



NWU®

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

LEER- EN ONTWIKKELINGSBELEID VIR PERSONEEL

Verwysingsnommer	3P_3.4
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Verantwoordelike afdeling	Direkteur: Leer & Ontwikkeling
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	17 November 2022
Datum van wysigings	Hierdie beleid vervang die Opleidings- en Ontwikkelingsbeleid soos goedgekeur op 28 Julie 2020. Dit is hersien om drie belangrike doelstellings/wysigings te inkorporeer: <ol style="list-style-type: none">1. Om onduidelikhede uit die weg te ruim oor die gebruik van vaardigheidsontwikkelingsfondse vir werkgeïntegreerde leer.2. Om sogenaamde "PIVOTAL"-personeelontwikkeling te ondersteun (Professionele, Beroepsgerigte en Akademiese leerprogramme).3. Om die integrasie van alle Personeelleer- & Ontwikkelingsaktiwiteite van die NWU te bevorder.
Hersieningsdatum	November 2025

LEER- EN ONTWIKKELINGSBELEID VIR PERSONEEL

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 leer- en ontwikkelingsbeleid vir personeel 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 Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;
- 1.1.4 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998;
- 1.1.5 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997;
- 1.1.6 Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 97 van 1998;
- 1.1.7 Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings, 9 van 1999;
- 1.1.8 Mensehulpbron-ontwikkelingstrategie vir Suid-Afrika (2010-2030); en
- 1.1.9 Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS III).

1.2 Hierdie beleid moet vertolk en geïmplementeer word in ooreenstemming met alle ander relevante beleide, riglyne en reëls van die universiteit, en spesifiek die Werwings- en Keuringsbeleid, die Geïntegreerde Beleid oor Onderrig-Leer, die Prestasiebestuursbeleid, die Vergoedingsbeleid en die Riglyne vir Diensvoorwaardes.

2 Begripsomskrywings

In hierdie beleid en verwante dokumente beteken

“n diskresionêre toelae” 'n toelae wat na goeddunke van 'n SETA aan aansoekers uitbetaal word, vir vaardigheidsontwikkelingsprogramme gekoppel aan skaars en kritieke vaardighede binne 'n spesifieke sektor;

“n verpligte toelae” 'n toelae aan alle heffingbetalende organisasies ingevolge artikel 3(1) van die Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings, 1999, ná indiening van die Werkplekvaardigheidsplan (WVP) en die Jaarlikse Opleidingsverslag (JOV);

“formeel eksterne studies” alle kwalifikasies, en ander onderrig- en opleidingsingrepe met 120 of meer volle krediete, deur UNISA studeer;

“formeel studiehulp” goedgekeurde studiehulp deur die Universiteitsbestuur vir personeel om in te skryf vir alle kwalifikasies, en ander onderrig- en opleidingsingrepe met 120 of meer volle krediete, weens skaars vaardighede wat deur die Universiteit vereis word;

“PIVOTAL-opleiding” alle Professionele, Beroepsgerigte, Tegnieuse en Akademiese leerprogramme wat lei tot kwalifikasies of gedeeltelike kwalifikasies wat op die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) geregistreer is.

3 Beleidsverklaring

- 3.1 Die NWU is daartoe verbind om aan werknemers die geleentheid te bied om toepaslike vaardigheidsontwikkeling en formele opleiding te ondergaan ten einde so doeltreffend moontlik te kan wees in hul werk.
- 3.2 Ontwikkeling moet ook loopbaanontwikkeling fasiliteer waar dit die Universiteit se strategiese doelwitte en die interne suksesmodel van die NWU-strategie ondersteun, wat klem lê op die behoefte om “personeelbuigzaamheid uit te bou, bekwaamheid te verbeter, en leierskappotensiaal te ontwikkel deur die ontwikkeling van akademiese en ondersteuningspersoneel met ’n ontvanklike ingesteldheid (nasionaal en internasionaal), kritiese denke, met die nodige respek vir die vryheid van uitdrukking, verbintenis tot en respek vir die volle omvang van diversiteit, vakkundigheid, verbintenis tot studente, aktiewe burgerskap, goeie werksetiek en hoëprestasie-individue”.

4 Beleidsdoelstellings

Die doelstellings van hierdie beleid is om:

- 4.1 meganismes te voorsien vir werknemers om vaardighede en kennis te ontwikkel, en om kwalifikasies te verwerf en kundigheid op te doen om by te dra tot die ontwikkeling van die Universiteit sowel as hul eie professionele en loopbaanontwikkeling;
- 4.2 te voldoen aan die vereistes van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998, met die oog op die fasilitering van die opstel van die werkplekvaardighede en indiensnemingsgelykheidsplanne;
- 4.3 geleenthede te bied vir die bevordering van gelykheid deur geteikende, geakkrediteerde, kritieke en toepaslike personeelontwikkeling en -opleiding;
- 4.4 eksterne studie te ondersteun vir personeel wat beoog om hul formele kwalifikasies by ander instansies as die NWU en Unisa te verbeter;
- 4.5 konsekwentheid en integrasie te bevorder van alle leer- en ontwikkelingspraktyke van personeel.

5 Omvang van toepassing

- 5.1 Hierdie beleid geld vir alle permanente en vastetermynerwerknemers.
- 5.2 Korttermynwerknemers (met ’n kontrak van minder as 12 maande) en werknemers wat nog besig is met hul proeftydperk moet ook die geleentheid gegun word om interne opleidingsprogramme by te woon wat deur hul lynbestuurders geïdentifiseer is as belangrike opleiding wat hul prestasie sal verbeter of hul indiensneembaarheid sal verhoog.

6 Reëls

- 6.1 Personeelleer, -opleiding en -ontwikkeling moet belyn wees met die Universiteit se prestasiebestuurstelsels en moet die volgende insluit:
- (a) werkverwante vaardigheidsontwikkelingsprogramme;
 - (b) formele kwalifikasies befonds deur die NWU se studieafslagvoordeel;
 - (c) formele eksterne studies.
- 6.2 Alle opleidings- en ontwikkelingsmaatreëls moet berus op ’n vaardigheidsoudit soos beoog in Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998, en moet belyn word met elke persoon en die Universiteit se geïdentifiseerde behoeftes soos uiteengesit in ’n Vaardigheidsontwikkelingsplan wat belyn is met die Universiteit se strategie.
- 6.3 Identifisering van opleidingsbehoefte is die verantwoordelikheid van lynbestuur en individuele werknemers en moet jaarliks van November tot Januarie gedoen word en by die Vaardigheidsontwikkelingsdepartement ingedien word ter voorbereiding vir die samestelling van die Werkplekvaardighedsplan (WVP) vir die volgende jaar.
- 6.4 Lynbestuurders moet ten minste één maal per jaar opleidings- en ontwikkelingsbehoefte met elk van hul werknemers bespreek as deel van die prestasiebeoordelings- en -beplanningsproses.
- 6.5 Wanneer opleidingsbehoefte bepaal word, moet verwys word na die werknemers se posbeskrywings, prestasiebestuursoreenkoms of hersieningsverslae, loopbaanontwikkelingsbehoefte en persoonlike ontwikkelingsplanne (POP's).

- 6.6 Prioriteite vir personeelopleiding en -ontwikkeling wat deur die opleidingsbehoefte-ontledingsproses geïdentifiseer is, moet aanvanklik by die Indiensnemingsgelykheid- en Vaardighedsontwikkelingsforum(IGVOF) bespreek word, wat lei tot 'n ooreengekome jaarlikse WSP vir die instelling.
- 6.7 Die Universiteit kan finansiële steun gee aan werknemers om vaardighedsprogramme by te woon wat beroepsgebaseer, geakkrediteer, of kritiek is, goedgekeur is deur hul direkte bestuurders, en in ooreenstemming is met POP's.
- 6.8 Voorsiening van leer en ontwikkeling moet geëvalueer en hersien word om te verseker dat dit voldoende, relevant en doeltreffend is, waarde vir geld bied en indiensnemingsgelykheidsdoelwitte ondersteun.
- 6.9 Gelykheid en niediskriminasie, met inbegrip van geslags- en gestremdheidshoofstroming, en diversiteitsbewustheids- en waardesopvoeding, moet in alle opleidingsaktiwiteite geïntegreer word.
- 6.10 Personeelontwikkelingsprogramme moet bevoegdheidsgebaseer wees, i.e. gefokus op die ontwikkeling van kennis, vaardighede en waardes soos toepaslik vir 'n personeellid in 'n spesifieke pos.
- 6.11 Fondse verkry deur verpligte toelaes kan informele en formele "PIVOTAL"-opleiding befonds (maar nie volle kwalifikasies nie), terwyl Leer- en Ontwikkelingsingrepe en Diskresionêre toelaes informele intervensies sowel as formele kwalifikasies kan befonds deur die NWU en Unisa en onder buitengewone omstandighede, ander gespesifiseerde leerinstansies in Suid-Afrika.
- 6.12 Alle leer- & ontwikkelingsinisiatiewe en stawende bewyse (i.e. fakture, bywoningsregisters en sertifikate) moet deur alle lynbestuurders bygehou word en aan Mense & Kultuur gerapporteer word sodat die Jaarlikse Opleidingsverslag (JOV) opgestel kan word.
- 6.13 Die Departement Mense & Kultuur moet daarna streef om akkrediteringstandaarde soos vereis deur die SETA te behaal en te handhaaf.
- 6.14 Aansoeke vir eksterne leer- & ontwikkelingsingrepe deur die Vaardighedsontwikkelingsfondse moet voor die toepaslike sluitingsdatums ingedien word.
- 6.15 'n Begunstigde van enige formele studiehulp van die Universiteit moet vir 'n tydperk van twaalf maande in die NWU se diens bly nadat die kwalifikasie verwerf is, en indien die ontvanger vóór die verstryking van hierdie tydperk uit die Universiteit se diens tree, moet 'n pro rata-gedeelte van die befondsing wat deur die Universiteit verskaf is, van die werknemer verhaal word.

7 Vaardighedsontwikkelingsfondsprogramme

- 7.1 Die NWU se vaardighedsontwikkelingsfonds moet gebruik word om werknemers se vaardighede te verbeter deur die ondersteuning en bevordering van onderwys en opleiding in die werkplek soos uiteengesit in die Wet op Vaardighedsontwikkelingsheffings, 1998.
- 7.2 Die volgende opleidingsingrepe word erken as Vaardighedsontwikkelingsfondsprogramme;
 - a) interne opleiding soos oriëntering, werkplekgebaseerde werkswinkels en aanbiedings deur die Universiteit aan alle werknemers;
 - b) interne of eksterne geregistreerde of geakkrediteerde opleiding by geakkrediteerde diensverskaffers oor verskeie modules soos Kommunikasie, Konflikbestuur, en Projekbestuur;
 - c) werksverwante seminare, konferensies, kongresse, simposiums en werkswinkels wat bygewoon word deur werknemers met die doel om kennis op te doen;
 - d) professionele, beroepsgerigte, tegniese en akademiese oorbruggingsprogramme wat tot die verwerwing van 'n beroepskwalifikasie kwalifikasie kan lei, en
 - e) werkgeïntegreerde leer soos internskappe en leerderskappe wat ten doel het om werkseleenthede aan werkloses te verskaf.

8 Finansiering van Leerprogramme

- 8.1 Die Universiteit moet in ooreenstemming met sy opleidingsbehoefte en onderhewig aan normale begrotingsprosedures voorsiening maak vir die finansiering van die opleiding van werknemers soos uiteengesit in die Wet op Vaardighedsontwikkeling, 1998.
- 8.2 Om alle werknemers die geleentheid te gee om vaardighede te ontwikkel, moet 'n maksimum bedrag per werknemer per jaar beskikbaar gestel word en jaarliks deur Mense & Kultuur en ander belanghebbers wat vir begrotings verantwoordelik is, hersien word.

- 8.3 Die Vaardigheidsontwikkelingsbegroting kan oor die volgende beroepsgroepe versprei word in ooreenstemming met gewigsfaktore wat jaarliks deur die Diensbillikheids- en Vaardigheidsontwikkelingsforum (IGVOF) bereken word en per fakulteit en afdeling toegewys word vir –
- (a) senior beamptes en bestuurders
 - (b) beroepslui
 - (c) tegnisi en assistentberoepslui
 - (d) klerklike en administratiewe werkers
 - (e) dienswerkers
 - (f) geskoolde werkers
 - (g) werktuig- of masjienoperateurs en -monteurs
 - (h) algemene werkers
 - (i) persone van die aangewese groepe (vroue en mense met gestremdhede).
- 8.4 Indirekte opleidingskoste soos reis en akkommodasie kan gefinansier word indien daar fondse beskikbaar is.
- 8.5 Studie met die oog op die verwerwing van volle kwalifikasies soos grade en diplomas mag nie uit die vaardigheidsontwikkelingsfonds befonds word nie (verpligte toelae-fondse).

9 Voorwaardes vir befondsing van formele studies

Permanente en vastetermynerwerknemers kan hul formele kwalifikasies by die NWU of Unisa doen, en die befondsing van sulke studies deur UNISA is onderhewig aan die volgende voorwaardes:

- 9.1 die beskikbaarheid van fondse;
- 9.2 'n werknemer mag nie befonds word om vir studie by twee of meer instellings gelyktydig in te skryf nie;
- 9.3 'n werknemer wie se studies deur die Universiteit befonds word, moet 'n Finansiële Studiehulp-terugwerkooreenkoms onderteken;
- 9.4 indien die werknemer nie 'n vak of kursus in 'n bepaalde jaar deurkom nie, word daar nie fondse beskikbaar gestel vir die herhaling van dieselfde vak of kursus nie;
- 9.5 voortgesette befondsing is onderhewig aan bevredigende akademiese vordering deur die werknemer;
- 9.6 die vordering van 'n werknemer wie se studies deur die Universiteit befonds word, moet gemoniteer word deur die lynbestuurder wie se motivering vir voortsetting van die studie jaarliks vereis word;
- 9.7 daar word van aansoekers verwag om bekend te maak of hulle ook ander befondsing vir hul studies ontvang;
- 9.8 indien die werknemer toegang het tot voldoende befondsing uit ander bronne, word befondsing deur die NWU slegs in uitsonderlike omstandighede gemaak, met die motivering en ondersteuning van die lynbestuurder;
- 9.9 daar word van 'n suksesvolle aansoeker verwag om enige addisionele befondsing wat verkry word onmiddellik aan te meld sodat daar bepaal kan word of 'n gedeelte van die Universiteit se bydrae terugbetaal moet word;
- 9.10 finansiële studiehulp kan klasgeld dek, en sluit nie registrasiegeld, handboeke of enige ander gelde in nie;
- 9.11 in uitsonderlike omstandighede kan aansoeke vir die befondsing van kwalifikasies wat deur 'n ander hoëronderwysinstansie as die NWU of UNISA aangebied word op meriete oorweeg word, en
- 9.12 toekennings vir die befondsing van die klasgeld van ander hoëronderwysinstansies is onderhewig aan die volgende beperkings:
 - (a) vir voorgraadse studies (insluitende honneurs, nagraadse diplomas en sertifikate) – maksimum bystand van 70%;
 - (b) vir meestersgraadstudies – maksimum bystand van 60%;
 - (c) vir doktorsgraadstudies – maksimum bystand van 100%.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/staff learning and development/2022/ready for publication/Leer- en Ontwikkelingsbeleid vir Personeel.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/staff%20learning%20and%20development/2022/ready%20for%20publication/Leer-en%20ontwikkelingsbeleid%20vir%20Personeel.docm)
7 Desember 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.4