="checkbox"/>
Finansiële Komitee	10 Mei 2018 (gewone vergadering) 5 November 2018 (gewone vergadering)	100%	55%	80%	64%	<input checked="" type="checkbox"/>
Transformasie-oorsigkomitee	15 Mei 2018 (gewone vergadering) 31 Oktober 2018 (gewone vergadering)	71%	91,7%	67%	73%	<input checked="" type="checkbox"/>
Studentetoesig-komitee	28 Mei 2018 (gewone vergadering) 17 Oktober 2018 (gewone vergadering) 25 Oktober 2018 (buitengewone vergadering)	79%	86,7%	64%	70%	<input checked="" type="checkbox"/>
Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemings-gelykheid	16 Mei 2018 (gewone vergadering) 30 Oktober 2018 (gewone vergadering)	82%	83,3%	67%	92%	<input checked="" type="checkbox"/>
Tenderkomitee	3 Mei 2018 14 Junie 2018 14 Augustus 2018 9 Oktober 2018	63%	62,5%	71%	64%	<input checked="" type="checkbox"/>

Komitee	Lys van vergaderings	% bywoning 2015	% bywoning 2016	% bywoning 2017	% bywoning 2018	Self-evaluering onderneem
Eretoekennings-komitee	17 Oktober 2018 (gewone vergadering)	100%	60%	100%	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Nakomings-komitee	6 Maart 2018 (gewone vergadering) 5 Junie 2018 (gewone vergadering) 2 Augustus 2018 (gewone vergadering) 22 Oktober 2018 (gewone vergadering)	80%	81,3%	75%	91%	<input checked="" type="checkbox"/>
Vergoedings-komitee	26 Maart 2018 (gewone vergadering) 5 Junie 2018 (gewone vergadering) 2 Augustus 2018 (buitengewone vergadering) 22 Oktober 2018 (gewone vergadering) 21 November 2018 (gewone vergadering)	80%	81,8%	88%	89%	<input checked="" type="checkbox"/>
Batekomitee	11 Mei 2018 (gewone vergadering) 16 Oktober 2018 (gewone vergadering)	83%	100%	83%	88%	<input checked="" type="checkbox"/>

Komitee	Lys van vergaderings	% bywoning 2015	% bywoning 2016	% bywoning 2017	% bywoning 2018	Self-evaluering onderneem
Beleggings-komitee	1 Maart 2018 (gewone vergadering) 8 Mei 2018 (gewone vergadering) 25 Mei 2018 (buitengewone vergadering) 1 Junie 2018 (buitengewone vergadering) 17 Augustus 2018 (gewone vergadering) 7 September 2018 (buitengewone vergadering)	69%	80%	67%	68%	<input checked="" type="checkbox"/>
Komitee vir Korporatiewe Bestuur van TI	5 Mei 2018 (gewone vergadering) 1 November 2018 (gewone vergadering)	Nie van toepassing nie	Nie van toepassing nie	83%	62%	<input checked="" type="checkbox"/>
Sosiale en Etiekkomitee	Nuut gestig – sal in 2019 vergader					

BYLAE 3: SAMESTELLING VAN KOMITEES (soos in Oktober en November 2018)

Samestelling van die Finansiële Komitee

Naam	Benaming
Voorsitter	
Mnr C Mabe	Eksterne lid van die Raad
Vaste lede	
Mnr I Klynsmith	Eksterne lid van die Raad
Dr BM Tyobeka	Eksterne lid en voorsitter van die Raad
Me T Semane	Eksterne lid van die Raad
Mnr OE Mongale	Eksterne lid van die Raad
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Ampshalwe teenwoordig	
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

Mnr A Sorgdrager	Eksterne lid van die Raad
Mnr MJS Thabethe	Eksterne lid van die Raad
Dr K van der Walt	Onafhanklike ouditspesialis
Prof M Verhoef (ex officio)	Registrateur
Ampshalwe teenwoordig	
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite
Me M van der Merwe	Direkteur: Interne Oudit
Mnr A Dale, Me F Bootha, Me S Bootha	Eksterne Ouditeure: PwC
Me A Venter	Verteenwoordiger: Ouditeur-generaal

Samestelling van die Vergoedingskomitee

Naam	Benaming
Voorsitter	
Mnr C Mabe	Eksterne lid en voorsitter van die Finansiële Komitee
Vaste lede	
Dr MB Tyobeka	Eksterne lid en voorsitter van die Raad
Eerw D Dinkebogile	Eksterne lid en voorsitter van M&KIG

Samestelling van die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee

Naam	Benaming
Voorsitter	
Mnr A Redelinghuis	Eksterne lid van die Raad
Vaste lede	
Mnr S de Bruyn	Eksterne lid van die Raad

Mnr A Redelinghuis	Eksterne lid en voorsitter van die ORNK
Mnr A Sorgdrager	Eksterne lid van die Raad
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Ampshalwe teenwoordig	
Dr M Singh	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

Samestelling van die Tenderkomitee

Naam	Benaming
Voorsitter	
Mnr OE Mongale	Eksterne lid: Ouditeursfirma
Vaste lede	
Mnr S de Bruyn	Eksterne lid: Raad
VAKANT	Eksterne lid: Raad
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Ampshalwe teenwoordig	
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

Samestelling van die Komitee vir Korporatiewe Bestuur

Naam	Benaming
Voorsitter	
Mnr MJS Thabethe	Eksterne Raadslid
Vaste lede	
Mnr W Human	Eksterne Raadslid
Me T Semane	Eksterne Raadslid
Prof HJ van der Merwe	Interne Raadslid
Mnr XV Hadebe	Onafhanklike eksterne IT-kundige
VAKANT	Onafhanklike eksterne inligtingskundige
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Ampshalwe teenwoordig	
Prof R Phaswana-Mafuya	Adjunk-visekanselier: Navorsing en Innovasie
Mnr CE Pretorius	Hoofdirekteur: Inligtingstegnologie

DANKBETUIGINGS

TAAKSPAN: GEÏNTEGREERDE VERSLAG

Prof Marlene Verhoef, Prof Linda du Plessis, Robert Kettles,
Amanda van der Merwe, Jacoline Jansen van Vuuren,
Nelia Engelbrecht, Jan-Hendrik Viljoen

FOTOGRAFIE

Maclez Studio en NWU-kollegas

VERTALING

NWU-Taaldirektoraat

ONTWERP EN UITLEG

Alexander Marnewick vir AFRICAN SUN MeDIA
www.africansunmedia.co.za
info@africansunmedia.co.za

DRUKWERK

AFRICAN SUN MeDIA
www.africansunmedia.co.za
info@africansunmedia.co.za

NAVRAE EN KONTAKBESONDERHEDE:

**Prof Marlene Verhoef, Registrateur, +27 (18) 299 2612, marlene.verhoef@nwu.ac.za en
Louis Jacobs, Direkteur: Korporatiewe Kommunikasie, +27 (18) 299 4918, louis.jacobs@nwu.ac.za**

Die 2018- geïntegreerde verslag is saamgestel deur Korporatiewe en Inligtingsbestuursdienste en gepubliseer deur Korporatiewe Verhoudinge en Bemarking.

Die geïntegreerde verslag is beskikbaar op die NWU se webwerf by

<http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>



NWU®