



NWU®

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

BELEID OOR ORGANISATORIESE ONTWIKKELING

Verwysingsnommer	3P_3.12
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Verantwoordelike afdeling	Direkteur: Organisasoriese ontwikkeling
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	17 November 2022
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	November 2025

BELEID OOR ORGANISATORIESE ONTWIKKELING

Aanhef

Teen die agtergrond van die droom om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit (NWU) hierdie beleid op 17 November 2022 aanvaar.

1 Vertolking en toepassing

1.1 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met die –

- 1.1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;
- 1.1.2 Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997;
- 1.1.3 Statuut van die Noordwes-Universiteit (2017) (“die Statuut”);
- 1.1.4 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;
- 1.1.5 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998; en
- 1.1.6 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997.

2 Begripsomskrywings

In hierdie beleid en verwante dokumente –

verwys “**posevaluering**” na 'n sistematiese manier om die waarde van 'n pos te bepaal relatief tot ander poste by die Universiteit, met die doel om 'n rasonele betaalstruktuur daar te stel;

verwys “**posgradering**” na die bepaling van die waarde van één pos relatief tot, of in vergelyking met, 'n ander pos, ongeag die eienskappe of ervaring van die spesifieke individu wat die pos op enige gegewe tydstip bekleed;

verwys “**posprofilering**” na die identifisering van die vaardighede en bekwaamhede waarvoor 'n individu moet beskik om die Universiteit se besigheidsdoelstellings te verwesenlik;

verwys “**OO-ontwerp**” na 'n stap-vir-stap-metodologie wat disfunksionele aspekte van werkvloei, prosedures, strukture en stelsels identifiseer, dit herbelyn om huidige besigheidsrealiteite en -doelwitte te pas, en planne ontwikkel om die nuwe veranderings te implementeer, terwyl die tegniese sowel as die menslike aspek van die besigheid verbeter word;

verwys “**posbelyning**” na die belyning van poste volgens die organisasie se posstruktuur, op 'n sistematiese wyse waarvolgens soortgelyke poste vergelykbaar is ten opsigte van kompleksiteit en uitset;

verwys “**organisasoriese ontwikkeling (OO)**” na 'n voortgaande, sistematiese proses van die implementering van doeltreffende organisatoriese verandering – as 'n vakgebied van toegepaste wetenskap gefokus op die verstaan en bestuur van organisatoriese verandering én as 'n vakgebied van wetenskaplike studie en ondersoek; en

verwys “**OO-diagnose**” na 'n doeltreffende manier om na 'n organisasie te kyk om gapings tussen huidige en gewenste prestasie te bepaal en om te bepaal hoe doelwitte verwesenlik kan word.

3 Beleidsverklaring

- 3.1 Dit is die beleid van die Universiteit om strategiese oplossings te verskaf aan alle komponente van die Universiteit om te verseker dat organisatoriese-ontwerp- en organisatoriese-ontwikkeling-riglyne en -beginsels ontwikkel en gehandhaaf word.
- 3.2 Die Universiteit streef daarna om 'n omgewing en 'n raamwerk tot stand te bring waarbinne alle werknemers hulself kan uitleef en verandering suksesvol kan bestuur deur 'n beplande en sistematiese benadering wat volhoubare organisatoriese prestasie sal moontlik maak.
- 3.3 Organisasoriese ontwikkeling-intervensies moet daarop gemik wees om die NWU se organisatoriese vermoëns uit te bou wat produktiwiteit, doeltreffendheid en belyning sal bevorder en wat die Universiteit se strategie sal verwesenlik.
- 3.4 Organisasoriese ontwikkeling moet die NWU-strategie ondersteun deur die Universiteit se transformasie te fasiliteer en te bevorder tot 'n werklik verenigde en inklusiewe organisasie deur –
 - 3.4.1 die belyning van strategieë, leierskap, kultuur, stelsels en prosesse wat 'n unitêre instelling sal modelleer;
 - 3.4.2 die sentrale fasilitering van organisatoriese ontwikkeling, doeltreffendheid en ontwerp met die oog op besigheidsbehoefte en interne en eksterne veranderings, sowel as konstante evaluering, monitering en terugvoer. Dit behoort die dramatiese veranderings te inkorporeer om die organisasie robuus en toekomstig te hou teen die agtergrond van die 4de Nywerheidsrevolusie;
 - 3.4.3 organisatoriese diagnose en verskaffing van ondersteuning, kundigheid, advies en inligting wat personeel, departemente en die organisasie sal help om ingeligte besluite te neem oor hoe kennis, bevoegdhe, en vermoëns wat die NWU-strategie ondersteun ten beste ontwikkel kan word; en
 - 3.4.4 die skep van 'n werksomgewing waar hoë prestasie aanvaar word as 'n kultuur eerder as 'n voldoeningkwestie.
- 3.5 Mense en Kultuur, in die lewering van Organisasoriese Ontwikkeling-, Diagnose- en Ontwerp-dienste, is verantwoordelik vir die volgende funksies:
 - 3.5.1 OO-ontwerp, wat insluit –
 - posprofilering;
 - posgradering;
 - posbelyning; en
 - posevaluering.
 - 3.5.2 OO, wat insluit –
 - proseskartering;
 - organisasieklimaat- & -kultuurassesserings;
 - spanbou en ontwikkeling vir die uitbou van verhoudinge en werkgroepe;
 - die fasilitering van transformasie- en veranderingsaktiwiteite;
 - die fasilitering en bevordering van volhoubare diversiteit en maatskaplike geregtigheid;
 - stelselontwikkeling, -bestuur en -hersienings;
 - fasilitering van OO-intervensies as gevolg van assesserings en diagnoses; en
 - werknemerbetrokkenheid.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/organisational development policy/2022/ready for publication/Beleid oor Organisasoriese Ontwikkeling.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/organisational%20development%20policy/2022/ready%20for%20publication/Beleid%20oor%20Organisasoriese%20Ontwikkeling.docm)
29 November 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.12