



NWU®

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

PRESTASIEBESTUURSBELEID

Verwysingsnommer	3P_3.5
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

PRESTASIEBESTUURSBELEID

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 hierdie beleid op 17 November 2022 aanvaar om die prestasiebestuur van alle werknemers van die Universiteit te reguleer.

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 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998
 - 1.1.4 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995
 - 1.1.5 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997
 - 1.1.6 Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings, 75 van 1997
 - 1.1.7 Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 9 van 1999
 - 1.1.8 Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onregverdigde Diskriminasie, 4 van 2000
 - 1.1.9 Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting, 2 van 2000
 - 1.1.10 Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting, 4 van 2013
 - 1.1.11 Statuut van die Noordwes-Universiteit
- 1.2 Die inhoud van die volgende dokumente moet in ag geneem word in die vertolking en implementering van hierdie beleid:
 - 1.2.1 Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS III)
 - 1.2.2 NWU se Waardestelling, en Etiese Kode
 - 1.2.3 Gedragsbeleid en Gedragshandleiding
 - 1.2.4 Beleid en Prosedures m.b.t. die Bevordering van Akademiese Personeel

2 Begripsomskrywings

In hierdie beleid –

verwys "**getuienis**" na die onafhanklike bewyse (bv. 'n bewysportefeulje wat feite, getuienis en/of voorbeelde bevat) wat voorgelê moet word om die prestasievlak van 'n werknemer ten opsigte van die Sleutelprestasiaanduider(s) en teiken(s) te staaf;

verwys "**goeie verlater**" na 'n werknemer wat die diens van die NWU verlaat weens sterfte, ongeskiktheid of aftrede – teenoor bedanking of ontslag;

beskryf "**Sleutelprestasie-area**" die belangrikste aspekte van 'n pos, met 'n aanduiding van die kategorieë van die vereiste uitsette (kwantitatief) en uitkomst (kwalitatief) van die werknemer;

verwys "**Sleutelprestasiaanduider**" na 'n maatstaf van 'n individu se bydrae tot die bereiking van die Universiteit se doelwitte en doelstellings.

3 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die NWU om –

- 3.1 voorsiening te maak vir 'n omvattende institusionele beleid, prosedure en riglyne vir die Noordwes-Universiteit wat eenvormige standaarde daarstel vir die bestuur van die prestasie van al sy werknemers;
- 3.2 voorsiening te maak vir verskille in die spesifieke evalueringskriteria tussen:
 - 3.2.1 akademiese personeel sowel as adjunkdirekteurs en hoër; en
 - 3.2.2 ondersteuningspersoneel sowel as direkteurs en hoër, terwyl die vereiste prestasievlak gehandhaaf word;
- 3.3 te vereis dat almal wat betrokke is by enige aspek van die prestasiebestuur, insluitende die beoordelings- en graderingproses sowel as die ontwikkeling van werknemers, gelei word deur oorwegings van regverdigheid, billikheid, konsekwentheid, objektiwiteit, legitimiteit, vertroulikheid en deursigtigheid, en om te streef na konsensus, en om die toekenning van prestasie- en bestuursbonusse, en die bestuur van gevalle van onder- en swak prestasie te baseer op gedokumenteerte tweerigtinggesprekke, ontwikkelingsintervensies, gereelde betrokkenheid en terugvoer, bewese meriete en bewyse.

(Sien Prestasiebestuursprosedure en -riglyne, P&C220G)

4 Doel

Die doel van hierdie beleid is –

- 4.1 om die verwesenliking van die Universiteit se jaarlikse prestasieplan, strategie, en huidige en toekomstige doelstellings te fasiliteer, te dryf en te bevorder deur die doeltreffende, toepaslike en stelselmatige identifikasie, kommunikasie, meting, ontwikkeling, korreksie, ondersteuning, erkenning en beloning van die optimale prestasie van al sy werknemers en spanne, en
- 4.2 om te verseker dat die NWU 'n hoëprestasie-instelling is wat uitsonderlike en waardetoevoegende prestasie erken en beloon, gebaseer op sy vergoedingsfilosofie.

5 Reëls

- 5.1 Elke werknemer moet 'n prestasieooreenkoms vir die huidige jaar onderteken, sowel as 'n persoonlike ontwikkelingsplan gebaseer op 'n korrekte posbeskrywing, en belyn met die NWU-strategie en die Jaarlikse Prestasieplan (JPP). Hierdie ooreenkoms en ontwikkelingsplan moet gefinaliseer word teen die einde van die vorige jaar vir bestuurslede, en voor die einde van Januarie van die huidige jaar vir alle ander werknemers.
- 5.2 'n Nuut aangestelde werknemer moet binne 'n maand na diensaanvaarding 'n prestasieooreenkoms en 'n persoonlike ontwikkelingsplan met die verantwoordelike lynbestuurder aangaan.

(Sien Proefydriglyne, P&C256G)

- 5.3 Die prestasie van elke werknemer word geëvalueer deur middel van die jaarlikse prestasiebeoordelingsproses, met 'n halfjaarorsig wat gedurende Junie en Julie gedoen word, en 'n finale prestasiebeoordeling (met prestasiegraderings) wat gedurende Oktober gedoen word.
- 5.4 Alle werknemers moet geëvalueer word teen die ooreengekome doelstellings, doelwitte en teikens, in vergelyking met die behaalde uitsette (kwantitatief) en verwagte uitkomst (kwalitatief).
- 5.5 Die interne en oorkoepelende konsekwenheidsprosesse is gebaseer op die integriteit van die algehele geweege prestasiegradering van elke werknemer en lynbestuurder.
(Sien Konsekwenheidsproses: Riglyne en Inligting)
- 5.6 Die Modereringskomitee oorweeg en evalueer die resultate van die konsekwenheidsprosesse, vergelyk die data met die algehele NWU-resultate, maak normatiewe aanpassings – waar nodig – en stel 'n begrotingstoewysing voor vir prestasie- en bestuursbonusse vir die Universiteitsbestuurskomitee se bekragtiging. Die besluit van die Modereringskomitee is finaal en bindend.

- 5.7 Die algehele geweege prestasiegraderings van die Hoof en Visekanselier, sowel as van UBK-lede, word deur die Vergoedingskomitee beoordeel.
- 5.8 Die finale prestasie-gradering moet so gou moontlik na die modereringsproses aan die werknemer gekommunikeer word, en met die oog op kontraktering vir die volgende jaar se prestasie-ooreenkoms en persoonlike ontwikkelingsplan. Enige gevalle van onder- en swak prestasie moet ook onmiddellik hanteer word.
- 5.9 Lynbestuurders moet onderprestasie, swak en onaanvaarbare prestasie reeds in 'n vroeë stadium raaksien en hanteer deur die Prosedure vir die Bestuur van Onbekwaamheid: Onder- en Swak Prestasie (P&C222G) te volg om die spesifieke werknemer binne 'n redelike tydraamwerk, in oorleg met die relevante Kliëntdienspraktisyn, tot minstens verwagte of aanvaarbare prestasievlakke aan te spoor voordat formele ongeskiktheidsprosedures ingestel mag word.
- 5.10 Lynbestuurders moet verseker dat alle uitredes in ooreenstemming met die beginsels van die prestasiebestuurstelsel en dié van goeie bestuur hanteer word. 'n Diskresionêre betaling kan oorweeg word vir lede wat bedank en wat konsekwent uitstekend presteer het en die volle jaarlikse prestasiesiklus voltooi het.
- 5.11 Tydelike werknemers (4-24 maande) moet 'n prestasieooreenkoms ontvang wanneer hulle in die Universiteit se diens tree. Hierdie dokument moet sleutelprestasie-areas, uitsette (kwantitatief), uitkomste (kwalitatief), sleutelprestasie-aanwysers en maatstawwe bevat om hul prestasie toepaslik te bestuur en te monitor. Tydelike werknemers kom egter nie in aanmerking vir enige prestasie- of bestuursbonusse nie.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/performance management policy/2022/ready for publication/Prestasiebestuursbeleid.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/performance%20management%20policy/2022/ready%20for%20publication/Prestasiebestuursbeleid.docm)
7 Desember 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.5