



NWU®

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

WERKNEMERWELSTANDSBELEID

Verwysingsnommer	3P_3.20
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Direkteur: Werknemerverhoudinge
Verantwoordelike afdeling	Werknemerwelstand
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	17 November 2022
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	November 2025

WERKNEMERWELSTANDSBELEID

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 om die welstand van alle permanente, vastetermy- en tydelike werknemers en hul afhanklikes te bevorder.

1 Vertolking en toepassing

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

- 1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;
- 1.2 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;
- 1.3 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998;
- 1.4 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997;
- 1.5 Wet op Geestesgesondheidsorg, 17 van 2002; en
- 1.6 Wet op Beroepsgeondheid en Veiligheid, 85 van 1993.

2 Begripsomskrywings

In hierdie beleid –

verwys “**kliënt**” na 'n individu of 'n familielid wat van die WBP gebruik maak weens persoonlike of werkverwante kwessies;

verwys “**vertroulik**” na die nie-openbaarmaking van inligting oor die werknemer aan 'n derde party sonder vooraf skriftelike, ingeligte toestemming van die kliënt;

verwys “**berading**” na 'n terapeutiese ingreep deur 'n opgeleide en geregistreerde beroepspersoon soos 'n maatskaplike werker, sielkundige of psigiater;

verwys “**WBP**” na die NWU se werknemerbystandsprogram as 'n organisatoriese hulpbron, gebaseer op kerntegnologieë of -funksies, ter verbetering van werknemer- en werkplekdoeltreffendheid deur die voorkoming, identifisering en oplossing van persoonlike en produktiwiteitskwessies;

verwys “**WBP-praktisyn**” na 'n persoon (nie noodwendig professioneel opgelei nie) wat WBP-spesifieke of verwante take verrig, insluitende verwysing, skakeling, opleiding, bemarking, en evaluering;

verwys “**WBP-beroepspersoon**” na 'n professioneel opgeleide persoon wat WBP-dienste verskaf, insluitende kliniese WBP-spesifieke of verwante take, met inbegrip van terapie en berading;

verwys “**GBRSA**” na die Gesondheidsberoeperaad van Suid-Afrika;

verwys “**direkte familieled**” na die gade of lewensmaat en alle kinders wat afhanklik is van 'n werknemer;

verwys “**SARMDB**” na die Suid-Afrikaanse Raad vir Maatskaplikediensberoepe;

verwys “**SARV**” na die Suid-Afrikaanse Raad op Verpleging;

verwys “**trauma**” na enige gebeurtenis wat in die algemeen buite die bestek van gewone menslike ervaring val en ekstreme emosionele of fisieke reaksies by kliënte ontlok;

verwys “**welsyn**” na 'n positiewe staat van fisieke, spirituele, maatskaplike en emosionele welstand; en

verwys “**welstand**” na die toestand van ’n werknemer wat optimaal funksioneer, wat ’n hoë of aanvaarbare vlak van produktiwiteit tot gevolg het.

3 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die NWU om –

- 3.1 te verseker dat die Universiteit se werknemergesondheids- en -welstandsdienste persoonlike kwellinge wat ’n impak op werkplekproduktiwiteit kan hê identifiseer, voorkom en hanteer;
- 3.2 ’n veilige en gesonde werkomgewing vir alle werknemers te verseker;
- 3.3 ’n werkomgewing te skep wat die welsyn van alle werknemers bevorder;
- 3.4 regverdige arbeidspraktyke toe te pas wat gemik is op korrektiewe prosesse; en
- 3.5 begrip te verbeter vir die probleme waarvoor bestuur en werknemers te staan kom om sodoende die produktiwiteit en welstand van werknemers te verbeter.

4 Leidende beginsels

Die Noordwes-Universiteit ondersteun en is verbind tot die algehele gesondheid en welsyn van sy werknemers en erken die nodigheid vir welstand in die werkplek deur ’n raamwerk daar te stel vir die bevordering van welstand tot voordeel van werknemers, met die fokus op die volgende belangrike doelwitte:

- 4.1 om ’n werkplekgebaseerde program daar te stel wat ontwerp is om te help met die identifisering, voorkoming en oplossing van persoonlike en produktiwiteitskwessies, insluitende probleme met betrekking tot gesondheid, gesinsverhoudinge, finansies, substansafhanklikheid, wetlike, emosionele, maatskaplike of werkstres wat ’n negatiewe uitwerking kan hê op werkprestasie, produktiwiteit of veiligheid;
- 4.2 om holistiese welstandsdienste te verskaf wat fokus op die spirituele, emosionele, maatskaplike, fisiologiese en intellektuele behoeftes van alle personelede en hul afhanklikes;
- 4.3 om proaktiewe intervensies te ontwikkel om behulpsaam te wees met die voorkoming of verbeterde bestuur van psigososiale kwessies;
- 4.4 om bestuurders in staat te stel om probleme soos bedoel in 4.1 meer doeltreffend te bestuur;
- 4.5 om berading te verskaf wat gelewer word deur professioneel geregistreerde maatskaplike werkers, beraders of sielkundiges; en
- 4.6 om vertroulike werknemergesondheids- en -welstandsdienste te verskaf wat aan die etiese kodes en standaarde van beroepsliggame soos die GBRSA, SARMDB en SARV voldoen.

5 Reëls

- 5.1 Alle Werknemers en ander persone wat sake doen met die NWU het die reg op billike behandeling.
- 5.2 Die WBP se dienste word op ’n vrywillige basis aangebied, behalwe in gevalle waar intervensie sonder vooraf toestemming ’n wetlike vereiste is, byvoorbeeld indien ’n persoon se lewe bedreig word.
- 5.3 Alle werknemers en hul direkte familielede wat persoonlike kwellinge, trauma of psigososiale nood ervaar, het die reg om van die NWU se werknemergesondheids- en -welstandsdienste gebruik te maak.
- 5.4 Werknemers wat van die WBP-dienste gebruik maak, sal as "aan diens" beskou word terwyl hulle met die WBP-beampte of -praktisyn vergader vir assessering, bystand of verwysing.
- 5.5 Die WBP moet ’n neutrale rol speel in sy totale diensaanbod.
- 5.6 Alle terapeutiese dienste gelewer deur die Werknemergesondheids- en -welstandskantoor moet op ’n vertroulike wyse hanteer word.
- 5.7 Vertroulikheid mag slegs geskend word indien dit deur die wet vereis word.
- 5.8 Alle werknemers en bestuurders moet bewus gemaak word van die prosedures wat op hulle van toepassing is met betrekking tot die dienste van die Werknemergesondheids- en -welstandskantoor.
- 5.9 Die WBP-dienste is konstruktiewe dienste wat beskikbaar gestel word om werknemers se prestasie in die werkplek te bevorder of te verbeter.

- 5.10 Die verwysing van 'n werknemer na WBP weens swak werkprestasie moet as 'n formele verwysing deur die lynbestuurder hanteer word.
- 5.11 Deelname of nie-deelname aan die WBP onthef die individu nie van die verantwoordelikhede rondom bevredigende prestasie en gedrag nie; dit onthef bestuurders ook nie van hul verantwoordelikheid om prestasie-, dissiplinêre, siekte- of beseringsprosedures te bestuur nie.
- 5.12 Werknemers wat van die WBP gebruik maak, moet steeds aan hul werkprestasievereistes voldoen.
- 5.13 Die WBP maak nie die vereistes van enige bestaande prosedure – soos vir ongeskiktheid, swak gesondheid en besering of griewe – ongeldig nie. Hierdie prosedures en die WBP kan gelyklopend wees.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/employee wellness policy/2022/ready for publication/Werknemerwelstandsbeleid.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/employee%20wellness%20policy/2022/ready%20for%20publication/Werknemerwelstandsbeleid.docm)
1 Desember 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.20