



**NWU**®

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

## **PERSONEELASSESSERINGSBELEID**

<b>Verwysingsnommer</b>	3P_3.11
<b>Verantwoordelike uitvoerende bestuurder</b>	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
<b>Beleideienaar</b>	Direkteur: Talentbestuur en -werwing
<b>Verantwoordelike afdeling</b>	Direkteur: Talentbestuur en -werwing
<b>Status</b>	Goedgekeur
<b>Goedgekeur deur</b>	Raad
<b>Datum van goedkeuring</b>	17 November 2022
<b>Datum van wysigings</b>	
<b>Hersieningsdatum</b>	November 2025

## **PERSONEELASSESSERINGSBELEID**

### **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 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 die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onregverdige Diskriminasie, 4 van 2000;
  - 1.1.7 Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting, 2 van 2000;
  - 1.1.8 NWU se Waardestelling, en Etiese Kode;
  - 1.1.9 Werknemerverhoudingebeleid en Gedragshandleiding; en
  - 1.1.10 Mensehulpbron-ontwikkelingstrategie vir Suid-Afrika (huidige weergawe).

### **2 Begripsomskrywings**

In hierdie beleid verwys "psigometris" na 'n geregistreerde professionele persoon wat nog nie sy/haar kwalifikasie in bedryfsielkunde verwerf het nie, wat sielkundige/psigometriese meetinstrumente gebruik of daarvoor verslag doen, onder leiding van 'n toesighoudende sielkundige. 'n Psigometris moet as 'n onafhanklike psigometris geregistreer wees by die Gesondheidsberoeperaad van Suid-Afrika (GBRSA).

In hierdie beleid verwys "bedryfsielkundige" na 'n gekwalifiseerde, professionele persoon, geregistreer by die Gesondheidsberoeperaad van Suid-Afrika (GBRSA), wat sielkundige/psigometriese meetinstrumente gebruik en vertolk en/of daarvoor verslag doen, as die toesighoudende sielkundige.

### **3 Beleidsverklaring**

Dit is die beleid van die NWU om –

- 3.1 die kwaliteit en kwantiteit van ingesamelde inligting te verbeter en om te help met besluitneming met betrekking tot werwing en keuring, leer en ontwikkeling en talentbestuur van werknemers en voornemende werknemers van die Universiteit; en om
- 3.2 die hoogste praktykstandaarde in die gebruik van assesserings te implementeer, om regverdigheid en gelyke geleentheid te bevorder, en om die voordeel van toetsing vir die Universiteit en die werknemers van die NWU te maksimaliseer.

## 4 Doel

Die doel van hierdie beleid is om –

- 4.1 'n omgewing en 'n raamwerk te skep waarbinne alle bedryfsielkundige dienste (psigometriese assesserings) behoorlik, professioneel en eties gedoen word met betrekking tot die regte en behoeftes van alle betrokkenes;
- 4.2 te verseker dat die bedryfsielkundige dienste (psigometriese assesserings) wat gebruik word aan hul doel beantwoord;
- 4.3 te verseker dat assesserings nie onregverdig diskrimineer nie;
- 4.4 te verseker dat evaluerings gebaseer is op omvattende en relevante inligting; en
- 4.5 te verseker dat assesserings slegs deur gekwalifiseerde, geregistreerde bedryfsielkundiges of psigometriste gedoen word.

## 5 Reëls

### 5.1 Vertroulikheid

- 5.1.1 Die Eenheid vir Talentbestuur en Organisasoriese Ontwikkeling moet gedrukte assesseringsuitslae en -verslae in geslote liasseerkabinette bewaar.
- 5.1.2 Toegang tot die assesseringsuitslae en -verslae is beperk tot 'n bedryfsielkundige of die opgeleide psigometris.
- 5.1.3 'n Bedryfsielkundige of psigometris mag vertroulike inligting slegs aan ander persone bekendmaak met die skriftelike, ingeligte toestemming van die werknemer of voornemende werknemer.

### 5.2 Gelyke geleenthede

- 5.2.1 Assesserings moet hou by die beginsels van regverdigheid soos uiteengesit in die Wet op Indiensnemingsgelykheid, 1998, en mag nie teen individue diskrimineer op grond van ouderdom, geslag, gestremdheid, seksuele oriëntasie, ras of godsdiens nie.
- 5.2.2 Die betrokke bedryfsielkundige of psigometris moet gelyke geleenthede vir alle kandidate verseker deur standaardassesseringsprosedures aan te pas, waar nodig, vir die assessering van mense met gestremdhede.

### 5.3 Terugvoer

- 5.3.1 Assesseringsuitslae moet vertolk word deur 'n geakkrediteerde, geregistreerde bedryfsielkundige, of psigometris onder toesig van die bedryfsielkundige in die konteks van duidelik gedefinieerde kriteria.
- 5.3.2 Na afloop van 'n onderhoud moet terugvoer oor 'n assessering m.b.t. die doel en die posspesifikasie waarvoor die assessering gemaak is, verskaf word deur die bedryfsielkundige of psigometris wat die assessering afgeneem het.
- 5.3.3 Terugvoer oor 'n assessering moet deur die bedryfsielkundige of psigometris aan 'n suksesvolle kandidaat verskaf word en moet in die kandidaat se individuele ontwikkelingsplan geïnkorporeer word.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu\\_ram-pfr/shared documents/general/staff assessment policy/2022/ready for publication/Personnelassesseringsbeleid.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/staff%20assessment%20policy/2022/ready%20for%20publication/Personnelassesseringsbeleid.docm)  
29 November 2022

Verwysingsnommer: 3P\_3.11