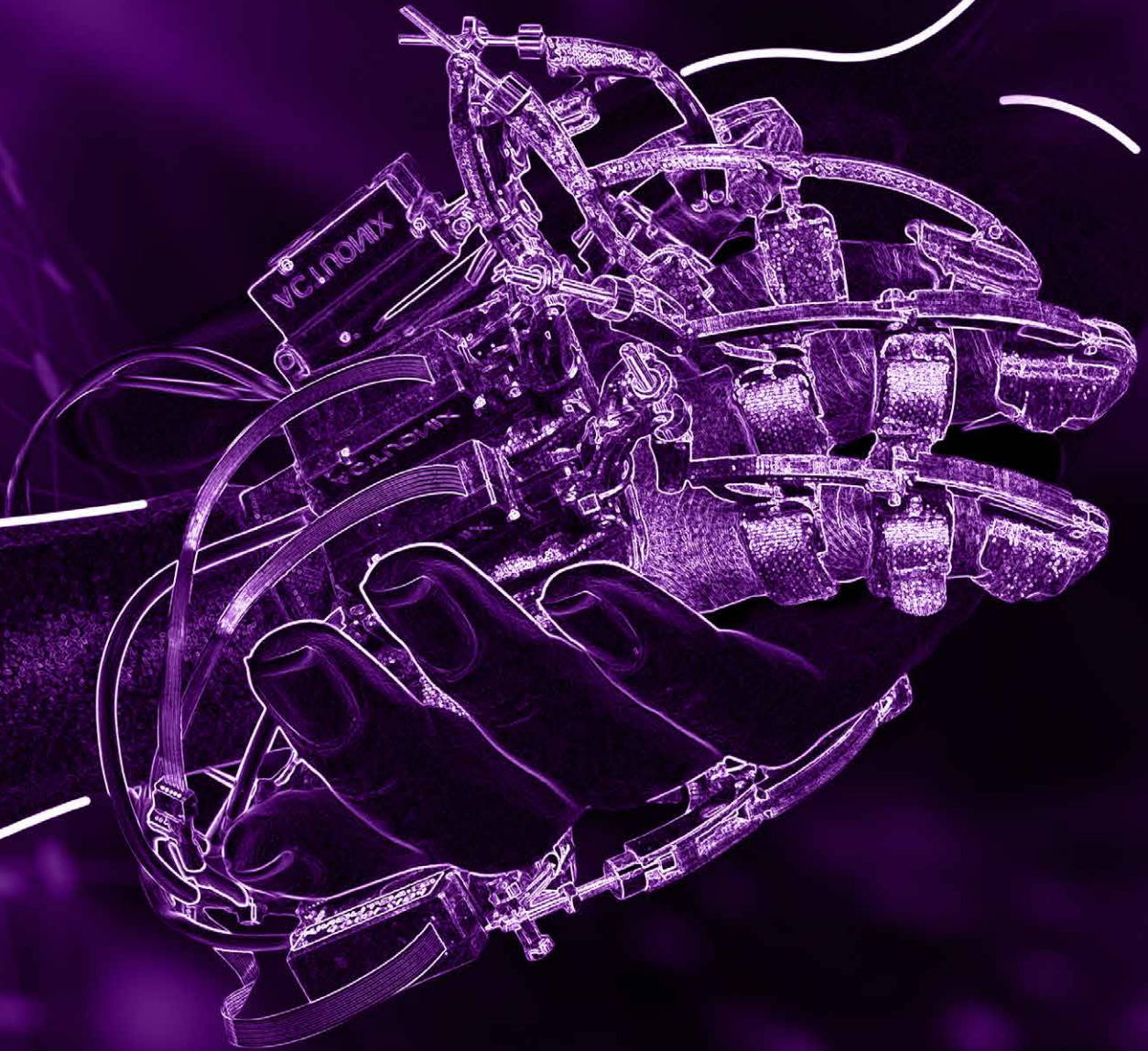




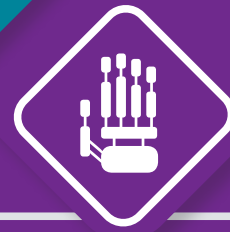
NWU®

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



WAARDESKEPPING MET 'N SORGSAMHEIDSETIEK

GEÏNTEGREERDE VERSLAG | 2019



Voorbladfoto

NeuHand bring nuwe hoop

Die foto op die voorblad van hierdie geïntegreerde verslag is dié van NeuHand, 'n rehabilitasiestelsel wat die Fakulteit Ingenieurswese ontwikkel het. Hierdie innovasie maak die tema van hierdie verslag, "Waardeskepping met 'n sorgsaamheidsetiek" 'n werklikheid.

Een van die lewensveranderende gestremdhede as gevolg van 'n beroerte is handgestremtheid. Gelukkig sal die NeuHand-uitvinding van die NWU nuwe hoop vir hierdie pasiënte bring.

Hierdie goedkoop, geoutomatiseerde megatroniese rehabilitasiestelsel is spesifiek vir handrehabilitasie in Suid-Afrikaanse toestande ontwikkel.

<http://www.nwu.ac.za/sites/www.nwu.ac.za/files/files/i-media/nwu&uAFR012020/neuhand.html>

Oor ons tema

Die titel van hierdie geïntegreerde verslag, "Waardeskepping met 'n sorgsaamheidsetiek", handel oor hoe ons 'n sorgsaamheidsetiek as 'n kompas gebruik terwyl ons waarde vir onself as 'n instelling en vir al ons belanghebbers skep.

Dis nie waardeskepping op sigself wat ons onderskei nie. Dis hoe ons hierdie waarde skep, naamlik met 'n sorgsaamheidsetiek, wat uitstaan.

Dit is immers deel van ons droom: om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir betrokke wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek.

Hoe doen ons dit?

Ons skep nuwe kennis deur navorsing en innovasie, en deel dit deur onderrig en leer, en gemeenskapsbetrokkenheid. Ons doen dit op 'n sorgsame manier, tot die voordeel van ons belanghebbers, die breër samelewing en ons planeet.

WAARDE- SKEPPING

Vir die
NWU

Vir ons
belanghebbers

Deur 'n sorgsaamheidsetiek

INHOUD

02

Oor hierdie verslag

05

Oorsig van die NWU

10

Ons sakemodel en waardeketting

22

Oorsig deur ons visekanselier

27

Hoe ons met ons belanghebbers omgaan

31

Ons transformasiereis

33

Wesentliche risiko's en geleenthede wat 'n impak op waarde het

41

Ons strategie om waarde te skep

46

Ons prestasie gemeet teen ons strategie: hoe ons waarde skep deur ons kapitaalvorme

84

Korporatiewe bestuur: ondersteun en beskerm waarde

103

Aansporing vir prestasie

106

Toekomsvooruitsig

108

Bylaes

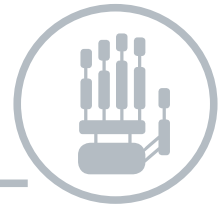
Hierdie verslag is 'n bondiger weergawe van die NWU se geïntegreerde jaarverslag wat die Raad van die NWU op hul vergadering van 28 Julie 2020 goedgekeur het, en wat aan die einde van Julie by die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) ingedien is.

Die volledige verslag is op die NWU-webwerf beskikbaar by <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>.

Ons verwelkom terugvoer oor ons verslagdoeningsbenadering – stuur asseblief u kommentaar of voorstelle aan ons registrateur, prof Marlene Verhoef, by marlene.verhoef@nwu.ac.za

Regdeur hierdie bondige weergawe van die verslag sal u 'quick response'-kodes (Engels: QR codes) vind wat u met u selfoon se ingeboude QR-skandeerder of 'n afgelaaiete skanderingstoepassing kan skandeer. Die QR-kode sal u na die toepaslike inligting in die volledige geïntegreerde verslag neem.

Oor hierdie verslag



Ons waardeskeppingstorie

In hierdie geïntegreerde verslag vertel ons u, ons belanghebbers, hoe ons ons strategie implementeer om waarde vir onself en vir ons belanghebbers op die kort, medium en lang termyn te skep.

Ons verduidelik ook hoe ons ons hulpbronne en verhoudings, bekend as ons “kapitaalvorme”, gedurende hierdie proses benut.

Daar is ses kapitaalvorme: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, vervaardig, natuurlik en finansiële. (Lees meer oor ons kapitaalvorme op bladsy 46.)

Ons besef ons moet verantwoordelik met ons kapitaalvorme omgaan en in die proses 'n sorgsaamheidsetiek toepas. Ons hulpbronne en verhoudings is immers noodsaaklik vir ons vermoë om volhoubare waarde te skep.

Dit gaan oor u

Ons waardeskeppingsverhaal is vir u, ons belanghebbers, bedoel.

Ons beskou ons belanghebbers as individue of groepe wat ons deur ons aktiwiteite en dienste beïnvloed, en wie se optrede ook ons vermoë kan beïnvloed om ons strategie suksesvol te implementeer en ons doelwitte te bereik.

Hierdie geïntegreerde verslag is hoofsaaklik op ons primêre belanghebbers gerig. Hulle is ons studente, alumni, Raad, personeel, die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding, ons eweknieë, ons samewerkingsvennote en ons

sakegemeenskappe (as toekomstige werkgewers van ons studente).

Ons is egter van mening dat ons verhaal van waarde sal wees vir die ander belanghebbers, soos op bladsy 27 gesien kan word.

Hoe ons verhaal ontvou

Aan die begin van ons waardeskeppingsverhaal gee ons 'n oorsig van die NWU (bladsy 5) en verduidelik ons hoe ons met ons eksterne omgewing omgaan om waarde te skep (bladsy 7). Op bladsy 11 vind u 'n grafiese voorstelling van ons sakemodel, wat aandui hoe ons ons insette, deur ons aktiwiteite, in uitsette en uitkomste omskep, wat alles deel is van ons waardeketting (bladsy 14).

Ons verduidelik ook hoe ons die verwagtinge en bekommernisse van ons belanghebbers hanteer (bladsy 27), en watter risiko's en geleenthede (bladsy 33) ons as wesenlike aangeleenthede beskou wat 'n impak op ons waardeskeppingsproses het.

Ons strategie en doelwitte, wat ook deel vorm van ons wesenlike sake, lei ons deur ons reis. Op bladsy 41 verduidelik ons presies waarom ons strategie gaan, en hoe ons dit implementeer deur ons ses kapitaalvorme te gebruik (bladsy 46).

Aan die einde van hierdie verhaal vertel ons u hoe ons korporatiewebestuurpraktyke die waardeskeppingsproses lei en beskerm (bladsy 84), en ons posisioneer om langtermyn-waarde te genereer.

Hoe om deur ons verhaal te navigeer

Ons gebruik verskillende ikone om die verwantskap tussen die onderskeie afdelings in ons geïntegreerde verslag te toon.

ONS KAPITAALVORME



Intellektueel

Dit sluit ons prosesse, prosedures, beleide, strategieë en kennisgebaseerde ontasbare bates in wat voortspruit uit ons onderrig-leer-, navorsings- en innovasie-aktiwiteite.



Menslik

Personeel en studente (interne belanghebbers)



Maatskaplik en verhoudings

Verhoudings met eksterne belanghebbers



Vervaardigde/vervaardigende

Tasbare infrastruktuur en bates



Natuurlik

Omgewing/natuurlike hulpbronne



Finansiële

Fondse wat ons volgens 'n begroting verkry en bestee

ONS STRATEGIESE DOELWITTE



Bevordering van uitnemende leer en onderrig



Intensivering van navorsing en innovasie



Integreer en belyn gemeenskapsbetrokkenheid met kernaktiwiteite



Ontwikkel 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie



Ontwikkel en behou uitnemende personeel en skep 'n billike personeel- en studenteprofiel

ONS INSTAATSTELLERS



Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse met 'n doeltreffende bedryfsmodel.



Ontwikkel inligtings- en kommunikasietegnologie wat die beste van hul soort is om die kernbesigheid te ondersteun.



Kommunikeer, betrek en ontwikkel kernsakevermoëns om handelsmerkelykheid, leierskapdoeltreffendheid en gemeenskap-solidariteit te verhoog.



Verseker die finansiële volhoubaarheid van die NWU.

Weselikheid van die inhoud van die verslag

Ons gebruik die begrip "weselikheid" om te besluit watter inligting om in hierdie verslag in te sluit. Soos uiteengesit in die International Integrated Reporting Council (IIRC) se Integrated Reporting Framework, beskou ons weselike aangeleenthede as:

- Kwessies wat 'n weselike invloed het op die universiteit se vermoë om waarde op kort, medium en lang termyn te skep; en
- Kwessies wat belangrik is vir enige belanghebbende wat 'n ingeligte evaluering wil doen van die NWU se vermoë om waarde te genereer.

Hoe ons relevante sake identifiseer

Ons, as die geïntegreerde verslagdoeningstaakspan, onder leiding van die NWU se registrateur en met insluiting van die adjunk-visekanselier vir beplanning en die hoofstrategie-beampte in die kantoor van die visekanselier, het daardie

aangeleenthede geïdentifiseer wat oor die grootste potensiaal beskik om 'n impak te hê op ons vermoë om waarde te skep.

In die proses het ons die volgende raamwerke in ag geneem:

- Die NWU se *Jaarlikse Prestasieplan (JPP) wat die strategiese plan in werking stel;
- Die algemene strategiese aannames wat ons strategie onderlê;
- Die **risikoregister;
- Die IIRC se Geïntegreerde Verslagdoeningsraamwerk; en
- Die DHOO se verslagdoeningregulasies.

Ons het ook daardie faktore in ons eksterne omgewing (kyk bladsy 7) oorweeg wat ons vermoë om waarde te skep weselik beïnvloed.

Daarbenewens is weselikheid beïnvloed deur die kwessies wat ons belanghebbende tydens hul interaksie met die universiteit opper. Dit word beskryf in die afdeling oor hoe ons ons belanghebbende betrek, op bladsy 27, in die tabel onder die subopskrif: Kwessies geopper.

* Die doelstellings, instaatstellers en strategiese aannames, soos vervat in die JPP, is die gevolg van die proses wat die lede van die Universiteit se Bestuurskomitee volg om weselike aangeleenthede te identifiseer wat ingesluit moet word by die opstel of hersiening van die JPP.

** Ons sleutelrisiko's en -geleenthede is die gevolg van 'n instellingwye identifikasie- en prioriseringsproses, soos beskryf op bladsy 34.

Verslagdoeningstydperk en -omvang, en suite van verslae

Verslagdoeningstydperk

Ons geïntegreerde verslag weerspieël die prestasie van die NWU op ons drie kampusse gedurende die tydperk 1 Januarie tot 31 Desember 2019.

Benewens die finansiële inligting op bladsy 70, bevat die verslag ook niefinansiële inligting. Dit sluit feite in oor ons niefinansiële prestasie, risiko's en geleenthede en die interne en eksterne faktore wat ons sake weselik beïnvloed. Waar dit weselik is, bespreek ons die werklike en potensiele impak van hierdie aangeleenthede op ons vermoë om waarde te skep.

Verslagdoeningsiklus

Jaarliks in Desember

Kontakpunt vir vrae:

marlene.verhoef@nwu.ac.za

Suite van verslae

Ons geïntegreerde verslag is die primêre instrument waarmee ons aan ons belanghebbers rapporteer. Dit word aangevul deur die volgende:

- Finansiële jaarstate vir die jaar geëindig 31 Desember 2019, wat op die NWU-webwerf gevind kan word by: <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>
- Dokumente vir verskillende belanghebbers, wat beskikbaar is by: <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-ons-publikasies>

“Geen wesentliche aangeleenthede is as gevolg van vertroulikheids- wetlike of inligtingbetroubaarsheidsbeperkings uit die verslag weggelaat nie.”

Ons verslagdoeningsraamwerk

Hierdie geïntegreerde verslag is opgestel ooreenkomstig die International Integrated Reporting Framework van die IIRC en die DHOO se Regulations for Annual Reporting by Higher Education Institutions (in Junie 2014 gepubliseer, met insluiting van beginsels uit die King IV-verslag).

Gerusstelling

Verskaffers van interne en eksterne gerusstelling bied gerusstelling oor die doeltreffendheid van die interne beheermaatreëls by die NWU. Hulle insette is in hierdie verslag ingewerk.

Ons het ook seker gemaak dat ons verslagdoening akkuraat is deur die volgende stappe te doen:

- Nadat ons die geïntegreerde verslag opgestel het, het ons dit aan die Universiteitbestuurskomitee voorgelê. Die Komitee het die volledigheid en akkuraatheid van die inhoud oorweeg en terugvoering gegee waar nodig,

wat dan in die geïntegreerde verslag ingewerk is. Daarna het ons die verslag eers aan die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee en toe aan die Raad vir goedkeuring voorgelê.

- Die studente- en personeeldata in hierdie verslag is van ons Departement Institusionele Beplanning en Strategiese Intelligensie verkry, wat ook verantwoordelik is vir die voorlegging van NWU-data aan die Higher Education Information Management System (HEMIS).

Die opgesomde, geouditeerde gekonsolideerde finansiële state in hierdie verslag is onttrek uit die geouditeerde gekonsolideerde finansiële state, opgestel ooreenkomstig die IFRS, en is onafhanklik deur ons eksterne ouditeure, PricewaterhouseCoopers, geaudit.

PricewaterhouseCoopers het ook die inligting in ons prestasiebeoordelingsverslag onafhanklik geaudit (kyk bladsy 108). Die finansiële jaarstate, die ouditeursverslag inbegrepe, is beskikbaar op die NWU-webwerf by: <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>.

Meer inligting oor gekombineerde gerusstelling kan gevind word op bladsy 39 en 101 van hierdie verslag.

Raadsgoedkeuring

Die Raad en die subkomitees daarvan is verantwoordelik vir toesig oor die integriteit en volledigheid van hierdie geïntegreerde verslag.

Die Raad bevestig dat hulle 'n oorsig van die inhoud van die verslag gedoen en gesamentlik deeglik nagedink het oor aan die opstel en aanbieding van hierdie verslag.

Verder is die Raad van mening dat hulle die akkuraatheid en volledigheid van die wesentliche aangeleenthede toepaslik oorweeg het, asook die betroubaarheid van die inligting wat in hierdie verslag aangebied word.

Die Raad het hierdie aangeleenthede voldoende oorweeg en weselik aangebied ooreenkomstig die Integrated Reporting Framework van die IIRC.

Die Raad het die geïntegreerde 2019-verslag op 28 Julie 2020 goedgekeur.

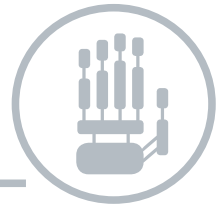
DR BISMARK TYOBKA

VOORSITTER VAN DIE RAAD

MNR ANTON REDELINGHUIS

VOORSITTER VAN DIE OUDIT-, RISIKO- EN NAKOMINGSKOMITEE

OORSIG VAN DIE NWU



Prestasiehoogtepunte

In 2019 het ons voortgegaan om waarde vir die NWU en vir ons belanghebbers te skep. Daar was die volgende noemenswaardige prestasies – en in baie gevalle ook verbeterings:

215

postdoktorale genote in 2018
(2017: 215)

1 438,28

artikelekwivalente goedgekeur in *2018
(2017: 1 300,04 eenhede)

R1 565 miljoen

finansiële hulp geadminestrer deur die kantore op die drie kampusse



19 024

afstandstudente ingeskryf
(tweede hoogste in Suid-Afrika)

14 961

kwalifikasies toegeken in 2019
(2018: 15 350)

314

PhD's toegeken in 2019
(2018: 248)

11

navorsingsleerstoel in 2019
(2018: 11)

7

navorsingsleerstoel gehuisves in 2019
(2018: 7)

248

NNS-gegradeerde navorsers
(2018: 232)

83,8%

voorgaardse sukseskoers in 2019
(2018: 83,2%)

869e plek uit **8 000** universiteite

Center for World University Rankings

(Voorheen: 964e plek)

Meer as R273 miljoen



bestee aan infrastruktuur en fasiliteite

Meer as 1 400

akademiese programme aangebied by die NWU

* Let asseblief daarop dat navorsingsyfers twee jaar agter die tyd is.

Wie ons is

Die Noordwes-Universiteit is een van die 26 openbare hoërondwysinstellings in Suid-Afrika. Ons het drie kampusse: twee in die Noordwes-provinsie en een in Gauteng.

Ons het 'n enkele stel beleide, stelsels en standaarde, en word gedryf deur 'n stel grondwetlik gefundeerde waardes, onder andere etiek in al ons aktiwiteite.

Ons wil betrokke en sorgsame personeel en studente kweek, en 'n geskikte omgewing verseker waarin ons ons doel kan bereik en ons droom kan verwesenlik.



Wat ons doen

Ons kernbesigheid is onderrig-leer en navorsing, met gemeenskapsbetrokkenheid en innovasie wat met hierdie aktiwiteite verweef is.

Uiteindelik gaan ons kernbesigheid egter daarvoor om waarde te skep in die vorm van ons uitsette en uitkomste, terwyl ons 'n sorgsaamheidsetiek nastreef.

Waar ons werksaam is

Ons werk hoofsaaklik in Suid-Afrika, maar werk ook op groot skaal saam met instansies en mense regoor die wêreld. In 2019 het die NWU net meer as 1 600 aktiewe ooreenkomste en memoranda van verstandhouding, waarvan 240 gedurende 2019 onderteken is.

Wat ons onderskei

Die afgelope paar jaar het ons
geen akademiese tyd verloor nie

Tweedegrootste getal
afstandstudente in Suid-Afrika

Landelike omgewing en
veiligheid van ons kampusse

RAADS- VERKLARING OOR VOLHOUBAARHEID

“By die NWU definieer ons volhoubaarheid as die vermoë van die NWU om in die kort, medium en lang termyn waarde te skep deur die bevordering van 'n belanghebbende-inklusiewe benadering tot die ontwikkeling van 'n strategiese respons op die risiko's en geleenthede wat die universiteit in die gesig staar. Ons oorweeg wesenlike aangeleenthede, hetsy finansiële of niefinansiële van aard. Verwys na bladsy 3 vir ons wesenlikheidsbepalingsproses.”

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 28 Julie 2020

Die eksterne omgewing

Verskeie faktore in ons eksterne omgewing beïnvloed ons kapitaalvorme, en gevolglik ons vermoë om waarde vir onself en ons belanghebbers te skep.

In die onderstaande teks bespreek ons die wesenlike faktore in ons eksterne omgewing wat ons regstreeks of onregstreeks raak. Ons dui ook aan hoe dit verband hou met ons strategiese doelwitte en risiko's, hoe dit ons waardeskeppingsvermoë beïnvloed, en wat ons respons daarop is.

Gratis hoër onderwys beïnvloed finansieringsmodel

Die ontwikkelende administratiewe stelsel van die Nasionale Finansiële Hulpstelsel vir studente (NSFAS) het veranderinge aan ons finansieringsmodel veroorsaak, en het ook uitdagings meegebring in hoe ons finansiële hulp administreer. Hierdie uitdagings het momentum gekry sedert die aankondiging van gratis hoër onderwys vir huishoudings wie se inkomste onder 'n minimum drempel is.

Die implementering het druk op al die betrokke interne sakeprosedes geplaas, aangesien die getal studente wat bygestaan is met meer as 275% toegeneem het. Waar daar in 2015 altesaam 4 837 goedgekeurde NSFAS-studente was, het die getal in 2019 tot 18 141 gestyg.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1), finansiële volhoubaarheid (instatesteller 4)
Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, menslik, intellektueel

Risiko's betrokke: 1, 3, 5 en 8 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Die veranderde finansieringsmodel het die potensiaal om ons stelsels te ontwig, maar ons moet ook die finansiële waarde erken wat die model vir die NWU en die studente kan inhou. Die rede hiervoor is dat gratis hoër onderwys ons inskrywingspatrone dramaties verander het, wat 'n ingewikkelder proses vir die bestuur van inskrywingsteikens tot gevolg gehad het. Dit het ook 'n impak op die administrasie van registrasies gehad.

Ons strategiese respons

In 2019 het ons ontstigings van die akademiese jaar afgeweer deur doeltreffende kommunikasie tussen personeel en studente in te span en te verseker dat hulle op hoogte gehou is van ontwikkelinge rakende finansiële hulp.

Regulering van gelde deur die DHOO

Die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) het die klasgeldverhogings aanbeveel wat die Raad in hul besluitneming vir twee opeenvolgende jaar in aanmerking geneem het. Gedurende November 2018 het die departement 'n verhoging in klasgeld van 5,3% vir 2019 versoek, en gedurende Desember 2019 het hulle weer 'n klasgeldverhoging van 5,4% vir 2020 versoek.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: finansiële volhoubaarheid (instatesteller no 4)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansieel, intellektueel, menslik

Risiko's betrokke: 1 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Gelderegulering kan ons finansiële stabiliteit in gevaar stel indien die toegelate verhogings nie ons koste weerspieël nie. Dit kan uiteindelik die gehalte beïnvloed van die dienste wat ons lewer. Regulasies van hierdie aard het die potensiaal om die outonomie van universiteite te erodeer.

Ons strategiese respons

Ons het 'n meervuldige strategie om ons finansiële stabiliteit te handhaaf. Dit behels die identifisering van geleenthede om ons inkomste te verhoog, byvoorbeeld deur ons aanbod van voortgesette onderrig uit te brei en op fondswerwingsaktiwiteite te fokus.

Ons strategie sluit verder in die bestuur van ons begrotingsproses, verbetering van die bedryfskostedoeltreffendheid en die diversifisering van ons inkomstestrome, byvoorbeeld deur implementering van nuwe derdegeldstroom-inkomsteprojekte in ons fakulteite. Ons beoog ook om deel te neem aan die modellering van die toekomstige befondsingsontwerp vir hoër onderwys en op 'n positiewe wyse daartoe by te dra.

Nasionale oproep vir kurrikulumverandering en -transformasie

Nasionale en wêreldwye tendense beïnvloed steeds die hoër onderwyssektor. Aangedryf deur verskynsels soos die Vierde Industriële Rewolusie (4IR) het die veranderinge die noodsaaklikheid van innoverende transformasie ten einde te verseker dat hoër onderwys relevant bly, verder beklemtoon.

Die NWU gryp die uitdagings en geleenthede aan wat uit politieke en ekonomiese verskuiwings, die veranderende vereistes vir uitnemendheid in universiteitsonderrig en die noodsaaklike evolusie van die universiteitskurrikulum voortspruit.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, vervaardig, finansieel

Risiko's betrokke: 2 en 3 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Veranderings in die benaderings tot en metodes om akademiese programme af te lewer.

Veranderende vereistes van die wêreld van werk, wat potensieel ons gesogte graduandi-eienskappe kan beïnvloed. Moontlike ontstigting van akademiese aktiwiteite, veral kontaksessies, in konfrontasie met politieke stressors.

Ons strategiese respons

Ons gee steeds gehoor aan die oproepe om dekolonisering en Afrikanisering van ons kurrikulums, met die fokus op die verbetering van vervlegteleerleenthede vir ons studente en aandag aan sake soos gelykheid by die NWU. (Meer inligting is beskikbaar in ons verslag oor transformasie op bladsy 31.)

Om die risiko van potensiële ontstigtings verder te verminder, het ons die vermoë ontwikkel om ons modules op 'n niekampusbasis deur ons Leerbestuurstelsel en toepaslike tegnologie aan te bied.

Die NWU het ook die Onderrig- en Leerstrategie begin hersien om die uitdagings en behoeftes van kurrikulumtransformasie en -vernuwing die hoof te bied, asook die graduandi-eienskappe wat nodig is vir die toekomstige wêreld van werk.

Nasionale oproep om verhoogde toegang tot universiteite

Die NWU streef steeds daarna om toegang vir so veel moontlik kwalifiserende studente te verbreed. Ons fokus veral op natuurwetenskappe, handel, ingenieurswese en tegnologie verwante velde, asook die vaardighede wat nodig is in die gebiede wat die NWU dien.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, finansiële

Risiko's betrokke: 2, 3 en 5 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

In ons voortgesette strewe na hoër onderwys in die openbare belang kan verhoogde toegang help om mense se lewens te verbeter. Toegang sonder sukses is egter onaanvaarbaar en daarom werk ons om geleenthede en ervarings te bied wat die sukses van studente sal bevorder. Verdere uitbreiding van ons akademiese en beradingsondersteuningsdienste en -programme vir studente is 'n geleentheid om selfs nog meer waarde te skep en ons intellektuele en menslike kapitaal te verhoog.

Ons strategiese respons

In 2019 het DHOO hul goedkeuring hernu van 49 verlengdekurrikulum-programme (VKP's): 31 in die BSc-, 14 in die BCom- en vier in die BAdmin-grade. Nog 'n mylpaal is bereik deurdat ons die eerste studente in die VKP vir die LLB-graad ingeskryf het.

Vordering is gemaak met die ontwikkeling van hoër sertifikate. Die Senaat het die ontwikkeling van twee hoër sertifikate in teologie en pastorale palliatiewe sorg goedgekeur. Net so het die onderskeie fakulteitsrade die ontwikkeling van die hoër sertifikate in gesondheidsbevordering, tegnologieonderwys en dieregesondheid goedgekeur.

Die doel van hierdie kwalifikasies is beide beroepsgerig en vir toegang tot hoër onderwys. Die hoër sertifikaat in dieregesondheid sal studente sonder goedkeuring vir baccalaureusstudies toegang tot die Baccalaureus Scientiae in landbou met dieregesondheid verleen.

Staatsbefondsing

Bykomende staatsbefondsing is as deel van die bloktoelae deur die DHOO beskikbaar gestel. Hierdie bedrag, tesame met die laer as nodige verhoging in klasgelde, dek egter nie die hoëronderwysinflasie op die lang termyn ten volle nie, en verteenwoordig in werklikheid in reële terme 'n daling in staatsbefondsing.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: personeel-profiel (doelwit no 5)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: menslik, finansiële, intellektueel

Risiko's betrokke: 1, 3 en 8 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

As gevolg van begrotingsbeperkings sal ons nie alle strategiese aktiwiteite kan finansier nie, maar die befondsing wat deur die staat voorsien word, dra wel by tot finansiële stabiliteit op die kort en medium termyn.

Ons strategiese respons

Ons sal omsigtig moet prioritiseer wanneer ons die beskikbare fondse toeken.

Tekort aan akademiese personeel

Ons besef dat die poel van akademiese personeel in Suid-Afrika, veral uit die aangewese groepe op byvoorbeeld professoraatvlak, beperk is.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: onderrig en leer (doelwit no 1)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings, finansiële

Risiko's betrokke: 2 en 3 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Ons streef daarna om die mees geskikte akademiese personeel in diens te neem om die beste moontlike waarde te verseker vir ons studente (deur middel van uitnemende onderrig en leer), en vir die gemeenskap (deur middel van baanbrekersnavorsing en volhoubare gemeenskapsbetrokkenheid).

As ons nie genoeg hoëkalibermense lok nie, kan dit ons kernbesigheidskapasiteit negatief beïnvloed en oormatige steun op tydelike personeel veroorsaak.

Ons ervaar uitdagings met die aanstelling van professioneel gekwalifiseerde werknemers, veral professore, uit die aangewese groepe. 'n Gebrek aan diversiteit kan ook dienslewering in ons kernbesigheid belemmer, veral ons taalkapasiteit en ons vermoë om funksionele meertaligheid te verwesenlik.

Ons strategiese respons

Vir ons personeel in die geheel gebruik ons ons talentbestuurstrategie om personeel in staat te stel om suksesvolle en bevredigende loopbane by die NWU te bou. Deur aansporings en professionele ontwikkeling te bied, lok en behou ons sleuteltalent, veral op gebiede met skaars vaardighede. Ons gebruik ook die individuele vergoedingsher-sieningsproses om billike betaling te bewerkstellig, en ons het 'n strategie om swart akademië in die besonder te lok en te behou.

Vermindering in eksterne navorsingsbefondsing

As gevolg van die uifasering van die Nasionale Navorsingstigting (NNS) se aansporingsbefondsing, ontvang slegs nuut gegradeerde of hergradeerde navorsers steeds hierdie befondsing, en dan slegs vir een jaar.

Verder is die reëls vir nagraadse NNS-beurse gekoppel aan SARChI-leerstoele verander om hoofsaaklik vir swart vroulike studente voorsiening te maak. As gevolg hiervan het sekere ander studente gesukkel om geld vir hul studies te bekom.

NSFAS-besnoeiings het ook tot 'n vermindering in nagraadse finansiering gelei. Om dit verder te kompliseer, is THRIPP-befondsing nie meer beskikbaar nie en navorsers wat voorheen van hierdie finansieringsmeganisme gebruik gemaak het, staan voor uitdagings om befondsing te bekom.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: navorsing en innovasie (doelwit no 2)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansiële, intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings

Risiko's betrokke: 3 en 7 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Die vermindering in eksterne navorsingsbefondsing kan ons navorsingsproduktiwiteit verlaag en die status van die universiteit gemeet aan nasionale en internasionale maatstawwe negatief beïnvloed.

Ons strategiese respons

Meer as R2 miljoen van ons strategiese fondse is aan alle NNS-gegradeerde navorsers oor die agt fakulteite beskikbaar gestel om hulle te help met hul navorsingsaktiwiteite en om in 'n mate vir die verlies aan NNS-aansporingsbefondsing te vergoed. Die NWU-beurskantoor het ook finansiering aan fakulteite voorsien om nagraadse studente gedeeltelik te finansier.

Laegroei-ekonomie belemmer kommersialisering

Swak ekonomiese toestande beperk die beskikbaarheid van vroeë stadium-, saad- en waagkapitaalbefondsing vir NWU-beginnerondernemings en verminder privaatsektor-aptit op ons intellektuele eiendom (IE) en tegnologie te lisensieer.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: navorsing en innovasie (doelwit no 2)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansiële, intellektueel, menslik, maatskaplik en verhoudings

Risiko's betrokke: 3 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Lae opname van ons Intellektuele Eiendom (IE) en tegnologieë deur die mark sal 'n verlies aan potensiële inkomste en verminderde lisensieëring en newemaatskappy-aktiwiteit tot gevolg hê.

Ons strategiese respons

Ten einde befondsing te verkry, gaan ons voort om verhoudings met befonders te ontwikkel en in stand te hou. Ons betrek ook gereeld die nywerheid om hul behoeftes en uitdagings te verstaan sodat ons navorsingsonderwerpe kan voorstel wat vir hulle tot voordeel strek.



Snelveranderende maatskaplike rolle/sienings/persepsies

Die samelewing se persepsie van ras, geslag, kultuur, seksualiteit, godsdiens, bedryfstendense, tegnologie en toeganklikheid ontwikkel voortdurend.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: ontwikkeling van 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie (doelwit no 4)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: menslik, maatskaplik en verhoudings, finansiële

Risiko's betrokke: 2 en 5 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

'n Onvermoë om veranderende maatskaplike norme en standaarde te herken en daarby aan te pas, skep die risiko om 'n studente-ervaring te lewer wat vir huidige en voornemende studente dalk nie aantreklik en waardevol is nie.

Ons strategiese respons

'n Deurlopende proses van verfyning van die studentebestuursmodel en terugvoermeganismes verseker effektiewe konsultasieprosesse. Dit maak voorsiening vir proaktiewe betrokkenheid by en responsiwiteit op verandering, wat sodoende 'n relevante en waardevolle studente-ervaring handhaaf.

Uitdagings met die werwing van internasionale studente

Strenger visumvereistes vir internasionale studente en groter mededinging onder universiteite vir kandidate wat geskik is vir nagraadse studie, maak dit moeiliker om studente uit die Suider-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap (SAOG) en ander Afrikalande te werf. Die DHOO-vereiste dat die NWU voorkeur aan Suid-Afrikaanse studente vir nagraadse studie moet verleen as gevolg van die behoefte in ons land, kan ook 'n inhiberende faktor wees.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: navorsing en innovasie (doelwit no 2)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: finansiële, menslik, maatskaplik en verhoudings

Risiko's betrokke: 3 – kyk bladsy 34

Uitwerking op waardeskepping

Die getal internasionale studente wat by die NWU ingeskryf is, het van 6% van die totale kohort van nagraadse studente in 2016 tot ongeveer 4% in 2019 afgeneem. Dit kan ons posisie op wêreldranglyste verswak.

Ons strategiese respons

Ons wend 'n groter poging aan om meer internasionale studente te werf, byvoorbeeld deur globalebetrokkenheidkantore op al drie kampusse te vestig wat met die administrasie van internasionale studente behulpsaam is. Slegs die Potchefstroomkampus het vroeër so 'n kantoor gehad.

Moontlike maatskaplike onstabiliteit in die hoërondewyssektor

Moontlike maatskaplike onstabiliteit in die hoërondewyssektor kan ons studente beïnvloed en kan daartoe lei dat boodskappe en besluite binne die universiteit met skeptisisme en ongegronde weerstand ontvang word.

Strategiese aangeleentheid daardeur beïnvloed: ontwikkeling van 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie (doelwit no 4)

Kapitaalvorme daardeur beïnvloed: menslik, maatskaplik en verhoudings, finansiële

Risiko's betrokke: 2 en 5 – kyk bladsy 34

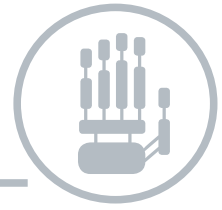
Uitwerking op waardeskepping

Hierdie uitdaging kan die moontlike weerstand onder ons belanghebbers teenoor NWU-boodskappe verhoog en kan vertrags in die implementering van besluite veroorsaak.

Ons strategiese respons

Ons verstewig voortdurend ons kommunikasie en verbeter ons konsultasieprosesse.

Ons sakemodel en waardeketting



In hierdie afdeling kan u lees hoe ons ons kapitaalvorme gebruik en transformeer om waarde vir onself en ons belanghebbers te skep deur die insette, aktiwiteite, uitsette en uitkomst in ons waardeketting – alles deur die Senaat gereguleer.

Die funksies van die Senaat van die NWU is hoofsaaklik verwant aan ons kernbesigheid, en dié sluit weer belangrike aspekte van ons waardeketting in. Daarom bied ons die Senaatverslag aan in die formaat van ons sakemodeldiagram, gevolg deur 'n bespreking van ons waardeketting.

Hierdie foto's toon hoe ons sakemodel ons studentelewensiklus ondersteun.

Van die 63 671 ingeskrewe studente in 2019, was 12 536 voorgraadse eerste-inskrywingstudente.



In ooreenstemming met ons droom om 'n sorgsaamheidsetiek te bevorder, bied ons 'n wye verskeidenheid ondersteuningsdienste aan om ons studente se akademiese sukses en finansiële, fisiese en psigososiale welstand te verseker.

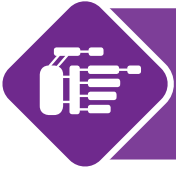


Ons wil hê dat wanneer ons studente gradueer, hulle die arbeidsmark betree as hoogs gekwalifiseerde, vaardige mense (deel van ons uitsette) wat 'n bydrae tot die ekonomie van Suid-Afrika kan lewer (deel van ons uitkomst).



NWU

Sake-
model



INSET



1 376



Skole wat ons werwers deur direktebemarkingsveldtogte en -aktiwiteite bereik het.
(maatskaplike en verhoudingskapitaal)

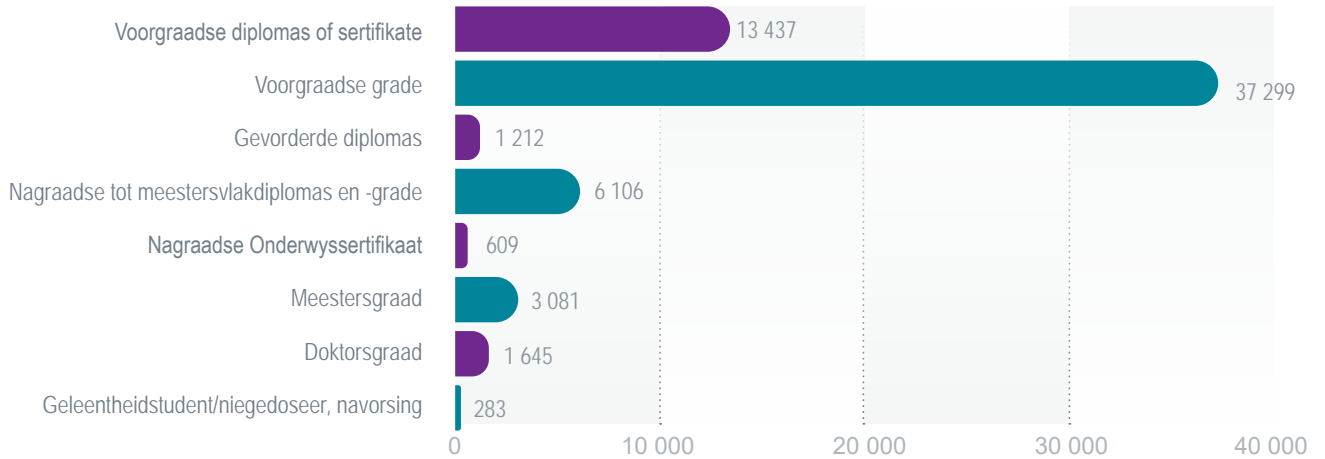
12 536

Voorgraadse eerste-inskrywingstudente
(mensekapitaal)

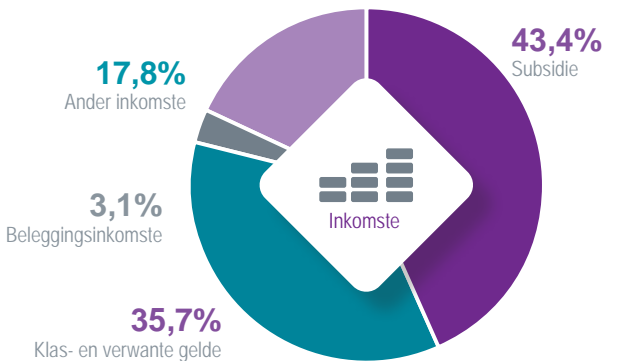


Totale getal studente per kwalifikasietipe (mensekapitaal)

Totaal: 63 671



Begroting (finansiële kapitaal)



R273 miljoen

Bestee aan infrastruktuur
(vervaardigde kapitaal)

17,6%

Verhoging in netto bates

1 110 hektaar

Die totale oppervlakte wat deur die universiteit se kampusse beslaan word
(natuurlike kapitaal)

445 945 vierkante meter

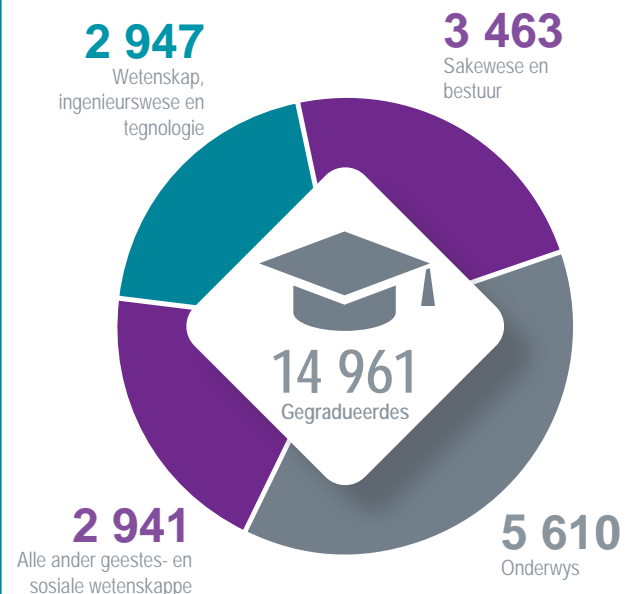
Die totale bruikbare vloeroppervlakte van die NWU

Akademiese en ondersteuningspersoneel (mensekapitaal)				
Personeelkategorie	Permanent	Tydelik	2018	2019
Ambagte	👍	👍	29	23
		👍	0	0
Uitvoerend/ administratief/ bestuur professioneel	👍	👍	84	90
		👍	8	5
Onderrig/ Beroepsnavorsers	👍	👍	1 547	1 575
		👍	417	450
Nieprofessionele administrasie	👍	👍	1 280	1 289
		👍	3 531	3 755
Diens	👍	👍	329	327
		👍	37	40
Gespesialiseerde/ professionele ondersteuningspersoneel	👍	👍	488	522
		👍	258	229
Tegnies	👍	👍	238	251
		👍	59	50
Groototaal			8 305	8 606



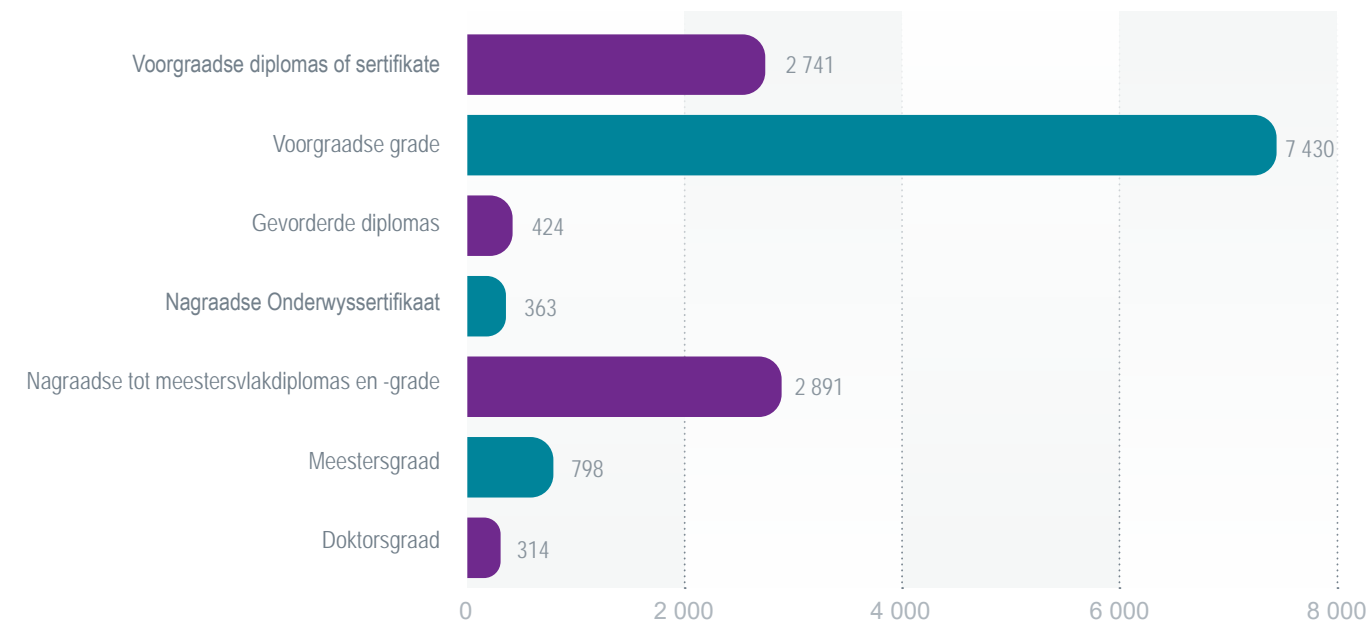
UITSET

Gegradueerdes: verspreiding van opvoedkundige vakinhoud (mensekapitaal)



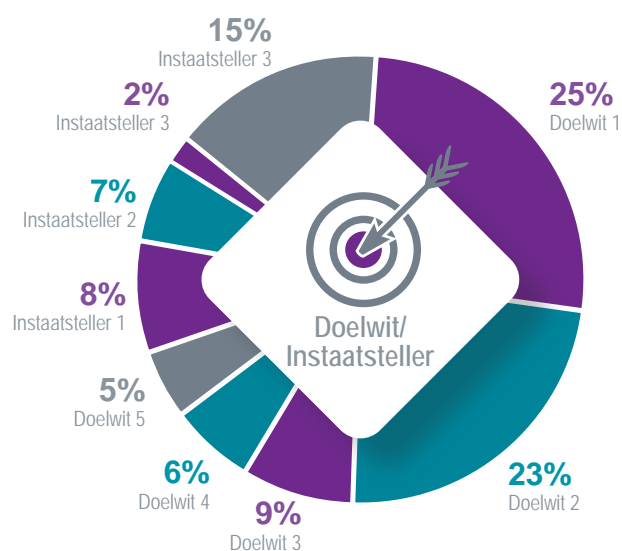
Totale getal gegradueerdes per kwalifikasietipe (mensekapitaal)

Totaal: 14 961



AKTIWITEITE

Besteding volgens die Jaarlikse Prestasieplan (finansiële kapitaal)



Doelwit 1 (onderrig en leer); Doelwit 2 (navorsing en innovasie); Doelwit 3 (gemeenskapsbetrokkenheid en volhoubaarheid); Doelwit 4 (studentewaarde-proposisie); Doelwit 5 (personeel- en studentegelykheid); Instaatsteller 1 (korporatiewe bestuur, leiding en algemene bestuur); Instaatsteller 3 (kommunikasie en belanghebbende-betrokkenheid); Instaatsteller 4 (finansiële volhoubaarheid)

Studentesteun-aktiwiteite:

akademiesesteun-, gesondheidsorg- en kulturele en sportaktiwiteite. (Kyk bladsy 54)

Personeel-ontwikkelings-aktiwiteite

(intellektuele kapitaal) (Kyk bladsy 55)

Uitvoering van navorsing

(intellektuele kapitaal) (Kyk bladsy 50)

Gemeenskaps-betrokkenheid

(maatskaplike en verhoudingskapitaal) (Kyk bladsy 59)

Bied meer as 1 400 akademiese programme aan (intellektuele kapitaal)

53,7%

Getal gegradueerdes wat hul studie in die minimum tyd voltooi het

R208 miljoen

Die universiteit het, uit sy eie bronne, R208 miljoen of 10% bygedra van die totale fondse wat vir finansiële hulp toegeedel is.

Samewerking

(maatskaplike en verhoudingskapitaal)

Ons het effens meer as 1 800 aktiewe ooreenkomste en memorandum van verstandhouding gehad, waarvan 240 gedurende 2019 onderteken is.

97,45%

Sukseskoers van die NWU se merietebeurshouers.

Finansiële volhoubaarheid (finansiële kapitaal)

R968,4 miljoen

Netto surplus vir 2019 soos weerspieël in die gekonsolideerde staat van omvattende inkomste

Navorsingsuitset 2018 (intellektuele kapitaal)

Vaktydskrifartikels	1 173,05
Konferensieverrigtinge-publikasies	133,38
Boeke	131,85
Totale artikelekwivalente gepubliseer	1 438,28
Meestersgrade toegeken	753
Navorsingsmeestersgrade	526,66
Navorsingsmeestersgrade gewee	526,66
Doktorsgrade toegeken	248
Doktorsgrade gewee	744
Totale geweege navorsingsuitsette	2 708,94
Postdoktorale genote	215
Publikasie-eenhede per permanente akademiese personeellid	0,94



UITKOMS

Die jongste rangordes van die Center for World University Rankings (CWUR) dui daarop dat die NWU inderdaad besig is om hoër te klim in die wêreldrangorde van universiteite.

Die NWU het sy posisie met nagenoeg 100 plekke verbeter en het van posisie 964 tot 869 geklim, wat hom plaas onder die boonste 4,8% van die ongeveer 8 000 universiteite wat wêreldwyd geëvalueer is.

Die eksterne omgewing (kyk bladsy 7) skep die konteks waarbinne ons ons sakemodel gebruik om waarde te skep.

NWU-WAARDEKETTING: waardeskepping deur 'n sorgsaamheidsetiek

Ons waardeskeppingsverhaal gaan daarvoor om mense te bemagtig om hul sterkpunte te ontdek en hul vaardighede te ontwikkel. Met ander woorde: ons belê in hulle omdat ons omgee (ons insette), ons skep waarde vir hulle sodat hulle kan groei en floreer (ons aktiwiteite), en ons stel hulle in staat om kritiese denkers te word, (ons uitsette), sodat hulle uiteindelik 'n bate vir die samelewing kan wees (ons uitkomste).

Regdeur ons waardeketting het ons het toegang tot, gebruik en transformeer **ons kapitaalvorme**. As deel van ons insette gebruik ons byvoorbeeld ons bronne van inkomste (finansiële kapitaal), ons bekwame personeellede (mensekapitaal), geboue en toerusting (vervaardigde kapitaal) en ons akademiese programme (intellektuele kapitaal) om waarde vir ons studente (mensekapitaal) te skep.

Gedurende ons daaglikse **aktiwiteite**, byvoorbeeld ons gemeenskapsbetrokkenheidsinisiatiewe, reik ons uit na gemeenskappe, waardeur ons ons maatskaplike en verhoudingskapitaal versterk. Ons navorsingsresultate (intellektuele kapitaal) is deel van ons **uitsette**. Gevolglik bou ons goeie verhoudings met die buitewêreld, waardeur ons ons maatskaplike en verhoudingskapitaal verhoog.

Ons pas hierdie resultate toe om oplossings vir probleme in die samelewing en in ons land te vind en sodoende lewens te verander en 'n beter toekoms vir mense te skep, wat deel uitmaak van ons **uitkomste**.

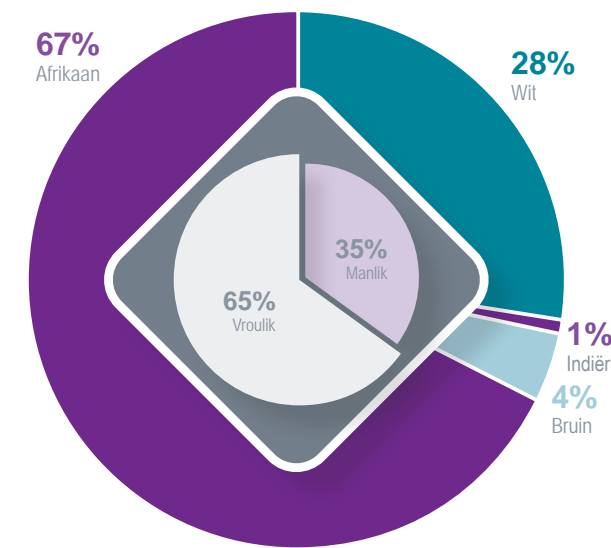
Ons waardeketting hang ook af van die verantwoordelike gebruik van ons natuurlike kapitaal. Trouens, al ons kapitaalvorme is gegrond op die beskikbaarheid van natuurlike hulpbronne. Ons het byvoorbeeld water nodig vir die instandhouding van die lewens van ons personeel en studente (mensekapitaal) en grond om op te bou (vervaardigde kapitaal).

In die hieropvolgende bespreking van ons waardeketting sal u sien hoe ons uit ons verskillende kapitaalvorme as insette put en dit, deur ons aktiwiteite, in uitsette en uitkomste omskep.

Inset - belê met selfvertroue en sorgsaamheid

Ons studente

Ons studentekorps is 'n waardevolle inset in ons waardeketting. Die onderstaande illustrasie toon die samestelling en grootte van die studentekorps in 2019.



In die volgende tabel kan u sien hoe ons studente-inskrywingsyfers vergelyk met dié van ander hoërondewysinstellings in Suid-Afrika (gebaseer op die geouditeerde Higher Education Information Management System-data (HEMIS-data) vir 2018).

Instelling	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika	373 979 (slegs afstandstudente)
Tshwane-Universiteit van Tegnologie	65 920
Noordwes-Universiteit	61 212
Universiteit van Johannesburg	50 786
Universiteit van Pretoria	50 431

Gevolglik bou ons goeie verhoudings op met die buitewêreld en verhoog ons sodoende ons maatskaplike en verhoudingskapitaal.

NWU
Sake-
model

Studentewerwing

Een van ons strategiese doelwitte is om ons jaarlikse inskrywingsdoelwitte te bereik en daarom beskou ons studentewerwing as 'n belangrike inset in ons waardeketting.

Ons werwers het deur regstreekse bemarkingsveldtogte en -aktiwiteite 1 376 skole besoek. Ons voorgraadse werwers het 'n potensiele poel van 69 354 baccalaureus-graadkandidate deur hul pogings bereik.

Hierdie ondersteunings- en ontwikkelingsdienste word deurlopend en gefokus aangebied, en stel studente in staat om akademiese sukses te behaal (kyk bladsy 54). Dit is benewens programme wat ontwerp is om sleutel-leierskap en ander kritieke vaardighede te kweek en te koester wat studente help wanneer hulle die arbeids- en werksmark betree of innoverende werkskeppers en entrepreneurs word.

Uitbreiding van toegang tot studie aan die NWU

Terwyl die NWU steeds ywerig werk om maniere te vind om toegang tot universiteitsprogramme te verbreed, is toegang onderhewig aan die universiteitsmandaat, toelatingsvereistes, inskrywingsdoelwitte, begrotings-toewysings, fakulteitskapasiteit en voldoende studentesteunvermoë.

Ons personeel

Nog 'n belangrike inset in ons waardeketting is ons personeel-komplement. In 2019 het ons altesaam 4 077 permanente personeellede gehad, vergeleke met 4 005 in 2018.

Die volgende tabel toon hoe ons getal permanente akademiese personeel vergelyk met dié van ander Suid-Afrikaanse hoërsonderwysinstellings (gebaseer op 2018 geouditeerde HEMIS-data):

Institution	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika (Unisa)	1 844
Noordwes-Universiteit	1 531
Universiteit van KwaZulu-Natal	1 339
Universiteit van Johannesburg	1 276
Universiteit van Kaapstad (UK)	1 211
Universiteit van Pretoria	1 205
Universiteit van die Witwatersrand (Wits)	1 185

Toegang tot finansiële hulp

Die R2 miljard wat die NWU se Finansiële Hulp-kantore in 2019 geadministreer het, het hoofsaaklik uit staats-befondsing bestaan (bykomend by ander befondsing) en ook 'n aansienlike bedrag uit die universiteit se eie fondse.

Staatsbefondsing was verantwoordelik vir 75% van die totale bedrag vir beurse en het R1,52 miljard beloop, met inbegrip van Funza Lushaka-beurse, wat deur NSFAS geadministreer word. 'n Bedrag van R86 miljoen vanaf NSFAS was op jaareinde uitstaande wat, wanneer dit ontvang is, die regering se bydrae tot 79% van die totale bedrag vir beurse sal verhoog.

Ons bydrae tot studentebeurse het R208,8 miljoen beloop, wat 10% is van die totale fondse wat vir finansiële hulp toegedeel is. Deur behoeftige studente te ondersteun, skep ons waarde vir hulle, waardeur die waarde van ons mensekapitaal verhoog word. Hierdie bystand ondersteun ons strategie (deur ons tot maatskaplike geregtigheid te verbind), asook ons nastrewing van die NWU-droom (om 'n sorgsaamheidsetiek te hê).

Personeelontwikkeling en -ondersteuning

Ons permanente personeel, bestaande uit 4 077 akademiese en ondersteuningspersoneel, is 'n belangrike inset in ons waardeketting, 'n belangrike belanghebbegroep en 'n onontbeerlike deel van ons mensekapitaal.

In die teks hier onder brei ons 'n bietjie meer uit oor hoe ons ons personeel bemagtig. U kan ook blaai na bladsy 55 en 56 in die afdeling oor hoe ons teenoor ons strategie presteer om meer uit te vind oor hoe ons na ons personeel omsien.

Studenteontwikkeling en -steun

Ons gestruktureerde en belynde registrasie- en oriëntasieprogram is daarop gemik om 'n ondersteunende, verwelkomende en inklusiewe universiteitsomgewing te skep, en om eerste-inskrywingstudente van die nodige vaardighede te voorsien om hulle weg suksesvol deur hulle universiteitsloopbane te vind.

Ons bied akademiese en nie-akademiese ondersteuningsdienste soos psigososiale, gesondheids-, sport-, kuns- en kultuurdienste wat ons studente op verskeie vlakke ontwikkel. Meer inligting oor hierdie dienste verskyn op bladsy 24.

▷ Akademiese bevorderings en toekenningsprogramme

Die jaarlikse akademiese bevorderingsproses, wat geanker is in ons strategie om die NWU as 'n unitêre instelling van hoogstaande akademiese uitnemendheid te transformeer en te posisioneer, is 'n erkenningsprogram wat poog om akademici vir die toekoms te bou, terwyl dit tot die vervulling van die Nasionale Ontwikkelingsplan en die Pan-Afrikaanse ideaal bydra.

Altesaam 102 akademiese bevorderings is in 2019 goedgekeur, 'n geringe daling vergeleke met die 130

wat in 2018 goedgekeur is. Die universiteit streef daarna om 'n omgewing en 'n raamwerk te skep waarbinne alle akademiese werknemers hul ware potensiaal kan verwesenlik.

Daar was van 2018 tot 2019 'n effense toename van 3,2% in die bevordering van swart akademië tot die vlak van senior lektor. Die doel is om die vlak van senioriteit onder ons akademiese werknemers te verhoog, met spesifieke fokus op strategieë om swart akademië in professorate na die NWU te lok en te behou.

▷ Ons sien om na ons personeel

As gevolg van Suid-Afrika se klein akademiese vaardigheidspoel, ding universiteite met mekaar mee om talent, veral om akademiese personeel. Ons strategie om doeltreffend mee te ding, sluit in dat ons ons werknemers betrokke hou deur 'n omgewing te skep wat ondersteun word deur 'n sorgsaamheidsetiek. Hierdie respons hou verband met risikokluster 3 (akademiese aangeleenthede), en spesifiek die uitdaging om personeel te werf en te behou.

Die biopsigososiale en geestelike welstand van ons werknemers is vir ons belangrik. NWU-Welstand koester die welstand van personeel deur verskillende welstandsprogramme te implementeer en bestuursopleiding aan bestuurders te bied, wat hulle in staat stel om moeilike situasies die hoof te bied. Ons bemagtig ook bestuurders om as deel van hul bestuursverantwoordelikhede die welstand van werknemers te bevorder.

Organisatoriese welstandsingrepe en beroepsgeondheidsevaluering is daarop gemik om optimale gesondheid van werknemers te bevorder. Vir spansamehorigheid implementeer ons spanassesserings en -ingrepe.

Befondsing

Navorsingsbefondsing

Ons het die volgende fondse ontvang om ons finansiële kapitaal te versterk en ons in staat te stel om die waardeskepping vir navorsing en innovasie te finansier:

	Toegeken
Vrystaande beurse	R14 545 000,00
Vrystaande reisbeurse	R388 570,93
Bloktoelaerbeurse	R3 882 000,00
Postdoktorale NNS-toekennings	R3 773 235,11
Leerstoel	R19 385 878,99
Navorsingstoelaes	R25 466 728,52
TOTAAL van NNS ontvang	R67 441 413,55

Befondsing vir tegnologie-oordrag en innovasie

Die Ondersteuningskantoor vir Tegnologie-oordrag en Innovasie, wat Fondsinsameling insluit, het 'n wye verskeidenheid plaaslike en internasionale befondsingsgeleenthede vir onderrig en leer, navorsing en kommersialisering benut.

Algemene fondsinsamelingspogings het in 2019 altesaam R43 577 500 in toelaes, skenkings en beurse opgelewer. Dit is feitlik alles aan beurse en voedingsteun vir behoeftige studente bestee.

Befondsingsbeperkings by die Tegnologie-innovasieagentskap (TIA) het meegebring dat die universiteit in 2019 geen nuwe finansiering uit die TIA-saadfondsprogram vir innovasieprojekte ontvang het nie. Die Ondersteuningskantoor vir Tegnologie-oordrag en Innovasie is egter in gesprek met die Small and Medium Enterprises Fund (SME Fund) om in 2020 'n klein inisiatief vir voorsaadbefondsing by die NWU op die been te bring.

Internasionale befondsing

Die tabel hieronder toon die internasionale befondsing wat elke fakulteit gedurende 2019 ontvang het.

Internasionale befondsing vir navorsing	Werklik soos deur fakulteite bevestig
Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe	Bevestig
R1 178 944	
Fakulteit Opvoedkunde	Bevestig
R0	
Fakulteit Ingenieurswese	Bevestig
R431 596	
Fakulteit Gesondheidswetenskappe	R 10 094 850,00
R 7 174 281	
Fakulteit Geesteswetenskappe	R 63,360.33
R1 341 652	
Fakulteit Regte	R0
R5 236 800	
Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe	R 6 807 367,64
R4 567 081	
Fakulteit Teologie	Bevestig
R0	
Groototaal	R18 576 117

Aktiwiteite - Skep waarde: groei en floreer

Ons kernbesigheid is onderrig en leer, navorsing en gemeenskapsbetrokkenheid; terwyl daar erken word dat alle aktiwiteite by die NWU uiteindelik daarop gemik is om waarde op hierdie gebiede te skep.

Onderrig- en leeraktiwiteite:

Ons is daartoe verbind om voortdurende verbeterings in die omvang en toepaslikheid van ons akademiese aanbod en die kwaliteit en toepaslikheid van ons onderrig- en leeraktiwiteite te bewerkstellig. Dit is belangrik vir verdere verbetering van studentetoeegang, -behoud en -sukses.

Die belyning van ons akademiese aanbod duur voort. Benewens dat ons hierdeur voldoening verseker, stel dit ons in staat om programme van vergelykbare kwaliteit oor al ons kampusse heen te voorsien.

Vir meer inligting, kyk bladsy 47 in die afdeling oor hoe ons gemeet aan ons strategie presteer het en daarin geslaag het om ons intellektuele kapitaal te verhoog.

Verhoging van studentetoeegang en sukses

Ons Sentrum vir Onderrig en Leer (SOL) bied 'n verskeidenheid ingrepe om studentebestand en -sukses moontlik te maak.

Hierdie ingrepe het waarde toegevoeg vir ons belanghebbers, terwyl dit die NWU in staat gestel het om ons intellektuele en mensekapitaal te verhoog. Om te sien hoe ons dit gedoen het, kyk na die afdeling op bladsy 47 oor hoe ons presteer het, gemeet aan ons strategie.

Bevordering van voortgesette onderwys

Ons Eenheid vir Voortgesette Onderwys het 'n gediversifiseerde portefeulje van kortkursusse wat help om 'n vaardige werksmag vir Suid-Afrika te bou.

Met 'n fokus op verbeterde groei en winsgewendheid, ontwikkel ons steeds nuwe produkte.

Gedurende 2019 het 5 264 kandidate aan 182 kortkursusgeleenthede deelgeneem.

Die eenheid het hard gewerk om die kortkursusaanbiedings na die afstandslernark en 'n aanlyn aanbod uit te brei, en ons hoop om verdere ontwikkelings van hierdie inisiatiewe in 2020 te sien. Tot dusver is agt loodskursusse vir aanlyn leer geoormerk. Die bedoeling is om 'n innoverende en doeltreffende aanlynleer-ekosisteem te implementeer, multimedia-inhoud van hoë gehalte te ontwikkel, die sukses van deelnemers te bestuur, toegewyde instruksionele ontwerp te onderneem en voortdurend opkomende tegnologieë te implementeer.



Verbetering van aanstelbaarheid van graduandi

Verbetering van die aanstelbaarheid van werksoekende NWU-graduandi is 'n prioriteit.

Ons doen verskeie stappe om gegradueerdes te lewer wat geskik is vir die mark en wat, binne ses maande nadat hulle gegradueer het, hetsy vir hulself werk of in formele diens is. Meer inligting oor hierdie aktiwiteite, wat ons intellektuele en mensekapitaal versterk, is beskikbaar in die afdeling op bladsy 55 oor hoe ons gemeet aan ons strategie presteer het.

Fokus op akademiese en professionele ontwikkeling

Professionele ontwikkelingsinisiatiewe bemagtig ons akademici om uitstekende universiteitsdosente te wees. Hierdie inisiatiewe sluit in werksinkels, seminare en webinare, die induksieprogram vir nuwe akademici, die Toekennings vir Uitnemendheid in Onderrig en Leer, geleenthede en aktiwiteite wat gefokus is op die vakkundigheid van onderrig en leer, en die jaarlikse Onderrig-en-Leerkonferensie. Al hierdie inisiatiewe help om ons personeel as ons mensekapitaal te ontwikkel, en deur hulle, ons studente (kyk ook Toekennings vir Onderrig en Leer op bladsy 19).



hoe ons omgee



Dierewetenskappe maak seker studente is werkgered

Die NWU doen alles moontlik om studente met vaardighede toe te rus wat hulle 'n voorsprong in die arbeidsmag sal gee.

In September 2019 het 'n groep studente van Dierewetenskappe die geleentheid gehad om eerste-hands te ervaar wat vereis word om 'n wildplaas te bestuur.

Hulle moes nie net 'n aantal swartwitpense verdoof en hulle op 'n voertuig laai om DNS-monsters te neem nie, maar moes ook die bokke se horings meet en hulle volgestelle nagaan.



Studente kry waardevolle wenke oor hoe om die wetenskap wat hulle by die universiteit leer in 'n werklike situasie toe te pas.

NWU-navorsingsentiteite: Navorsingsentrums van uitnemendheid

Sentrum van Uitnemendheid vir Voeding (SUV)

Sentrum van Uitnemendheid vir Farmaseutiese Wetenskappe (PharMaCen)

Sentrum vir Ruimtenavorsing

Sentrum van Uitnemendheid in Koolstofgebaseerde Brandstowwe

Hipertensie in Afrika-navorsingspan (HART)

Navorsingsaktiwiteite

Ons navorsingsaktiwiteite wentel om ons navorsingsentiteite, wat bestaan uit 12 navorsingsleerstoele en 48 NWU-navorsingsentiteite (vergeleke met 39 in 2018).

Ons 48 navorsingsentiteite bestaan uit vyf sentrums van uitnemendheid, 10 navorsingseenhede, 13 navorsingsfokusareas, 12 navorsingsnisareas, sewe gehuisveste entiteite en een kommersiële navorsingseenheid.

Ons navorsingsentiteite word gereeld geëvalueer om te verseker dat hulle steeds maksimum waarde vir ons belanghebbers skep. Die evaluering is in 2019 uitgestel omdat die herstrukturering van die NWU tot 'n gelykvormige universiteit nog aan die gang was.

Gedurende die herstruktureringproses het aansienlike verskille in die navorsingsbenaderings van die drie kampusse aan die lig gekom, wat omvattende herbelyning genoodsaak het om 'n samehangende en eenvormige navorsingstrategie en doeltreffender en effektiewer navorsingsaktiwiteite te verseker.

Navorsingsleerstoele

DWT/NNS-navorsingsleerstool in Astrofisika en Ruimtetwetenskap (SARChI)

DWT/NNS-navorsingsleerstool in Steenkoolnavorsing (SARChI)

DWT/NNS-navorsingsleerstool in Biobrandstowwe en Ander Skoon Alternatiewe Brandstowwe (SARChI)

DWT/NNS-navorsingsleerstool in Kerningenieurswese (SARChI)

DWT/NNS-navorsingsleerstool in die Vroeë Opsporing en Voorkoming van Kardiovaskulêre Siekte in Afrika (SARChI)

DWT/NNS-SA-NAM Bilaterale Navorsingsleerstool in Astronomie en Astrofisika (SARChI)

DWT/NNS-navorsingsleerstool in Stede, Reg en Omgewingsvolhoubaarheid

ESKOM EPPEI-spesialisasiesentrum vir Emissiebeheer

UNESCO-leerstool oor Multimodale leer en OOH (Oop Opvoedkundige Hulpbronne)

Wêreldhandelsorganisasie-leerstool (WHO)

'n Volledige lys van NWU-navorsingsentiteite en ander nasionale gehuisveste entiteite is hier beskikbaar.



Klik op die QR-kode om dit aanlyn te lees.

Uitsette - streef vir die heel beste: kritieke, bewuste denkers

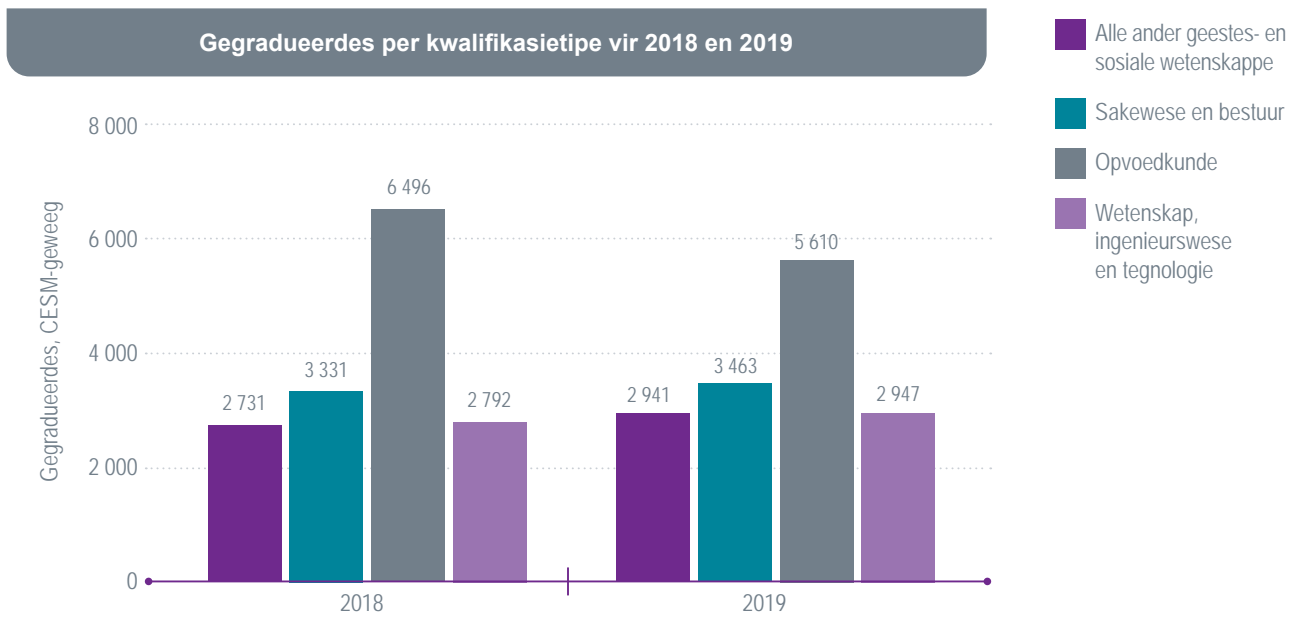
Onderrig-en-leer-uitsette

Ons kontakslukskoers het oor die afgelope drie jaar konsekwent op 85% gebly, en vir kontakstudente het die voorgaande graadverwerwingsduur-faktor in 2019 1,13 gebly, dieselfde as in 2018.

Ons voltydse-ekwivalentverhouding van studente tot akademici is 31,93:1 (32,22 vir 2018), wat beteken dat een akademiese personeellid beskikbaar is vir elke 32 voltydse-ekwivalentstudente.

Ons eerstetoetreders-uitvalsyfer vir kontakgrade het van 9% in 2018 tot 10,8% in 2019 gedaal. Hoewel dit 'n styging is, bly die syfer laag en toon dat ons belegging in akademiese ondersteuning aansienlike waarde oplewer.

Die volgende grafiek toon die getal gegradueerdes per kwalifikasietipe vir 2018 en 2019:



Die volgende tabel toon hoe ons getal gegradueerdes vergelyk met dié van ander Suid-Afrikaanse hoërsonderwysinstellings (gebaseer op geouditeerde 2018-HEMIS-data):

Instelling	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika	52 318
Noordwes-Universiteit	15 350
Tshwane Universiteit van Tegnologie	13 875
Universiteit van Pretoria	13 292
Universiteit van Johannesburg	13 722

Toekennings vir Onderrig en Leer

Ons gee erkenning aan en vier die uitsonderlike uitsette van ons akademiese personeel in onderrigpraktike en -innovasie deur 'n funksie aan te bied waar Toekennings vir Uitnemendheid in Onderrig en Leer oorhandig word.

Hierdie toekennings voorsien uitnemende rolmodelle vir studente en ander akademici en word in drie kategorieë gemaak: Toekenning vir Onderriguitnemendheid van Opkomende Dosente, Toekenning vir Onderriguitnemendheid en Toekenning vir Uitsonderlike Onderriguitnemendheid.



Die ontvangers van die NWU se Toekenning vir Uitsonderlike Onderriguitnemendheid is prof Juaneé Cilliers en prof Alfred Brunson. Hulle is op 14 Maart 2019 vereer tydens die seremonie waar die Toekennings vir Uitnemendheid in Onderrig en Leer oorhandig is.

Navorsingsuitsette

Die verbetering van ons navorsings- en innovasie-uitsette behels inagneming van die kwantiteit en kwaliteit van navorsingsuitsette, waaronder die opleiding van studente, publikasies in ewekniegeëvalueerde vaktydskrifte en aanbiedings by geakkrediteerde konferensies.

Die volgende tabel bevestig dat die kwaliteit en kwantiteit van navorsing aan die NWU steeds verbeter.

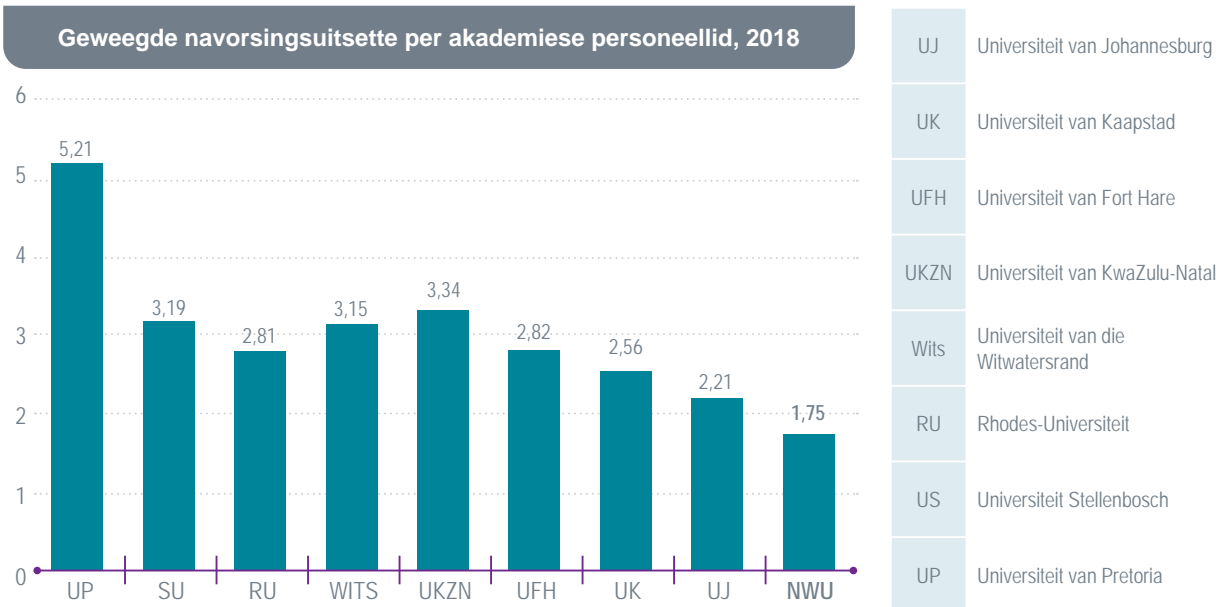
Navorsingsuitsette 2018 (intellektuele kapitaal)	
Vaktydskrifartikels	1 173,05
Konferensieverrigtinge-publikasies	133,38
Boek en hoofstukke	131,85
Totale artikelekwivalente gepubliseer	1 438,28

Meestersgrade toegeken	753
Navorsingsmeestersgrade	526,66
Navorsingsmeestersgrade geweeg	526,66
Doktorsgrade toegeken	248
Doktorsgrade geweeg	744
Totale geweegde navorsingsuitsette	2 708,94
Postdoktorale genote	215
Publikasie-eenhede per permanente akademiese personeellid	0,94

Lees meer oor ons navorsingsuitsette op bladsy 59 in die afdeling oor hoe ons waarde skep teenoor ons strategie en sodoende ons intellektuele kapitaal versterk.

Geweegde navorsingsuitsette per akademiese personeellid, 2018

Die onderstaande tabel, gebaseer op geouditeerde 2018-HEMIS-data, toon die geweegde navorsingsuitsette per akademiese personeellid aan nege groot Suid-Afrikaanse universiteite. Die NWU is negende in die sektor.



Toekennings vir uitnemendheid in navorsing en innovasie

Ons vier ons navorsers se harde werk en uitsonderlike uitsette deur ons jaarlikse toekennings vir uitnemendheid in navorsing en innovasie, wat teen die einde van die akademiese jaar gehou word.

Prof Marius Nel van die Fakulteit Teologie is as die Mees Produktiewe Navorsers van 2019 aangewys, terwyl prof Martinette Kruger van die Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe die Mees Produktiewe Junior Navorsers was.

Die Mees Produktiewe Navorsingsentiteit was die Eenheid vir Reformatoriese Teologie en die Ontwikkeling van die Suid-Afrikaanse Samelewing.



Prof Marius Nel het die toekening as die Mees Produktiewe Navorsers ontvang.

Uitkomst - 'n bate vir die samelewing, omdat ons omgee

Die eerste skakels in ons waardeketting is ons insette en aktiwiteite, soos in die vorige afdelings van hierdie verslag bespreek. Die volgende stadium van die waardeketting bestaan uit ons uitkomst, wat bedoel is om waarde op die langer termyn te skep.

Hierdie toekomstige fokus beteken dat volhoubaarheid 'n integrerende element van ons uitkomst is. Nadat ons in die onmiddellike en mediumtermynbehoefes voorsien het, moet daar genoeg van ons kapitaalvorme oor wees om vir toekomstige waardeskepping te gebruik.

Finansiële stabiliteit is 'n goeie voorbeeld van 'n uitkomst wat ons volhoubaarheid ondersteun. Wanneer die NWU finansiële stabiel is, is ons in staat om ander uitkomst te genereer, soos om vaardige graduandi te lewer om die kennisekonomie van die land te verbeter. Volhoubare finansiële stabiliteit is 'n faktor in ons eksterne omgewing en risikokluster 1, aangesien dit beïnvloed word deur onsekerhede in die hoërondewysomgewing (kyk bladsy 8).

Ons navorsingsuitsette is ook 'n uitkomst. Dit verstewig ons goeie naam (nog 'n uitkomst) sodat ons wetenskaplikes van hoë gehalte kan lok, ons mensekapitaal verder kan uitbou en

ons toekomstige volhoubaarheid kan verseker. Dit lei tot 'n ander uitkomst in die vorm van oplossings vir werklike probleme wat op ons navorsings- en innovasieresultate voortbou.

Die derde been van ons kernbesigheid, naamlik gemeenskapsbetrokkenheid, skep ook uitkomst deur mense te bemagtig om hul lewens op 'n volhoubare manier te verbeter.

PROF DAN KGWADI
 VOORSITTER VAN DIE SENAAT



hoe ons omgee



NWU verskerp die stryd teen ses seldsame siektes

Vir sommige mense kan die diagnose van 'n seldsame siekte kort na hulle geboorte oor die lang duur die verskil tussen lewe en dood beteken.

Die Sentrum vir Menslike Metabolomika het in samewerking met 'n vooraanstaande Amerikaanse biotegnologiemaatskappy 'n diagnostiese toets ontwikkel wat die tyd drasties verminder wat dit neem om toetsresultate vir lisosomale stoorsiektes (LSS'e) te ontvang.

Diagnostiese toetsing vir ses seldsame siektes is voorheen slegs by Europese en Amerikaanse laboratoriums gedoen, en dit het so lank as ses tot agt weke geneem om die resultate te kry. Met 'n enkele droë bloedkolletjie as monster kan die SMM-laboratorium in Potchefstroom en sy vennoot, Sanofi Genzyme, nou binne twee weke resultate gereed hê. Boonop word die toetse in Suid-Afrika gedoen.

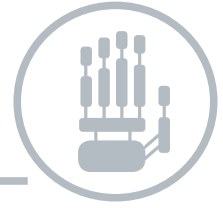
LSS'e sluit ongeveer 50 genetiese verstourings in, en bykans 80% van pasiënte wat gediagnoseer word,

is kinders (hoewel die getal volwasse pasiënte wat verwys word, ook voortdurend toeneem). Die ses seldsame toestande is Gaucher, Niemann-Pick A/B, Pompe, Fabry, MPS I en Krabbe se siekte.



Prof Chris Vorster, direkteur en chemiese patoloog van die Sentrum vir Menslike Metabolomika, sê hul diagnostiese dienste lewer 'n waardevolle bydrae tot die Suid-Afrikaanse gemeenskap.

Oorsig deur die visekanselier



Inleiding: 'n Blik op 2019

2019 was 'n tydperk van konsolidasie van ons nuwe bedryfsmodel en die voltooiing van ons organisatoriese herstrukturering. Die herstrukturering het gevolg op die aanvaarding in 2015 van ons strategie om na 'n meer unitêre struktuur en institusionele kultuur te beweeg.

Ons het sedertdien met ons personeel- en studente-inisiatiewe begin om ons institusionele kultuur met ons strategie te belyn.

Ons het gedurende 2019 ons leierskapontwikkelingsprojek voortgesit en probeer om kruisfunksionele samewerking tussen afdelings en departemente te bevorder ten einde doeltreffender organisatoriese uitkomst te bereik. Ander prioriteite was om waardes met strategie en sleuteldoelstellings te belyn, en om sterkpunte in die senior bestuursspan op 'n komplementerende wyse in sinergie te bring.

Nadat ons in 2018 'n nuwe taalbeleid aanvaar het, het ons 'n groot deel van 2019 bestee om planne te ontwikkel om hierdie beleid te implementeer. Dit is wat ons 'n funksioneel meertalige beleid noem en dit beskou die talle tale wat ons personeel en studente na die instelling toe bring as 'n positiewe voordeel eerder as 'n struikelblok om te oorkom. Ons

beleid bevorder die ontwikkeling van ons inheemse Afrikatale as tale van die akademie en instrumente om studente te ondersteun.

Ons studente het gedurende die jaar goed presteer in hul studies: altesaam 14 961 studente het tydens gradeplegtighede hul kwalifikasies ontvang.

Ons het ons finansiële stabiliteit gedurende 2019 behou ondanks die ekonomiese uitdagings, nasionaal sowel as wêreldwyd. Ons het dit gedoen deur op die balansstaat te fokus en ons reserwefondse te verhoog. 'n Gevolg is dat ons een van die mees bekostigbare universiteite in die land gebly het. As gevolg van die uitbreiding van gratis onderwys, het die getal studente wat deur die Finansiëlehulpskema vir Studente (NSFAS) befonds word, toegeneem.

In die afdeling oor hoe ons waarde deur prestasie skep, sal u meer besonderhede vind oor ons prestasie teenoor die teikens wat in ons Jaarlikse Prestasieplan vir 2019 gestel word. Raadpleeg asseblief bladsy 46 tot 83, sowel as Bylae 1 op bladsy 108 van hierdie verslag.

Die volgende aktiwiteite verdien spesiale vermelding:

Ons bestuurs- en administratiewe aktiwiteite

Soos reeds in hierdie geïntegreerde verslag genoem, is al ons aktiwiteite gerig op waardeskepping vir onself en ons belanghebbers, deur ons ses kapitaalvorme te gebruik om ons strategie te ondersteun.

Die aanstelling van nuwe senior bestuurders en administratiewe personelede het ons mensekapitaal versterk – kyk bladsy 95 in die afdeling oor korporatiewe bestuur wat waarde ondersteun.

Ons verskillende bestuurs- en administratiewe aktiwiteite het bygedra tot ons organisatoriese leer en ons intellektuele kapitaal. U kan meer lees oor hoe hierdie aspekte verband hou met onderrig-leer en navorsing in die afdeling oor ons sakemodel en waardeketting (bladsy 14 tot 21).

Die gedeeltes wat ons strategie (bladsy 41 tot 45) en ons prestasie (bladsy 46 tot 83) uiteensit, bevat inligting oor ander ondersteuningsafdelings en bedrywigheede.

Toereikendheid van personeelvlakke, veral op kritieke gebiede

Ons wil ons droom verwesenlik om 'n internasionaal erkende universiteit te wees, en om dit te doen het ons talentvolle, energieke, toegewyde en passiewolle personeel met hoë vaardigheidsvlakke en 'n innovasie-ingesteldheid nodig.

Die kompetisie vir talent in die hoëronderwyssektor was 'n uitdaging in 2019, en ons het dit hanteer deur strategiese werksmagbeplanning, die lok en bestuur van talent, werwing, optimale bestuur van vergoeding, opleiding en ontwikkeling, en prestasiebestuur.

Ter versterking van ons posisie as 'n voorkeurwerkgever het ons 'n program vir skaars en kritieke vaardighede ontwikkel om die nodige talent te lok en te behou. Die program is reeds in die akademiese omgewing geïmplementeer en in 2019 het ons begin met die implementering in die ondersteuningsomgewing.

Die totale getal personeellede het in 2019 op 8 606 gestaan, teenoor 8 305 in 2018. Soos die volgende tabel toon, is hierdie groei hoofsaaklik in die ondersteuningsomgewing, terwyl die akademiese pool stabiel gebly het. In 2019 het ons groei in akademiese poste geprioritiseer.

Totale getal personeellede – 2018 vs 2019						
Klassifikasie	Permanent		Tydelik		Totaal	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Akademies	1 531	1 575	342	450	1 873	2 025
Ondersteuning	2 474	2 502	3 958	4 079	6 432	6 581
Groot-totaal	4 005	4 077	4 300	4 529	8 305	8 606

Die algehele wegkwyngskoers was 6,36, wat ruim binne ons teikenwagkwyngskoers van onder 10% was.

Bereiking van gelykheidsteikens in die werkplek

Verskeie toesighoudende korporatiewebestuurskomitees monitor gereeld ons vordering met die bereiking van ons indiensnemingsgelykheidsteikens. Die belangrikste twee is die Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid, en die Transformasie-oorsigkomitee, wat beide Raadskomitees is.

In 2019 is groter pogings aangewend om werknemers uit die aangewese groepe na die universiteit te lok. Ons het 'n 66%-sukseskoers in die kategorie van nuwe aanstellings behaal, en 51% in die kategorie van interne oorplasing. Dit was in die akademiese sowel as die ondersteuningsomgewings.

Ons huidige indiensnemingsgelykheidsplan strek van Januarie 2016 tot Desember 2020. Die teikens en uitkomst vir 2019, wat afgelei word uit die plan wat op 28 September 2018 deur die Raad goedgekeur is, word in die volgende tabel getoon:

2019 NWU-werknemerprofiel gebaseer op HEMIS											
Beroepsvlak	Manlik				Vroulik				Manlik	Vroulik	Groot-totaal
	Afrikaan	Bruin	Indier	Wit	Afrikaan	Bruin	Indier	Wit	Buitelandse burger		
Permanente personeel totaal, vierde kwartaal	755	108	2	782	696	144	33	1 327	33	9	3 915
% van totale NWU-arbeidsmag	19,3%	2,8%	0,7%	20,0%	17,8%	3,7%	0,8%	33,9%	0,8%	0,2%	100,0%
2019-Indiensnemings-gelykheidsteikens	826	140	42	829	798	182	47	1 381	30	8	4 283
2019-Indiensnemings-gelykheidsteikens %	19,29%	3,27%	0,98%	19,36%	18,63%	4,25%	1,10%	32,24%	0,70%	0,19%	100,00%

Die gehalte van inligting tot die beskikking van bestuur

Die Eenheid vir Geïntegreerde Beplanning en Strategiese Intelligensie streef daarna om bestuursverslae te voorsien wat duidelik, akkuraat en tydig is, en ook pasgemaak is vir die beoogde leser.

In 2019 het ons fakulteit-instrumentpaneeloorsigte geïmplementeer wat met een klik van 'n knoppie aan fakulteite 'n oorsig gee van hul personeel- en studenteprofiel, sowel as navorsings- en akademiese prestasies.

Ons het ook 'n geïntegreerde instrumentpaneeloorsig saamgestel om as norm te dien vir die voorsiening van hulpbronne oor die verskillende akademiese dissiplines en kampusse heen.

Ons het betroubare hoëgehalte-inligting nodig om te beplan en besluite te neem wat deurslaggewend is vir ons daaglikse bedrywighede en die toekomstige volhoubaarheid van ons universiteit. Hierdie inligting word van verskillende bronne regoor die universiteit versamel en dan geïntegreer en gestoor sodat dit onttrek kan word wanneer dit nodig is.

Ons sien ook 'n behoefte aan beter data-ontginning en -modellering om besluitneming te verbeter. Met die bekendstelling van gratis hoër onderwys in die huidige formaat is dit belangrik om tred te hou met die akademiese prestasie van die nuwe kohorte studente wat hoër onderwys betree.

Langtermyn- finansiële volhoubaarheid is nog 'n prioriteit, en daarom fokus ons sterk op modellering van finansiële lewensvatbaarheid en scenariobeplanning.

Studentedienste en ko-kurrikulêre aktiwiteite

In ooreenstemming met ons droom om 'n sorgsaamheidsetiek te bevorder, wil ons hê die NWU moet 'n tweede tuiste vir al ons studente wees. Ons bied verskeie ondersteuningsdienste en ko-kurrikulêre aktiwiteite om 'n gevoel van samehorigheid aan te moedig, goed afgeronde studente te ontwikkel en hul inherente diversiteit te vier.

Vir meer inligting oor ons akademiese ondersteuningsaktiwiteite vir studente, blaai na die afdeling oor hoe ons waarde deur ons prestasie skep op bladsy 47.

Ko-kurrikulêre aktiwiteite is 'n waardevolle deel van ons studente se algehele universiteitservaring en vul hul akademiese aktiwiteite aan. Daar is meer as 80 sport-, sosiale, kuns-en-kultuur-, godsdienstige en liefdadigheidsorganisasies aan die NWU.

Deur ons studente-ondersteuningsdienste en die lewenskrachtige koshuislewe moedig ons ons studente aan om betrokke te raak by hierdie aktiwiteite sodat hulle noodsaaklike vaardighede in leierskap, projekbestuur, fondsinsameling, spanwerk, maatskaplike verantwoordelikheid en kulturele integrasie kan ontwikkel.

Ons kampusgesondheidsentrums en studenteberadings- en ontwikkelingsseenhede bied gratis mediese dienste aan studente, wie se liggaamlike en psigososiale gesondheid steeds van die uiterste belang is. Behalwe dat ons onder meer bewusmakingsveldtogte oor MIV en VIGS, geslagsgebaseerde geweld en LGBTQIA+-regte reël, bied ons aan ons studente verskillende beradings- en maatskaplikewelsynsdienste, volgens 'n holistiese en multidisiplinêre benadering.

Veranderende patrone in die voorsiening van akademiese kursusse

In 2019 was daar 63 671 ingeskrewe studente op ons drie kampusse. Vroue-inskrywings het effens toegeneem van 39 963 tot 41 350, terwyl manlike inskrywings op 21 249 baie dieselfde was as in 2018.

Daar was oorinskrywing in die fakulteite Natuur- en Landbouwetenskappe, Geesteswetenskappe en Gesondheidswetenskappe, maar dit was grotendeels in die kol in die fakulteite Regte, Teologie, Opvoedkunde, Ekonomiese en Bestuurswetenskappe en Ingenieurswese.

Ons bly verbind tot ons strategie om meer studente te werf vir wetenskap, ingenieurswese, tegnologie en handel, en maak geleidelik vordering in dié verband.

Ontwikkeling van kwalifikasies en akademiese programme het steeds beduidende aandag geniet. Gedurende 2019 het die Senaat 'n aantal nuwe kwalifikasies, die uitbreiding van kwalifikasieaanbiede na ander kampusse en die byvoeging van nuwe programme onder bestaande kwalifikasies goedgekeur. In die Skool vir Tale is 'n konsolidasieproses van die voorgraadse programme op die Potchefstroom- en die Vaaldriehoekskampus begin; dit sal in 2020 na die Mafikengkampus uitgebrei word. Van hierdie Senaats-goedgekeurde aansoeke is kampusuitbreidings, addisionele sogenaamde "CESM's" (Classification of Education Subject Matter-aansoeke) en nuwe kwalifikasies deur die DHOO goedgekeur.

Hoewel die meeste goedkeurings op die gebied van onderwys, gesondheidswetenskappe en natuur- en landbouwetenskappe was, was daar programgoedkeurings in al agt fakulteite. Een van die positiewe gevolge hiervan is dat al drie kampusse nou die BEdHons in sakewetenskap-onderwys, BSocSc, MA in politieke studies, MTh, MSc in gewaswetenskap en MSc in omgewingswetenskappe aanbied.

Verskeie nuwe en unieke kwalifikasies is geakkrediteer. Dit was die MEd in omgewingswetenskappe, driejarige BA in taaltegnologie, BIng in megatroniese ingenieurswese, MHSc in beroepshigiëne deur navorsing en BComHons in landbou-ekonomie.

Wat afstands-aansoeke betref, het ons die Gevorderde Diploma in skoolleierskap en -bestuur, Gevorderde Diploma in wiskunde-onderwys in die intermediaêre fase, Nagraadse Diploma in spesiale onderwys, Nagraadse Diploma in ingenieursinfrastrukturbestuur en BThHons bygevoeg.

Selfevaluering van ons prestasies

Op grond van die syfers hierbo, kan ons met vertroue verklaar dat ons in ons opwaartse trajek as universiteit geslaag het wat betref ons kernaktiwiteite van onderrig en leer, navorsing en innovasie en gemeenskapsbetrokkenheid. Verdere besonderhede om ons bewering te staaf, word ook elders in hierdie verslag uiteengesit, byvoorbeeld in die hoogtepunte op bladsy 5 en in ons sakemodel op bladsy 11 tot 13.

Hierdie prestasies toon die gefokusde toewyding van ons uitvoerende span om ons strategiese langtermyn doelstellings en die doelstellings in ons Jaarlikse Prestasieplan te bereik.

Ons kan aansienlike sukses berig. (Kyk die afdeling oor ons prestasie gemeet aan ons strategie op bladsy 46 en ons prestasie-evalueringsverslag op bladsy 108.)

'n Toekomsblik

Ons toekomstige fokus sal wees op die geleentede en risiko's wat die Vierde Industriële Revolusie inhou. Ons sal 'n digitale sakestrategie ontwikkel en implementeer om te reageer op die ontwrigtende impakte wat die hoëronderwyssektor ervaar. Om dit te doen met behoud van 'n lewenskragtige kampuslewe, is 'n belangrike aspek van ons studentewaardeproposisie.

Ons word steeds gedryf deur ons kernwaardes, 'n sorgsaamheidsetiek en 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid. Ons sal daarop fokus om meer volhoubare inkomstebronne te ontwikkel om ons mededingendheid as 'n werkgewer te behou en ons finansiële toekoms te verseker.

Die ondersteuning wat ons van al ons belanghebbers ontvang, gee ons die vertroue dat ons sal slaag.

"Ons word steeds gedryf deur ons kernwaardes, 'n sorgsaamheidsetiek en 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid."

- Prof Dan Kgwadi, visekanselier



hoe ons omgee



Onder die top SA universiteite op ranglys

Omdat dit vir ons belangrik is om die beste waarde moontlik vir ons belanghebbers te skep, streef ons na uitnemendheid in alles wat ons doen. Dit lei daartoe dat die NWU gereeld tussen die topuniversiteite in Suid-Afrika geplaas word.

Dit was weereens die geval met die jongste graderings wat die Times Higher Education (THE) World University Rankings in November uitgereik het.

Die NWU is algeheel in die vyfde posisie in Suid-Afrika – 'n merkwaardige prestasie – aangesien dit die eerste jaar is dat die universiteit deur die THE gegradeer is.

Wêreldwyd is ons tussen 501 en 600 geplaas uit die 1 396 universiteite wat vir die 2020-ranglys geëvalueer is.

NWU 5th in SA



Ontmoet ons bestuurslede



Prof Dan Kgwadi
Visekanselier en Hoof



Prof Marlene Verhoef
Registrateur



Prof Linda du Plessis
Adjunkhoof en
Adjunk-visekanselier:
Geïntegreerde Beplanning
en Kampusbedryghede,
Vaaldriehoek



Prof Robert Balfour
Adjunk-visekanselier:
Onderrig en Leer



**Prof Refilwe
Phaswana-Mafuya**
Adjunk-visekanselier:
Navorsing en Innovasie



Prof Marilyn Setlalentoa
Adjunk-visekanselier:
Gemeenskapsbetrokkenheid en
Kampusbedryghede, Mafikeng



Prof Daryl Balia
Adjunk-visekanselier:
Inligtingstegnologie en
Kampusbedryghede,
Potchefstroom



Me Elmarie de Beer
Uitvoerende Direkteur:
Finansies en Fasiliteite



Dr Mala Singh
Uitvoerende Direkteur:
Mense en Kultuur



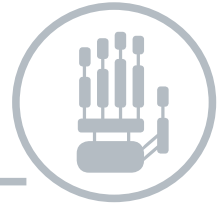
Mnr Clement Manoko
Uitvoerende Direkteur:
Korporatiewe Verhoudinge en
Bemarking



Dr Sibusiso Chalufu
Uitvoerende Direkteur:
Studentelewe

PROF DAN KGWADI
VISEKANSELIER

Ons interaksie met ons belanghebbers



Waardeskepping vir onself en ons belanghebbers

Ons belanghebbers se volgehoue belangstelling in en betrokkenheid by die universiteit se inisiatiewe in verskillende sektore van die samelewing is vir ons bemoedigend.

Daarom het ons onself opnuut daartoe verbind om ons interaksie te rig op meer inklusiwiteit en responsiwiteit wanneer ons ons belanghebbers se omgewings en behoeftes probeer verstaan. Ons doen dit as gevolg van ons volle waardering vir die waarde wat ons deurlopend verkry as ons saam met ons belanghebbers werk.

In reaksie op die terugvoer van belanghebbers gedurende 2019 rakende ons interaksie met hulle, het ons 'n reeks direkte- en indirekte-interaksieplatforms bekendgestel, waaronder nuwe interaktiewe media wat op verskillende belangegroepes gerig is.

Ons siening van strategiese interaksie met belanghebbers is dat dit 'n gebied is wat voortdurende verbetering verg. Met dit voor oë voorsien ons dat ons gedurende 2020 opvolgopnames sal doen en aanbevelings daarvolgens sal implementeer.

Ons reaksie op ons belanghebbers se belange en verwagtinge

Ons het baie belanghebbers, wat wissel van voornemende studente en hul gesinne tot gemeenskappe rondom ons kampusse, maar in hierdie verslag fokus ons op ons sleutelbelanghebbers. Dit is ons voornemende en huidige studente, werknemers, alumni, donateurs, en die nywerheids- en sakegemeenskap.

Wanneer ons met ons belanghebbers in gesprek tree, opper hulle sake wat vir hulle en vir ons van besondere belang is. Die volgende tabelle toon hul sleutelbelange en -verwagtinge en hoe ons daarop reageer.

Belanghebbersgroep		Voornemende studente	
Ons interaksie		Sake geopper (wesenslike aangeleenthede)	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Opedae ◆ Skoolbesoeke ◆ Sportborgskappe ◆ Een-tot-een- en groep-loopbaanadviesessies ◆ Bemaking (direk en indirek) 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Aansoek om toelating ◆ Loopbaankeuse ◆ Gelykwaardigheid van studente-ervaring ◆ Vereistes vir hulpbronne vir aanlynleer ◆ Veiligheid en sekuriteit ◆ Taalbeleid 	
Ons respons			
<p>Ons prioriseer kommunikasie en interaksie met voornemende studente om te verseker dat hulle by ons aansoek doen en registreer. Gedurende 2019 het ons deur direkte en indirekte inisiatiewe meer as 1 376 skole bereik.</p> <p>Ons het meer as 107 bemakingsgeleenthede gereël (opedae, individuele skoolbesoeke aan kampusse, loopbaangebeurtenisse, sportborgskappe) om ons handelsmerk te bevorder en voornemende studente te werf. Hierdie inisiatiewe het gelei tot meer as 85 000 aansoeke om toelating tot verskillende programme wat deur ons fakulteite aangebied word.</p>			
<p>Hier is van die terugvoer wat ons ontvang het rakende ons interaksies met voornemende studente:</p> <p>“Baie dankie vir 'n interaktiewe sessie waartydens ons graad 11-leerders op 18 Oktober 2019 ook 'n loopbaanindeks onderneem het wat hulle insig gee in die maontlike kursusse wat die universiteit bied. Die geleentheid was goed beplan, met die bemakings- en kommunikasiepersoneel wat goed toegerus was en deur die loop van die dag direk betrokke was.</p>			

Die skool bedank die universiteit vir hul voortgesette verhouding met ons en spreek die wens uit dat hierdie tipe betrokkenhede in die nabye toekoms voortgesit kan word." – Mnr PJ Molefe: Hoof, Letsatsing Sekondêre Wetenskapskool

"Ons bedank u van harte vir u betrokkenheid wat verlede jaar begin het toe u instelling na ons Eerste Agri-Tienersimposium genooi is. Ons het die potensiaal ingesien om die geleentheid op u perseel aan te bied, want dit het 'n wonderlike landboufasiliteit wat werklik geskik is vir die jeug om eerstehandse ervaring van die bedryf op te doen.

"Ons was absoluut dol oor al die demonstrasies by die landbougeriewe; die toer was insiggewend vir die jongmense en het lewe aan die simposium gegee. Die leerders het elke oomblik geniet, en ons is opreg dankbaar teenoor u." - Shekinah Media

"Dit gee my groot genoë om met u die terugvoer te deel van die leerders wat die NWU se Junie-ingenieursweek bygewoon het (110 response is ontvang). Die belangrikste bevinding is dat 92% van die leerders aan die week 'n 4- of 5-ster-gradering toegeken het. 96% van die leerders wat die Ingenieursweek bygewoon het, het aan die Ingenium-studente wat die Ingenieursweek aangebied het, 'n 4 tot 5-ster-gradering toegeken." – Corneels Schabort, NWU, Fakulteit Ingenieurswese.

Belanghebbegroep

Huidige studente

Ons interaksie

- ◆ Vergaderings
- ◆ Amptelike mededelings
- ◆ SMS
- ◆ Webwerf
- ◆ Sosiale media

Sake geopper (weselike aangeleenthede)

- ◆ Gelykwaardigheid van ervaring
- ◆ Akademiese aanbod
- ◆ Ongelykheid onder studente
- ◆ Vereistes vir hulpbronne vir aanlynleer
- ◆ Veiligheid en sekuriteit
- ◆ Taalbeleid

Ons respons

Gelei deur ons Statuut erken ons formele en informele studentestrukture as sleutelinstaatstellers om sienings te kommunikeer wat van kardinale belang is om gedeelde begrip en waardes te bewerkstellig. Die verskillende universiteitstrukture in die Studentelewe- sowel as korporatiewebestuurstrukture soos die Studentetoesigkomitee en die Institusionele Forum word gebruik om inligting met studente te deel.

Ons studentgesentreerde portaal, eFundi, is die primêre inligtingsbron vir huidige studente en word op groot skaal gebruik as hulpbron om inligting tussen studente en personeel uit te ruil. Studente se deelname aan korporatiewebestuurstrukture soos die Raad en die Senaat verseker ook dat daar strategiese response op hul behoeftes gebied word.

Ons verseker hulle van ons volgehoue pogings om die veiligheid en sekuriteit van al ons studente te verseker, ook van diegene wat in akkommodasie weg van die kampus woon.

Ons kommunikeer die bedoeling van ons meertalige beleid en moedig studente aan om inklusiwiteit in hul benadering te verseker, veral in die studenteomgewing soos koshuise, kuns en kultuur, en sport.

Belanghebbegroep

Nywerheids- en sakegemeenskap

Ons interaksie

- ◆ Die aanbied en bywoning van sakedinees en gefokusde werksinkels
- ◆ Een-tot-een- en groepinteraksies
- ◆ Geïntegreerde verslag

Sake geopper (weselike aangeleenthede)

- ◆ Gerusstelling vir stabiliteit en volhoubaarheid
- ◆ Relevansie van die kurrikulum
- ◆ Kenmerke van graduandi
- ◆ Navorsingsuitnemendheid

Ons respons

Ons kommunikeer ons strategie, waaronder onderrig-leer- en navorsingsplanne wat daarop gerig is om op bedryfs- en maatskaplike behoeftes te reageer. Ons bring nywerhede en individuele maatskappye met ons fakulteite en studente in kontak. In 2018 was ons totale geweegde navorsingsuitsette 2 708,94 eenhede. 'n Aansienlike deel van ons navorsing fokus op die oplossing van probleme wat die sakewêreld en die nywerheid ervaar.

Ons kommersialiseer ook ons intellektuele eiendom en kundigheid, en bemark ons tegnologieë aan die regering en die nywerheid as 'n noodsaaklike aspek van ons kommersialiseringsaktiwiteite. (Kyk bladsy 51 vir meer inligting.)

Hier is van die kommentaar wat ons belanghebbers gelewer het:

“Dankie dat julle my ontvang het. Ek vertrou dat ons in die nabye toekoms sal saamwerk.” - Adv Mtho Xulu: President, Suid-Afrikaanse Kamer van Koophandel en Nywerheid (SAKKN)

“Dankie dat ons daar kon wees. Dit was 'n wonderlike aand en ons sien uit na nouer samewerking met die NWU in die toekoms.” - Johann Joubert, HUB: Converge-Solutions

Belanghebbegroep

Werknemers

Ons interaksie	Sake geopper (wesentliche aangeleenthede)
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Besoeke en rondgaande sessies ◆ Een-tot-een-interaksie – personeel en bestuurders ◆ Intranet ◆ E-pos ◆ Webwerf ◆ Nuusbriewe 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Veiligheid en sekuriteit ◆ Salarisse ◆ Bevorderlike werksomgewing ◆ Transformasie ◆ Vaardigheidsontwikkeling en bemagtiging
Ons respons	

Ons erken dat veiligheid en sekuriteit as 'n uitdaging in die areas rondom ons kampusse beskou word, en werk aan oplossings in vennootskap met plaaslike owerhede en die Suid-Afrikaanse Polisie diens ten einde veiligheid te verbeter. Ons het beduidende vordering met ons veiligheids- en sekuriteitsloosprogram op ons Potchefstroomkampus gemaak. Ons is gereed om die program vir die ander twee kampusse aan te pas en te implementeer.

Ons verbind ons tot en herhaal ons voorneme om die volhoubaarheid van die universiteit te verseker, en daarom moet besluite wat betref salarisse altyd met die heersende ekonomiese werklikhede rekening hou.

Ons boodskap wat betref transformasie in die breë is dat dit nodig is om die prestasie van die universiteit te verbeter.

Ons sit die implementering van ons transformasie- en gelykheidsplanne voort. (Meer inligting is beskikbaar op bladsy 31.)

In 2019 het ons R7,4 miljoen aan opleiding vir 1 686 werknemers bestee, met 'n sterk fokus op opleidingsgeleenthede vir personeel uit die aangewese groepe. (Kyk bladsy 55 vir meer inligting.)

Hier is 'n paar opmerkings van personele wat opleidingsessies bygewoon het:

- ◆ Diversiteits- en inklusiwiteitsopleiding
Opleiding was baie goed, baie insiggewend. Ons het almal baie geleer. Ek weet nou baie meer oor aspekte soos seksualiteit/geslagsinklusiwiteit in die werkplek. Opleiding in die geheel was uitstekend.
- ◆ Middelbestuursontwikkelingprogram
Opleiding in die geheel was goed. Groter doelwit is behaal. Die stadiums van spanprestasiemodelle was prakties en maklik om te gebruik. Welgedaan.
- ◆ Aanbiedingsvaardighede
Die opleiding was uitstekend en ek het elke oomblik daarvan geniet. Ek het baie geleer. Baie dankie. Oor die algemeen het hierdie opleiding my oë oopgemaak. Ek het baie geleer en hoop om die vaardighede in my daaglikse werk te implementeer. Opleiding was perfek en het my verwagtinge oortref.

Belanghebbegroep

Alumni

Ons interaksie	Sake geopper (wesentliche aangeleenthede)
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gebeure ◆ Nuusbriewe ◆ Een-tot-een- en groepinteraksies ◆ Webwerf ◆ Sosiale media 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die universiteit se prestasie en goeie naam
Ons respons	

Ons hou die alumni op hoogte van die ontwikkelings by en prestasies van die universiteit. Daarbenewens moedig ons hulle aan om aktief betrokke te wees by die universiteit se aktiwiteite en om by die Konvokasie aan te sluit.

Sedert 2019 tot op hede het meer as 145 alumni by die Konvokasie aangesluit, wat 'n opwaartse neiging in lidmaatskap tot gevolg gehad het. Die alumni neem ook deel aan fondsinsamelings- en gemeenskapsbetrokkenheidsaktiwiteite.

Die universiteit se naam word steeds positief onder belanghebbers geag. Dit is versterk deur die prestasies wat op verskillende gebiede behaal is, waaronder navorsing, onderrig en leer, gemeenskapsbetrokkenheid, en ook kuns en sport.

Ons demonstreer ook die gehalte van ons programme deur ons plek in die rangordening deur internasionale agentskappe te deel:

Center for World University Rankings (CWUR): Ons het ons posisie met byna 100 plekke verbeter, deur van nommer 964 tot 869 te beweeg, wat ons onder die beste 4,8% plaas van die meer as 18 000 universiteite wat wêreldwyd geëvalueer is.

Hierbenewens het die Times Higher Education (THE) World University-ranglys ons in posisie nommer 5 in Suid-Afrika geplaas. Wêreldwyd beklee ons tussen posisie 501 en 600 van die 1 396 universiteite wat vir die 2020-ranglys geëvalueer is.

Hier is terugvoering van 'n alumnus wat 'n Jong Alumni-geleentheid bygewoon het.

"Baie dankie vir 'n goed georganiseerde geleentheid. Ons het dit geniet om saam met die Jong Alumni te wees." - Pieter Swanepoel, NWU-alumnus

Belanghebbegroep

Donateurs

Ons interaksie

- ◆ Een-tot-een- en groepteraksies
- ◆ Publikasies
- ◆ Geïntegreerde verslag
- ◆ Webwerf

Sake geopper (weselike aangeleenthede)

- ◆ Stabiliteit en prestasie van die hoërondwyssektor oor die algemeen en die NWU in die besonder
- ◆ Langtermynvolhoubaarheid van die regering se befondsingsmodel

Ons respons

Ons kommunikeer ons verbintenis om die volhoubaarheid van die universiteit op die lang termyn te verseker, en hervind ons tot omsigtige finansiële beheermaatreëls om ons doelwitte te bereik en die universiteit teen enige potensiele uitdagings op die kort en lang termyn te beskerm.

Belanghebbegroep

Regerings- en reguleringsinstansies

Ons interaksie

- ◆ Publikasies
- ◆ Een-tot-een- en groepteraksies
- ◆ Konferensies
- ◆ Werkswinkels

Sake geopper (weselike aangeleenthede)

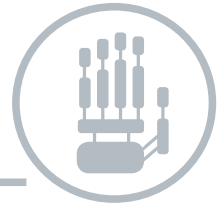
- ◆ Voldoening aan wetgewing
- ◆ Finansiële aanspreeklikheid en verslagdoening
- ◆ Kwaliteit en standaarde

Ons respons

Ons deel ons prestasie-inligting deur voorgeskrewe vorderingsverslae, die geïntegreerde verslag en kursusspesifieke verslae.

"Mmatla kgomo kolomela, o etse mfata sediba (Setswana-idioom) - As jy vir edelmetale delf, moet jy dieper delf as jy sukses wil behaal. Ons bly daartoe verbind om nog harder en slimmer te werk om in die verhoudings met ons belanghebbers te belê ten einde ons groei en volhoubaarheid op die lang termyn te verseker."

Ons transformasiereis



In die konteks van die NWU beskou ons transformasie as onlosmaaklik verbind aan kwessies van kultuur, prestasieaanwysers, gemeenskaplike welstand en 'n sorgsaamheidsetiek, sowel as uitnemendheid in al sy fasette.

'n Duidelike weerspieëling van ons verbintenis tot transformasie is ons strategie ("om die NWU te transformeer en te posisioneer as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot sosiale geregtigheid").

Ons fokus neem ook in aanmerking 'n verwantskap met die konsep van responsiwiteit op omgewings- en politieke veranderinge, asook om te verseker dat ons relevant is vir die behoeftes – huidig sowel as toekomstig – van die gemeenskap wat ons bedien.

Ons het tien belangrike transformasiepilare geïdentifiseer wat na ons mening van kritieke belang is om ons doelwitte suksesvol te bereik. Dit is Diversiteit, Toegang, Belyning, Regstelling, Billikheid, Toekenning van Hulpbronne, Verhoogde Eenheid, Studente-ervaring, Sukses en Kwaliteit.

Hierdie pilare vind uitdrukking in ons jaarlikse prestasieplan (APP) en in die individuele bedryfsplanne van fakulteite en departemente. Die taak om toesig te hou oor die implementering van die transformasie-aspekte van die JPP rus op die skouers van die Transformasie-oorsigkomitee, terwyl die Institusionele Forum 'n kritieke adviserende rol speel soos voorgeskryf in die Wet op Hoër Onderwys en in die NWU-statuut.

Akademiese transformasie

Die NWU werk voortdurend met toewyding daaraan om kwessies van transformasie en belyning in die kurrikulum en studente se akademiese ervaring die hoof te bied.

Ons belangrikste transformasie-aangeleenthede het gedurende 2019 gefokus op die afhandeling van fakulteitsplanne vir 'n gefaseerde benadering tot meertalige onderrig en leer, op die herbedink van die aard en omvang van die grondslag-modules in die NWU-kurrikulums, en op die aanbieding van die NWU se eerste Rassekonfronteringsweek en die tweede Genderbewusmakingsweek aangebied, albei met groot sukses.

Ons sit ook pogings voort om ons leerplanne te dekoloniseer, om die grootte en vorm van ons Program- en Kwalifikasie-mengsel (PKM) te heroorweeg ten einde ons teikenmarkte en ons mandaat as 'n tradisionele universiteit beter te dien, asook om 'n digitale onderrig- en leerstrategie te ontwikkel, in ooreenstemming met die groot geleentheid wat die Vierde Industriële Revolusie bied.

Nastreef en instaatstelling van billikheid

Die NWU-konteks bevestig dat transformasie onlosmaaklik verbonde is aan kwessies van onder meer geregtigheid, kultuur, prestasie-aanwysers, gemeenskaplike welstand, uitnemendheid en relevansie.

Transformasie hou ook verband met die breër konsep van responsief wees vir omgewings- en politieke veranderinge, en om relevant te wees vir die huidige behoeftes van die gemeenskappe wat ons bedien.

In 2019 het ons ons Beleid oor Gelyke Indiensneming hersien met die doel om te verseker dat die universiteit gelyke geleentheid skep vir al sy werknemers en voornemende werknemers en alle verbandhoudende hindernisse verwyder.

Monitering van transformasie

Ons het voortgebou op die werk wat in 2018 gedoen is, toe ons gefokus het op maniere om 'n transformasie-instrumentpaneeloorsig te ontwikkel as 'n instrument vir vorderingsmonitering en verslagdoening wat geskik is vir die doel daarvan in ons universiteit. Met behulp van kwalitatiewe en kwantitatiewe data dek hierdie instrument aspekte soos kultuur, billikheid en regstelling, navorsing en vakkundigheid, onderrig en leer en gemeenskapsbetrokkenheid.

In 2019 het die Universiteitsbestuurskomitee besluit dat die transformasie-instrumentpaneeloorsig aan die JPP gekoppel moet word om behoorlike monitering en die bereiking van transformasietekens te verseker. Hierdie proses is voltooi. In die toekoms sal verslagdoening oor transformasie meer samehangend en in ooreenstemming met die breër institusionele doelwitte en doelstellings wees.

Toesighouding oor transformasie

Hoewel transformasie die verantwoordelikheid van elke lid van die NWU-gemeenskap is, is daar ook subkomitees van die NWU-Raad wat spesifiek toesig hou oor transformasie.

Benewens die primêre transformasietoetsingstruktuur, die sogenaamde Transformasie-oorsigkomitee, is die sogenaamde

Studente-oorsigkomitee en die Institusionele Forum ander instansies wat 'n kritieke moniterings- en adviserende rol speel. Die diverse mengsel van personeel, bestuur en studente stel hierdie komitees in staat om te verseker dat die universiteit aan die nasionale transformasiedoelwitte in hoër onderwys voldoen.

Waardetoevoeging

In die transformasie en posisionering van die NWU as 'n unitêre instelling van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid, het ons 'n paar belangrike mylpale bereik.

'n Voorbeeld is die vordering wat gemaak is met die NWU-kultuurveranderingsprojek. Ons het talle samesprekings met personeel en studente gehad oor die "Bestaande" NWU-kultuur, wat gelei het tot kritiese gesprekke oor die "Toekomstige" kultuur.

Dit is ook belangrik dat ons studente dieselfde hoëgehalte-akademiese en studentelewe sal geniet.

Om dit te bereik, streef ons na gelykheid van hulpbronne, terwyl ons seker maak dat akademiese, sport- en ko-kurrikulêre geriewe tot die beskikking van alle studente is. Ons hou ook ons oë op ons rigtinggewende sterre – maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek – wanneer ons probeer om die lewe makliker te maak vir individue uit benadeelde agtergronde, behoeftige studente en mense wat met gestremdhede leef.

In die strewe om gelyke waarde vir al ons belanghebbers toe te voeg, verhoog ons ons mensekapitaal (deur gelyke hulpbronne vir ons studente en personeel), ons vervaardigde kapitaal (deur gelyke geriewe van hoë standaard te verseker) en ons maatskaplike en verhoudingskapitaal (om gehoor te gee aan die publiek se oproep om regverdigheid en regstelling deur transformasie).

In 2019 het ons personeel aan verskillende sektorale transformasie-inisiatiewe deelgeneem. Dit het die nasionale hoëronderwyskonferensie van Universities South Africa (USAf) ingesluit, met die tema "Reinventing South Africa's Universities for the Future". Tydens hierdie konferensie was ons Uitvoerende Direkteur: Studentelewe en Toegewysde Funksie: Transformasie, dr Sibusiso Chalufu, voorsitter van

'n hoofsessie. Dié sessie het gefokus op "Transformasie deur ontwerp: Personeel- en studentesentrisme as 'argitektoniese' beginsels van verandering in maatskaplike geregtigheid in universiteite".

Die pad vorentoe

Hoewel ons steeds aansienlike vordering maak met ons transformasietrajek, moet nog baie gedoen word. Ons glo ons kan die uitdaging die hoof bied. Ons primêre motivering om ons transformasiereis voort te sit en te versnel, is dat dit die regte ding is om te doen en in ooreenstemming met ons waardes is.

Wat dit nog belangriker maak om met hierdie reis voort te gaan, is dat dit 'n manier is om 'n baie prominente risiko te verlig, naamlik die eksterne en interne eis om organisatoriese verandering en voortdurende transformasie (kyk bladsy 7).

Ons bly daartoe verbind om ons unitêre instelling uit te bou, 'n institusionele kultuur en 'n unieke NWU-lewenswyse te vestig wat ons strategie ondersteun en spreek van sorg, gelykheid en regverdigheid vir almal. Daarom sal transformasie hoog op ons toekomstige agenda bly.

Transformasie is direk gekoppel aan ons strategie, naamlik om die NWU te transformeer en te posisioneer as 'n unitêre instelling van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid.



PROF DAN KGWADI
VISEKANSELIER



DR BISMARK TYOBKA
VOORSITTER VAN DIE RAAD

RAADS- VERKLARING

OOOR TRANSFORMASIE

"Die NWU is van mening dat waardetoevoegende transformasie diep ingebed moet wees in al ons aktiwiteite, van die transformasie van die kurrikulum tot transformasie van die institusionele kultuur.

"Daar word van al ons lede verwag om die transformasiedoelwitte van die universiteit te bevorder en om veranderingskampvegters van transformasie-inisiatiewe te wees. Ons is daartoe verbind om betekenisvolle veranderinge teweeg te bring wat 'n positiewe impak sal hê op die lewens van ons personeel en studente."

Verklaring op 28 Julie 2020 deur die NWU-Raad goedgekeur

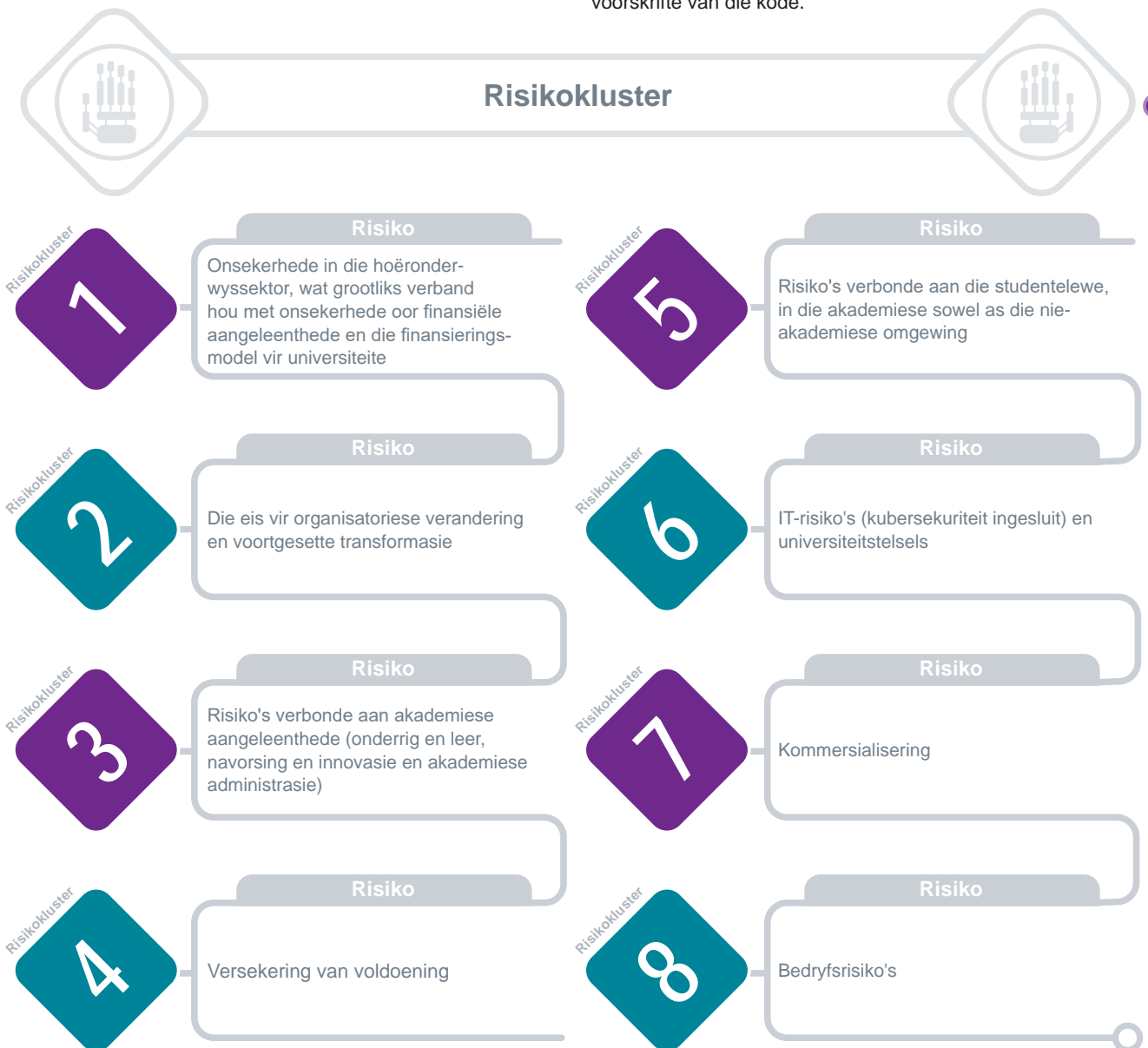
Wesenlike risiko's en geleenthede wat 'n impak op waarde het



Oorsig: ons korporatiewe en algemene bestuur van risiko

Ons strategiese benadering tot die bestuur van risiko's en geleenthede gaan in wese daarvoor om risiko's en geleenthede te identifiseer en te prioritiseer wat ons vermoë beïnvloed om die universiteit se strategie te implementeer en toepaslike risikoverligtingstrategieë en -inisiatiewe te aanvaar.

In die proses neem ons die eise en onsekerhede in die eksterne omgewing in ag (kyk bladsy 7) en belyn ons ons risikobestuurprosesse in ooreenstemming met die King IV se leidende beginsels. Hierdie benadering verseker gestroomlynde prosesse en prosedures in ooreenstemming met die voorskrifte van die kode.



Hoe ons ons risiko's en geleenthede prioritiseer

Die NWU se strategiese doelwitte is die verwysingspunt vir die prioritisering, definiëring en beoordeling van ons risiko's. Ons gebruik 'n templaot vir risiko-identifisering, tesame met 'n omvattende proses om interne beheermaatreëls en aksieplanne te implementeer om die risiko's tot 'n aanvaarbare vlak te bestuur. Alle risiko's wat bo ons risiko-aptit is, word geprioritiseer en uitgelig vir verslagdoeningsdoeleindes.

Sekere risiko's neig om onderling verwant te wees en kan dikwels in klusters gegroepeer word. Die afgelope paar jaar gebruik ons 'n risikokluster-kategoriseringsbenadering om die wesenlike risikoklusters te identifiseer wat belangrik is vir die universiteit se strategie, korporatiewe en algemene bestuur, prestasie en toekomstige beplanning.

Die volgende tabelle beskryf die risiko's verbonde aan elke kluster en gee 'n kort opsomming van die gepaardgaande verligtingstrategieë.



Onsekerhede in die hoërondwyssektor, wat grootliks verband hou met onsekerhede oor finansiële aangeleenthede en die finansieringsmodel vir universiteite

Verwante wesenlike aangeleentheid: *Verseker finansiële volhoubaarheid.* (Jaarlikse Prestasieplan (JPP), Instaatsteller 4)



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

Die risiko's wat ons finansiële stabiliteit onder druk kan plaas: die moontlike impak van die befondsingsmodel, oormatige afhanklikheid van 'n enkele bron van inkomste (staatsubsidies en NSFAS), toename in studenteskuld en finansiële steun vir nagraadse studente.

Verligting het die aktiewe deelname van die uitvoerende direkteur vir finansies en fasiliteite aan die nasiebefondsingsprojek ingesluit, terwyl beskikbare finansiële reserwes ook opgebou is en die Afdeling Studentefinansiering se finansiële bestuur van die NSFAS-proses verbeter is.

Kapitaalvorm beïnvloed:



Die eis vir organisatoriese verandering en voortgesette transformasie

Verwante wesenlike aangeleentheid: *Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse met 'n doeltreffende bedryfsmodel.* (JPP, Instaatsteller 1)



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

Risiko's wat 'n uitdaging vir die daaglikse aktiwiteite aan die universiteit kan wees: die voortgesette transformasie en organisasieverandering, kurrikulumtransformasie en die impak van die nuwe organisatoriese model.

Verligting het gelyke-indiensnemingsbeplanning en -verslagdoening ingesluit, asook verslagdoening aan die Senaat oor kurrikulumtransformasie en verslagdoening oor die implementering van die nuwe organisatoriese model, tesame met behoorlike sakeplanne per afdeling.

Kapitaalvorme beïnvloed:



Risiko's verbonde aan akademiese aangeleenthede (onderrig en leer, navorsing en innovasie en akademiese administrasie)

Verwante wesenlike aangeleentheid: *Intensiveer navorsing en innovasie* (JPP, Doelwit 2)



Verwante wesenlike aangeleentheid: *Bevorder uitnemende onderrig en leer, en herposisioneer die NWU om die grootte en vorm te bereik wat deur markrigtingbesluite vereis word* (JPP, Doelwit 1) (JPP, Doelwit 1)



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

In hierdie kluster het ons gefokus op risiko's soos die daling in navorsingsfinansiering, onvoldoende wêreldwyebetrokkenheid-aktiwiteite, aangeleenthede wat verband hou met persepsies oor "publiseer of vergaan", 'n daling in NNS-graderings, probleme om 'n positiewe navorsingstrajek te handhaaf as gevolg van herstrukturering van die universiteit, onbevredigende navorsingsproduktiwiteit en probleme om internasionale personeel en studente te lok.

Ons het verskeie stappe gedoen om navorsingsuitnemendheid te bevorder. Dit het ingesluit die ontwikkeling van ons navorsingsbestuursmodel, die bemagtiging van ons navorsers, die vind van navorsingsbefondsing, belegging in die heel beste navorsingstoerusting en die handhawing van 'n volhoubare bestuursmodel vir patentering en kommersialisering.



Intellektueel



Menslik



Maatskaplik en verhoudings



Vervaardig







Natuurlik



Finansieel

Ons het ook gefokus op die gaping tussen standaard in basiese en in tersiêre onderwys, studente se skynbare onvoorbereidheid om in 'n vervlegteleeromgewing te funksioneer, ondoeltreffendheid en ontoereikendheid van ondersteuningsfunksies, verlies aan geleentheidsinkomste, subsidie en opbrengs, en verlies aan studente en personeel.

'n Verdere risiko in hierdie kluster was dié van gekompromitteerde onderrigkwaliteit as gevolg van beperkte en ontoereikende infrastruktuurbeplanning vir onderrig, en 'n moontlike wanpassing van vaardighede wanneer gegradueerdes ons kwalifikasies voltooi en die arbeidsmark betree.

Kapitaalvorme beïnvloed:    

Ons het 'n wye verskeidenheid programme aangebied om studente akademies by te staan, onderrig- en leertegnologie doeltreffend te gebruik en op multimodale onderwys te fokus.

'n Nasionale infrastruktuurtoelae wat ons in 2019 ontvang het en ons deurlopende infrastruktuuroptimaliseringsprojek het in infrastruktuurbehoefte voorsien om aan die verwagtinge van die onderrig-leeromgewing te voldoen.

Risikokluster
4

Versekering van voldoening

Verwante wesentliche aangeleentheid: *Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse met 'n doeltreffende bedryfsmodel. (JPP, Instaatsteller 1)*



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

Die risiko's wat in hierdie kluster aandag geniet het, was die gebrek aan algemene voldoening, moontlike ontoereikendhede in korporatiewe bestuur van inligting, rampherstel, sakevoortsetting en omgewingsbestuur, asook die potensiaal vir bedrog.

Verligting het die finalisering van 'n raamwerk vir korporatiewe bestuur van inligting vir goedkeuring deur die Raad in 2020 ingesluit, asook die implementering van 'n gefokusde voldoeningprogram met voorsiening vir verslagdoening aan toesighoudende strukture, die verkryging van die goedkeuring van universiteitsbestuur vir 'n sakevoortsettingsprojek en die onderneem van verskeie ingrepe om bedrieglike aktiwiteite dwarsoor al die afdelings van die NWU te voorkom.

Risikokluster
5

Risiko's verbonde aan die studentelewe, in die akademiese sowel as die nie-akademiese omgewing

Verwante wesentliche aangeleentheid: *Ontwikkel 'n duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie (JPP, Doelwit 4);*



Verwante wesentliche aangeleentheid: *Bevorder uitnemende onderrig en leer, en herposisioneer die NWU om die grootte en vorm te bereik wat deur markrigtingbesluite vereis word. (JPP, Doelwit 1)*




Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

In hierdie kluster was die risiko's waarna ons gekyk het 'n gebrek aan behoorlike akademiese ondersteuning vir studente, die onvermoë om 'n verrykte en belynde studentelewe-ervaring met gelyke voorsiening dwarsoor die NWU te skep, uitdagings wat verband hou met akademiese onvoorbereidheid, toegang tot tegnologie en die vervlegte afleweringmodus, en die moontlikheid van geweld en onrus, asook moontlike ontoereikendhede in studenteleierskap.

Verligtingstrategieë het opleiding vir studenteleiers ingesluit, asook bewusmaking en voorsiening van opleiding oor menseregte en geslagsgebaseerde geweld, waaronder beplanningsgeleenthede tussen bestuur en studente, 'n gedagtes-en-klagtes-lyn vir studente en verskillende sekuriteitsprojekte oor al die kampusse heen.

Kapitaalvorme beïnvloed:  



Intellektueel



Menslik



Maatskaplik en verhoudings



Vervaardig



Natuurlik



Finansieel

Risiko-kluuster

6

IT-risiko's (kubersekeriteit ingesluit) en universiteitstelsels

Verwante wesentliche aangeleentheid: *Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse (JPP, Instaatsteller 1)*



Verwante wesentliche aangeleentheid: *Ontwikkel inligtings- en kommunikasietegnologie wat die beste van hulle soort is om die kernbesigheid te ondersteun. (JPP, Instaatsteller 2)*



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

IT-risiko's sluit die moontlikheid van kuberaanvalle, verouderde IT-stelsels (bv die studente-inligtingstelsel) en IT-kapasiteitsuitdagings ten opsigte van personeel sowel as infrastruktuur in.

Kapitaalvorme beïnvloed:

Verligting het onder meer ingesluit die uitvoering van kubersekeriteitsoudits, wat gelei het tot 'n volledige kubersekeriteitsstrategie, die ontwikkeling van sakevoortsettingsplanne binne die IT-omgewing, die hantering van personeelkapasiteit deur middel van strategiese finansiering en die van stapel stuur van 'n projek vir die vernuwing en optimalisering van die studente-inligtingstelsels.

Risiko-kluuster

7

Kommersialisering

Verwante wesentliche aangeleentheid: *Bevorder uitnemende onderrig en leer, en herposisioneer die NWU om die grootte en vorm te bereik wat deur markrigtingbesluite vereis word. (JPP, Doelwit 1)*



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

Die kommersialiseringsomgewing het die risiko's ondersoek van 'n gebrek aan stelselmatige inligting vir voortgesette onderrigkursusse en die kwesbaarheid van nuwe ondernemings gemik op kommersialisering.

Kapitaalvorme beïnvloed:

Verligting het ingesluit om voorsiening te maak vir 'n doeltreffende finansiële en bedryfsmodel en 'n bestuurstruktuur vir voortgesette onderwys, om kommersialiseringsgeleenthede te vergroot en die totstandbrenging van die Eenheid vir Voortgesette Onderwys te finaliseer, asook die beleid oor voortgesette onderwys. Kommersialisering het daarop gefokus om ondersoek oor nodige noulettendheid te onderneem en gestandaardiseerde lisensieringsooreenkomste te skep.

Risiko-kluuster

8

Bedryfsrisiko's

Verwante wesentliche aangeleentheid: *Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse. (JPP, Instaatsteller 1)*



Verwante wesentliche aangeleentheid: *Versekering van die finansiële volhoubaarheid van die NWU. (JPP, Instaatsteller 4)*



Risiko(s) en die impak op waardeskepping en kapitaalvorme

Verliggende optrede

Bedryfsrisiko's het veiligheid in geboue en ruimtebestuursuitdagings ingesluit. Spesifieke risiko's ten opsigte van fasiliteite sluit in onvoldoende biblioteek-, lesing-, praktika- en kantoorruimtes, en ook laboratorium- en simulasiefasiliteite en -toerusting. Verdere risiko's was waterdrukkuitdagings, Wi-Fi-dekking en beskerming teen brand.

Kapitaalvorme beïnvloed:

Verligting het 'n projek ingesluit om ruimtebestuur te optimaliseer, en die ontvangs van 'n aansienlike toelae van die DHOO om ons infrastruktuurontwikkeling te optimaliseer.

Ons versterk ook ons geïntegreerde beplanning vir akademiese infrastruktuur verder.



Intellectual



Human



Social and relationship

Manufactured/
manufacturing

Natural



Financial

Benutting van ons geleenthede

As deel van die risikoklusterbenadering identifiseer ons voortdurend geleenthede om by ons veranderende omgewing aan te pas.

Die geleenthede wat ons as noodsaaklik beskou, is dié wat:

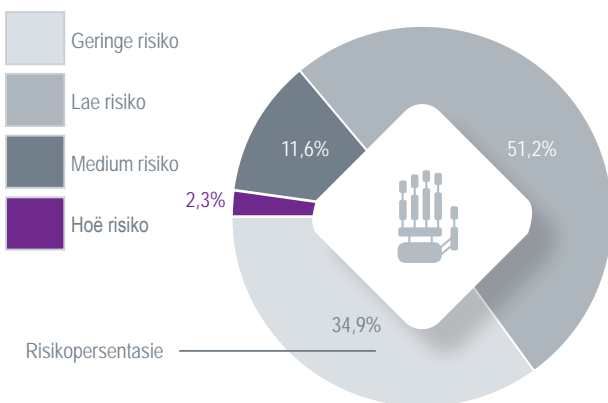
- Die finansiële volhoubaarheid van die universiteit voortdurend beskerm
- Ons in staat stel om ons nuwe strategie, struktuur en bedryfsmodel te implementeer
- Uitnemendheid in onderrig en leer en in navorsing en innovasie te bevorder
- 'n Duidelik gedifferensieerde studentewaardeproposisie daarstel
- Uitnemende personeel ontwikkel en behou en 'n billike personeel- en studenteprofiel daarstel
- Die ontplooiing van inligtingstegnologie moontlik maak wat die beste van sy soort is, om die kernbesigheid te ondersteun
- 'n Doeltreffende finansiële model, beleide en struktuur vir voortgesette onderwysaanbiedings en verhoogde kommersialiseringsgeleenthede voorsien

Stappe in 2019 gedoen

Die opruiming van die NWU-risikoregister is in 2019 afgehandel en ons het die register na 'n ondernemingsrisikobestuur-somgewing gemigreer. Dit is elektronies gedrewe deur middel van 'n sagtewaregebaseerde oplossing wat geïntegreerde verslagdoenings- en karteringfunksies insluit.

As gevolg van die gesprekke met die betrokke risiko-eienaars het ons die risikoregister bygewerk en van 'n driepuntskaal na 'n vyfpuntsmatriksskaal oorbeweeg.

Die volgende grafiek dui die status aan van die oorblywende risiko's vir 2019 van die NWU se strategiese risikoregister, ná die raadplegingsfase met risiko-eienaars.



Risikoaanwyser	Getal risiko's	Risikopersentasie
Hoog	1	2,3%
Medium	5	11,6%
Laag	22	51,2%
Gering	15	34,9%

Besonderhede van top 6-risiko's		
Risiko	Omskrewe risiko	Oorblywende risiko
35	Verlies aan geleentheidsinkomste, subsidie en verlies aan opbrengs, verlies van studente en personeel en 'n kompromis wat betref onderrigkwaliteit as gevolg van beperkte en ontoereikende infrastruktuurbeplanning vir onderrig	12,00
42	Studenteveiligheid op en buite die kampus in gevaar as gevolg van toename in kriminele aktiwiteite op en rondom die kampus	7,20
43	Onsekerheid rakende die voorgestelde geldereguleringsmodel wat lei tot onsekerheid oor volhoubaarheid	10,00
48	Die gebrek aan fokus en duidelikheid met betrekking tot die plasing, funksionering en monitering van omgewingsbestuur aan die NWU hou 'n risiko in vir volhoubaarheid en voldoening	12,80
51	Kubersekeriteit word nie voldoende by die NWU hanteer nie en is die grootste IT-kwessie wêreldwyd. 'n Aanval op die NWU is waarskynlik. Digitale transformasie sal die kubersekeriteitsrisiko verhoog	16,00
52	Digitale transformasie sal 'n ernstige impak hê op bedryfsmodelle, strukture, mense, prosesse en rolle	12,00

Risikoaanwysersleutel	
Naam	Beskrywing
Gering	'n Risiko-gebeurtenis wat geen beduidende bedreiging vir die organisasie, werknemers of belanghebbendes inhou nie.
Laag	'n Risiko wat waarskynlik nie sal voorkom nie, maar as dit wel voorkom, in normale bedryfsomstandighede bestuur kan word.
Medium	Die risiko kan 'n ernstige impak op bedrywighede hê. 'n Risiko wat met ekstra hulpbronne, begroting en instandhoudingswerk bestuur kan word.
Hoog	Die risiko is potensieel ramspoedig en sal die bereiking van doelstellings belemmer en/of tot die ineenstorting van sake en/of 'n projek lei.

Verbetering van die doeltreffendheid van risikobestuur

'n Hoogtepunt vir 2019 was die opstel van en raadpleging oor 'n Risiko- en Nacomingsbestuursbeleid, wat vroeg in 2020 gefinaliseer en aan die Raad voorgelê sal word.

Doeltreffende evaluering van risikoblootstelling en risikobestuur is vir ons noodsaaklik, veral op die bedryfs-, bestuurs- en korporatiewebestuurvlak waar risiko's beheer word.

Ons gekombineerde gerusstellingsmodel vir die NWU is belyng met die goeiepraktyk-korporatiewe-bestuursbeginsels in King IV en is daarop gemik om alle toepaslike gerusstellingsdienste, -funksies en -strukture in te sluit en te optimaliseer. Dit bestaan uit die Universiteitsbestuurskomitee, akademiese en ondersteuningsdiensbestuurders, die NWU-registrateur, 'n aangewese risiko-en-nakomingsbeampte en die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee.

Twee ander strukture wat by risikobestuur betrokke is, is die Nakomingskomitee en die Gekombineerde Gerusstellingsforum (GGF). Interne Oudit speel ook 'n wesenlike rol in die vestiging van 'n universiteitsomgewing wat bevorderlik is vir risikobestuur.

As gevolg van samesprekings met risiko-eienaars is in 2019 'n doelgerigte poging aangewend om risikobestuur verder te verfyn en die interne beheeromgewing te versterk. Die volgende is van toepassing:

Beheeromgewing:

- Die herstrukturering van die NWU, soos goedgekeur deur die Raad in 2015, het 'n omgewing moontlik gemaak wat geskik is vir belyning en standaardisering.
- Die onlangse hersiening van beleide het bygedra tot die versterking van die beheeromgewing.
- Die huidige strewe na die korporatiewe en algemene bestuur van etiek sal na verwagting 'n omgewing skep wat bevorderlik is vir etiese gedrag.
- Duidelike beleide en riglyne bestaan om spanne en individue aanspreeklik te hou.

Risikobeoordeling:

- Die migrasie na 'n ondernemingsrisikobestuursbenadering (ERB-benadering) het bygedra tot 'n meer sistematiese bestuursbenadering tot risikobestuur.
- Die fokus op die behoorlike risiko-identifisering, risiko-omskrywing en risiko-aptyt was 'n grondslag vir die bereiking van doelstellings.
- Hierdie fokus het risiko-eienaars in staat gestel om risiko's aan die toepaslike bedrywighede en kwaliteitsverbetering binne 'n bepaalde sakeproses te koppel, en dit het weer 'n geleentheid gebied om beheermaatreëls te integreer.

Beheeraktiwiteite:

- Die fokus op 'n verbeterde beskrywing van interne beheermaatreëls, soos in 2019 gedoen is, het ons potensiaal verhoog om risiko's te verlig. Dit is die geval beide in die begrip van die risiko (vir sover dit gekoppel is aan die risiko-oorsake) en in die poging om die toepaslike risiko's te bestuur tot vlakke wat aanvaarbaar is.
- Die identifisering van beheermaatreëls in ooreenstemming met kategorieë het die potensiaal om ons begrip van die aard van 'n risiko en die beheermaatreëls wat nodig is vir verligtingsdoeleindes te verbeter.

Inligting en kommunikasie:

- Konvensies is tot stand gebring met betrekking tot inligtingsbronne vir deurlopende risikobestuurdoeleindes. Risiko-inligting moet verkry word in oorleg met bestaande databroneienaars (finansies, strategiese intelligensie, mense en kultuur).
- Afgesien van die huidige inligting wat op bestuursvlakke en in die jaarlikse geïntegreerde verslag gedeel word, is verbeterde inligting en kommunikasie nodig.
- Deur middel van die geïntegreerde jaarverslag en kontak met belanghebbers deel ons inligting oor die rol en doeltreffendheid van interne beheermaatreëls om die volhoubaarheid van die NWU te verseker.

Moniteringsaktiwiteite:

- Ons gebruik verskillende interne en eksterne evalueringe om risikobestuur en interne beheermaatreëls wat vir verligtingsdoeleindes geïmplementeer is te moniteer.
- Raadskomitees, in die besonder die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee, het 'n beslissende rol om te vervul ten opsigte van die voortgesette monitering van die risikobestuursonderneming.

Deurlopende evaluering van risiko

Gereelde verslagdoening oor risiko's vind op die toepaslike korporatiewebestuurvlak van die spesifieke risikokategorie plaas, en alle toesigstrukture ontvang halfjaarlikse bywerkings oor die status van risikobestuur in hierdie risikokategorieë.

Ondanks die betreklike veerkragtigheid van ons interne strukture en prosedures kan nadelige gebeure voorkom en potensieel bedrywighede regdeur die instelling beïnvloed. Daarom identifiseer ons potensieële risikobeurtenisse wat kan opduik en evalueer die waarskynlikheid dat dit sal voorkom asook die potensieële impak daarvan.

Ons evaluering skaal sluit in graderings vir impak, waarskynlikheid, beheerdoeltreffendheid en residuele risiko. Hierdie skaal help ons om die prioriteit van die geïdentifiseerde risiko's te bepaal en dit dienooreenkomstig te bestuur.

Verder koppel ons verantwoordelike sakeprose-eienaars aan elke risiko.

Terwyl die Universiteitsbestuurskomitee verantwoordelik is vir die algehele bestuur en beheer van risiko's, bly dit die verantwoordelikheid van elke risiko-eienaar om te verseker dat toepaslike verligtingstrategieë ingestel word om risikobestuur moontlik te maak. Hulle gee ook terugvoer oor die vordering met die bestuur van die spesifieke risikogebeurtenis, en verseker dat die risikoregister gereeld bygewerk word.

Bedryfsbestuurders vorm dus die kern van die universiteit se risikobestuurprojek en aanvaar verantwoordelikheid en aanspreeklikheid vir hierdie onderneming.

Uit bogenoemde kan ons belanghebbers dus gerus gestel wees dat ons in 2019 voortgegaan het om maandelike risiko-gevolge op 'n verantwoordelike manier te identifiseer en te evalueer.

PROF MARLENE VERHOEF
 REGISTRATEUR BEKLEE MET
 RISIKOVERANTWOORDELIKHEID

MNR ANTON REDELINGHUIS
 VOORSITTER: OUDIT-, NAKOMINGS- EN
 RISIKOBESTUURSKOMITEE

“

RAADS- VERKLARING

OOR RISIKOBESTUUR

”

"Die NWU-Raad, as die finale besluitnemingsinstansie van die universiteit, bevestig dat hulle bekleed is met die verantwoordelikheid en aanspreeklikheid vir die doeltreffendheid en effektiwiteit van die risikobestuurproses. Die Raad word deurlopend deur middel van bestuurs- en auditverslae oor die bestuurs- en risikodekkingsprosesse op hoogte gebring; en is die afgelope jaar van voldoende gerusstelling voorsien deur alle toepaslike verskaffers van gerusstelling."

Verklaring op 28 Julie 2020 deur die NWU-Raad goedgekeur

Verslag oor interne/administratiewe strukture en beheermaatreëls

Die Noordwes-Universiteit hou 'n stelsel van interne beheer in stand om redelike gerusstelling te verskaf oor die bereiking van doeltreffendheid en effektiwiteit van bedrywighede, die betroubaarheid van finansiële verslagdoening en oorhoofse voldoening aan toepaslike wette en regulasies, en om die verlies van hulpbronne en bates te voorkom, asook om wetlike aanspreeklikheid te verminder.

Die **stelsel van interne beheer** is ontwerp met die doel om redelike gerusstelling te bied rakende 'n bedryfsomgewing wat die beveiliging van die universiteit se bates en die opstel en kommunikasie van betroubare finansiële en ander toepaslike inligting bevorder.

Interne beheerdoelstellings word nagestreef om te verseker dat 'n sterk etiese klimaat gekoester en bevorder word.

Interne beheerpraktyke word gehandhaaf vir sover beleid en prosedures deur die Universiteitsbestuurskomitee, die Raad sowel as die Interne Oudit-afdeling gedokumenteer, geïmplementeer en gemoniteer word. Daarbenewens word 'n **prestasiestuurstelsel**, met toereikende posbeskrywings in ooreenstemming met sleutelprestasië-aanwysers, by die NWU gebruik om individuele aanspreeklikheid en behoorlike toewysing van verantwoordelikhede te verseker.

Ten opsigte van **inligtingstelsels** word moderne inligtingstegnologie aan die universiteit benut wat, onder andere, die ontwikkeling en implementering van kernstelsels behels volgens omskrewe en gedokumenteerde standaarde met die oog op versekering van doeltreffendheid, effektiwiteit, betroubaarheid en sekuriteit.

Vir die beskerming van privaatheid en om beheer oor data te verseker, word aanvaarde standaarde toegepas – waaronder rampherstel- en rugsteunprosedures.

Na aanleiding van die uitkomst van 'n kuberwasdom-evaluering wat in 2016 gedoen is, het die NWU begin om sy kubersekuriteit-wasdom te verbeter deur toereikende inligtingsekuriteitsbewusmakings-, opleidings-, sakevoortsettings- en risikobestuurplanne te implementeer.

Die aksieplanne het begrotings- en hulpbronplanne vir regulatoriese gebeure ingesluit wat daarop gemik is om regs- en voldoeningsverwante risiko's te verminder, op die klassifikasie van inligting, sowel as op die opstel van 'n inligtingsbateslys-bestuursprogram en die gereelde bywerkings van die NWU se kuberbedreigingsprofiel en sy kuberstrategie-prestasiëteikens.

Nie al die IT-stelsels aan die universiteit is gesentraliseer nie, met die gevolg dat daar verskillende vlakke van beheer op die verskillende bestuursvlakke bestaan, ook op die vlak van die onderskeie fakulteite.

Teen die agtergrond van die voorafgaande is dit duidelik dat die universiteit bewus is van die feit dat daar inherente beperkings is aan die doeltreffendheid van enige stelsel van interne beheer, waaronder die moontlikheid van menslike foute en die omseling of oorheersing van beheermaatreëls.

Gevolglik kan selfs 'n doeltreffende beheerstelsel slegs **redelike gerusstelling** ten opsigte van die opstel van finansiële state en die beveiliging van bates bied.

Voldoening aan alle toepaslike beleide, riglyne en prosedures wat verband hou met finansiële verslagdoening word deurlopend deur die **interne sowel as die eksterne audit-funksies** gemoniteer, sowel as deur die betrokke finansiële afdelings en werknemers aan wie die verantwoordelikheid toegewys is.

Die gekombineerde gerusstellingsmodel is deur die universiteit aanvaar om gerusstellingsdekking en -kwaliteit te verbeter deur verskaffers van gerusstelling beter te koördineer. Gekombineerde gerusstelling gaan oor die doeltreffende koördinering van bestuurs- en interne en eksterne verskaffers van gerusstelling, verhoging van samewerking en die ontwikkeling van 'n meer holistiese siening van die universiteit se risiko's.

Eksterne ouditeure bied meestal gerusstelling aan die belanghebbers van die universiteit (buite die korporatiewe-bestuursgrens van die universiteit), senior bestuur, die Raad en die ouditkomitee, wat moet staat maak op die suksesvolle uitvoering van sakebedrywighede, gesonde interne bedryfsprosedures en die geloofwaardigheid en betroubaarheid van die finansiële inligting wat in die finansiële state aangebied word. Die eksterne auditproses verseker dat die universiteit se interne beheermaatreëls, prosesse, riglyne en beleide toereikend en doeltreffend is en aan regeringsvereistes, bedryfstandaarde en amptelike beleid voldoen.

Interne ouditeure voorsien lede van die Raad, die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee en senior bestuur van gerusstelling wat hulle kan gebruik om hul eie pligte binne

die universiteit en teenoor belanghebbers na te kom. **Interne Oudit** voorsien objektiewe en onafhanklike gerusstelling, wat redelike gerusstelling (nie absolute gerusstelling nie) bied vir die oorkoepelende doeltreffendheid van korporatiewe bestuur, risikobestuur en beheermaatreëls.

In die lig van die bogenoemde vertrou die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee dat die NWU-stelsels van interne beheer oor sy bedryfomgewing, inligtingsverslagdoening en beveiliging van bates soos op 31 Desember 2019 teen die ongemagtigde verkryging, gebruik of vervreemding van bates aan die maatstawwe vir doeltreffende beheer vir finansiële doeleindes voldoen.

Die komitee vertrou ook dat interne beheermaatreëls die NWU gehelp het om sy doelwitte op effektiewe en doeltreffende wyses te bereik.

MNR A REDELINGHUIS

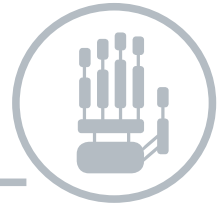
VOORSITTER: OUDIT-, NAKOMINGS-
EN RISIKOBESTUURSKOMITEE

ME A VAN DER MERWE

DIREKTEUR: INTERNE OUDIT



Ons strategie om waarde te skep



In hierdie afdeling beskryf ons wat ons doelwitte en instaatstellers is en hoe ons van plan is om daardie doelwitte te bereik. Dit is hoe ons waarde vir ons belanghebbers skep.

Ons kompas op hierdie reis is ons 2015-2025-strategie, wat die algehele raamwerk bepaal waarbinne ons die spesifieke doelstellings in ons Jaarlikse Prestasieplan wil bereik – die kaart wat ons help om daar uit te kom.

'n Verduideliking van ons strategie

In die diagram op die volgende bladsy toon ons hoe ons identiteit (doel, droom en handelsmerkbelofte) ons strategie dryf, wat weer op ons langtermyn doelstellings en instaatstellers inspeel. Elke jaar hersien en bereik ons ooreenstemming oor ons jaarlikse doelstellings wat ons in ons Jaarlikse Prestasieplan vaslê. Hierdie doelstellings anker die breë rigting in konkrete handeling waardeur ons waarde skep.



hoe ons omgee



Erken vir unieke navorsing oor TB-diagnostiek

Om oplossings te vind vir werklike probleme stem ooreen met die NWU se doelwit om uit te munt in innoverende leer en onderrig en baanbrekersnavorsing, om so die gemeenskap deur kennis te dien.

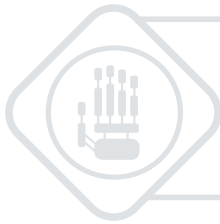
Prof Anne Grobler se navorsing op die gebied van tuberkulose is 'n voorbeeld van navorsing wat nuttig is en tot voordeel van die samelewing strek. Sy het in Maart 2019 'n toekenning van die Nasionale Intellektuele Eiendombestuurskantoor ontvang.

Die Minister van Wetenskap en Tegnologie, Mmamoloko Kubayi-Ngubane, het aan prof Grobler 'n sertifikaat van erkenning uitgereik vir haar passie om te verseker dat haar navorsing 'n praktiese toepassing het en tot voordeel van die mense van Suid-Afrika strek.

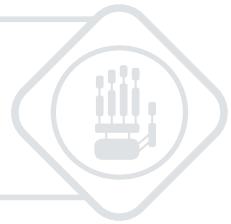
Ten opsigte van hierdie spesifieke toekenning handel prof Grobler se navorsing oor die ontwikkeling en kommersialisering van verskillende aspekte van vinnige, bekostigbare, akkurate, mobiele diagnostiek vir tuberkulose.



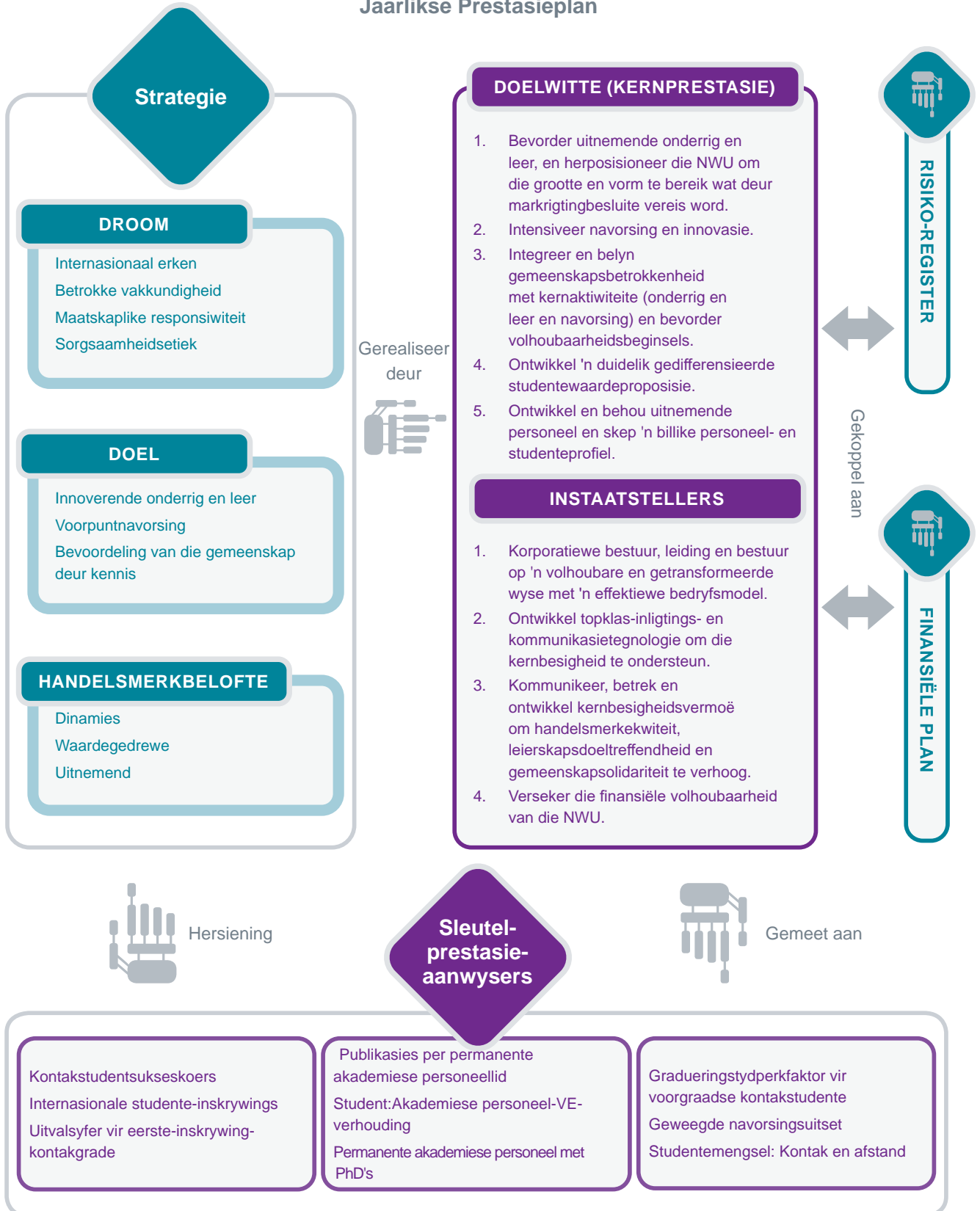
Prof Anne Grobler (regs) en die Minister van Wetenskap en Tegnologie, Mmamoloko Kubayi-Ngubane, by die toekenningsremonie.



ONS STRATEGIE: Om die NWU te transformeer en as unitêre instelling van voortreflike akademiese uitnemendheid met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid te posisioneer



Jaarlikse Prestasieplan



Vyf doelwitte om ons strategie te verwesenlik



Waarheen ons wil gaan

Ons wil uitnemende onderrig en leer bevorder en die NWU herposisioneer om die grootte en vorm te bereik wat deur markrigtingbesluite vereis word.

Hoe ons daar kom

Ons streef stelselmatig na uitnemendheid in alle aspekte van onderrig en leer, en bied 'n deurlopende leerervaring van hoë gehalte, ongeag die voorsieningsmodus.

Deur middel van kurrikulumbeplanning, -ontwerp en ontwikkelingsondersteuning, verbeter ons die kwaliteit van onderrig en leer. Ons verseker ook toeganklike en toepaslike studente-ondersteuning.

Ons bevorder die vakkundigheid van onderrig en leer onder ons akademiese personeel en doen eties gesonde navorsing oor onder andere die kurrikulum, studentelear en assessering.

Studente kry toepaslike geleenthede vir werkgeïntegreerde en indiensleer.

Ons voortgesetteonderwysprogramme bied professionele dienste aan die gemeenskap, terwyl ons derdegeldstroominkomste vir die universiteit skep.



Waarheen ons wil gaan

Dit is ons doel om navorsing en innovasie te intensiveer.

Hoe ons daar kom

Ons belyn ons strategie vir navorsing, innovasie en tegnologie regoor die NWU en bevorder akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid.

Ons brei ons wêreldwye teenwoordigheid uit deur deel te neem aan internasionale ranglyste en graderings en deur samewerking met internasionale vennote. Verder werk ons voortdurend daaraan om ons navorsingsuitsette te verhoog.



Waarheen ons wil gaan

Ons wil hê dat ons gemeenskapsbetrokkenheid geïntegreer en belyn moet wees met ons onderrig en leer en navorsing, en ons wil volhoubaarheidsbeginsels bevorder.

Hoe ons daar kom

Ons hooffokus is dat die universiteit nou saamwerk met die gemeenskap om kennis en kundigheid te deel en wedersydse voordeel te bevorder.

Ons is daartoe verbind om werkgeïntegreerde leer- en indiensleer deur middel van dissiplinegebaseerde uitreike uit te brei, en ons moedig personeel en studente aan om vrywillige werk in gemeenskappe te doen om sodoende hul sosiale bewustheid te verbeter.

Omdat ons beseft dat ons 'n verantwoordelikheid het teenoor die omgewing (ons natuurlike kapitaal), het ons 'n omgewingsreg-voldoeningoudit gebruik om voldoeningskwessies op al die kampusse reg te stel. Studenteverenigings dryf ook elektrisiteitsbesparingsveldtogte en herwinningsbewusmaking.



Waarheen ons wil gaan

Dit is belangrik om 'n duidelik gedifferensieerde studente-waardeproposisie te ontwikkel.

Hoe ons daar kom

Ons fokus op die bevordering van 'n diverse en geïntegreerde studentelear op al ons kampusse.

Deur aan ons studente toegang tot die jongste hulpbronne te gee, verhoog ons hul akademiese prestasie, terwyl ons benadering van funksionele meertaligheid voorsiening maak vir hul uiteenlopende taalbehoefes, en verbeterings aan die studenteadministrasiesistelsel dienslewering verbeter.



Waarheen ons wil gaan

Ons wil uitnemende personeel ontwikkel en behou en 'n billike personeel- en studenteprofiel skep

Hoe ons daar kom

Om gelykheid vir personeel- en studente te verseker, bevorder ons maatskaplike geregtigheid en diversiteit op alle kampusse.

Die Inwoningsafdeling het 'n aanlyn-aansoekproses ingestel wat vir al drie kampusse geïmplementeer is en beter beheermaatreëls vir die plasingproses het.

Al ons koshuise sal na verwagting ons inskrywingsdoelwitte vir 2025 weer-spieël deur die planne en prosesse te volg wat die universiteit vir hierdie doel ingestel het.

Ons posisioneer onself as 'n voorkeurwerkgever om uitnemende personeel in ons ondersteunings- en akademiese omgewing te lok en te behou. Ons evalueer voortdurend ons organisasiekultuur en werknemerswaardeproposisie, om te verseker dat dit met ons talentbestuurstrategie belyn is. Ons demonstreer die waarde wat ons heg aan hoë prestasies deur ingrepe te ontwerp en te implementeer om sleutel talent te beloon en te erken.

Vier instaatstellers om ons te help om ons strategie te verwesenlik



Waarheen ons wil gaan

Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse met 'n effektiewe bedryfsmodel.

Hoe ons daar kom

Ons het 'n geïntegreerde en holistiese benadering om die verwesenliking van die NWU-strategie 2015-2025 te verseker.

Ons bestuursmodel bevorder aanspreeklikheid oor afdelings heen om organisatoriese uitkomst te bereik.

Die toon word van bo aangegee, van die Raad en bestuur af, en ons waardes staan in die kern van ons identiteit en beïnvloed ons beleidsraamwerk op alle bedryfsvlakke.

Ons vertrou dat die digitale sakestrategie wat tans ontwikkel word, 'n lewensbelangrike invloed sal hê op hoe ons korporatiewe en algemene bestuur en leiding in die toekoms daar sal uitsien.



Waarheen ons wil gaan

Ontwikkel topklas-inligtings- en kommunikasietegnologie (IKT) om die kernbesigheid te ondersteun.

Hoe ons daar kom

Ons belyn ons IT-doelwitte met ons kernbedryfsdoelwitte en die universiteit se IT-droom: om 'n toonaangewende vennoot te wees in die posisionering van die NWU as 'n unitêre instelling van hoogstaande akademiese uitnemendheid deur digitale transformasie.

Ons sal ook gelei word deur die digitale bedryfstrategie wat binnekort ontwikkel sal word. Hierdie strategie sal nuwe mededingende voordele vir die NWU skep en die herposisionering van die NWU in hoër onderwys rig deur tegnologie/ digitale transformasie te herdefinieer as 'n medebepaler van die NWU-strategie.



Waarheen ons wil gaan

Verseker die finansiële volhoubaarheid van die NWU.

Hoe ons daar kom

Die NWU se struktuur dra by tot finansiële volhoubaarheid deurdat dit weggedoen het met die gedupliseerde fakulteite wat in die verlede op die kampusse bestaan het. Ons het ook ons geldestruktuur oor kampusse heen belyn, wat 'n verdere impak op volhoubaarheid het.

Die Strategiese Projek vir Voortgesette Onderwys sluit in die ontwikkeling en implementering van 'n finansiële model, wat na verwagting ons inkomste uit voortgesette onderwys sal optimaliseer en uitbrei.

Die fasiliteitoptimaliseringsprojek is goed op dreef met die oog daarop om hierdie baie duur hulpbron ten beste te benut.



Waarheen ons wil gaan

Kommunikeer, betrek en ontwikkel kernbesigheidsvermoëns om handelsmerkekwiteit, leierskapsdoeltreffendheid en gemeenskapsolidariteit te verhoog.

Hoe ons daar kom

Ons ontwikkel toepaslike betrokkenheidsstrategieë wat gerig is op spesifieke groepe belanghebbers en bou vennootskappe wat daarop gemik is om die strategieë en planne doeltreffend en effektief te implementeer om optimale waarde te verkry.

Die vennootskap met toepaslike strukture in ons Studentelewe-omgewing speel 'n sleutelrol in die verbetering en bevordering van die wese van ons handelsmerk. Ons voorsien dat ons verhoudings met verskillende belanghebbers, waaronder skole, ouers en alumni, steeds 'n integrerende rol sal speel ter bereiking van ons handelsmerkbelofte.

Die meerderheid van ons belanghebbers het nuwe media gretig aangeneem as die voorkeurmodus van kommunikasie; die toekoms van ons bemarkingskommunikasiepraktyk is dus digitaal.

Ons evalueer ons prestasies deurlopend en werk voortdurend daaraan om die betroubaarste prestasie-metingsinstrumente vir ons bemarkingskommunikasie-inisiatief te vind om die maksimum opbrengs op belegging te verseker.

Jaarlikse Prestasieplan (JPP)

Hoe die Jaarlikse Prestasieplan by ons strategie inpas

Die Jaarlikse Prestasieplan (APP) sit uiteen wat ons jaarliks moet doen om ons strategie te implementeer sodat ons uiteindelik waarde aan al ons belanghebbers sal lewer en nasionale prioriteite ondersteun.

Die vyf doelwitte en vier instaatstellers dryf die implementering van ons strategie saam met belangrike prestasieaanwysers om ons vordering met die implementering te meet.

Hoe die JPP in 2019 hersien is

Ons het risiko's en geleenthede geïdentifiseer wat waarskynlik op kort, medium en lang termyn 'n impak op die NWU sou hê. Hierdie inligting is vervolgens gebruik om 'n bygewerkte situasie-analise op te stel om as insette in die verdere ontwikkeling van die NWU-strategie sowel as die JPP te dien. Hierdie analise het ons in staat gestel om projeksies te maak op grond van onlangse tendense, ontwikkelinge en verwagte beduidende gebeure wat sal voortduur of kan versnel of verskerp.

'n Evaluering van ons belangrikste risiko's en geleenthede het as inset vir ons prestasiedoelstellings vir 2019 gedien. Hierdie evaluering het veranderlikes in verband met markgrootte en -groei, ons kliënte, die impak van tegnologie op onderrig en leer, ons inkomste, kapitaal en befondsing en ons verhoudings met gemeenskappe in ag geneem. Hierdie faktore sal waarskynlik 'n invloed op die universiteit hê, in die nabye toekoms sowel as op die langer termyn.

Vooruitsigte

Hoewel ons verwag dat die basiese skoolstelsel gedurende die volgende vyf jaar nie noemenswaardig sal verander nie, sal die arbeidsmark veral as gevolg van tegnologiese dryfkragte en veral die Vierde Industriële Revolusie wel verander.

Loopbaanherskepping sal die norm word en universiteite se onderrigmodelle sal in reaksie daarop al hoe buigsamer moet wees.

Studente sal toenemend verwag dat hul leerervaring interaktief, oral toeganklik en versoenbaar met die leertoestelle van hul keuse moet wees. Die NWU werk al 'n geruime tyd daaraan en sal voortgaan om te verseker dat sy onderrigmodelle en -aanbiedings voldoen aan die behoeftes van studente wat hulle vir 'n veranderlike werksmark voorberei.

Nog 'n verwagting waaraan ons sal aandag gee, is dat universiteite 'n beduidende bydrae sal lewer tot die ontwikkeling van skaars vaardighede wat nodig is vir ekonomiese ontwikkeling.

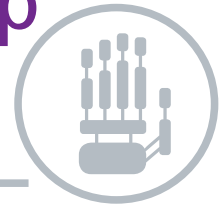
Die NWU besef ook dat gemeenskappe van universiteite verwag om tot hul groei en ontwikkeling by te dra, en ons verbind tot wedersyds voordelige verhoudinge, gebou op die deel van kennis en kundigheid tot almal se voordeel.

Ons verwag dat ons inkomste, kapitaal en befondsing onder druk sal bly. Hoewel die staatsbegrotingstoekennings aan universiteite met onderskeidelik 21,8% en 23,9% toegeneem het vir die begrotingsiklusse 2018/19 en 2019/20 (ná die toewysing van bykomende fondse), sal dit moontlik nie volgehou word nie.

Die rede is dat die DHOO hierdie befondsing, bekend as die gapingsbefondsingtoelae, voorsien het om die verskil tussen die 2016- en 2017-tariefverhoging vir die vergete middelinkomstegroep te dek (studente wat nie kwalifiseer vir NSFAS-befondsing nie, maar steeds finansiële hulp nodig het). In die toekoms sal befondsing vir hierdie studente in die bloktoelae opgeneem word.

"Loopbaanherskepping sal die norm word en universiteite se onderrigmodelle sal in reaksie daarop al hoe buigsamer moet wees. Die NWU werk 'n geruime tyd lank reeds daaraan."

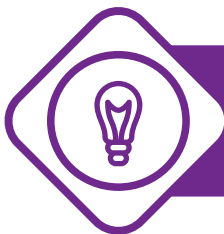
Ons prestasie gemeet teen ons strategie: hoe ons waarde skep deur ons kapitaalvorme



Hierdie deel van die jaarverslag handel oor die waardeskeppingsprosesse by die NWU.

Hier wil ons u wys hoe ons op ons belanghebbers se behoeftes reageer deur middel van ons sakebedrywighede, en hoe hierdie bedrywighede tot uitsette en uitkomste lei, waardeur die waarde van ons ses kapitaalvorme getransformeer word.

Hierdie kapitaalvorme verteenwoordig die waarde wat ons vir onself en ons belanghebbers skep, en ons prestasie teenoor ons kapitaalvorme wys hoe ons met die bereiking van ons strategiese doelwitte vaar.



Ons intellektuele kapitaal

Ons intellektuele kapitaal gaan oor ons kennisgebaseerde ontasbare bates wat voortspruit uit ons kernbesigheidsaktiwiteite. Dit verwys na die manier waarop ons ons kennisbronne gebruik om meer kennis te skep, sowel as die bedrywighede, beleide, strategieë en prosedures om ons sakebedrywighede te ondersteun, tot voordeel van ons belanghebbers.

Belanghebbers wat voordeel trek uit ons intellektuele kapitaal

As ons ons intellektuele kapitaal vermeerder, sal al ons belanghebbers wat belangstel in die kennis wat ons skep deur middel van ons navorsing of ons onderrig- en gemeenskapsbetrokkenheidsaktiwiteite daarby baat vind.

Dit sluit ons personeel, huidige en voornemende studente en hul ouers, die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO), gemeenskappe, donateurs, alumni, werkgewers, die sake- en nywerheidswêreld en professionele liggame in.

Wesentliche aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers) betrokke



Die ikone word op bladsy 2 en 3 verduidelik.

Risiko's betrokke

Die risiko's sluit in die vraag na organisatoriese verandering en voortgesette transformasie, risiko's wat verband hou met akademiese aangeleenthede (onderrig-leer, navorsing, innovasie en kommersialisering, akademiese administrasie), die risiko van nievoldoening (byvoorbeeld aan die standaard en regulasies van professionele liggame), en risiko's verbonde aan IT. Vir die verligting van hierdie risiko's, blaai na bladsy 34.

Hoe ons waarde geskep het

Hierdie gedeelte handel oor hoe ons deur ons onderrig-, leer-, navorsings- en gemeenskapsbetrokkenheidsaktiwiteite waarde vir onself en ons belanghebbers geskep het.

Ons sal u ook wys hoe ons waarde geskep het deur ons ondersteuningsaktiwiteite. Dis byvoorbeeld hoe ons die universiteit korporatief en andersins bestuur deur middel van ons strukture, beleide, prosesse en stelsels, en hoe ons ons kernbesigheid ondersteun deur ons inligtings- en kommunikasietegnologie in stand te hou en verder te ontwikkel.

**Wesentliche
aangeleentheid**

Onderrig en leer



Ons verbind tot akademiese uitnemendheid en studente-ondersteuning om akademiese sukses te bevorder.

Ons benadering is om toepaslike onderrig te lewer vir verbeterde leer en studentesukses (ons uitset) en uiteindelik by te dra tot die kenniseconomie (ons uitkoms).

Kwaliteit en diversiteit is die sleutelkenmerke van ons onderrig-en-leeraktiwiteite, en ons belê gereedlik in personeelontwikkeling en in studente-ontwikkeling en -ondersteuning. Ons belyn ook ons akademiese programme universiteitswyd, laat hulle gereedlik evalueer en gebruik toepaslike IKT- en multimediahulpbronne om die reikwydte van ons afstandsonderrigaanbiede uit te brei.

Verhoog studentetoeegang en -sukses

Omvattende, waardetoevoegende akademiese steun word aan studente gebied, soos in die volgende afdeling bespreek word.

▷ **Verlengdekurrikulumprogramme**

Die NWU het talle programme in die natuur- en ekonomiese wetenskappe wat studente in staat stel om hul studies oor 'n verlengde tydperk te voltooi.

Die algehele sukseskoers van studente in verlengde programme is ongeveer 80%, wat demonstree hoeveel waarde hierdie programme toevoeg. In 2019 het ons 1 238 eerste-inskrywingstudente in verlengde programme en 'n totale inskrywing van 4 105 studente gehad. Hiervan het 14% teen die einde van 2019 gegradeer.

▷ **Universiteitsvoorbereidingsprogram (UnivPrep)**

Ons eenjarige UnivPrep-program bied 'n geleentheid aan leerders wat nie aan die normale toelatingsvereistes voldoen nie om maandelik toegang tot spesifieke graadprogramme te verkry. Nadat 'n student UnivPrep suksesvol voltooi het, het die betrokke fakulteit die diskresie om oor sy of haar toelating tot 'n universiteitsprogram te besluit.

▷ **Akademiesegeletterdheidstoetse en -modules**

Alle eerstejaarstudente lê 'n verpligte akademiese geletterdheidstoets af, waarvan die uitslae bepaal vir watter akademiese geletterdheidsmodules hulle moet registreer. Jaarliks registreer meer as 10 000 studente vir hierdie modules, wat fokus op akademiese skryf-, lees-, rekenaar- en inligtingsgeletterdheid asook studievaardighede, terwyl hulle waar maandelik dissiplinespesifieke inhoud insluit. Ons implementeer geleidelik multimodale onderrig-en-leerbenaderings en -materiaal, en gee meer aandag aan selfgerigte leer.

▷ **Aanvullende Onderrig**

Aanvullende Onderrig ("SI") is 'n nieremediërende, buitdie-klas-klas- portuurgefasiliteerde benadering tot leer. Dit ondersteun voorgraadsde studente deur gereedlik geskudleerde vrywillige kleingroepsessies wat deur opgeleide SI-fasiliteerders gelei word.

Gedurende 2019 is SI aangebied in 659 modules, waarvan 141 risikomodule was. Ons het 984 SI-leiers opgelei en altesaam 42 789 studente het die 10 240 sessies bygewoon.

▷ **Portuurmentorskap**

Alle fakulteite neem deel aan die portuurmentorskapprogram van die Sentrum vir Onderrig en Leer (SOL), waarin hoog presterende senior studente eerstejaarstudente ondersteun om aan te pas by die universiteitslewe. In 2019 het ons 129 eweknie mentors gehad.

▷ **Tutorprogram**

Oor die drie kampusse is 40 tutors gedurende die eerste semester van 2019 aangestel, en 87 gedurende die tweede semester. Verder is meesters- en PhD-studente vir die eerste keer as tutors vir verskillende modules van die fakulteite Geesteswetenskappe en Ekonomiese en Bestuurswetenskappe aangestel, spesifiek op die Potchefstroom- en Vaaldriehoekcampus.

▷ **Studentesukseskoers**

Soos vroeër aangedui, handhaaf ons 'n goeie kontakstudentesukseskoers van 85%.

Ons 2019-gradverwerwingsduur-faktor vir voorgraadsde kontakstudente het dieselfde as in 2018 gebly, naamlik 1,13. Dit kan toegeskryf word aan verbeterde strategieë vir studenteondersteuning, vroeë identifisering van risikostudente en NSFAS-befondsing wat vir boeke en akkommodasie voorsiening maak.

▷ **Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met vorige jare**

Akademiese prestasie	2016	2017	2018	2019
Sukseskoers van kontakstudente	86%	86%	85%	85%
Kontakstudente voorgraads, graadverwerwingsduur-faktor	1,21	1,15	1,13	1,13
Graadverwerwingskoers	27,62%	25,6%	25,1%	23,5%

▷ Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met ons teiken

Akademie prestasie	Teiken	Definisie	Werklik
Kontakstudentsukseskoers	85%	Gebaseer op HEMIS-data. Voltooide VE's gedeel deur ingeskrewe VE's op 'n modulevlak.	85%
Kontakstudente voorgraads, graadverwerwingsduur-faktor	1,2	Gebaseer op HEMIS-data. Die tyd (in jare) wat dit neem vir 'n student om te gradueer gedeel deur die minimum tyd van die kwalifikasie.	1,13

Belyn akademiese programme

Studente dwarsoor ons kampusse moet almal baat vind by vergelykbare akademiese programme van hoë gehalte. Met ander woorde, almal moet onderrig en leer van soortgelyke gehalte ervaar, toegang hê tot gelykwaardige hulpbronne en, op die ou einde, soortgelyke graduandi-eienskappe demonstreer.

Verseker akademiese programme van hoë gehalte

Kwaliteitsversekering is 'n belangrike komponent om akademiese uitnemendheid te handhaaf. In 2019 is drie belangrike NWU-programme ekstern geëvalueer: BScHons in toegepaste stralingswetenskap, BEdHons in opvoedkundige sielkunde en BA BComHons in bedryfsielkunde.

Daarbenewens het ons verskeie professionele of statutêre evaluerings/oorsigte in die fakulteite Ingenieurswese en Gesondheidswetenskappe ontvang.

Dit het gelei tot die akkreditering van die BIng-programme in elektromeganiese en bedryfsingenieurswese, asook die BPharm-program. In 'n eksterne oorsig van die Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskap se BScHons in toegepaste stralingswetenskap is bevind dat die program aan die minimum standarde voldoen.

Ons het ook die volle akkreditasie vir die LLB ontvang en monitor die verbeteringsplan. 'n Plan vir die nasionale doktorale oorsig is afgehandel.

Gebruik van multimediamateriaal

Multimediamateriaal verbeter leer, veral in hoërisikomodule. Ons gebruik verskillende soorte multimediategnieke, waaronder grafiekverbeterings, animasies, simulaties, video, audio, oorklankings en lesingvasleggings.

Gedurende 2019 het ons aan 69 multimedieprojekte in agt fakulteite en ses ondersteuningsdienste gewerk.

Digitale Onderrig- en Leeromgewing (DOLO)

Die DOLO-ontwerp verseker 'n doeltreffende digitale onderrig-en-leeromgewing, hetsy fisies of virtueel.

Aktiwiteite sluit in navorsing oor die opvoedkundige waarde van tegnologie en om te verseker dat die tegnologieë wat deur ons aanvaar word, ondersteun en met ander stelsels geïntegreer word. Hierdie verantwoordelikhede word uitgevoer saam met strategiese vennote dwarsoor die NWU.

Ons het 'n duidelike omskrewe reis met vervlegte leer aangepak, wat – in hierdie stadium – die transformasie van 47 modules oor die drie kampusse heen behels. Verder ondersteun ons die kampusse met die integrasie van tegnologie in onderrig en leer.

Brei afstandsonderrig uit

Afstandsonderrig is van strategiese belang, want dit bied aan werkende mense geleentede vir lewenslange leer. Ons brei ons akademiese aanbod deur middel van afstandsonderrig uit, en registreer in 2019 vyf nuwe kwalifikasies: twee gevorderde diplomas en een NGDip in opvoedkunde, 'n NGDip in ingenieurswese en die BThHons-graad.

Ons uitset: graduandi

Die getal graduandi is baie laer as wat beplan is weens die afname in afstandinskrywings. Ons graadverwerwingskoers is 24,53% vir kontakstudente en 26,41% vir afstandstudente.

Uitdagings in onderrig en leer

Ons bestuur stelselmatig 'n aantal kritieke onderrig- en leerprioriteite. Hieronder tel die dekoloniserings/Afrikansering van ons kurrikulums, die skep van geleentede om meertaligheid in onderrig-en-leeromgewings te bevorder, volgehoue versekering van nasionale vergelykbaarheid en internasionale relevansie van aanbiedinge, en die ontwikkeling van toepaslike en toeganklike IKT.

Dit is 'n uitdaging om die optimale mengsel tussen oog-tot-oog-, tegnologiegedieerde en volledige aanlyn leer te vind, hoofsaaklik as gevolg van tegnologie- en konnektiwiteitskwessies buite ons kampusse. Daar is ook 'n behoefte aan kontak met die nywerheid, alumni en ander eksterne belanghebbende om die werkgeredheid van ons graduandi te verbeter.

Toekomsvooruitsig

Hoewel tegnologie en tegniese kundigheid sleutelpilare is van die ontvouende onderrig-en-leerreis aan die NWU, moet ons nooit uit die oog verloor waarom ons hierdie middele inspannie. Om die NWU-strategiestelling aan te haal, help ons om die NWU "te transformeer en te posisioneer as 'n unitêre instelling van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid". Vanuit 'n onderrig-en-leerperspektief beteken dit dat ons al ons pogings konsentreer op die ondersteuning van studentesukses en die ontwikkeling van ons akademiese en administratiewe personeel.

In hierdie verband moet ons verbintenis tot 'n sorgsaamheidsetiek aktief gedemonstreer word deur 'n onderrig- en leeromgewing te skep waarin almal welkom voel en waar ons die belofte nakom om 'n goeie, konsekwente studentevervaring op al drie kampusse te verseker.

'n Gedeelte hiervan behels dat daar meer uitdrukking gegee moet word aan meertaligheid. Ons nuut goedgekeurde

taalbeleid poog om dit te bereik deur te verseker dat kantore en klaskamers nie eentalige ruimtes is nie, en dat alle pogings aangewend word om studente en personeel in die gebruik van Afrikaans, Engels, Setswana en Sesotho te ondersteun. 2020 sal 'n belangrike jaar vir die NWU wees om die kultuur van inklusiwiteit in die klaskamer en daarbuite te versterk.



"Ons tema in 2019 was een van konsolidasie ten opsigte van die bedryfsmodel en -stelsels. In 2020 moet ons ons energie verskuif om momentum te kry in ons navorsing en innovasie, onderrig-leer en gemeenskapsbetrokkenheid."



hoe ons omgee



Noodsaaklike hofopleiding vir jong maatskaplike werkers

In 'n poging om jong maatskaplike werkers vir die uitdagende werklikheid van hofverskynings voor te berei, het dr Elmien Truter – 'n professionele maatskaplike werker en dosent by die Skool vir Psigososiale Gesondheid – onlangs 'n groep tweedejaar-maatskaplikewerkstudente as deel van 'n praktiese opleidingsinisiatief na die Vanderbijlparkse Kinderhof vergesel.

Die opleiding, wat die vorm van 'n simulase aangeeem het, het aan die studente 'n voorsmakie gegee van die harde werklikheid wat maatskaplike werkers ervaar wanneer hulle in die hof moet getuig.

Om te verseker dat die simulase so realisties as moontlik is en 'n impak maak, is die dienste van professionele regspraktisyns ingeroep. Tydens die simulase kon die studente elkeen 'n gevallestudie teenoor 'n prokureur verdedig.

"Studente moet hierdie stresvolle situasie eerste-hands ervaar en ek glo dat hierdie simulase hulle vir

talle hofsake voorberei waar hulle 'n baie belangrike rol sal speel en waar hulle dikwels die enigste stem sal wees wat in die beste belang van die kind gehoor sal word," sê Elmien.



Mnr Johan van den Berg, 'n kundige in gesinsreg wat met die simulase gehelp het, neem een van die studente tydens die simulase onder kruisverhoor. Agter is dr Elmien Truter wat hierdie praktiese opleidingsinisiatief gefasiliteer het.

Wesentliche aangeleentheid

Navorsing



Wanneer ons navorsing tot oplossings vir werklike probleme lei, skep ons waarde vir onself en ons belanghebbers en voordele vir die gemeenskap.

Ons bereik dit deur uitnemende, voerpuntnavorsing te doen en innovasieaktiwiteite te onderneem wat nie net maatskaplike probleme die hoof bied nie, maar ook ons intellektuele kapitaal verhoog.

Navorsingsuitsette

Ons het weer 'n toename in NNS-graderings aangeteken: van 229 in 2017 tot 248 in 2019. Die getalle navorsers in die verskillende graderingskategorieë word in die regterkanste tabel uiteengesit.

NNS	2017	2018	2019
A	2	2	0
B	24	25	27
C	155	150	161
P	2	1	2
Y	46	54	58
TOTAAL	229	232	248



hoe ons omgee



NWU Slimstasie help om 'n oog te hou op die weer en luggehalte

Die NWU het onlangs in samewerking met die Suid-Afrikaanse Weerdiens 'n moderne waarnemingstasie geloods wat die weer sowel as die luggehalte sal monitor.

Die feit dat dit op die Vaaldriehoekskampus en reg in die middel van 'n lugbesoedeling-prioriteitsarea geleë is, maak dit die perfekte ligging vir 'n waarnemingstasie soos hierdie.

Intydse monitering sal reënval, lugtemperatuur, windspoed en windrigtings dek, asook geselekteerde prioriteitsparameters vir die karakterisering van die luggehalte gebaseer op lugbesoedelingsbronne daar naby.

Wanneer die stasie aan die standaarde van die Wêreld- Meteorologiese Organisasie voldoen, sal dit deel word van 'n globale netwerk van moniteringstasies. Dit sal NWU-navorsers in staat stel om data wat

ingesamel is met die internasionale wetenskapgemeenskap te deel.



Die stasie is amptelik geopen deur Warren Carter, prof Eno Ebenzo, prof Linda du Plessis en Absolom Mfumadi.

Publikasies

Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met vorige jare

Navorsing	2015	2016	2017	2018
Publikasies per akademiese personeellid	0,86	0,92	0,86	0,94
Geweegde navorsingsuitset	2 437,1	2 609,64	2 605,507	2 708,941

Ons wêreldwye posisie en sigbaarheid

Die NWU het in 2019 meer as 80 formele internasionale navorsings- en innovasiesamewerkings onderteken, wat ons wêreldwye teenwoordigheid verder uitgebrei het. Van hierdie samewerkings was 38 met top 500-instansies volgens Quacquarelli Symonds.

Ons navorsingsamewerking strek oor kontinente heen en betrek hoog aangeskrewe instellings soos die Corporación Universidad de la Costa in Colombia, die Universiteit van Leeds in die Verenigde Koninkryk en die Universiteit van Hongkong in Asië.

Ons samewerkings word omsigtig gekies om ons sterkpunte aan te vul en nuwe navorsingsgeleenthede tot binne ons reikwydte te bring. Meganismes hiervoor wissel van gesamentlike grade en medevoorsitters tot samewerkende navorsings- en innovasieprogramme, vaardigheidsontwikkeling en internasionale studentewerwing en -uitruiling.

Nuwe samewerking is ook met China van stapel gestuur waar ingenieurs- en mediese spanne sal saamwerk om die NeuHand-projek ("nuwe hand"-projek) uit te brei. Die doel is om die terapie wat aan beroertepasiënte verskaf word, aan te vul en om die potensiaal vir maatskappij goedkoop bio-elektroniese vervangings vir sekere ledemate te ondersoek.

China het 'n sentrum vir navorsing en innovasie geword, en NWU-afvaardigings besoek Chinese universiteite gereeld.

Suid-Afrika en China is natuurlik lede van die ekonomiese blok wat bekend staan as BRICS, waarvan die ander Brasilië,

Rusland en Indië is. Die NWU dra by as 'n aktiewe vennoot in BRICS-navorsingsamewerking en het ooreenkomste oor kennis- en vaardigheidsdeling met verskeie BRICS-universiteite.

Skep waarde deur innovasie en tegnologie

Ons is voortdurend op die uitkyk vir geleenthede om ons intellektuele eiendom en kundigheid te kommersialiseer. In 2019 het ons ons hele portefeulje van kommersialiseringsentiteite en afwentelmaatskappye hersien om dit met die NWU se oorkoepelende strategie te belyn en die doeltreffendheid daarvan te verbeter.

Ons het 21 nuwe openbaarmakings, 12 patente, drie handels-ooreenkomste en twee kommersialiseringsuksesse behaal. Gevolglik is drie nuwe voorlopige patentaansoeke ingedien.

Die bemarking van ons tegnologieë aan die regering en die nywerheid is 'n belangrike aspek van kommersialisering. Die In-Part-platform in die kantoor vir Tegnologie-oordrag en Innovasiesteun is 'n waardevolle bemarkingsinstrument om partye wat belangstel bedag te maak op geleenthede vir verdere ontwikkeling en kommersialisering van ons tegnologieë. Ons stel ook geselekteerde innovasies by verskillende nasionale en internasionale geleenthede ten toon.

Ons totale inkomste uit tantieme was R811 122,98. Hierdie inkomste word gebruik om verdere navorsing en kommersialisering te stimuleer deur uitkering aan die uitvindings, navorsingsgroepe, fakulteite en die universiteit se Inkubasiefonds.

"Innovasie en mededingendheid gaan hand aan hand in die wêreld ekonomie en dryf die volhoubaarheid van lande en instellings. Die NWU erken dit en daarom stuur ons ons navorsingsuitkomste toenemend in die rigting van innovasie en kommersialisering."

Uitdagings met navorsingsuitset

Belangrike uitdagings wat ons in die gesig staar om ons navorsingsuitset te verhoog, is tyd- en finansieringsbeperkings, asook afwykings in die navorsingspogings van ons akademië.

Ongeveer 20% van ons akademië lewer byna 80% van ons navorsingsuitset. Dit beperk ons vermoë om per capita-uitset te verhoog, wat 'n effense groei getoon het van 0,86 in 2018 tot 0,94 in 2019.

Een van die redes vir hierdie beperkte groei is dat baie van ons akademië nie genoeg tyd vir navorsing het nie, omdat hulle dikwels besig is met onderrig-en-leeraktiwiteite. Nog 'n rede is die verlies aan aktiewe navorsers wat aftree of weggaan om poste elders op te neem.

Ons beskou ook die gebrek aan voldoende aansporings vir ons produktiewe navorsers as 'n uitdaging.

Toekomsvooruitsig

Ideaal gesproke moet alle akademië bydra tot ons navorsingsuitset en dit word inderdaad van hulle verwag. Hierdie vereiste is geformaliseer deur navorsingsuitsetteikens in die fakulteite te stel, in oorleg met die betrokke akademië.

Meganismes om akademië te ondersteun om hul teikens te bereik, sluit in navorsingsverlof, verligting van onderrig op geselekteerde tye, toegewyde navorsingstyd vir elke akademië, en die integrasie van navorsing in onderrig-en-leeraktiwiteite.

Ons is besig om addisionele strategieë te formuleer om akademië wat nie navorsingsuitsette lewer nie, aan te moedig en te begelei, en om diegene wat aktief is te behou.

Wesentliche aangeleentheid

Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur



Ons bestuurstrukture en benadering tot etiek, sowel as ons strategie, waardes, suksesmodel en jaarlikse prestasieplan, lei ons om optimale waarde te skep deur goeie korporatiewe en algemene bestuur.

Dit, tesame met die stelsels, prosesse, prosedures en beleide wat korporatiewe en algemene bestuur ondersteun, maak deel uit van ons intellektuele kapitaal.

Vir meer inligting oor hoe ons bestuursaktiwiteite ons intellektuele kapitaal verhoog, raadpleeg die verslag van die visekanselier op bladsy 22, en vir inligting oor korporatiewe bestuur, gaan na bladsy 84 in die afdeling oor korporatiewe bestuur wat waarde ondersteun en beskerm.

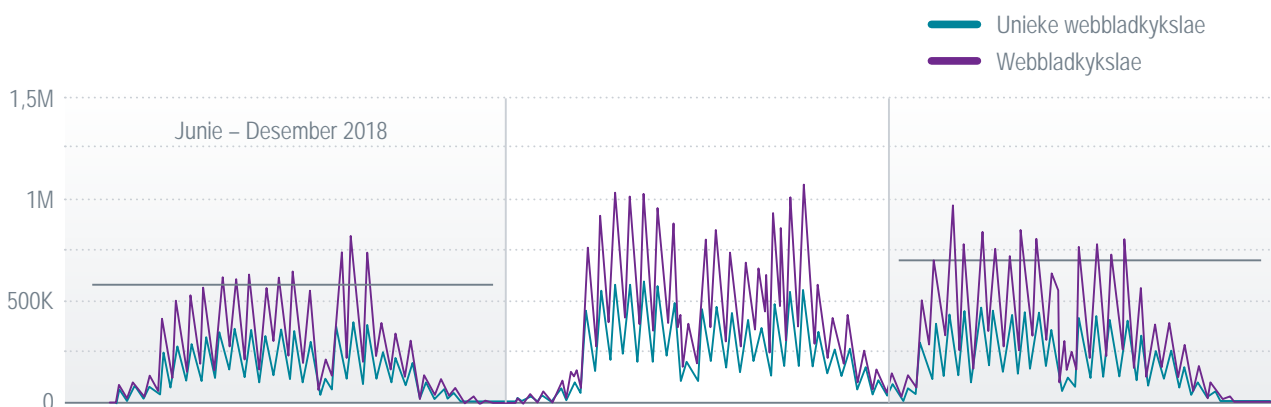
Wesentliche aangeleentheid

Inligtings- en kommunikasietegnologie



Inligtings- en kommunikasietegnologie (IKT) is die ruggraat van die NWU as 'n 21e-eeuse universiteit wat digitale hulpbronne gebruik vir alle aspekte van sy kernbesigheid, sowel as in sy ondersteuningsdienste.

IKT raak twee van ons kapitaalvorme: intellektuele kapitaal, wat in hierdie verband die vorm aanneem van sagtewareprogramme, IT-ondersteuningsdienste en die e-leerstelsel eFundi, en vervaardigde kapitaal, bestaande uit die netwerke en hardeware waaruit ons fisiese IKT-infrastruktuur bestaan.



Daar was 'n jaar-op-jaar groei van ten minste 20% in die aktiwiteit van die primêre leerplatform, eFundi.



Ons mensekapitaal

Ons mensekapitaal is waarskynlik die een kapitaalvorm wat al ons ander kapitaalvorme beïnvloed en ook deur hulle almal beïnvloed word. Die twee grootste groepe belanghebbers waaruit die universiteit se mensekapitaal bestaan, is personeel en studente.

Ons skep waarde vir beide groepe deur middel van ons aktiwiteite, uitsette en uitkomst, wat op hulle beurt ook waarde skep vir die universiteit en ons ander kapitaalvorme deur hul aktiwiteite en uitsette versterk.

Deur studie- en koshuisfasiliteite van hoë gehalte (vervaardigde kapitaal) en verskillende vorme van ondersteuning te bied, stel ons ons studente in staat om akademiese en in ander aspekte van die studentelewe suksesvol te wees.

Deur op hulle beurt hul studiegeld te betaal, verhoog ons studente ons finansiële kapitaal en, deur uiteindelik vaardige, verantwoordelike gegradueerdes te word wat bydra tot die samelewing, verhoog hulle ons maatskaplike en verhoudingskapitaal. Net so stel die infrastruktuur en ondersteuning wat ons aan personeel bied hulle in staat om navorsings- en onderrigaktiwiteite te onderneem, wat die waarde van ons intellektuele en maatskaplike en verhoudingskapitaal verhoog.

In hierdie afdeling beklemtoon ons die prominente rol wat ons personeel en studente in die NWU-waardeketting speel.

Belanghebbers wat voordeel trek uit mensekapitaalaktiwiteite

Ons mensekapitaalaktiwiteite beïnvloed hoofsaaklik ons personeel en studente, hoewel hul gesinne ook indirek deur ons aktiwiteite geraak word.

Wesentliche aangeleenthede (doelwitte en instaatstellers)

Feitlik alle wesentliche aangeleenthede beïnvloed ons personeel en studente.



Risiko's betrokke

Ons grootste risiko's is onsekerhede in die hoëronderwyssektor, die vraag na organisatoriese verandering, risiko's verbonde aan akademiese aangeleenthede, voldoeningsaangeleenthede, risiko's wat verband hou met die studentelewe, IT-risiko's en bedryfsrisiko's. Byna al hierdie risiko's is van toepassing op ons personeel en studente.

Hoe ons waarde geskep het

Waardeskepping vir ons personeel en studente het behels dat hul vaardighede ontwikkel en hul welstand bevorder is deur aktiwiteite wat sosiale geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek demonstreer. In hierdie afdeling brei ons uit oor die kernbesigheid en ondersteuningsaktiwiteite wat waarde vir hierdie twee groepe geskep het.

Wesentliche aangeleenthede

Onderrig en leer: navorsing; gemeenskapsbetrokkenheid



Ons sien om na ons studente

Wanneer NWU-studente afstudeer, moet hulle gereed wees om die arbeidsmark te betree as hoogs gekwalifiseerde, bekwame mense (deel van ons uitsette) wat in staat is om by te dra tot die ekonomie van Suid-Afrika (deel van ons uitkomst).

Tegniese en professionele vaardighede alleen is egter nie voldoende in die vinnig veranderende werksêreld nie. Dus bied ons ook 'n verskeidenheid kulturele en sportaktiwiteite,

en sien om na studente se finansiële, fisieke en sielkundige gesondheid en welstand om hulle te help om goed afgerond, veelsydig en aanpasbaar te word. Meer inligting is beskikbaar in die visekanselier se verslag op bladsy 24.

▷ Akademiese ondersteuning

Inligting oor hoe ons voornemende studente help om toegang tot die universiteit te verkry en, as hulle eers hulle ingeskrif is, hul studies suksesvol te voltooi, kan gevind word in die afdeling oor ons intellektuele kapitaal op bladsy 47.

▷ Loopbaanverwante ondersteuning

Die NWU se Loopbaansentrum streef daarna om NWU-studente toe te rus met vaardighede om waarde tot die samelewing toe te voeg, hetsy as werknemers, as mense wat vir hulself werk of as entrepreneurs. Ons dienste, veral CV-skrif en onderhoudvoorbereiding, word goed gebruik, en die getal studente wat die sentrum benut het, het van 5 171 in 2016 tot 6 989 in 2019 gestyg.

In 2019 het die Suid-Afrikaanse Werkgewersvereniging vir Gegradeerdes ("SAGEA") die NWU benoem as een van drie finaliste vir die Beste Loopbaanskou van die Jaar, en 152 maatskappye het ons loopbaanskoue op die drie kampusse bygewoon. Die loopbaanskoue was ook gewild onder studente: 507 studente het dit op die Mafikengkampus bygewoon, 1 087 op die Vaaldriehoekskampus en 1 029 in Potchefstroom.

Ons het die 11de uitgawe van die Loopbaangids gepubliseer, waarin inligting oor loopbaanverwante vooruitsigte en geleenthede aangebied word, en het werksinkels oor entrepreneurskap en innovasie bekendgestel, waarvan die eerste op die Mafikengkampus aangebied is.

Ons gee om vir ons personeel

▷ Die bou van personeelkapasiteit

Opleidingsingrepe is van onskatbare waarde om ons personeelkapasiteit uit te bou sodat ons ons mensekapitaal verhoog en waarde skep vir ons werknemers deur hul loopbaanontwikkeling te ondersteun.

Ons personeel bly voordeel trek uit interne en eksterne vaardigheidsontwikkelingsgeleenthede, sowel as formele opleiding. Daar is sterk gefokus op aanbieding van opleidingsgeleenthede aan personeel uit die aangewese groepe.

Ongeveer 16% van ons besteding aan opleiding is gebruik vir interne opleiding, hoofsaaklik in interpersoonlike vaardighede, leierskap- en diversiteitsbestuursvaardighede en sake-etiket. Ons het ook 'n werknemersleerderskap aangebied vir personeel met 'n graad 12-sertifikaat as hoogste kwalifikasie.

Hierdie ontwikkelingsprogramme ondersteun ons strategiese doelwitte en die interne suksesmodel wat deel van die oorkoepelende NWU-strategie uitmaak.

Inligting oor ons verskillende aansporingsinisiatiewe, soos die jaarlikse toekennings vir onderriguitnemendheid, is op bladsy 19 in die afdeling oor ons waardeketting.

▷ Bemagtiging van ons navorsers

Geleenthede om by ander navorsers te leer en deel te word van die groter navorsingsgemeenskap van die land, is belangrik om ons navorsers te ontwikkel en te motiveer. In 2019 het sulke geleenthede 12 hoëvlak- openbare lesings by die NWU ingesluit deur sprekers van organisasies soos die Departement van Internasionale Betrekkinge en Samewerking, die Nasionale Navorsingstigting (NNS) en die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.

Ten bate van ons jong navorsers het ons 23 internskappe vir 2020 van die Departement Wetenskap en Tegnologie en die NNS verkry.

Deur middel van ons Universiteitskapasiteitsontwikkelingsprogram ("UCDP") het ons byna R5 miljoen voorsien om opkomende navorsers te help om hul studies voort te sit. Hierbenewens het die UCDP R25 miljoen bewillig vir verskeie ander ontwikkelingsgeleenthede, wat die totale besteding aan personeelontwikkeling op R30 miljoen te staan gebring het.

In 2019 het 860 navorsers 24 navorsingskapasiteitsbou-werksinkels bygewoon. Ons het ook ontwikkelingsgeleenthede geskep vir postdoktorale navorsers, waarvan 90 die Jaarlikse Postdoktorale Konferensie bygewoon het, met die fokus op geleenthede vir multidissiplinêre navorsing. Tydens hierdie geleentheid het groepe postdoktorale medewerkers suksesse en uitdagings bespreek en terugrapporteer om verbeterings in die postdoktorale program te verseker.

Nog 'n manier waarop ons ons navorsers inspireer, is deur ons jaarlikse Toekennings vir Uitmendheid in Navorsing en Innovasie. U kan meer hieroor lees op bladsy 20 in die afdeling oor ons waardeketting.

Weselike aangeleenthede

Studentewaardeproposisie



Ons studente is ons belangrikste belanghebbers en ons doen moeite om 'n veilige en verwelkomende ervaring vir elke student te skep. Benewens die akademiese ondersteuning en loopbaanadvies wat ons bied, het ons studente toegang tot verskillende welstandsteundienste en vaardigheidsontwikkelingsprogramme.

Ons kampusgesondheidsentrums, tesame met beradings- en maatskaplikewelsynsdienste, ondersteun ons studente se algemene fisieke en psigososiale welstand.

Die kampusse se kantore vir mense met gestremdhede sorg dat die behoeftes van studente wat leef met gestremdhede doeltreffend hanteer word, terwyl maatskaplikewelsynsprojekte

soos die "Maaltyd-per-Dag"-program studente van benadeelde sosio-ekonomiese agtergronde ondersteun.

In parallel met hierdie programme en inisiatiewe, identifiseer en ondersteun ons risikostudente deur middel van die *Thuso*-program.

Deur middel van hierdie program lewer geregistreerde sielkundiges dienste wat die sielkundige welstand van studente bevorder, sodat hulle in hul studies en persoonlike lewens kan floreer.

Meer inligting oor hoe ons ons studente se algehele welstand deur ander ondersteuningsdienste en buitemuurse aktiwiteite bevorder, is beskikbaar in die verslag van die visekanselier op bladsy 24.

Ons ondersteun ook ons studente finansiëel en sien dit as 'n inset in ons waardeketting – meer inligting oor hierdie onderwerp kan op bladsy 15 gevind word.

Uitvalsyfers

Ons student-tot-personeel-verhouding het afgeneem van 32,22 tot 31,93 in 2019. Ons eerstetoetreders-uitvalsyfer het van 9% in 2018 tot 10,78% in 2019 gedaal.

Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met vorige jare

Uitvalsyfer	2016	2017	2018	2019
Eerstetoetreders-uitvalsyfer vir kontakgrade	12,2%	11,11%	9%	10,78%

Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met ons teiken

	Teiken	Definisie	Werklik
Akademiepersoneel-voltydse ekwivalentratio: studente	25,6	Gebaseer op HEMIS-data en verwys na die ingeskrewestudent-voltydse ekwivalent gedeel deur die permanente onderrig/navorsing-beroepslui-voltydse ekwivalent.	31,93
Eerstetoetreders-uitvalsyfer vir kontakgrade	Below 15%	Eerstetoetreders-studente in kontakgraadkwalifikasies wat registreer in die verslagjaar maar nie terugkeer in die volgende jaar nie.	10,78%

Wesentliche aangeleenthede

Ontwikkel en behou uitnemende personeel en stel 'n billike personeel- en studenteprofiel daar



Op die vorige bladsy het ons die akademiese ontwikkeling van ons personeel bespreek, en in die afdeling oor aansporing vir prestasie (bladsy 103) kan u lees hoe ons vergoeding as 'n aansporing gebruik.

Benewens professionele ontwikkeling en vergoeding skep ons 'n sorgsame en veilige omgewing wat bevorderlik is vir die lok en behoud van uitnemende personeel.

Ons personeellede maak saak

Die dienste van ons Welstandskantore ondersteun die algehele welstand van ons personeel, wat biopsigososiaal en geestelik insluit.

Deur middel van Wellness4U, 'n omvattende werknemers-welstand-bystandsprogram, het NWU-werknemers en hul onmiddellike gesinne toegang tot ervare beradingspersoneel vir hulp met persoonlike, gesins- en werksverwante probleme. Hierdie gratis diens is 24 uur per dag beskikbaar.

Gesondheidsdienste word aan personeel gebied deur ons gesondheidsentrums op ons kampus, en ons kampuskantore vir mense met gestremdhede bied ondersteuning aan

personeel wat met gestremdhede leef, in ooreenstemming met ons Beleid oor Gestremdhede vir werknemers. Daarbenewens verseker ons kampusbeskermingsdienste en die Beroepsgesondheid en Veiligheid-beleid en -kantoor 'n veilige werksomgewing.

Ons bied finansiële hulp deur studieafslagvoordele sodat ons personeel en hul afhanklikes aan die NWU kan studeer. In 2019 het ons meer as R24,6 miljoen aan hierdie voordele bestee, wat aansienlik meer is as in 2018. Hierdie voordele het 998 mense ondersteun. Hiervan was 476 personeellede en 522 afhanklikes. Demografies was 454 histories benadeelde Suid-Afrikaners en 588 vroue.

Streef gelykheid na om waarde te skep

Die skep van 'n billike personeel- en studenteprofiel is deel van ons verbintenis tot uitnemendheid. 'n Diverse gemeenskap kan groter kreatiwiteit en innovasie stimuleer as 'n homogene gemeenskap.

Om in 'n multikulturele omgewing te woon en te studeer, berei ons studente ook voor op die uiteenlopende Suid-Afrikaanse werkswêreld.

Personeel

▷ *Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met vorige jare*

	2016	2017	2018	2019
Afrikaan (%)	33,5%	34,5%	35,9%	43,3%
Bruin (%)	5,7%	5,7%	6,3%	4,5%
Indiër (%)	1,2%	1,3%	1,3%	1,5%
Wit (%)	59,6%	58,5%	56,5%	50,8%
Vroulik (%)	56,9%	56,9%	56,8%	57,2%
Manlik (%)	43,1%	43,1%	43,2%	42,8%

▷ *Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met ons teiken*

	2019-teiken	Werklik
Afrikaan	37,9%	43,3%
Bruin	7,5%	4,5%
Asiër/Indiër	2,1%	1,5%
Wit	51,6%	50,8%
Vroulik	56,4%	57,2%
Manlik	43,6%	42,8%

Studente

▷ *Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met vorige jare*

	2016	2017	2018	2019
Afrikaan	67%	66%	65%	67%
Bruin	4%	4%	5%	4%
Asiër/Indiër	1%	1%	1%	1%
Wit	28%	28%	29%	27%
Vroulik	67%	66%	65%	65%
Manlik	33%	34%	35%	35%

▷ *Hoeveel waarde ons geskep het, vergeleke met ons teiken*

	2019-teiken	Werklik
Afrikaan	60,8%	67%
Bruin	6,5%	4%
Asiër/Indiër	0,9%	1%
Wit	31,8%	27%
Vroulik	69,2%	65%
Manlik	30,8%	35%

RAADS- VERKLARING OOR KONFLIK- BESTUUR

"Die universiteit is sover moontlik verbind tot beginsels van kollektiewe bedinging, progressiewe dissipline, herstellende geregtigheid en alternatiewe geskilbeslegting ten einde konfliktsituasies die hoof te bied.

"Gedurende 2019 het die NWU potensiële konflikte suksesvol hanteer wat die instelling se goeie naam op die laagste vlak kan benadeel. Dit sluit onder meer in bedingingsforums met erkende vakbond(e), interne dissiplinêre prosedures, griewe prosedures, bemiddelingsprosesse, ens.

"Die hoof fokus is altyd om in die beste belang van die instansie op te tree, terwyl daar sover moontlik 'n 'wen-wen-situasie' vir almal geskep word."

Goedkeuring van verklaring op 28 Julie 2020 van die NWU-Raad verkry

RAADS- VERKLARING OOR WERKER- EN STUDENTEDEELNAME

"Die Erkenningsooreenkoms tussen die NWU en SAPTU is in Augustus 2019 hersien. Ingevolge hierdie ooreenkoms sal alle werknemersaangeleenthede van wedersydse belang deur die universiteit se Bedingingsforum hanteer word, hetsy deur onderhandeling of deur raadgewende prosesse. Om 'n erkende vakbond aan die NWU te wees, moet 'n vakbond aan die lidmaatsdrempel van 30% oor die hele universiteit heen voldoen.

"'n Organisasie-ooreenkoms tussen die NWU en NEHAWU reguleer die verhouding tussen die partye ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge. Ons het deurlopende vergaderings van die Bestuur-en-Vakbond-raadplegingsforum.

"Die doel van die Universiteitsbedingingsforum en die Bestuur-en-Vakbond-raadplegingsforum se vergaderings is om arbeidsvrede en 'n gesonde werkgewer/werknemer-werksomgewing op te bou, en dit speel 'n kritieke rol in die deurlopende verbetering van werkgewer/werknemer-verhoudings."

Goedkeuring van verklaring op 28 Julie 2020 van die NWU-Raad verkry

Weselike aangeleenthede

Korporatiewe bestuur, leiding en bestuur; inligtings- en kommunikasietegnologie; en finansiële volhoubaarheid



Goeie korporatiewe bestuur is 'n belangrike manier om ons mensekapitaal te ondersteun en te beskerm. Dit is deel van die verantwoordelikhede van die Raad en sommige van sy komitees, soos die Vergoedingskomitee, die Mense-en-Kultuur- en Indiensnemingsgelykheidkomitee en die Studentetoesigkomitee.

Ons het ook verskeie beleide wat riglyne bied vir die billike en regverdige mensebestuur van die universiteit, wat sodoende ons mensekapitaal beskerm en verhoog.

Dit sluit in beleide rakende belangebotsings, korporatiewe-bestuurstoeligs en bestuursbeheer, menseregte, vergoeding, prestasiebestuur, leer en ontwikkeling van personeel, diensbillikheid en gestremdhede, om slegs 'n paar te noem.

Wat inligtings- en kommunikasietegnologie betref, is ons IT-afdeling 'n sleutelinstaatsteller vir studentesukses en die doeltreffendheid van ons personeel. As sodanig moet toegang tot IT-hulpbronne en -dienste billik wees. Ons het dit bereik deur 'n gesentraliseerde benadering tot stelsellewering en 'n gedesentraliseerde model vir dienslewering te aanvaar.

Laastens is dit ons verantwoordelikheid om seker te maak dat ons universiteit finansiële volhoubaar bly. Dit verseker dat ons huidige personeel en studente, sowel as toekomstige geslagte, 'n finansiële stabiele instelling sal hê om by te werk en te studeer. Meer inligting oor hoe ons dit doen, is in die afdeling oor ons finansiële kapitaal op bladsy 70.

Die NWU streef daarna om 'n inklusiewe, instaatstellende en verwelkomende omgewing vir alle personelede en studente te skep.

'n Belangrike eerste stap was om 'n kitspeiling onder personeel en studente te doen om die wenslike en onwenslike elemente van die huidige kultuur te identifiseer, en die gewenste kultuur te definieer.

Daarna het ons sogenaamde Kultuurgesprekke gevoer om insette te fasiliteer oor watter veranderinge nodig was om die gewenste kultuur tot stand te bring.



Ons maatskaplike en verhoudingskapitaal

Maatskaplike en verhoudingskapitaal kan beskryf word as die verhoudings wat ons met ons eksterne belanghebbers het. Dit gaan oor hul lojaliteit, vaardighede, kennis, ervaring en motivering wat waarde aan die NWU en ons ander kapitaalvorme toevoeg. Dit gaan ook oor wederkerige vertroue en voordeel.

As universiteit besef ons dat 'n groot deel van ons waardeskeppingsukses afhang van die verhoudings wat ons met individue, groepe en gemeenskappe buite die NWU het – nasionaal en internasionaal.

Ons erken ook dat ons op doeltreffende wyse met hierdie eksterne belanghebbers moet skakel om die waarde van ons maatskaplike en verhoudingskapitaal te verhoog.

Belanghebbers wat voordeel trek uit doeltreffende wisselwerking met die NWU

Al ons eksterne belanghebbers moet voordeel trek uit ons wisselwerking met hulle. Dit sluit in die ouers van ons huidige en voornemende studente, gemeenskappe rondom ons kampusse, donateurs, alumni, werkgewers, die sakewêreld, beroepspliggame en die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO).

Wesentliche aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers) betrokke

Al ons doelwitte is direk of indirek aan ons verhoudings met eksterne belanghebbers gekoppel. Dit hou veral nou en direk met hierdie kapitaalvorme verband:



Risiko's betrokke

Ouers van studente kan beïnvloed word deur die onsekerhede in die hoërondwyssektor, die vraag na organisatoriese verandering en die risiko's wat met die studentelewe verband hou. (Sake wat hulle kan raak, sluit in staatsfinansiering, studiegeld en die veiligheid van ons kampusse in die geval van onrus.) Ander risiko's wat ons eksterne belanghebbers raak, is onder meer die risiko's wat verband hou met akademiese aangeleenthede, voldoening en kommersialisering van intellektuele eiendom.

Hoe ons waarde geskep het

Hierdie gedeelte handel oor hoe ons waarde geskep het vir ons eksterne belanghebbers deur ons gemeenskapsbetrokkenheid met ons kernaktiwiteite van onderrig en leer en navorsing te integreer.

Met die doel om die impak van ons gemeenskapsbetrokkenheid te verhoog, het ons 'n daadwerklike poging aangewend om te beweeg na uitreike op die basis van akademiese dissiplines eerder as konvensionele uitreike.

Gedurende 2019 het ons ons databasis van legitieme indiensleervernote vir studenteplasinge bygewerk. Dit het

ingesluit plaaslike nieregeringsorganisasies (NRO's), openbare weldaadsorganisasies en godsdienstige organisasies.

Ons het kontak gemaak met die meeste NRO's in Tlokwe en Matlosana, met soortgelyke prosesse wat aan die gang is in Sedibeng en Mahikeng.

Hoewel sommige van die aktiwiteite vir gemeenskapsbetrokkenheid wel derdegeldstroominkomste lewer, het die meeste nie 'n winsoogmerk nie en kan dit gekoppel word aan ons verbintenis tot maatskaplike geregtigheid, wat deel uitmaak van ons strategie.

Wesentliche aangeleenthede

Onderrig en leer: navorsing; gemeenskapsbetrokkenheid



▷ Onderrig en leer

Gemeenskapsbetrokkenheid is in baie van ons onderrig- en leeraktiwiteite ingebed, dikwels in die vorm van geleenthede vir werkgeïntegreerde leer en indiensleer vir studente.

In 2019 het ons hierdie twee soorte leer in ons Onderrig-, Leer- en Assesseringsbeleid en -reëls geïntegreer. Ons ondersoek ook die moontlikheid om indiensleermodules te ontwikkel en by ons programaanbod te voeg.

Ander geleenthede vir gemeenskapsdiens is beskikbaar deur die NWU se regslyniese en psigososiale dienssentrums, waar studente teorie en praktyk kan integreer terwyl hulle gemeenskappe bedien.

Dit is ook belangrik dat die NWU responsief bly wat betref die behoeftes van werkgewers, en daarom het ons voortgegaan om die waarde en relevansie van ons akademiese programme te ondersoek deur betrokke te raak by sake, die nywerheid en statutêre en niestatutêre instansies.

▷ Navorsing

Betrokke navorsing is interaktiewe navorsing oor, saam met en binne gemeenskappe. Sulke navorsing is belangrik as ons ons maatskaplike en verhoudingskapitaal wil verhoog.

Ons doen ook navorsing om werklike probleme in gemeenskappe op te los en sodoende mense te bemagtig en hul lewensgehalte te verbeter.

'n Voorbeeld is die NeuHand-stelsel wat spesifiek ontwikkel is vir handrehabilitasie in Suid-Afrikaanse toestande. (Kyk tekskassie op hierdie bladsy.)

Kennisuitruiling is 'n belangrike deel van ons navorsingsetos. Ons navorsers deel hul kundigheid deur deel te neem aan deskundige panele, te dien in navorsingstrukture en saam te werk aan navorsingsprogramme – nasionaal en internasionaal.

Uitdagings en toekomsvooruitsig

Tegnologie-ontwikkeling en aanlynonderrig is waardevolle instrumente om te verseker dat die NWU en sy aktiwiteite al hoe toegankliker word vir gemeenskappe.

Groter toegang skep geleenthede vir groter legitimiteit as 'n instelling wat in belang van die samelewing werk, en vereis dat die universiteit reageer op die behoeftes van gemeenskappe en verseker dat sy infrastruktuurkapasiteit voortdurend aangevul word.



hoe ons omgee



NeuHand gaan rehabilitasie ná beroerte verander

Daar is elke dag sowat 360 Suid-Afrikanners wat 'n beroerte kry. Een van die lewensveranderende gestremdhede wat die gevolg daarvan is, is dat die funksionaliteit van pasiënte se hande aangetas word.

Gelukkig bied die NWU se NeuHand-uitvinding vir hierdie pasiënte nuwe hoop.

Hierdie goedkoop, outomatiese megatroniese rehabilitasieselsel bestaan uit 'n meganiese komponent gekombineer met sensore en 'n mikroverwerker ('n klein rekenaartjie) met spesiale sagteware.

Een van die grootste voordele van die NeuHand-stelsel is dat fisioterapeute via die internet toegang tot die verwerkte data kan kry, wat hulle in staat stel om oefeninge voor te skryf en die pasiënt se vordering oor 'n afstand te monitor.

Dit is uiters nuttig, veral in landelike gemeenskappe waar pasiënte dalk nie lang afstande kan aflê om klinici te sien nie.



Die meganiese gedeelte van die NeuHand lyk soos 'n eksterne skelet.

Wesentliche aangeleenthede

Studentewaardeproposisie; ontwikkel en behou uitnemende personeel



Maatskaplike geregtigheid, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek is alomteenwoordig in ons strategie en droom. Die aanmoediging van ons personeel en studente om by te dra tot die samelewing deur vrywillige werk, help om lewe aan hierdie aspekte te gee.

Fondsinsameling deur die Studente-JOOL-gemeenskapsdiens en JOOL is 'n gewilde en doeltreffende praktyk.

Daarbenewens het studente hulle tyd en vaardighede vrywillig by primêre en sekondêre skole, kinderhuise, skuilings vir haweloses, ouetehuse en die Dierebeskermingsvereniging aangebied, en ekstra wiskundelesse in skole aangebied om onderwysers by te staan.

Hierdie aktiwiteite beliggaam die sorgsaamheidsetiek wat die NWU in studente wil kweek.

Uitdagings en toekomsvooruitsig

Streek- en plaaslike gemeenskappe wat met die NWU in wisselwerking is, verwag dat die verhouding wedersyds voordelig sal wees. Hulle vereis dat ons vennote moet wees in die uitbou van gemeenskapskapasiteit, die verligting van

armoede en die verhoogde indiensneembaarheid van lede van die gemeenskap.

Ons glo ook dat dit voordelig sal wees om ons voetspoor vir gemeenskapsontwikkeling op nasionale vlak uit te brei, met die fokus op toegepaste navorsing wat met maatskaplik-ekonomiese uitdagings handel en 'n volhoubare impak het, asook die potensiaal om inkomste te genereer. Hierdie inisiatief is in reaksie op die Nasionale Ontwikkelingsplan.

In die wêreldwye arena wil ons voortgaan om die aantal ooreenkomste en samewerkings met internasionale universiteite en relevante bedrywe te vergroot.

Net so is dit veral belangrik om die aantal nagraadse gesamentlike graadprogramme met die top-500 universiteite te vergroot, soos deur Quacquarelli Symonds (QS) gerangorden word. Ons uiteindelijke doel is om teen 2025 vennootskappe met minstens 50 van hierdie top-500 universiteite te hê.

Ander prioriteite is om aan te hou fokus op internasionale finansieringsbronne, slim vennootskappe en die internasionale Volhoubareontwikkelingsdoelwitte, wat daarop gemik is om armoede te beëindig en ons planeet en mense te beskerm.

Wesentliche aangeleenthede

Kommunikasie, bemarking en belanghebberinteraksie



Vir verdere inligting oor ons belanghebberaktiwiteite, verwys na die afdeling oor belanghebberinteraksie op bladsy 27.



hoe ons omgee



NWU onderteken MvV met Noordwes se provinsiale regering

Angesien ons ons kennis en kundigheid met verskillende belanghebbers wil deel, het die universiteit onlangs sy bestaande memorandum van verstandhouding (MvV) met Noordwes se provinsiale regering hernu.

Die NWU en die provinsiale regering sal hul samewerking voortsit op gebiede wat strek van wetenskap en innovasie tot opleiding, armoedeverligting en gesondheid.



Visekanselier prof Dan Kgwadi (regs), en Noordwes se premier, prof Tebogo Job Mokgoro, teken die MvV op 13 September 2019 op die Potchefstroomkampus.



Ons natuurlike kapitaal

Ons natuurlike kapitaal bestaan uit die hernubare en niehernubare omgewingshulpbronne waarop al ons ander kapitaalvorme gebaseer is. Hierdie natuurlike hulpbronne of omgewingsbates sluit in grond en water – wat ons gebruik om waarde toe te voeg tot ons ander kapitaalvorme.

Ons het byvoorbeeld water nodig om al ons kernbesigheidsbedrywighede en ondersteuningsdienste (intellektuele en vervaardigde kapitaal) aan die gang te hou en om ons personeel en studente (mensekapitaal) te onderhou. Sonder 'n gesonde watervoorsiening sou die universiteit nie kon funksioneer nie.

Ons gebruik grond en water om geboue op te rig en om ons vervaardigde kapitaal uit te bou. Maar as ons op die grond bou en natuurlike hulpbronne gebruik en afval veroorsaak tydens die konstruksieproses, verminder ons die waarde van ons natuurlike kapitaal.

Belanghebbers wat voordeel trek uit sterk natuurlike kapitaal

Al ons belanghebbers benodig natuurlike kapitaal om te bestaan en te floreer.

Wesentliche aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)

Sonder natuurlike hulpbronne as inset sal ons nie enige van ons doelwitte kan verwesenlik of ons instaatstellers kan implementeer nie.



Die wesentliche aangeleentheid “om volhoubaarheid te bevorder” (deel van doelwit drie in ons Jaarlikse Prestasieplan) is hier van besondere belang.

Risiko's om te oorweeg

Risiko's sluit in dié met betrekking tot akademiese en bedryfsaangeleenthede, studentelewe, voldoening (byvoorbeeld aan omgewingsregulasies) en IT (infrastruktuur benodig 'n energiebron).

Hoe ons waarde geskep het

Ons natuurlike kapitaal is 'n waardevolle inset vir waardeskepping by die NWU en moet volhoubaar bestuur word sodat skaars natuurlike hulpbronne steeds beskikbaar sal wees vir ons en vir toekomstige generasies.

Ons is daartoe verbind om die omgewingsvoetspoor van ons aktiwiteite te verklein deur natuurlike hulpbronne verantwoordelik te gebruik, deur ons energiegebruik te verminder en deur aan omgewingsregulasies te voldoen. Dit is deel van die konsepstrategie en -beleid wat ons saamgestel het en wat in 2020 met ons belanghebbers gedeel sal word.

Wesentliche
aangeleenthede

Bevorder volhoubaarheid



Hierdie afdeling fokus op die omgewing as 'n belangrike element van volhoubaarheid.

(Vir inligting oor algemene volhoubaarheid by die NWU, sien die Raadsverklaring oor volhoubaarheid op bladsy 6.)

Omgewingsoudit

Sedert 2014, toe die NWU se Sentrum vir Omgewingsbestuur (SOB) 'n omgewingsoudit gedoen het, het ons stelselmatig die nievoldoeningskwessies reggestel. Daar lê nog heelwat werk voor.

Interne Oudit het hierdie omgewingsoudit in 2017 opgevolg met 'n omgewingsvoldoeningsoudit. Dit het aan die lig gebring dat net sommige van die vereiste wetlikevoldoeningsoudit-regstellings geïmplementeer is.

SOB gaan voort om hierdie regstellings te monitor. Ons het ook ons respons opgeskerp deur veranderingsbestuurs- en bewusmakingsaktiwiteite van stapel te stuur en deur 'n groenkampuskoördineerder vir elke kampus aan te stel.

Uitdagings

Ongelukkig het hierdie koördineerders beperkte sukses behaal met die implementering van die nodige veranderings, vir 'n verskeidenheid redes. Hierdie redes sluit in 'n gebrek aan gespesialiseerde kundigheid en die afwesigheid van 'n beleid vir omgewingsverantwoordelikheid. In reaksie hierop het ons 'n konsepstrategie en beleidsriglyn opgestel, wat in Desember 2019 aan alle belanghebbers voorgelê is vir oorlegpleging.

'n Opvolgondersoek, gevolg deur 'n status quo-verslag, is aangevra en aan die Gekombineerde Gerusstellingsforum verskaf. Hierdie verslag het bevind dat alhoewel vordering gemaak is binne verskeie aanspreeklike eenhede, daar steeds 'n aantal uitstaande voldoeningkwessies is. Dit het meestal te make met uitdagings rondom mensehulpbronne.

Vooruitsig

Ons beoog om in 2020 'n werkskomitee op die been te bring om toesig te hou oor alle infrastruktuurbedrywighede, en

om 'n beleidseienaar aan te wys om 'n volhoubaarheids- en groenkampusbeleid op te stel met definitiewe tydlane. Hierdie proses is steeds aan die gang.

Dit mag dalk nodig wees om 'n pos te skep vir 'n omgewings-spesialis wat verantwoordelik sal wees vir die koördinerende van omgewingskwessies, en ons oorweeg dit tans. Dit is ook belangrik om die toepaslike departement te identifiseer om sodanige kundige te ontvang.

Intussen sal Volhoubaarheid en Gemeenskapsimpak voortgaan met bewusmaking.

Nog 'n prioriteit is om te fokus op wie verantwoordelik is vir die finalisering van uitstaande voldoeningkwessies. Waar moontlik sal die verantwoordelikheid vir die bereiking van hierdie teikens in taakooreenkomste ingesluit word.

Ons beplan ook om in 2020 aan te sluit by die Gemeenskap van Praktyk vir Omgewingsvolhoubaarheid in Hoër Onderwys, aangesien dit normbepaling met ander Suid-Afrikaanse universiteite moontlik sal maak.



hoe ons omgee



NWU-wetenskapsentrum lig leerders in oor klimaatsverandering

Klimaatsverandering beïnvloed nie net mense in sekere lande nie; dit het 'n impak op die hele wêreld.

Ons Wetenskapsentrum dra sy deel by om leerders op te voed wat die strak realiteit van klimaatsverandering betref, in ooreenstemming met die 2019 Nasionale Wetenskapsweek se tema, "Trotseer die wrede werklikheid van klimaatsverandering".

Leerders het 'n besige week gehad, gevul met aktiwiteite soos om reënval te meet, aan besprekings oor klimaatsverandering en padda-diversiteit deel te neem, en om aanbiedings oor rommelstrooiing by te woon.



Nagenoeg 1 400 leerders van 24 skole in die Dr Kenneth Kaunda-distrik het die Wetenskapweek-ekspo op die Potchefstroomkampus bygewoon.

Wesentliche angeleenthede

Studentewaardeproposisie



Daar is verskeie Groenkampusinisiatiewe, en ons moedig studente aan om daarby betrokke te raak omdat dit hulle toerus om verantwoordelike burgers te wees wat bewus is van die belangrikheid van omgewingsvolhoubaarheid.

'n Energiebesparingskompetisie vir studentekoshuise is een van hierdie inisiatiewe. Ander is kunsuitstallings (met kunswerke van herwonne materiaal) en meganismes om studente te help om innoverende groen idees te implementeer.

Vooruitsig

'n Bewusmakingsveldtog genaamd "Sit dit Af" is in Maart 2019 op die drie kampusse van stapel gestuur om studente bewus te maak van energieverbruik en die impak wat dit op die omgewing het. Plakkate en plakkers is ook op die kampusse aangebring/versprei.

Die doel is om die NWU-gemeenskap te motiveer om energie te bespaar en te begin om 'n volhoubare verskil te maak in hul gemeenskappe en omliggende areas. Ons glo dat 'n energiebewuste NWU uiteindelik die omgewing vir toekomstige generasies sal bewaar en koste sal bespaar.

Daar is groot belangstelling om die skeiding-by-bron-model te gebruik vir 'n verskeidenheid verbruiksgoedere wat gewoonlik as algemene afval hanteer word.

Sommige studentegroepe het meer asblikke aangevra om afval te kan skei, en ons sien 'n welkome verandering dat bekere en waterglase – eerder as plastiekbottels – op kampusvergaderings gebruik word.

In 2019 het 'n NRO genaamd Second Life gebruikte klere en meubels ingesamel wat studente by koshuise in Potchefstroom agtergelaat het. Dit help die betrokke NRO en los terselfdertyd die probleem op van onopgeëiste items waarvan daar elke jaar ontslae geraak moet word. Daar is steeds 'n aantal gesondheids- en veiligheidsreëls en ander riglyne wat maak dat ons nie alle afval in verskillende asblikke kan gooi nie, maar ons is hoopvol dat 'n oplossing binnekort gevind sal word.

Die geskeide afval kan deur entrepreneurs en sosiale entrepreneurs gebruik word vir herbenutting of herwinning, wat moontlik werksgeleenthede kan skep en toekomstige volhoubare ontwikkeling kan bevorder.



hoe ons omgee

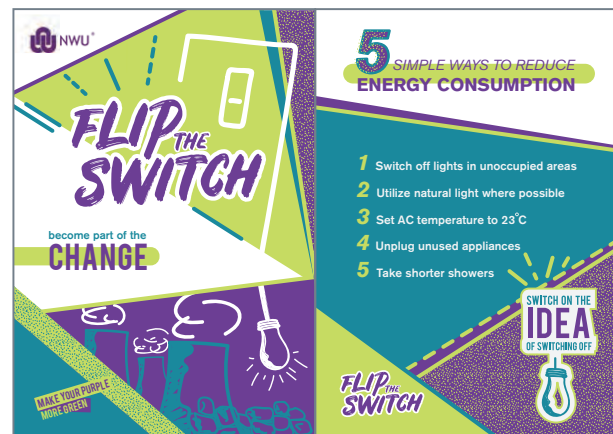


Sit dit af

Die NWU het die bewusmakingsveldtog Sit-dit-af ("Flip the Switch") geloods. Die doel van hierdie projek is om studente en personeel in te lig hoe hulle hul algehele energieverbruikvoetspoor vir 'n volhoubare toekoms kan verminder.

Deur mense bewus te maak van energieverbruik, word die NWU-gemeenskap gemotiveer om energie te bespaar. Elkeen kry ook die geleentheid om 'n volhoubare verskil te maak in hul gemeenskappe en omliggende gebiede.

'n Meer energiebewuste NWU sal uiteindelik die omgewing vir toekomstige geslagte bewaar.



Ons finansiële kapitaal

Ons gebruik finansiële kapitaal om dienste te lewer en om ons infrastruktuur in stand te hou en te verbeter sodat ons waarde kan skep vir die NWU en ons belanghebbers. Die bronne van hierdie kapitaal is staatsbefondsing, skuld en toelaes, sowel as inkomste wat gegenerer word deur ons bedrywighede en beleggings.

Die gesondheid en stabiliteit van ons finansiële omgewing hang af van hoe goed ons ons inkomste en besteding bestuur, soos gerapporteer in ons jaarlikse begroting.

Uitstekende finansiële dissipline in die beplanning, bestuur en investering van ons finansiële kapitaal is 'n voorvereiste daarvoor om te verseker dat voldoende befondsing beskikbaar is vir bedryfsvereistes en dat daar aan kapitaaluitgawebehoefes voldoen kan word terwyl 'n gesonde balansstaat gehandhaaf word.










Deur ons huidige finansiële stabiliteit en toekomstige volhoubaarheid te verseker, sal ons ons strategiese doelwitte as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid bereik.

Belanghebbers wat voordeel trek

Al ons belanghebbers word bevoordeel as die NWU se finansiële kapitaal sterk is. Finansiële stabiliteit stel ons in staat om ons klasgeld binne die bereik van ons huidige en toekomstige studente en hul gesinne te hou. Dit sal ons ook in staat stel om regverdig vergoeding vir ons personeel te bekostig en ons donateurs en die DHOO gerus te stel dat ons hul donasies en befondsing wys bestee en die nasionale prioriteite vir hoër onderwys dien.

Weselike aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)

Alhoewel Instaatsteller 4 (finansiële stabiliteit) die hoofokus is, is al ons doelwitte en ander instaatstellers ook betrokke, aangesien ons geld benodig om dit te bereik en te implementeer.

Risiko's om te oorweeg

Die vernaamste risiko's is onsekerhede in die hoëronderryssektor (soos die strewe na die regulering van kostes), en die eise vir organisatoriese verandering (soos gratis onderwys, wat sal lei tot groter afhanklikheid van staatsbefondsing). Die ander grootste risiko's in ons risikoregister is ook geïmpliseer, aangesien ons geld benodig vir al die gepaardgaande aktiwiteite. (Dit is die risiko's wat verband hou met akademiese aangeleenthede, voldoening – byvoorbeeld aan finansiële wette en regulasies – risiko's met betrekking tot die studenteleeu, IT-risiko's, kommersialisering en bedryfsrisiko's.)

Hoe ons waarde geskep het

Ondanks talle uitdagings in ons eksterne omgewing het ons daarin geslaag om ons finansies op so 'n wyse te bestuur dat ons gesonde finansiële posisie gehandhaaf kon word. (Meer inligting omtrent ons finansiële posisie is op bladsy 70.)

Weselike aangeleenthede

Verseker die finansiële volhoubaarheid van die NWU



Om langtermyn finansiële volhoubaarheid te verseker, moet ons ons hulpbronne só versprei dat dit ons kernbesigheidstrategieë ondersteun.

Soos in die vorige jaar het ons begrotingstaakspan 'n gelykbreekbegroting op kontantvloebasis opgestel. Die begroting is gevorm deur die realistiese voorspelling van inkomste wat weer 'n aanduiding gee van die uitgawes wat ons kan "bekostig". Dit beteken dat ons noulettend aandag gegee het aan die berekening van die sleutelbronne van inkomste, met inagneming van al die nutste, mees relevante inligting wat beskikbaar is.

Ons het van vooraf bepaalde verhoudinge gebruik gemaak (uitgawes as persentasie van ons kernbesigheidsinkomste) as 'n riglyn vir finansiële volhoubaarheid om die NWU te stuur in die rigting van die ideale kombinasie van inkomste en uitgawes. Die 2018 begrote onkosteverhouding is as basis vir die 2019-begroting gebruik. Die resultaat van die inkomsteberekening het 'n aanduiding gegee van die aanpassing wat nodig is met betrekking tot die 2019-begroting. Vervolgens het ons 'n driejaarvoorspelling gedoen, gebaseer op dieselfde beginsels en sekere aannames.

Die volgende verhoudinge het as riglyne gedien:

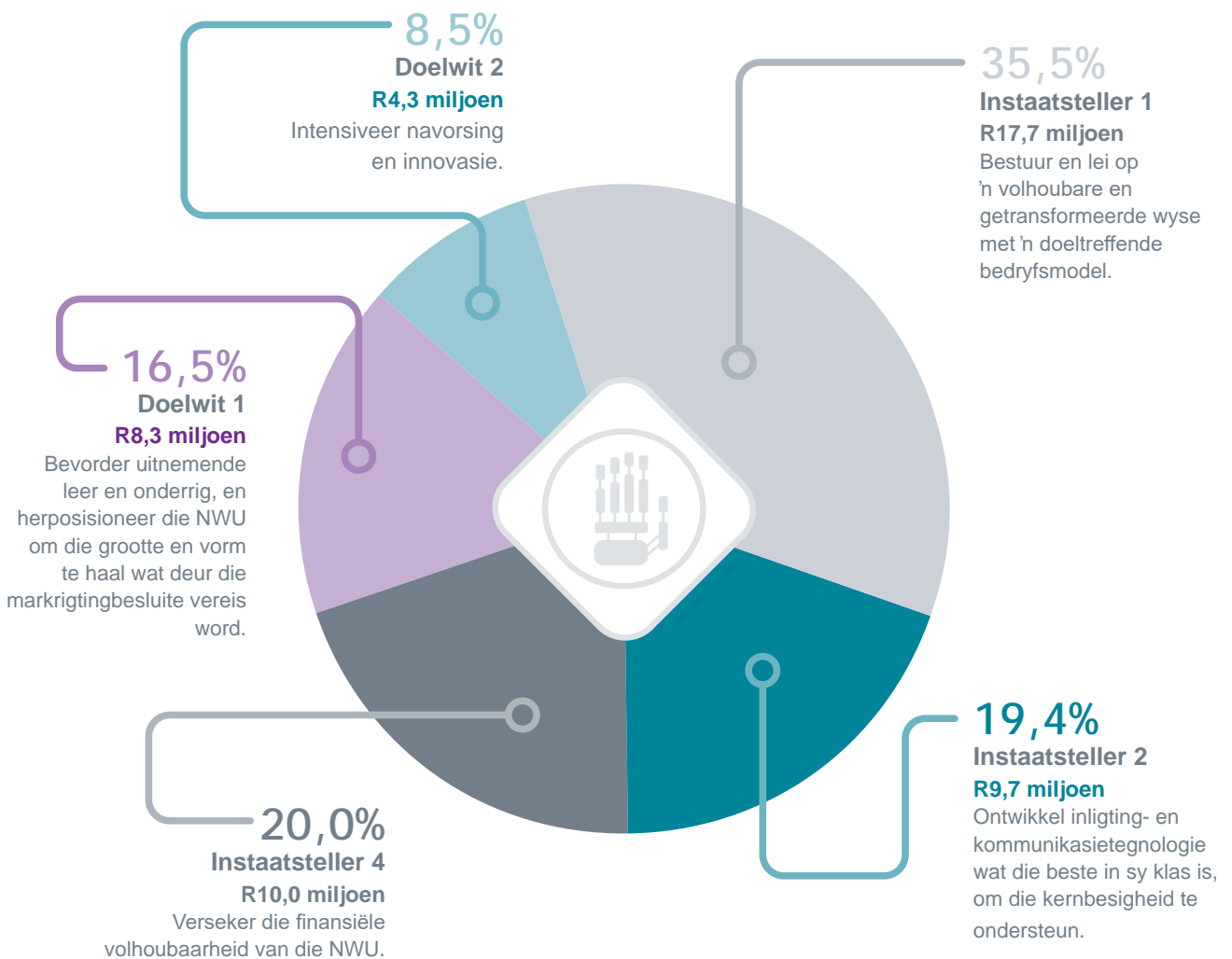
- Personeelkoste as 'n persentasie van inkomste
- Bedryfskoste as 'n persentasie van inkomste
- Kapitaalkoste as 'n persentasie van inkomste

Op die volgende bladsye verduidelik ons hoe ons in 2019 ons strategiese inisiatiewe befonds het en ons fondse toegewys het om ons doelwitte te bereik en ons instaatstellers te implementeer.

Hoe ons beplan om ons strategiese inisiatiewe te finansier

Afgesien van die voortgesette pogings om alle aktiwiteite en die toewysing van hulpbronne (normale bedryfsbegroting) in lyn te bring met die strategie en suksesmodel van die universiteit, word die strategiese fonds ook gebruik om fondse toe te wys vir spesifiek geïdentifiseerde strategiese projekte. Hierdie strategiese versoeke word tydens die begrotingsproses deur bestuurders ingedien, en die Universiteitsbestuurskomitee keur die toewysing van hierdie strategiese fondse goed.

Fondse toegewys per doelwit/instaatsteller



Strategiese projekte per doelwit/instaatsteller

Onderrig en leer

Doelwit 1: Bevorder uitnemende leer en onderrig en herposisioneer die NWU sodat dit die grootte en vorm kan bereik wat deur markrigtingbesluite vereis word.

- Voortsetting van Mediese Skool-projek
- Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe: Onderrig-Leer-plan
- Totstandbrenging van Besigheidskool op Vaaldriehoekcampus
- Eenheid vir Voortgesette Onderwys-implementering
- Taalbeleid en -plan is geïmplementeer vanaf 2019



Navorsing en innovasie

Doelwit 2: Intensiveer navorsing en innovasie.

- Bring 'n Geïntegreerde Kommersiële Platform tot stand
- Bring 'n DWT gevorderde 3D-sel-Biotegnologieplatform tot stand
- Navorsingsleerstoel-ondersteuning
- Aansporing vir ondersteuning van navorsers wat buite entiteite werk



Personeel en studente

Doelwit 5: Ontwikkel en behou uitstekende personeel en skep 'n billike personeel- en studenteprofiel.

- Ontwikkel ons eie stelsel om studente in staat te stel om hul bankbesonderhede aanlyn te verifieer en vas te lê ten einde bottelnekke in die uitbetaling van NSFAS-toelae te voorkom.



Lei en bestuur

Instaatsteller 1: Beheer, lei en bestuur op 'n volhoubare en getransformeerde wyse met 'n doeltreffende bedryfsmodel.

- Verfyning van ons beleide wat hersien moet word in lyn met die Statuut
- Implementering van die NWU se Taalbeleid



Verbeterde tegnologie

Instaatsteller 2: Ontwikkel inligtings- en kommunikasietegnologie wat die beste in sy klas is, om die kernbesigheid te ondersteun.

- Mense en Kultuurstelseloutomatisering
- Implementering van nuwe studentestelsel fase 1



Finansiële volhoubaarheid

Instaatsteller 4: Verseker die finansiële volhoubaarheid van die NWU.

- Implementeer die Infrastruktuurbeleid wat op die optimale benutting van ruimte fokus.



Die Raad en die bestuur is gesamentlik daartoe verbind om die NWU op so 'n wyse te bestuur dat dit die universiteit in staat stel om sy gesonde finansiële posisie in 2020 te handhaaf.

In die nabye toekoms: geleenthede en uitdagings met betrekking tot ons strategie

Vir die 2020 akademiese jaar het die DHOO gevra vir 'n algemene klageldverhoging van 5,4% (gebaseer op die verbruikersprysindeks of VPI).

Die uitdaging is dat die VPI-koers nie verteenwoordigend is van die kostestying wat nodig is om 'n universiteit te bedryf nie.

Universiteite moet 'n reële tekort in die historiese subsidieverhoging die hoof bied. Hierdie tekort neem steeds toe omdat subsidiestygings nou al verskeie jare lank minder as hoëronderwysinflasie is, en nie voorsiening maak vir beplande groei nie.

Daar was 'n 19,5%-styging in die bloktoekenning vanaf 2018 tot 2019, insluitende die aansuiweringstoelae wat oor verloop van drie jaar uitgefaseer word (2019-2021). Die toename verteenwoordig hoofsaaklik die beweging van fondse tussen klageld en staatsfinansiering en dek nie in reële terme die hoëronderwysprysindeks (HOPI), groei en vermindering in staatsbefondsing nie. Die nuutste Ministeriële Verklaring oor Universiteitsbefondsing dui op 'n toename van onderskeidelik 6,5% en 5,6% vir 2020 en 2021. Die werklike gapingsbefondsing vir 2019 beloop R46 miljoen.

Vooruitsig: hoe om finansiële stabiliteit te handhaaf

'n Aansienlike risiko vir die toekomstige volhoubaarheid van universiteite is die kombinasie van twee faktore. Een is die beperking van die klageldverhoging tot 'n VPI-verwante persentasie. Die ander is die geringe toename in bloktoekenningstaatsbefondsing. Gesamentlik dek dit nie HOPI, groei en vermindering in staatsbefondsing in reële terme van die verlede nie.

Bogenoemde het implikasies vir hoe ons te werk gaan om ons gesonde finansiële posisie te handhaaf. Ons sal moet fokus op die diversifisering en optimalisering van ons geldstrome, die verbetering van die doeltreffendheid en effektiwiteit van bedryfskoste, en die optimalisering van infrastruktuurgebruik.

Op die lange duur kan die finansiële volhoubaarheid van openbare hoëronderwysinstellings in so 'n mate in gedrang kom dat sommige universiteite hul mededingende voordeel in die mark kan verloor, en dus ook die vermoë om by te dra tot die vaardighede en kenniseconomie van Suid-Afrika.

Om te voorkom dat dit by die NWU gebeur, is ons van voorneme om aktief deel te neem aan die modellering van die toekomstige befondsingsontwerp. Ons bly daartoe verbind om met die DHOO saam te werk om 'n goed funksionerende en volhoubare NWU te verseker, maar ook om die stabiliteit en volhoubaarheid van die Suid-Afrikaanse hoëronderwyssektor te help beskerm.

RAADSVERKLARING OOR LENINGS

"Die NWU het nie enige nuwe langtermynleningsooreenkomste in 2019 aangegaan nie."

Verklaring goedgekeur deur die Raad op 28 Julie 2020

Finansiële oorsig

Dit is die verslag van die voorsitter van die Finansiële Komitee en die Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite.

Die doel van hierdie verslag is om 'n opsomming aan te bied van ons finansiële resultate vir 2019 en om inligting te verskaf oor die volgende:

- Begrotings- en begrotingsbeheerprosesse
- Oorsig van finansiële prestasies

Begrotings- en begrotingsbeheerprosesse

'n Interaktiewe begrotingsproses is in 2019 gevolg, waartydens bestuurders die geleentheid gehad het om in detail bemoeienis te maak met die begrotingsbehoefte per beplande aktiwiteit. Waar moontlik is nulgebaseerde begrotingsbeginsels toegepas, met inagneming van die feit dat 2019 die eerste jaar na die implementering van die nuwe organisatoriese struktuur was.

Begrotingsbesprekings is op verskeie bestuursvlakke gevoer. Elke uitvoerende bestuurder het ook die geleentheid gehad om sy/haar portefeuljebegroting met die begrotingskomitee-taakspanne te bespreek om te verseker dat die gedetailleerde begrotings met die NWU-strategie ooreenstem.

Die uitvoerende portefeuljebegrotings is op 4 September 2018 aan die Senior Bestuurskomitee-vergadering voorgelê, waar die fokus was op die uitruil van inligting tussen uitvoerende bestuurders. Hulle het inligting uitgeruil oor die uitdagings wat tydens die begrotingsproses ondervind is, gelykheid van voorsiening tussen kampuseenhede, risiko's en kwellinge en die verband tussen begroting en strategie.

Die hoëvlakbegroting is tydens die begrotingsproses as begrotingsraamwerk gebruik. Dit het die goedgekeurde Jaarlikse Prestasieplan, die lewensvatbaarheids- en volhoubaarheidsaanwysers en ander beskikbare finansiële inligting in ag geneem.

Begrotingsoorsig

Die hoëvlakbegroting is opgestel met gebruik van die aannames en inligting wat as deel van die 2019-begrotingsriglyne geformuleer is. Die klem het daarop geval om so realisties moontlik te wees in die voorspelling van inkomste en om te fokus op uitgawes wat vir die universiteit bekostigbaar was.

Die berekening van die belangrikste bronne van inkomste het intensiewe aandag geniet, met inagneming van die jongste en mees toepaslike inligting beskikbaar. Die resultaat van die inkomsteberekening het 'n aanduiding gegee van die aansuiwering wat nodig was ten opsigte van die 2019-uitgawebegroting, wat gebaseer was op die begrote uitgawe-verhoudings vir 2018.

Begrotingsbeheerproses

Aangesien die prestasie-ooreenkomste van alle personeel gekoppel is aan die jaarlikse prestasieplan (JPP), het al die verskillende bestuursvlakke by die bestuur van die begroting betrokke gebly en was daar was geen verandering in die begrotingsbeheerproses nie.

Gedurende 'n gegewe jaar bly alle personeel wat met finansies werk nou betrokke deur die strukture vir maandelikse afwykingsverslagdoening. Afwykingsverslae is aan die Universiteitsbestuurskomitee (UBK) voorgelê in die vorm van kwartaallikse bestuursverklarings, en is ook twee keer per jaar aan die Finansiële Komitee van die Raad gerapporteer. Verder – wat geldstroom 2-, 3- en 5-fondse betref – mag slegs inkomste wat werklik ontvang word, bestee word.

'n Volledige finansiële oorsig is hier beskikbaar:



Klik op die QR-kode om dit aanlyn te lees.

OORSIG VAN FINANSIËLE PRESTASIES

Die finansiële oorsig vir die jaar geëindig 31 Desember 2019 word onder die volgende opskrifte aangebied:

Surplus en groei

Die totale surplus vir 2019 is R968,4 miljoen (2018: R831,1 miljoen en 2017: R501,3 miljoen) – 'n styging van 16,5% vergeleke met 2018. Die totale surplus uitgedruk as 'n persentasie van die totale inkomste is 17,9% vir 2019 (2018: 17,0% en 2017: 12,0%).

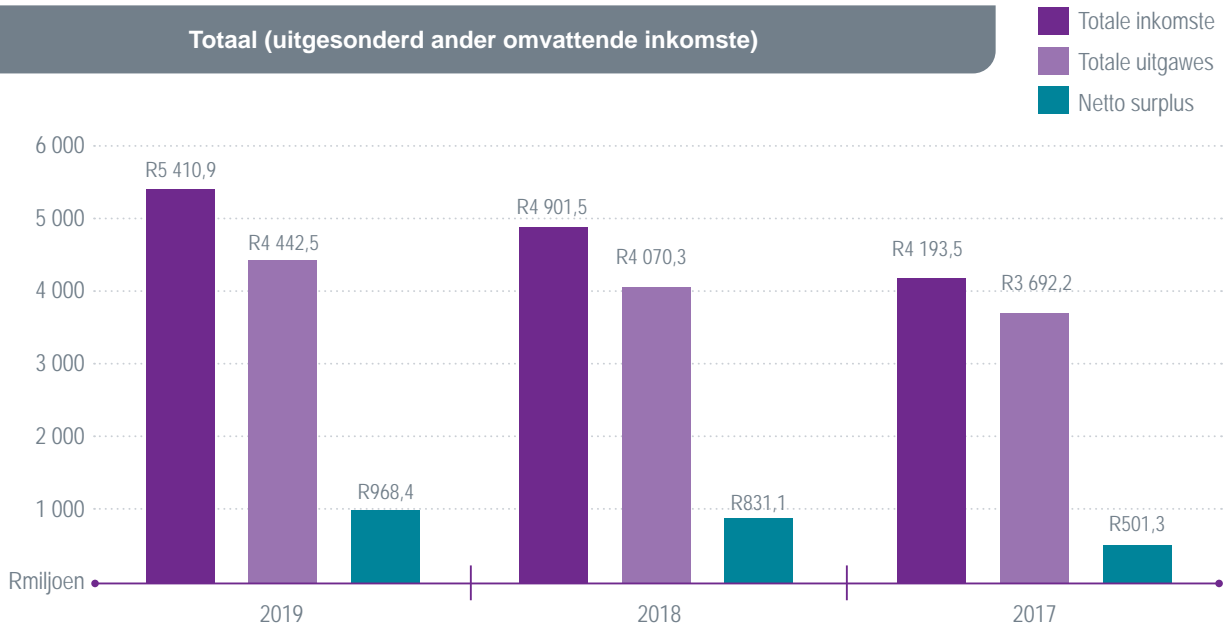
Die totale surplus kan in surplus uit herhalende aktiwiteite van R905,7 miljoen (2018: R859,8 miljoen en 2017: R499,8 miljoen) en surplus uit nieherhalende aktiwiteite van R62,7 miljoen (2018: -R28,6 miljoen tekort en 2017: R1,4 miljoen surplus) verdeel word. Uitgedruk as 'n persentasie verteenwoordig die surplus uit herhalende bedrywighede 16,7% van die totale inkomste vir 2019 (2018: 17,6% en 2017: 12,0%) en

die nieherhalende surplus 1,2% (2018: -0,6% tekort en 2017: 0,0%).

Die totale inkomste van die universiteit het gedurende 2019 met 10,4% tot R5 410,9 miljoen (2018: R4 901,5 miljoen) en het met 29,0% vergeleke met 2017 (R4 193,5 miljoen) gestyg. Die totale uitgawes van R4 442,5 miljoen het vir die 2019-finansiële jaar met 9,1% gestyg (2018: R4 070,3 miljoen), en met 20,3% sedert 2017 (R3 692,2 miljoen).

Die impak van IAS19-waardasies op uitgawes is 'n daling van R15,0 miljoen vir 2019 (2018: 'n daling van R20,3 miljoen), vergeleke met die styging van R1,8 miljoen vir 2017.

Totaal (uitgesonderd ander omvattende inkomste)



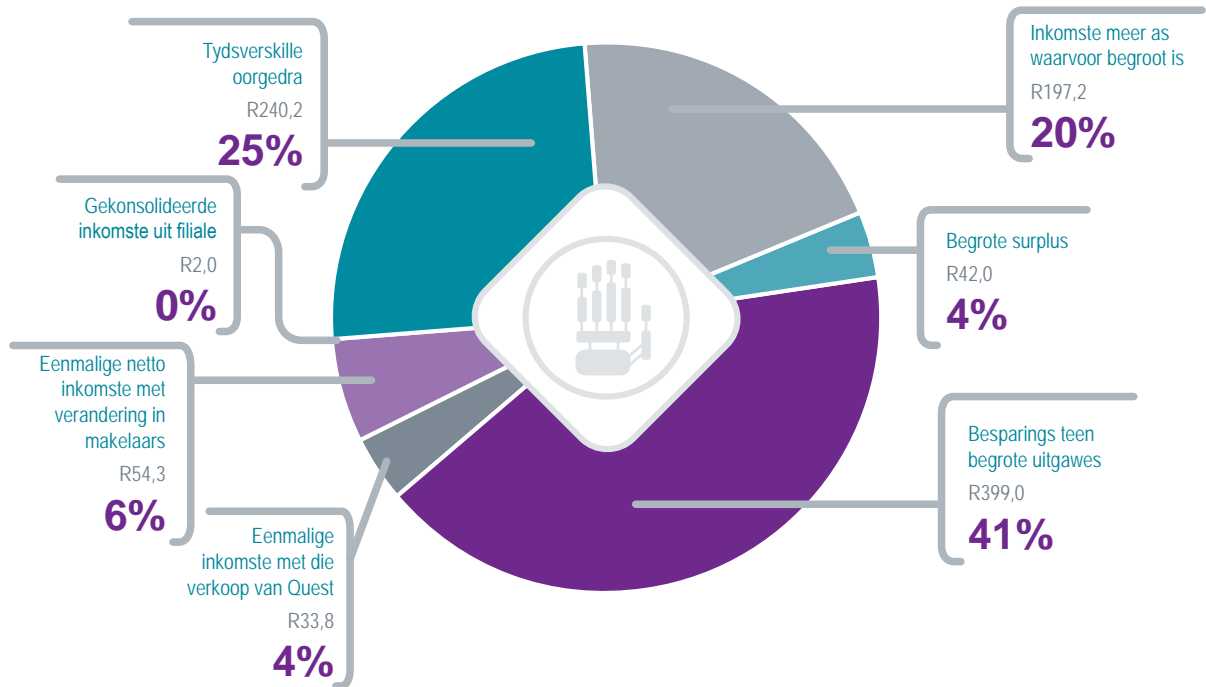
Ander omvattende inkomste (AOI) vir 2019 het 'n tekort van R69,1 miljoen beloop (2018: surplus van R18,3 miljoen en 2017: surplus van R187,1 miljoen). Dit het aanleiding gegee tot 'n rapporteerbare totale omvattende inkomste vir die jaar van R899,3 miljoen (2018: R849,6 miljoen en 2017: R688,4 miljoen).

Die universiteit se inkomste uit herhalende aktiwiteite het met 6,5% gestyg tot 'n totale inkomste van R5 218,0 miljoen, terwyl die totale uitgawes aan herhalende aktiwiteite met 6,7% gestyg het tot 'n totale uitgawe van R4 312,3 miljoen vir 2019. Die surplus uit herhalende aktiwiteite vir die 2019-finansiële jaar verteenwoordig 17,4% (2018: 17,5% en 2017: 12,0%) van die totale herhalende inkomste.

Die styging in die surplus van herhalende aktiwiteite kan toegeskryf word aan 'n aantal faktore, onder meer soos:

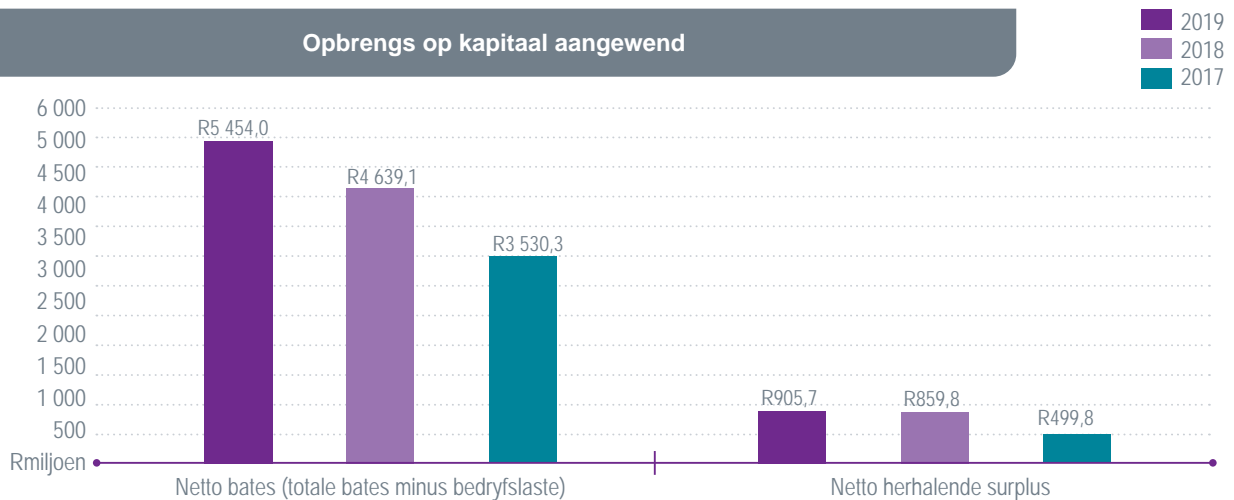
- geormerkte infrastruktuurdoeltreffendheidstoelae vir infrastruktuurprojekte wat erken word na gelang die uitgawes aangegaan word;
- tydsverskille as gevolg van kapitaal- en makro-instandhoudingsprojekte, asook strategiese projekte wat nie gedurende die jaar voltooi is nie en na 2020 oorgedra is;
- 'n styging in NSFAS-befondsde studente wat gelei het tot 'n groter getal inskrywings, sowel as
- 'n laer uitvalsyfer as wat in 2018 verwag is;
- gunstige beleggingsopbrengste op 'n groeiende langtermynbeleggingsportefeulje;
- besparing op personeelvergoeding op vakante poste, ens.

Surplus – samestelling



Die universiteit se opbrengs op herhalende bedryfsaktiwiteite op aangewende kapitaal (totale bates minus bedryfslaste) het tot 16,6% gedaal (2018: 18,5%-styging), maar vergelyk steeds gunstig met die 14,2% in 2017. Dit is hoofsaaklik as gevolg van 'n styging in die herhalende surplus, ten spyte van 'n styging van 17,6% in netto bates.

Opbrengs op kapitaal aangewend



Inkomste uit staatstoekennings (subsidies en toelaes) verteenwoordig 39,7% van die totale inkomste (2018: 41,0% en 2017: 41,4%), 'n styging van 7,0% van 2018 tot 2019 – vergeleke met die 15,8%-styging van 2017 tot 2018 toe addisionele subsidie van R110,6 miljoen gedurende April 2018 ooreenkomstig die basislyntoedelings van die hersiene Mediumtermyn-bestedingsraamwerk (MTBR) ontvang is. Totale staatsubsidies bestaan uit 'n 36,7%-bloktoelae en geoordeelde toelaes van 3,0%. Geoordeelde toelaes ten bedrae van R86,7 miljoen is uitgestel (2018: R50,1 miljoen en 2017: R35,3 miljoen). Hierdie bedrag sluit R24,1 miljoen in wat vooruit ontvang is rakende die finale gapingbefondsingtoelae wat in die proses van uifasering is. Universiteite sal verantwoordelik wees vir surplusse en tekorte in gapingstoelaebefondsing totdat die

groep studente wat voordeel getrek het uit die gapingstoelae nie meer by die universiteit inskryf nie.

Klasgeld het met 5,3% vir 2019 en met 8,0% vir beide 2017 en 2018 gestyg. Ons belangrikste groeidywer, naamlik studentegetalle, het in 2019 met 5,7% gestyg, met 'n gevolglike styging in studenteverwante inkomste van 8,9% hoër as in 2018 (2018: 21,6% en 2017: 14,1%). Bykomende NSFAS-befondsing het ook 'n groter getal inskrywings moontlik gemaak. Die totale studenteverwante inkomste verteenwoordig 34,7% van die totale inkomste (2018: 35,1% en 2017: 33,8%).

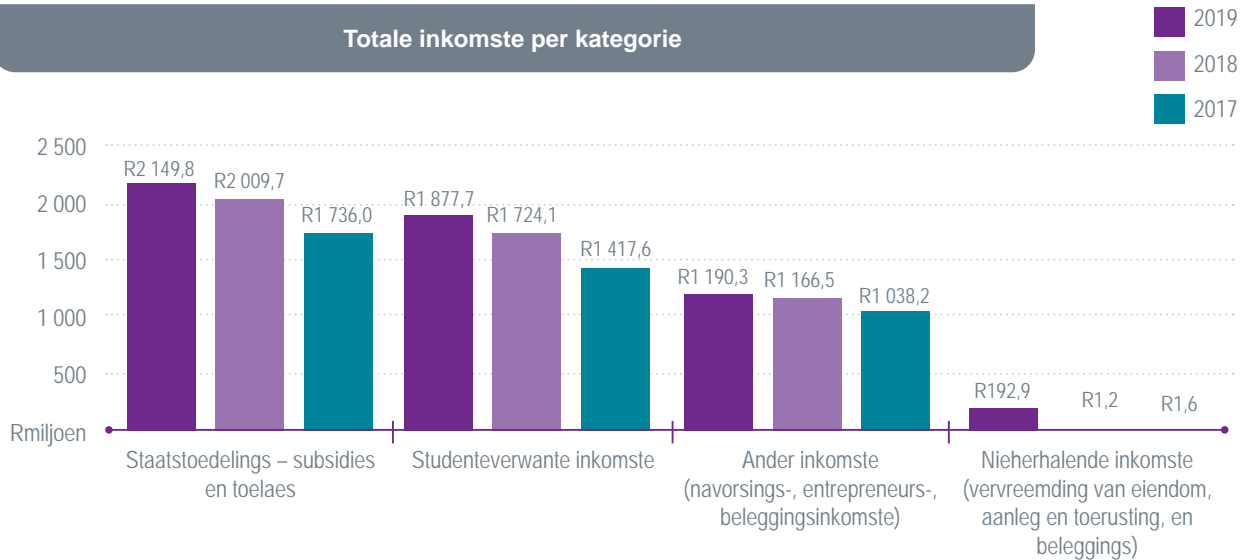
Ander inkomste verteenwoordig 25,6% van die totale inkomste (2018: 23,8% en 2017: 24,8%). Hierdie verhouding sluit niebedryfsinkomste in (3,6% van totale inkomste), wat die

vergelikbaarheid kan beïnvloed, na gelang van gebeure en verbandhoudende bedrae per jaar.

Die Quest-konferensiesentrum is teen 'n wins van R28,8 miljoen verkoop en R5,0 miljoen aan rente is op die trustrekening verdien, wat 'n eenmalige inkomste van altesaam R33,7 miljoen op hierdie transaksie beteken het. Wins van R164,6

miljoen is gerealiseer toe die universiteit die makelaars wat die beleggingsportefeuljes bestuur, verander het. Saam met 'n billikewaardeverlies-aansuiwering van R130,2 miljoen deur wins of verlies op hierdie finansiële bates en R19,9 miljoen rente en dividende wat op die portefeuljes verdien is, het dit 'n netto eenmalige inkomste van R54,3 miljoen op makelaarstransaksies beloop.

Totale inkomste per kategorie



Die totale uitgawes het met 9,1% gestyg (2018: 10,2% en 2017: 3,7%).

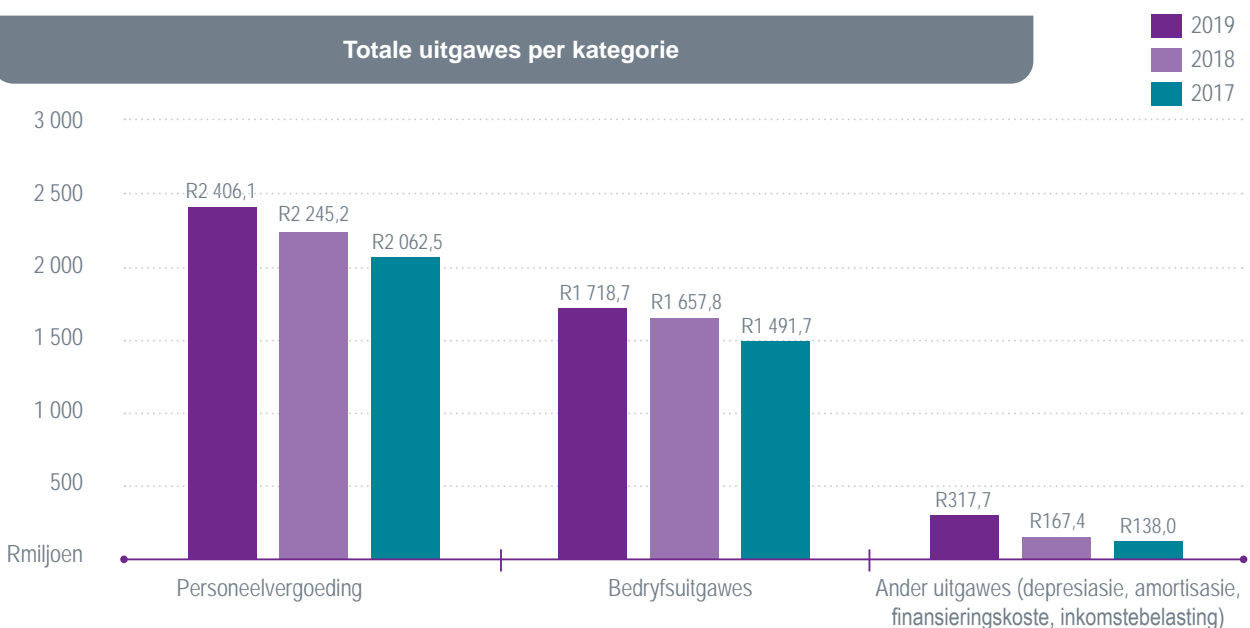
Personeelvergoeding het met 7,2% gestyg, vergeleke met 8,9% vir 2018 (2017: 5,5%). Die styging weerspieël die gemiddelde van die COLA-aanpassing van 6,0% in April 2019. Die totale koste van personeeluitgawes vir 2019 het gedaal tot 44,4% van die totale inkomste (2018: 45,8% en 2017: 49,1%), hoofsaaklik as gevolg van die styging in inkomste en die impak van die IAS19-waardasies.

Raadsbeheerde personeeluitgawes word fyn dopgehou om te bly binne die norm wat deur die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) gestel word, naamlik 57,5% - 63,0%. Hierdie teiken sluit bedrae in wat betaal word vir

uitgekontraakteerde dienste, terwyl die universiteit bedrae vir uitgekontraakteerde dienste as deel van bedryfsinkomste toon. Die verhouding van die totale Raadsbeheerde personeelkoste vergeleke met die totale Raadsbeheerde inkomste was 47,9% vir 2019 (2018: 50,2% en 2017: 54,6%). Die hoofrede vir hierdie afname die afgelope jare is die hoër as normale getal vakatures as gevolg van die herstruktureringproses. Die totale effek van IAS19-waardasies het 'n afname van R15,0 miljoen in personeeluitgawes (herhalend en nieherhalend) vir 2019 beloop (2018: daling van R20,3 miljoen en 2017: styging van R1,8 miljoen).

Bedryfsuitgawes het met 3,7% gestyg, vergeleke met 2018. Bedryfsuitgawes het gedurende 2018 met 11,1% gestyg, vergeleke met 2017 (2017: 0,8%). Bedryfskoste

Totale uitgawes per kategorie



verteenwoordig 31,8% van die totale inkomste (2018: 33,8% en 2017: 35,6%), wat hoofsaaklik te wyte is aan die styging in inkomste en dus onder die maksimum teiken van 42% is.

Uitgawes sluit 'n bedrag van R47,1 miljoen (2018: R47,6 miljoen en 2017: R52,4 miljoen) in wat as oninvorderbare en twyfelagtige studenteskuld afgeskryf is. Die impak van die berekening van die verwagte kredietverlies op diverse debiteure was 'n styging van R3,1 miljoen in die verwagte waardedaling vir 2019. Die studenteskuldverhouding (voor waardedaling) is minder as die maksimum norm van 20,0% vir die sektor. Die NWU het vir 2019 'n verhouding van studenteskuld (voor verwagte kredietverlies) tot klasgeld van 11,0% (2018: 15,8% en 2017: 17,1%).

Ekwiteit

Die universiteit se ekwiteit het in die 2019- finansiële jaar met 23,8% gestyg (2018: 32,4% en 2017: 31,8%), hoofsaaklik as gevolg van die hoër surplus. Daar moet kennis geneem word van 'n daling van R53,2 miljoen in die netto batewaarde van werknemersvoordele (pensioenfondse en ongeskiktheidsreserwefonds) op 31 Desember 2019 – ooreenkomstig 'n eksterne aktuariële waardasie ingevolge IAS19 (2018: styging van R32,2 miljoen en 2017: 'n styging van R140,8 miljoen). Belegging in eiendom, aanleg en toerusting het R161,9 miljoen tot die hoër ekwiteitspersentasie bygedra. Die ongerealiseerde billikewaarde-aansuiweringreserwe het gedurende 2019 met 100,3% gedaal, vergeleke met die daling van 19,1% vir 2018. Dit is die gevolg daarvan dat ongerealiseerde winste gerealiseer is toe die universiteit na nuwe makelaars oorgeskakel het om beleggingsportefeuilles te bestuur.

Die beskikbare fondse het gestyg tot 51,3% van die totale ekwiteit (2018: 39,6% en 2017: 26,2%), hoofsaaklik as gevolg

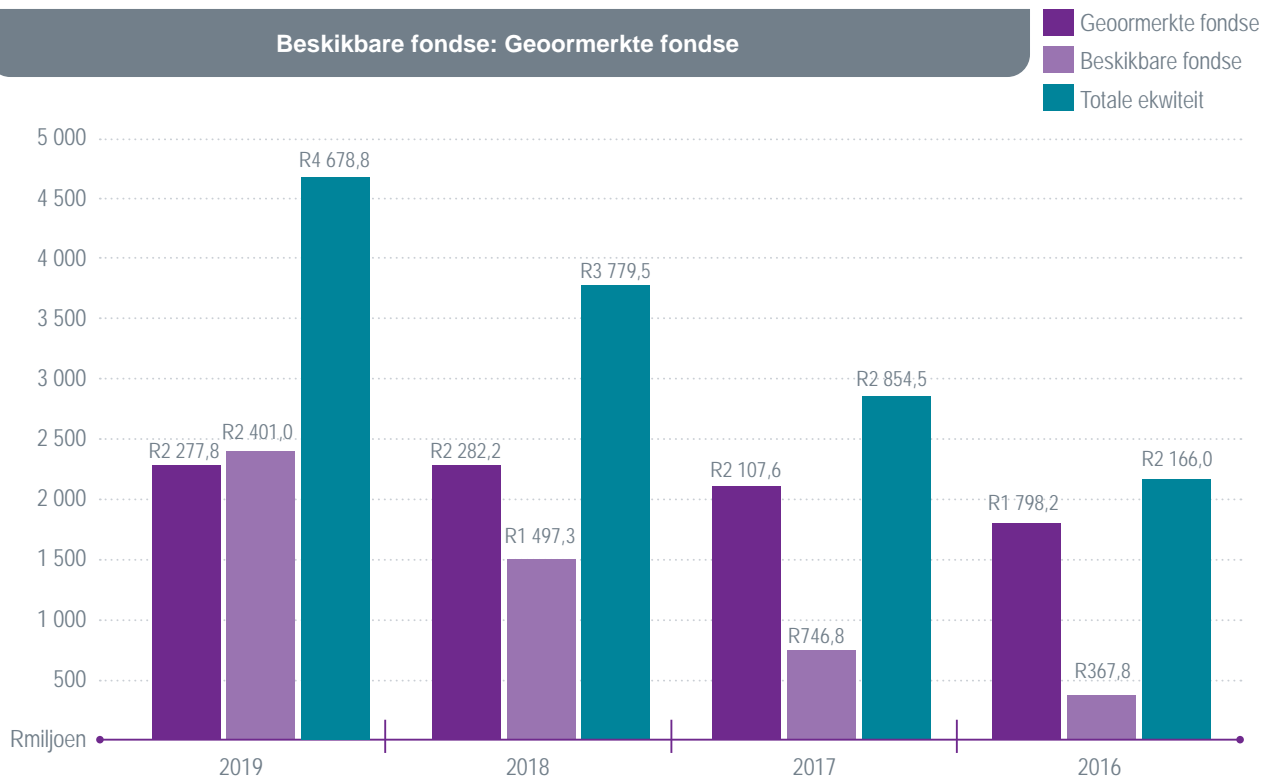
Ander uitgawes wat met waardevermindering- en finansieringskoste verband hou, nieherhalende uitgawes ingesluit, het met 89,8% gestyg (2018: 21,3%-styging en 2017: 9,1%-styging). Aansuiwering aan finansiële-bates-teen-billike-waarde-deur-wins-of-verlies-instrumente wat by nieherhalende items vir 2019 ingesluit is, beloop R130,2 miljoen. Dit was die gevolg van 'n verandering in makelaars gedurende die jaar en die gevolglike realisering van ongerealiseerde winste.

Streng monitering van inkomste en uitgawes tesame met streng begrotingsbeheer verhoog bewustheid en verbeter gedrag rakende besparings, wat positiewe bydraes tot die universiteit se beskikbare reserwes tot gevolg het. Soos hierbo genoem, kan 'n gedeelte van die besparing aan tydsverskille toegeskryf word en sal dit in 2020 tot 'n besteding teen reserwes lei.

van die herhalende surplus van 17,1%. Hoewel die universiteit 'n normale teiken van 3% tot 6% van omset vir die surplus op herhalende aktiwiteite het, is die huidige teiken hoër gestel as gevolg van die lae vlak van beskikbare Raadsbeheerde reserwes. Sommige infrastruktuur- en ander projekte het in 2019 laat begin en sal eers in 2020 voltooi word – dus sal besteding teen oorgedraagde beskikbare 2019-reserwes gedurende 2020 plaasvind.

Die volhoubaarheidsverhouding van die Raadsbeheerde reserwes oor die totale uitgawes vir die jaar is 0,54 vir 2019 (2018: 0,37 en 2017: 0,20). Hierdie tendens, sowel as die groot verbetering in Raadsbeheerde reserwes (wat van R367,8 miljoen in 2016 tot R2 401,0 miljoen in 2019 gestyg het), is 'n aanduiding van die verbintenis van die NWU tot finansiële volhoubaarheid en van goeie vordering onderweg na die DHOO-norm van 1,0.

Beskikbare fondse: Geomerkte fondse



Solvabiliteit

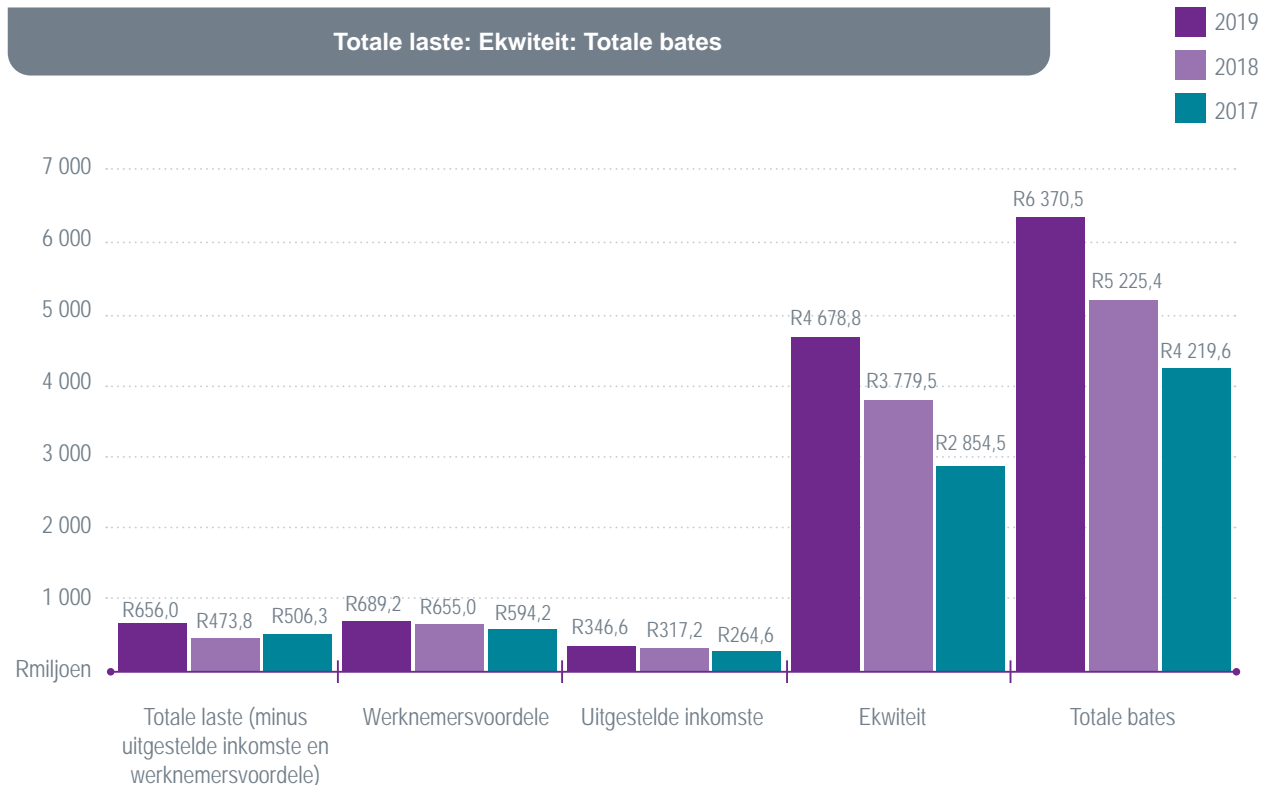
Die totale laste (R1 691,8 miljoen) op jaareinde vir 2019, uitgedruk oor totale ekwiteit (R4 678,8 miljoen), beteken die universiteit se verhouding van skuld tot ekwiteit is 0,36 (2018: 0,38 en 2017: 0,48). Dit is die gevolg van 'n styging van 23,8% in ekwiteit (2018: 32,4% en 2017: 31,8%) om die redes hierbo uiteengesit, en 'n styging van 17,0% in totale laste (2018: 5,9% en 2017: 22,7%).

Die bedrag van R346,6 miljoen (wat opgehoopte rente insluit) wat verband hou met die vorige sowel as die nuwe siklus

van infrastruktuurtoelaes is by totale laste onder uitgestelde inkomste ingesluit.

Die totale laste uitgedruk oor die totale bates dui op 'n verbeterde verhouding van 0,27 vir die jaar (2018: 0,28 en 2017: 0,32). Dus word die totale laste 3,77 keer deur die totale bates gedek (2018: 3,61 en 2017: 3,09 keer).

Solvabiliteitsverhoudings dui steeds duidelik daarop dat die universiteit solvent is en in staat is om beide sy langtermyn- en korttermynverpligtinge na te kom.



Likiditeit

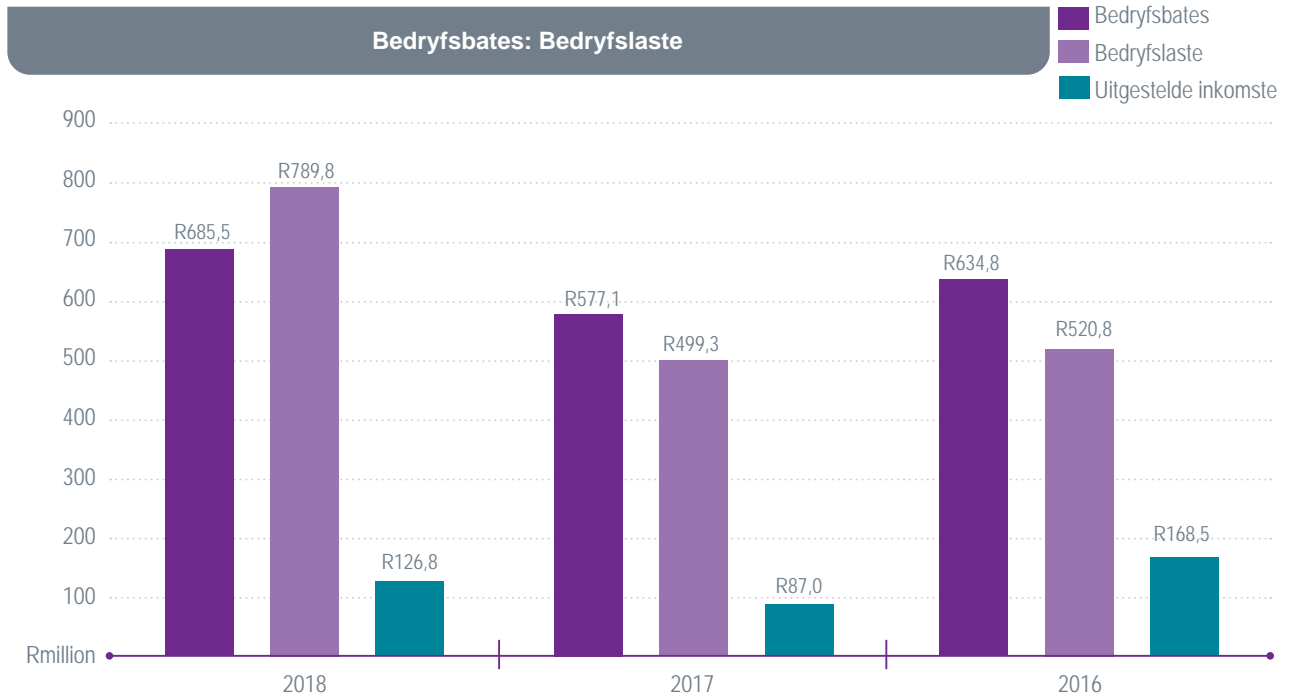
Die bedryfskapitaalverhouding dui aan dat die bedryfslaste 0,75 keer deur die bedryfsbates gedek word (2018: 0,98 keer en 2017: 0,92 keer).

Indien die ontleding in randwaarde uitgedruk word, het die bedryfsbates (uitgesluit die huidige gedeelte van beleggings) met R108,4 miljoen vir die 2019- finansiële jaar gestyg, terwyl die bedryfslaste vir dieselfde tydperk met R330,3 miljoen gestyg het. Die bedryfskapitaalverhouding het gedaal vergeleke met 2018 as gevolg van die R221,9 miljoen groter styging in bedryfslaste as in bedryfsbates. Dit is as gevolg van die styging van R39,8 miljoen in die huidige gedeelte van uitgestelde inkomste (R126,8 miljoen of 13,8% van totale bedryfslaste), wat verband hou met infrastruktuurtoelaes.

Vir 2018 verteenwoordig hierdie gedeelte van die uitgestelde inkomste 14,8% (R87,0 miljoen) van die totale bedryfslaste.

Ingesluit by die huidige gedeelte van werknemersvoordele is R130,1 miljoen, wat die eerste uitbetaling van opgehoopte verlof verteenwoordig wat in Januarie 2020 aan kwalifiserende werknemers gemaak is. Die Raad het 'n verandering in die opgehoopteverlof-beleid goedgekeur om hierdie las oor 'n tydperk van drie jaar te verminder.

'n Nuwe verpligte standaard, IFRS 16 – 'Leases', is met ingang van 1 Januarie 2019 geïmplementeer ingevolge waarvan gebruiksregbates nou deel uitmaak van vaste bates. Dit het 'n huurverpligting tot gevolg gehad, met die huidige gedeelte van R44,0 miljoen wat ook by bedryfslaste ingesluit is. Bedryfshuurkontrakte is voorheen ooreenkomstig die beginsels van IAS 17 verreken en slegs by wyse van 'n aantekening by die finansiële state openbaar gemaak.



Fondse wat in 2019 in hoogs likiede instrumente belê is, het verbeter tot R4 110,0 miljoen (2018: R3 029,0 miljoen en 2017: R2 194,0 miljoen), wat 'n styging van 35,7% van 2018 tot 2019 verteenwoordig. Vergeleke met 2017, het fondse met 87,3% gestyg.

	2019	2018	2017
	Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen
Kontant en kontantekwivalente	424,5	215,3	363,4
Geldmarkportefeulje (VDS'e)	3 125,3	2 396,7	1 397,3
Makelaarsportefeulje (genoteerde aandele en effekte)	543,2	383,5	407,4
Ander beleggings (ongenoteer, geassosieerdes ingesluit)	17,0	33,5	25,9
Totale beleggings en kontant	4 110,0	3 029,0	2 194,0

Die kontantvloei-situasie word noulettend gemoniteer om 'n optimale balans tussen langtermyn- en korttermynbeleggings te bewerkstellig ten einde beleggingsinkomste te optimaliseer sonder om die vloei van sake in die gedrang te bring.

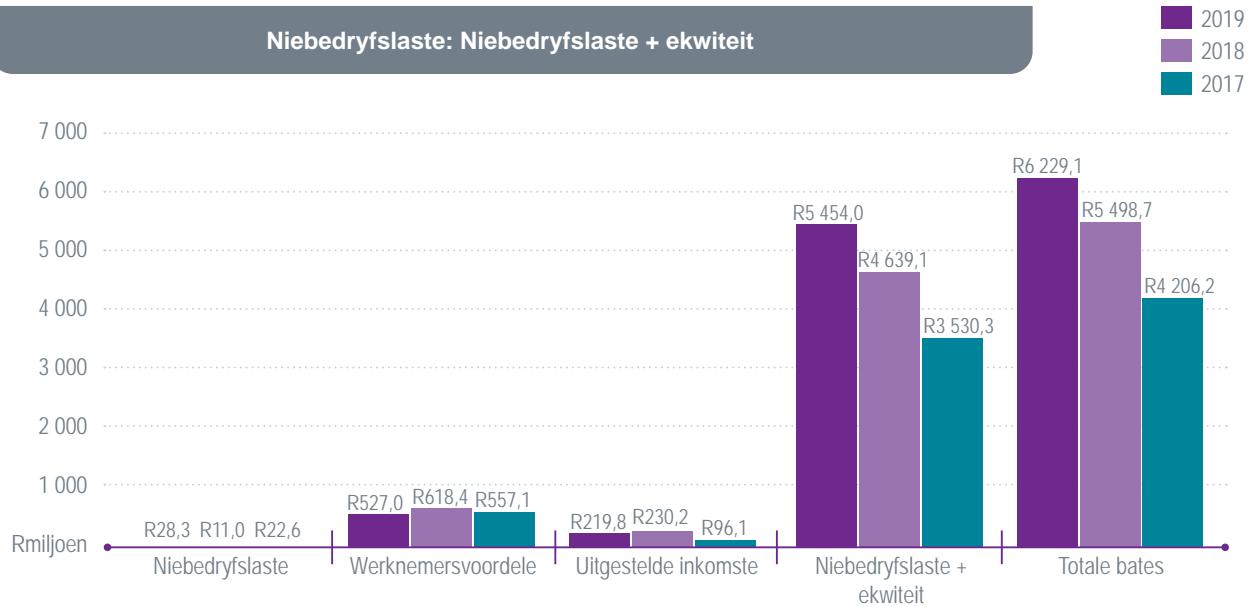
Hefboomverhoudings

Hefboomverhoudings analiseer die mate waarin langtermyn-finansiering as bron van finansiering gebruik word. Dit is 'n langertermynaanduiding van likiditeit.

Niebedryfslaste verteenwoordig 14,2% van die totale fondse wat aangewend is (2018: 18,5% en 2017: 19,1%). Hierdie verhouding het gedaal, aangesien ekwiteit met 'n groot marge

gestyg het, leningsverpligtinge gedaal het en infrastruktuur-toelae-bedrae wat na verwagting in 2020 gebruik sou word, na die bedryfslaste oorgedra is. Verder is R130,1 miljoen van die werknemervoordeelverpligting ook na bedryfslaste oorgedra, wat die eerste uitbetaling van opgehoopde verlof verteenwoordig.

Niebedryfslaste: Niebedryfslaste + ekwiteit



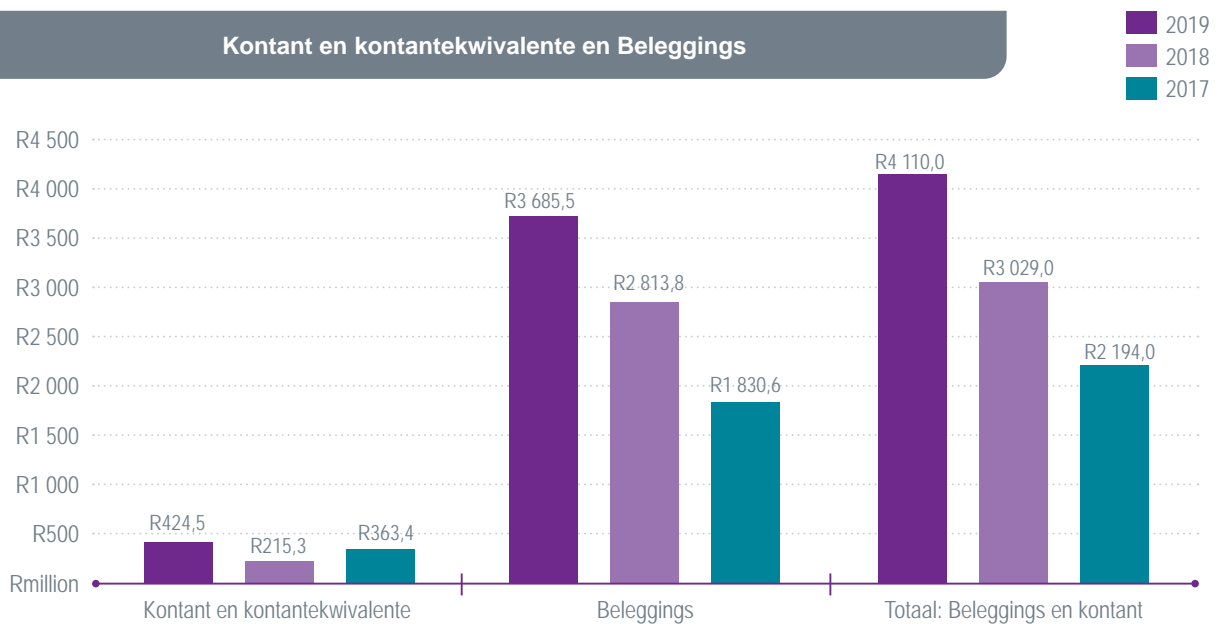
Kontantvloei

Die universiteit het 'n surplus van R952,9 miljoen vir die 2019-finansiële jaar gegenereer (2018: R810,8 miljoen en 2017: R503,1 miljoen), uitgesluit totale IAS19-aansuiwings, terwyl die netto kontantvloei bedrag gegenereer uit bedryfsaktiwiteite R1 045,1 miljoen was (2018: R782,2 miljoen en 2017: R582,6 miljoen). Die totale netto kontantvloei het in 2019 met R209,3 miljoen toegeneem, met inagneming van R436,4 miljoen netto beleggingsinkomste, oordragte van kontant en kontantekwivalente na langertermynbeleggings (R999,6 miljoen), belegging in eiendom, aanleg en toerusting (R398,5 miljoen) en 'n styging in uitgestelde toelae-inkomste van R29,3 miljoen. Vir die 2018-finansiële jaar het die netto kontantvloei met R148,2 miljoen afgeneem en vir 2017 met R105,6 miljoen toegeneem.

Die universiteit bestuur en beplan kontantvloei-behoefes met groot omsigtigheid, en doeltreffende besluitneming het daartoe gelei dat die universiteit tans in 'n lewensvatbare kontantvloeisituasie verkeer wat betref totale kontant en kontantekwivalente en beleggings.

Hoewel 22,7% van die geldmark se beleggingsportefeulje vervaldatums gedurende 2020 het en dit as deel van bedryfsbates getoon word, is die aard en doel van hierdie beleggings langtermyn, met die fokus op beleggings met 'n tydperk van 12 maande en langer om opbrengste te optimaliseer. Fondse word herbelê na gelang dit by verval beskikbaar raak, met inagneming van kontantvloei-behoefes.

Kontant en kontantekwivalente en Beleggings



Ten slotte

Wat betref die universiteit as 'n tersiêre instelling met die kernbesigheid van onderrig-leer, navorsing en implementering van kundigheid (gemeenskapsdiens ingesluit), het die NWU weer wesenlike waarde tot die ekonomie toegevoeg en kon hy sy finansiële doelstellings bereik. In hierdie verband kan die volgende uitgelig word:

- Die NWU bied steeds bekostigbare hoër onderwys.
- 14 962 studente het gedurende 2019 grade en diplomas ontvang.
- Die universiteit bly verbind tot die ondersteuning en verbetering van akademiese prestasie en het beurse ten bedrae van R210,1 miljoen uit eie fondse aan studente toegeken.
- Die kontantvloei-belegging in eiendom, aanleg en toerusting beloop R398,5 miljoen (2018: R179,5 miljoen en 2017: R321,0 miljoen), wat hoofsaaklik aan DHOO-infrastruktuur- en -doeltreffendheidsbefondsing toegeskryf kan word. (Nie alle projekte is voltooi nie, wat tot gevolg het dat makro-instandhouding na 2020 oorgedra moes word). Totale bates het met 21,9% gestyg (2018: 23,8% en 2017: 28,7%).
- Die styging in die beskikbare reserwes tot 51,3% van die totale ekwiteit vanaf 'n baie lae basis aan die einde van 2016 (hoewel 'n mate van besteding teen hierdie reserwe ver wag kan word, soos hierbo verduidelik).
- Die handhawing van 'n gesonde solvabiliteitsposisie en optimale likiditeitsvlakke gedurende die 2019- finansiële jaar om te verseker dat die NWU 'n lopende saak bly.

Die Raad en bestuur is gesamentlik daartoe verbind om die NWU só te bestuur dat ons gesonde finansiële stand in 2020 gehandhaaf sal word. Daar moet uitgewys word dat ons twee grootste inkomstebronne, naamlik staatsubsidie en klasgeldverwante inkomste van altesaam 74,4% van die omset (2018: 76,1% en 2017: 75,2%), gedurende 2019 gestyg het – wat ons afhanklikheid van hierdie geldstroom 1-fondse beklemtoon. Geldstroom 3-inkomste het jaar-op-jaar as 'n persentasie van die totale inkomste verminder, wat die lewensvatbaarheid van die universiteit onder druk plaas.

Die grootste uitdaging vir die NWU en die hoërondewyssektor in die komende maande of selfs jare is die suksesvolle bestuur van die huidige onsekerhede wat die COVID19-pandemie meebring en om aan te pas by snelveranderende omstandighede. Die moontlike finansiële impak sal sonder twyfel beduidend wees en alle hulpbronne moet met groot omsigtigheid aangewend word. Verdere druk sal beslis bygedra word deur die wydverspreide verswakte Suid-Afrikaanse ekonomie en toestande soos ondervind word deur ander sektore en individue wat ook deur die Corona-virus geraak word en wat die universiteit in talle vorme en op baie wyses sal beïnvloed. Die NWU-bestuur en -raad is van mening dat die finansiële resultate van die afgelope paar jaar die basis bied vir gesonde besluitneming gedurende hierdie moeilike tyd, om die NWU, tesame met alle belanghebbers, op 'n volhoubare manier deur hierdie moeilike situasie te stuur.



MNR CS MABE

Voorsitter: Finansiële Komitee



ME E DE BEER

Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

GEKONSOLIDEERDE STAAT VAN FINANSIËLE POSISIE

op 31 Desember 2019

	2019 R'000	%	2018 R'000	%
BATES				
Niebedryfsbates	4 974 958	78,1	2 694 231	51,6
Eiendom, aanleg en toerusting	1 628 491	25,6	1 409 422	27,0
Beleggingseiendomme	18 002	0,3	18 831	0,4
Ontasbare bates	950	0,0	950	0,0
Beleggings	2 974 008	46,7	858 580	16,4
Ekwiteitsverantwoorde beleggingsinstansies	1 367	0,0	1 098	0,0
Uitgestelde inkomstebelastingbates	149	0,0	130	0,0
Werknemervoordele	351 991	5,5	405 220	7,8
Bedryfsbates	1 395 589	21,9	2 531 212	48,4
Voorraad	30 238	0,5	52 084	1,0
Handels- en ander debiteure	227 631	3,6	299 514	5,7
Huidige belasting bate	26	0,0	37	0,0
Reguitlyn huurtoevalling	3 049	0,0	0	0,0
Huidige gedeelte van beleggings	710 119	11,1	1 954 079	37,4
Kontant en kontantekwivalente	424 526	6,7	215 269	4,1
	1 395 589	21,9	2 520 983	48,2
Niebedryfsbates geklassifiseer as gehou vir verkoop	0	0,0	10 229	0,2
Totale bates	6 370 547	100,0	5 225 443	100,0
EKWITEIT EN LASTE				
Ekwiteit beskikbaar	4 678 796	73,4	3 779 482	72,3
Opgelope fondse	4 677 960	73,4	3 778 670	72,3
Niebeherende belang	836	0,0	812	0,0
Totale laste	1 691 751	26,6	1 445 961	27,7
Niebedryfslaste	775 163	12,3	859 599	16,5
Langtermynlenings	5 760	0,1	11 033	0,2
Werknemervoordele	527 031	8,3	618 365	11,8
Uitgestelde inkomste - staatstoelaes	219 814	3,5	230 201	4,4
Huurverpligtinge	22 558	0,4	0	0,0
Bedryfslaste	916 588	14,3	586 362	11,3
Huidige gedeelte van langtermynlenings	5 682	0,1	12 227	0,2
Huidige gedeelte van werknemervoordele	162 158	2,5	36 601	0,7
Huidige gedeelte van uitgestelde inkomste - staatstoelaes	126 759	2,0	87 036	1,7
Huidige gedeelte van huurverpligtinge	43 964	0,7	0	0,0
Handels- en ander krediteure	445 454	7,0	359 232	6,9
Vooruit ontvangde inkomste	91 607	1,4	56 610	1,1
Kontrakverpligtinge	40 903	0,6	34 314	0,7
Huidige inkomstebelastingaanspreeklikheid	61	0,0	342	0,0
Totale ekwiteit en laste	6 370 547	100,0	5 225 443	100,0

GEKONSOLIDEERDE STAAT VAN OMVATTENDE INKOMSTE vir die jaar geëindig 31 Desember 2019

	2019 R'000	% of total income	2018 R'000	% of total income
HERHALENDE ITEMS	905 916	16,7	860 409	17,6
Inkomste	5 217 981	96,3	4 900 330	100,0
Staatstoewysings - subsidies en toelaes	2 149 836	39,7	2 009 698	41,0
Klas- en ander gelde	1 877 797	34,7	1 724 152	35,1
Inkomste uit kontrakte (navorsing en ander)	196 047	3,6	233 209	4,8
Inwoning en voedseldienste	365 441	6,8	348 441	7,1
Verkoop van goedere & dienste en ander inkomste	298 355	5,5	313 451	6,4
Private geskenke en toelaes	48 453	0,9	47 491	1,0
Beleggingsinkomste	282 052	5,1	223 888	4,6
Uitgawes	4 312 065	79,6	4 039 921	82,4
Personeelvergoeding	2 421 077	44,7	2 265 505	46,2
IAS19 - aanpassings (werknemervoordele)	(14 988)	(0,3)	(20 327)	(0,4)
Bedryfsuitgawes	1 718 665	31,8	1 657 763	33,8
Depresiasie	177 008	3,2	129 908	2,7
Finansieringskoste	10 303	0,2	7 072	0,1
NIEHERHALENDE ITEMS	62 675	1,2	(28 669)	(0,6)
Inkomste	192 901	3,6	1 153	0,0
Wins op vervreemding van eiendom, aanleg en toerusting	28 295	0,5	51	0,0
Wins op beleggings	164 606	3,1	697	0,0
Ander nieherhalende inkomste	0	0,0	405	0,0
Uitgawes	130 226	2,4	29 822	0,6
Verlies met vervreemding van eiendom, aanleg en toerusting	0	0,0	154	0,0
Verliesdeel vanuit ekwiteitsverantwoorde beleggings	0	0,0	106	0,0
Netto huidige waarde verlies op finansiële bates deur wins en verlies	130 226	2,4	29 562	0,6
Netto surplus voor inkomstebelasting	968 591	17,9	831 740	17,0
Inkomstebelastinguitgawe	187	0,0	592	0,0
Surplus vir die jaar (nota 1)	968 404	17,9	831 148	17,0
ANDER OMVATTENDE INKOMSTE	(69 091)		18 430	
Pensioenfonds - (tekort)	(82 579)		(869)	
Ongeskiktheidsreserwefondse - surplus	7 486		5 404	
Gesondheidsorg (medies) - surplus	6 002		13 895	
Totale omvattende inkomste vir die jaar	899 313		849 578	
NOTA 1:				
<i>Om effek van IAS19 waardasies insake werknemervoordele te illustreer</i>				
Surplus vir die jaar vanuit normale bedryfsaktiwiteite - voor totale IAS19 aanpassing	953 416	17,6	810 821	16,6
Werknemervoordele - IAS19 totale aanpassings	14 988	0,3	20 327	0,4
Surplus vir die jaar	968 404	17,9	831 148	17,0



Ons vervaardigde kapitaal

Die fisiese infrastruktuur wat ons kernbesigheidsaktiwiteite ondersteun en wat ons help om dienste aan ons belanghebbers te verskaf, is ons vervaardigde kapitaal. Ons skep waarde deur hierdie vervaardigde kapitaal in ander kapitaalvorme te omskep.

Ons lesingsale, laboratoriums, onderrigtegnologie en toerusting stel ons personeel in staat om ons studente te onderrig en navorsing te doen om oplossings te vind vir die samelewing se probleme. Op hierdie manier bou ons fasiliteite en infrastruktuur ons intellektuele, mense- en maatskaplike en verhoudingskapitaal uit.

Behalwe vir ons bou- en infrastruktuurprogramme doen ons ook gereelde instandhouding en ontwikkeling van ons IT-stelsels en infrastruktuur, ons onderrig-leer-tegnologie en ons navorsingstoerusting, wat alles ons strategie ondersteun.

Belanghebbers wat voordeel trek uit ons vervaardigde kapitaal

Ons personeel en studente is die vernaamste begunstigdes, maar ons gebruik ook ons bou- en instandhoudingsprojekte om besigheid en werk vir mense buite die universiteitsgemeenskap te skep. Ons donateurs en die DHOO het ook belang by ons vervaardigde kapitaal aangesien hulle baie van ons projekte befonds.

Wesentliche aangeleenthede (doelwitte of instaatstellers)



Risiko's om te oorweeg

Onsekerhede in die hoëronderrigsektor (byvoorbeeld staatsbefonding), eise vir organisatoriese verandering (gelykheid van hulpbronne), risiko's met betrekking tot akademiese aangeleenthede, voldoening (byvoorbeeld aan bouregulasies), IT en bedryfsrisiko's.

Hoe ons waarde geskep het

Ons het waarde geskep vir ons belanghebbers en ons vervaardigde kapitaal uitgebou deur ons verskillende bou- en instandhoudingsprogramme en IT-infrastruktuur.

Wesentliche aangeleenthede

Onderrig en leer; navorsing; studentewaardeproposisie



Die meeste van ons infrastruktuurprojekte is gemik op die bevordering van onderrig en leer, navorsing en ons studentewaardeproposisie.

Infrastruktuurontwikkeling

Die volgende tabel toon hoe ons in 2019 'n totaal van R273 miljoen van die DHOO en ons eie befonding regoor die universiteit bestee het aan kapitaalwerke, makro-instandhouding en geringe werke.

		Potchefstroom-kampus	Mafikeng-kampus	Vaaldriehoek-kampus	Projekte oor kampusse heen	Totaal
		Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen	Rmiljoen
DHOO	Surplusfondse 2012-2015	R-	R0,85	R-	R-	R0,85
	Befondsing 2015-2016	R5,28	R0,77	R23,78	R-	R29,83
	Befondsing 2016-2017	R2,97	R4,47	R-	R2,25	R9,69
	Studentebehuising 2016-2017	R-	R3,43	R-	R-	R3,43
	Befondsing 2017-2018	R2,92	R10,93	R7,70	R8,18	R29,73
	Befondsing 2018-2021	R3,24	R3,37	R4,92	R32,80	R44,33
Kapitaalwerke	Nuut	R14,20	R12,72	R16,28	R1,24	R44,44
	Opgradering	R36,04	R4,44	R6,05	R5,71	R52,24
Makro-instandhouding		R32,50	R4,81	R6,02	R10,02	R53,35
Geringe werke		R2,51	R1,43	R1,10	R0,07	R5,11
Totaal		R99,66	R47,22	R65,85	R60,27	R273,00

Akkommodasie vir ons studente

Studentebehuising op die kampusse bestaan uit 45 koshuise in universiteitsbesit vir 10 763 studente. Die koshuiseinwoners se welstand is die verantwoordelikheid van 101 koshuisbeamptes en huisouers.

Deur seker te maak dat ons studente veilige akkommodasie op of naby ons kampusse het, verbeter ons ons studentewaardepromosie (insluitende veiligheid en sekuriteit, en 'n ruimte wat bevorderlik is vir studie) en dus ons mensekapitaal.

Voldoening aan norme en standaarde

Studente op al drie kampusse is geregtig op dieselfde kwaliteit ervaring en tariefstruktuur. Dit geld net soveel vir ons studentekoshuise en koshuise as vir enige ander aspek van die universiteitslewe.

Benewens die belyning van koshuise en koshuise as fokus die bestuur ook daarop om te verseker dat alle koshuise voldoen aan die nasionale beleid oor norme en standaarde vir openbare universiteite in Suid-Afrika. Hierdie norme en standaarde het te make met koshuise se personeelvoorsiening, lokaliteit, gesondheid en veiligheid, korporatiewe bestuur, professionele ontwikkeling van koshuispersoneel, beleide en prosedures, en studentedissipline.

Ons is besig om 'n plan te finaliseer vir die infasering van minimumstandaarde in koshuise waar daar nog nie voldoening is nie.

Terselfdertyd ontwikkel ons ook 'n strategie om die persentasie van koshuisplekke wat aan eerstejaarstudente beskikbaar is tot ten minste 30% van die totale koshuisekapasiteit te verhoog.

Konstruksie en opknapping

Gedurende 2019 het ons verskeie studentekoshuise opgeknop en addisionele koshuise op die Vaaldriehoekkampus opgerig. Die projek is voltooi; daar is dus nou 315 addisionele beddens op kampus.

Groot projekte wat in 2019 voltooi is

Op die Mafikengkampus het projekuitgawes R40,98 miljoen beloop in 2019. Twee noemenswaardige projekte was die voltooiing van die Varkboerdery op die Molelwane-plaas en die uitbreiding van die Studenteraadskantore.

Op die Potchefstroomkampus het projekuitgawes R65 miljoen beloop in 2019. 'n Nuwe waterreservoir is voltooi om risiko's met betrekking tot watervoorsiening die hoof te bied, tesame met verskeie ander kleiner projekte. Die opgradering van onderrig-leerruimtes in Gebou G1, G7 en G16 het ook aandag gekry as deel van die DHOO-befondsde projekte.

Die verskuiwing van die hoofingangshek op die Vaaldriehoekkampus is in 2019 voltooi, tesame met kleiner projekte met betrekking tot infrastruktuurdienste en die opgradering van laboratoriumruimtes. Met behulp van DHOO-befondsing het ons uitgestelde eksterne opgraderingsprojekte by Gebou 9, 4 en 7 voltooi, en die rekenaarlaboratoriums in Gebou 9 opgegradeer. Die totale bedrag wat in 2019 aan hierdie projekte bestee is, was R58,73 miljoen.

Makro-instandhoudingsprojekte wat in 2019 voltooi is

Die hantering van uitgestelde instandhouding het vir die universiteit 'n prioriteit gebly. Op die Mafikengkampus is 'n totaal van R4,81 miljoen aan die opgradering van sportfasiliteite en infrastruktuurdienste bestee.

Ons ontwikkel 'n strategie om die persentasie van koshuisplekke wat aan eerstejaarstudente beskikbaar is tot ten minste 30% van die totale koshuiskapasiteit te verhoog.

Van die groter projekte was die opgradering van infrastruktuurdienste, die dak van die Sanlam-ouditorium en die Sportsentrum en die hokkie-astro-velde. Die totale uitgawes op die Potchefstroomkampus het R32,05 miljoen beloop in 2019.

Op die Vaaldriehoekkampus is die meeste van die R6,02 miljoen wat aan makro-instandhouding toegewys is, bestee aan die opgradering van die noodkrag by die Faranani-koshuis en die lugversorging in Gebou 7.

Ongeskeduleerde projekte wat in 2019 voltooi is

Weens ad hoc-versoeke het ons sewe klein, ongeskeduleerde projekte in verskeie fakulteite en departemente regoor die universiteit uitgevoer, wat hoofsaaklik uit ons reserwes befonds is. Die grootste projek het die verskaffing van noodkrag aan die Fakulteit Ingenieurswese op die Potchefstroomkampus behels.

Hierdie projekte het heelwat druk op die hulpbronne van die Fasiliteitedepartement geplaas en het 'n impak gehad op die skedulering van die nuwe DHOO-projekte vir 2019 tot 2021.

Projekte wat oorgedra is na 2020

Sewentien projekte op die Mafikengkampus, 21 op die Potchefstroomkampus en 13 op die Vaaldriehoekkampus is oorgedra van 2019 af en is geskeduleer vir voltooiing in 2020.

IT-infrastruktuur en ontwikkeling

Die inligtings- en tegnologie-infrastruktuur wat ons regoor die universiteit voorsien, maak optimale, voerpunt-IT-ondersteuning aan alle studente en personeel moontlik. Dit speel 'n onontbeerlike rol in die waardekettings van onderrig en leer, navorsing en die studentelewensiklus, van studentetoegang tot voortdurende professionele ontwikkeling vir ons graduandi en andere.

Hier is enkele van die hoogtepunte van 2019 waarin IT bygedra het tot die uitbou van ons intellektuele en mensekapitaal:

- Met die hulp van belangrike interne sakegebruikers het ons 'n vyfjaar-IT-strategie ontwikkel en begin implementeer. Ons het ook 48 medium tot groot projekte voltooi, wat wissel van infrastruktuur-opgraderings en sekuriteitsverbeterings tot nuwe sagteware-oplossings, uitbreiding van Wi-Fi na koshuise, die ontplooiing van nuwe inbelsentrums en die beskikbaarmaking van al ons stelsels aan afstandstudente.
- Ons bied steeds onbeperkte internetdienste aan personeel en studente teen 'n spoed wat deur min ander universiteite in Suid-Afrika geëwenaar word – die NWU is ook een van die grootste verbruikers van bandwydte in die openbare hoëronderwysstelsel.

RAADSVERKLARING OOR ADDISIONELE INVESTERING IN INFRASTRUKTUUR

"Daar was geen addisionele investering in infrastruktuur aan die NWU gedurende 2019 nie."

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 28 Julie 2020

Toekomsplanne

Uitgestelde instandhouding aan akademiese geboue en diensinfrastruktuur sal geprioritiseer word, soos uitgespel in ons 10 jaar-makro-instandhoudingsplan.

Ons sal ook in 2020 en 2021 verskeie groot kapitaalprojekte op al drie kampusse van stapel stuur. Dit sluit in die konstruksie van 'n nuwe administrasiegebou en lesingslokaalkompleks op die Vaaldriehoekkampus.

Op die Potchefstroomkampus sal ons begin met die beplanning van nuwe laboratoriumruimtes vir die Fakulteit Opvoedkunde en op die Mafikengkampus word daar beplan aan 'n nuwe gebou vir Psigososiale Gesondheid.

As 'n gesamentlike inisiatief deur die NWU en die DHOO gaan ons addisionele koshuise op die Mafikengkampus bou om ongeveer 1 700 meer studente te akkommodeer. Die beplanning, verkryging en werwing van fondse is meestal in 2019 voltooi en daar sal in 2020 aandag gegee word aan die finale prosesse vir Ministeriële goedkeuring.

Ons infrastruktuurprogramme, veral ons 10 jaar-makro-instandhoudingsplan, fokus op die handhawing van toekomstige finansiële stabiliteit. Deur gereelde instandhouding van ons

bates verseker ons dat toekomstige generasies nie haas onbekostigbare uitgawes sal moet aangaan om vervalde infrastruktuur te herstel nie.

DR BISMARK TYOBKA
VOORSITTER VAN DIE RAAD

PROF DAN KGWADI
VISEKANSELIER



hoe ons omgee



Bou die toekoms

Nog 250 beddens en 1 150 bykomende sitplekke in lesingsale is slegs 'n paar van die voordele van die belegging van R200 miljoen in projekte vir infrastruktuurontwikkeling op die Vaaldriehoekkampus.

'n Aantal nuwe geboue word opgerig, byvoorbeeld 'n nuwe administrasiehub, 'n opkampuskoshuis, 'n akademiese gebou vir Psigososiale Gesondheidsdienste, asook verskeie nuwe lesinggeriewe.

Die huidige administrasiegebou sal herontwerp word om 'n veeldoelige auditorium en wegbreeklokale te huisves. Die auditorium sal in die toekoms gebruik word om geleenthede soos gradeplegtighede en ontvangsfunksies vir eerstejaars aan te bied.



Hierdie skets wys hoe die nuwe administrasiegebou gaan lyk.

Korporatiewe bestuur: ondersteun en beskerm waarde

VERKLARING OOR KORPORATIEWE BESTUUR

“Die NWU is verbind tot die beginsels van dissipline, deursigtigheid, onafhanklikheid, aanspreeklikheid, verantwoordelikheid, regverdigheid en maatskaplike verantwoordelikheid, soos voorgestaan in King IV.

“Gevollik onderskryf die Raad die Praktyk- en Gedragskode en die Kode vir Etiese Gedrag en Praktyk soos uiteengesit in die King IV-verslag, en het die Raad dit gedurende die oorsigtydperk nougeset toegepas. Deur hierdie kodes te ondersteun, erken die Raad dat dit nodig is om die besigheid van die NWU met integriteit en in ooreenstemming met algemeen aanvaarde goeie praktyke te bedryf.

“Die monitering van die NWU se voldoening aan hierdie kodes vorm deel van die mandaat van die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee.

“Daar bestaan ’n duidelike onderskeid tussen die rolle en verantwoordelikhede van die Raadsvoorsitter en dié van die visekanselier.”

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 28 Julie 2020

Die rol en funksie van die Raad en sy komitees

As oorhoofse rentmeester van goeie korporatiewe bestuur, neem die NWU-Raad sy toesighoudende en leidinggewende rol ernstig op. Ons vervul hierdie taak deur strategie te bepaal, die versekering van behoorlike korporatiewe bestuur, die dryf van nakoming en risikobestuur, en monitering van die wesenlike aktiwiteite van die universiteit.

Ons rol is om ’n etiese en verantwoordbare kultuur by die universiteit tot stand te bring, strategiese leierskap te bied, die prestasie van die bestuurspan te moniteer en die totstandbrenging van doeltreffende beheermaatreëls en deurlopende openbaarmaking te verseker. Die bedoeling is om ’n stewige grondslag te lê vir die skep van waarde, langtermyn groei en volhoubaarheid.

Ons tree op in ooreenstemming met die bepalings van die Wet op Hoër Onderwys en die NWU-statuut wat op 24 Maart 2017 gepromulgeer is. Die Raad het gedurende 2019 wysigings aan die NWU-statuut goedgekeur om voorsiening te maak vir die benaming van die kampusse en wysigings aan die bepalings van Raadslede. Die wysigings sal na verwagting in 2020 gepromulgeer word vir implementering.

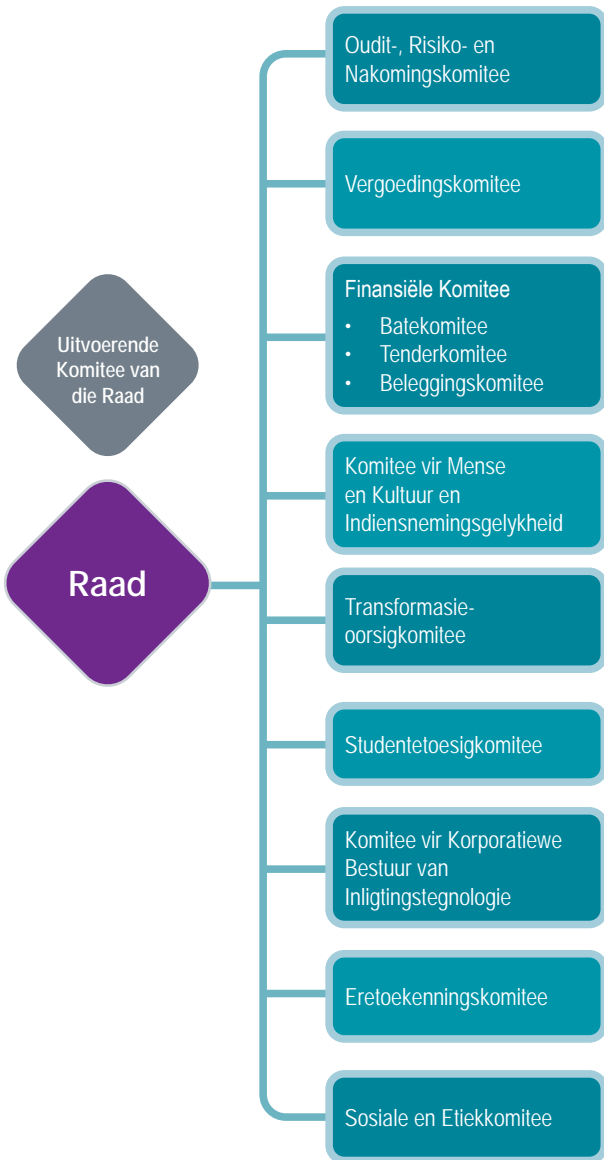
Die samestelling van ons Raad is in ooreenstemming met die riglyne van die Wet op Hoër Onderwys en die universiteit se Statuut.

Van die 30 Raadslede is 60% ekstern en 40% intern, wat onafhanklikheid in die korporatiewebestuursomgewing verseker.

Raadslede wat ekstern verkies of aangewys word	
Ministeriële aanstellings	5
Donateurs	3
Konvokasie	4
Gemeenskapsleiers	3
Spesifieke kundigheid	3
Totaal	18

Raadslede wat intern verkies of aangewys word	
Bestuur: visekanselier en adjunkhoof	2
Senaat	3
Akademie personeel	2
Ondersteuningspersoneel	2
Verteenwoordigende Studenteraad	3
Totaal	12

Om behoorlike toesig en aanspreeklikheid te verseker, het die Raad 'n aantal komitees om hom van advies te bedien oor alle tersaaklike bestuursaangeleenthede.



Die meeste van die komitees (met die uitsondering van die Raad se Uitvoerende Komitee, Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee en die Vergoedingskomitee, die Transformasie-oorsigkomitee, Tenderkomitee en die Komitee vir Korporatiewe Bestuur van IT) vergader twee maal per jaar en doen twee maal per jaar verslag aan die Raad.

Die volgende nuwe lede het gedurende die verslagjaar by die Raad aangesluit:	
Prof AF Kotzé	Verkies deur die Senaat
Dr F Bothma	Verkies deur akademiese personeel
Mnr F Nkoana	Verkies deur ondersteuningspersoneel

Me U Barravalle	Verkies deur die donateurs van die NWU
Mnr TV Mokgatla	Verkies deur die Raad vir sy spesiale kundigheid
Mnr H Schoeman-Struwig	Aangewys deur die VSR
Mnr T Seepamore	Aangewys deur die VSR
Mnr T Siziba	Aangewys deur die VSR

Die volgende lede het vir 'n tweede termyn by die Raad aangesluit:

Mnr A Redelinghuis	Aangewys vir spesifieke kundigheid
Ds D Dinkebogile	Aangewys uit die geleedere van die gemeenskapsleiers

Raadsopleiding

Daar word van alle nuwe lede (wat in 'n bepaalde jaar by die Raad aansluit) verwag om 'n induksiewerkswinkel by te woon. Die jaarlikse induksievergadering het op 19 Maart 2019 plaasgevind en die volgende onderwerpe is behandel:



Alle Raadslede het ook op 19 Maart 2019 'n werkswinkel bygewoon wat aangebied is deur PricewaterhouseCoopers (PwC) oor die Vierde Nywerheidsrevolusie (4NR) en die effek daarvan op die hoëronderwyssektor.

Geleentheid vir kapasiteitsbou is ook geskep – 'n werkswinkel vir die Transformasie-oorsigkomitee oor transformasie in hoër onderwys, en 'n reeks werkswinkels oor verkryging vir lede van verskeie raadskomitees.

Gedragkode en verklarings van belange

Daar word van alle Raadslede verwag om te hou by 'n Raadsgedragkode, wat van tyd tot tyd hersien word, met die mees onlangse hersiening in Maart 2018. Aan die begin van 2019 het alle Raadslede hulself tot die Kode verbind deur deel te neem aan die jaarlikse ondertekeningproses.

Die Wet op Hoër Onderwys vereis dat Raadslede jaarliks direkteurskappe en belange verklaar. Ons beskou hierdie vereiste as van die aller grootste belang en verwag van Raadslede en Raadskomiteelede om gereeld sulke verklarings af te lê.

Die registrateur van die universiteit hou 'n register by van al hierdie verklarings, wat gereeld deur ons Uitvoerende Komitee (Raad se UK) nagegaan word.

By elke gewone vergadering van die Raad se UK neem die lede die verklarings van belange in oënskou. Die Raad se UK, in sy hoedanigheid as Lidmaatskapskomitee van die Raad, ondersoek ook die transaksies tussen die NWU en maatskappye waarby Raadslede 'n direkte of indirekte belang verklaar het (of nie verklaar het nie).

Gedurende 2019 het die UK die praktyk ingestel om alle verklarings van lede van die Universiteitsbestuurskomitee gereeld te bespreek en enige navrae na die visekanselier te verwys.

Ontmoet ons Raadslede



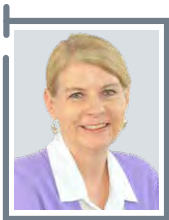
1. **PROF ND KGWADI**
(52)
Visekanselier

Kwalifikasies BScEd (Universiteit van Noordwes), MSc in fisika (Ball State-Universiteit, VSA), MPhil in omgewingsreg en -bestuur (Noordwes-Universiteit), PhD in fisika-onderwys (Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys – PU vir CHO), PhD in bestuur – honoris causa (Hanseo-Universiteit, Suid-Korea); aangestel vir 'n sesjaartermyn van 2014 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare Alle Raadskomitees (behalwe Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee – nie 'n volle lid nie) | Vyfde jaar van termyn

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 66 - 88%

Direkteurskappe Geen



2. **PROF L DU PLESSIS**
(51)
Adjunkhoof

Kwalifikasies PhD in onderwys (2002), MSc in rekenaarwetenskap (1994) (PU vir CHO), BScHons (1992) (PU vir CHO), BSc (1990) (PU vir CHO), Sertifikaat vir omgewingsopvoeders (1996) (Unisa), Leierskap in Hoër Onderwys (2010), Institute for Educational Management, Harvard, Sertifikaat in IKT in onderwys vir beleidsimplementeerders (2012), WITS, ORACLE University: • Oracle SQL, Oracle Units and Oracle Forms 1 and Oracle Forms 2, Oracle Reports, Oracle-databasisadministrasie • Clarion for Windows 1.5, Linux • You, the manager, and your team, The essentials of Leadership Professionalism in workplace, • Project Management • Omgewingsopvoeding (eenjaarkursus, UNISA), aangestel vir 'n termyn wat saamval met termyn as AVK: Toegewese Funksies en Kampusbedrywighede, Vaaldriehoek

Raadskomitee en totale diensjare Raad se UK | 12 maande van termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 40 - 85%

Direkteurskappe Geen



3. **PROF HH JANSE VAN VUUREN**
(56)
Verkies deur die Senaat

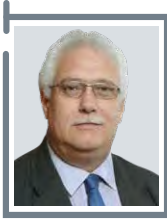
Kwalifikasies MCom in rekeningkunde, BComHons – STR, BComHons in kosteberekening en bestuursrekeningkunde, BCom in rekeningkunde (alles NWU); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare Studentetoesigkomitee | Eretoekenningskomitee | Sosiale en Eتيكkomitee | Een jaar en nege maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 16 - 81%

Direkteurskappe Geen

Ontmoet ons Raadslede



4. PROF AF KOTZÉ
(55)
Verkies deur die Senaat

Kwalifikasies

BPharm, MSc, PhD (NWU), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2019 tot 2022

Raadskomitee en totale diensjare

Eretoekenningskomitee | Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Twaalf maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

19 - 95%

Direkteurskappe

Innovation Highway Enterprises | Hanks TB Diagnostics



5. PROF HJ VAN DER MERWE
(58)
Verkies deur die Senaat

Kwalifikasies

BSc, BScHons (Universiteit van Pretoria), MEd (Randse Afrikaanse Universiteit), PhD (Unisa), hoërondewysdiploma (Universiteit van Pretoria); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2015 tot 2018

Raadskomitee en totale diensjare

Eretoekenningskomitee | Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Inligtingstechnologie | Twee jaar en een maand van die eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

17 - 100%

Direkteurskappe

International Association for Mobile Learning (IAMLearn) | Innovation Highway Enterprises | IntSys (speech technology)



6. PROF JD VAN ROMBURGH
(42)
Verkies deur akademiese personeellede

Kwalifikasies

Geoktrooieerde Rekenmeester (Suid-Afrika) (GR(SA)), MCom in bestuursrekeningkunde (NWU); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Transformasie-oorsigkomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Een jaar en agt maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

14 - 79%

Direkteurskappe

Adams and Adams Forensic Investigation Services Pty Ltd | Moerlandsan Boerdery Pty Ltd | Isebe The Branch Pty Ltd



7. PROF W DU PLESSIS
(61)
Verkies deur akademiese personeellede

Kwalifikasies

BJur, LLB, MA in omgewingsbestuur, LLD (NWU), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoesigkomitee | Een jaar en vyf maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

10 - 80%

Direkteurskappe

Geen

Ontmoet ons Raadslede



8. MNR FM NKOANA
(58)
Verkies deur akademiese
personeellede

Kwalifikasies

Baccalaureus in administrasie, aangestel vir 'n driejaartermyn van 2019 tot 2022

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Nege maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

7 - 86%

Direkteurskappe

Geen



9. DR F BOTHMA
(49)
Verkies deur akademiese
personeellede

Kwalifikasies

BA, Hoërondewysdiploma (N) Berading (cum laude), BEDHons, MEd, DPhil in onderwysreg, aangestel vir 'n driejaartermyn van 2019 tot 2022

Raadskomitee en totale diensjare

Transformasie-oorsigkomitee | Een maand van die eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

1 - 100%

Direkteurskappe

Geen



10. MNR H SCHOEMAN-STRUWIG
(22)
Verteenwoordigende
Studenteraad

Kwalifikasies

BAHons in openbare bestuur

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoetsigkomitee | Drie maande van eenjaartermyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

7 - 86%

Direkteurskappe

Geen



11. MNR T SEEPAMORE
(26)
Verteenwoordigende
Studenteraad

Kwalifikasies

Meestersgraad in gewaswetenskap

Raadskomitee en totale diensjare

Studentetoetsigkomitee | Drie maande van eenjaartermyn verstreke

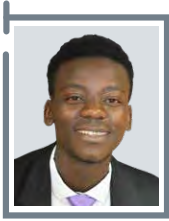
Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

6 - 100%

Direkteurskappe

Geen

Ontmoet ons Raadslede



12. MNR T SIZIBA
(25)
Verteenwoordigende
Studenteraad

Kwalifikasies BEd in Snr en VOO

Raadskomitee en totale diensjare Studentetoesigkomitee | Drie maande van eenjaartermyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 6 - 86%

Direkteurskappe Geen



13. MNR OE MONGALE
(48)
Aangewys deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies Tans besig met 'n meestersgraad in konfliktransformasie (Nelson Mandela Metropolitaanse Universiteit, nagraadse diploma in bestuur (NWU), meestersgraad in bedryfsielkunde (NWU), honneurs in bedryfsielkunde (UniBo), baccalaureus in administrasie (UniBo); aangewys vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020.

Raadskomitee en totale diensjare Tenderkomitee | Finansiële Komitee | Uitvoerende Komitee (plaasvervanger) | Twee jaar en drie maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 18 - 72%

Direkteurskappe Hub Farming | Segro Programme and Project Management | The Hub People | Monchwa Investment | Bachem | Izinyoni Trading 328 | Kehu Projects | Teki Project and Programme Management



14. ME T SEMANE
(43)
Aangewys deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies Nagraadse diploma in besigheidsadministrasie (GIBS), BCom in rekeningkunde, tans besig met 'n meestersgraad in bedryfsielkunde; aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Inligtingstegnologie | Sosiale en Etekkomitee | Finansiële Komitee | Een jaar en vyf maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 15 - 67%

Direkteurskappe Linea Pty Ltd



15. MNR C MABE
(41)
Aangewys deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

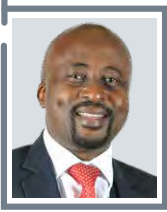
Kwalifikasies BCom (Universiteit van Noordwes), Dip AIBM in finansies, Diploma in finansiële bestuur (Business Management College of Southern Africa), sertifikaat in bestuur van die indiensnemingsproses (Unisa), MBA (NWU), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare Finansiële Komitee | Vergoedingskomitee | Transformasie-oorsigkomitee | Een jaar en vyf maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 15 - 87%

Direkteurskappe NH 2606 Pty Ltd | CM 2510 Pty Ltd | Jepa Resources

Ontmoet ons Raadslede



16. MNR TC KGOMO
(52)

Aangewys deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

BCom (Universiteit van Noordwes); aangewys vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Uitvoerende Komitee van NWU-Raad | Transformasie-oorsigkomitee | Eretoekenningskomitee | Innovation Highway-adviesraad | Senaat | Senaat-UK | Twee jaar en drie maande van tweede termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

38 - 92%

Direkteurskappe

Geen, slegs aandeelhouding



17. MNR MSJ THABETHE
(45)

Aangewys deur die Minister van
Hoër Onderwys en Opleiding

Kwalifikasies

Nasionale diploma in inligtingstegnologie (TWR), BTech in inligtingstegnologie (TWR), MCom in inligtingstelsels (Universiteit van die Witwatersrand); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Inligtingstegnologie | Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Twee jaar en drie maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

13 - 92%

Direkteurskappe

Sihlasi Technologies CC



18. MNR JDS DE BRUYN
(69)

Verkies deur die Raad van
Donateurs van die Universiteit

Kwalifikasies

BCom in rekeningkunde, Bluris, LLB (PU vir CHO); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare

Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Tenderkomitee | Senaat | Een jaar en ses maande van tweede termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

24 - 75%

Direkteurskappe

Geen



19. MNR A VAN ROOY
(51)

Verkies deur die Raad van
Donateurs

Kwalifikasies

BSc in chemie, biochemie (NWU), BProc (Unisa), Patentondersoekraad, gekwalifiseer as 'n patentprokureur, toegelaat as 'n prokureur

Raadskomitee en totale diensjare

Innovation Highway Enterprises-adviesraad | Batekomitee | Een jaar en een maand van eerste termyn verstreke

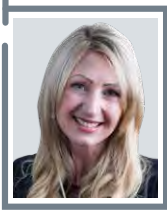
Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

7 - 43%

Direkteurskappe

DM Kisch Inc | Kisch Africa Inc | Sederkrans Familie Boerdery

Ontmoet ons Raadslede



20. ME U BARRAVALLE
(37)
Verkies deur die Raad van Donateurs

Kwalifikasies BSc in chemie en biochemie (RAU), BSc in chemie, Hons (RAU), LLB (Unisa)

Raadskomitee en totale diensjare Een maand van die eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 1 - 100%

Direkteurskappe DM Kisch Inc | Kisch Africa Inc



21. MNR A SORGDRAGER
(61)
Verkies deur die Konvokasie

Kwalifikasies Bluris en LLB (PU vir CHO), internasionale bestuursprogram (INSEAD-Besigheidskool); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare Uitvoerende Komitee van die Raad | Vergoedingskomitee | Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Beleggingskomitee | Studentetoesigkomitee | Twee jaar en ses maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 43 - 88%

Direkteurskappe Yellowstone Trust | Vaalrivier Steiltes | Pegasus Alumni Trust | Erf 549 (Edms) Bpk



22. PROF AL COMBRINK
(74)
Verkies deur die Konvokasie

Kwalifikasies BA, BAHons in Engels, MA in Engels, DLitt in Engels (PU vir CHO) en hoërsonderwysdiploma (Unisa); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2018 tot 2021

Raadskomitee en totale diensjare Studentetoesigkomitee | Uitvoerende Komitee van die Raad (plaasvervanger) | Een jaar en twee maande van tweede termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 12 - 83%

Direkteurskappe Geen



23. MNR W HUMAN
(32)
Aangewys deur die Konvokasie

Kwalifikasies BA LLB en MPhil (NWU); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Inligtingstechnologie | Batekomitee | Innovation Highway-adviesraad | Twee jaar en ses maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 9 - 78%

Direkteurskappe Skole Ondersteuning



24. MNR C MULDER
(34)
Aangewys deur die Konvokasie

Kwalifikasies BA Kommunikasiekunde (NWU), BSc IT (NWU)

Raadskomitee en totale diensjare Transformasie-oorsigkomitee | Studentetoesigkomitee | Sosiale en Etiekkomitee | Een jaar en ses maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning 17 - 71%

Direkteurskappe Geen

Ontmoet ons Raadslede



**25. DS CANON
DP DINKEBOGILE**
(66)

Aangewys uit die geledere van die universiteit se gemeenskapsleiers

Kwalifikasies

Diploma in teologie (St Peters College), meestersgraad in Christelike onderwys (MACE) (USA-Virginia Theological Seminary); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Institusionele Forum | Vergoedingskomitee | Ses maande van tweede termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

18 - 72%

Direkteurskappe

Geen



26. DR MB TYOBEKA
(45)

Aangewys deur die Raad vir spesifieke kundigheid

Kwalifikasies

BScEd en MSc in toegepaste stralingswetenskap en tegnologie (Universiteit van Noordwes), MSc en PhD in kerningenieurswese (Penn State University, VSA), MSc in bestuur (Colorado Technical University, VSA); aangewys vir 'n driejaartermyn van 2017 tot 2020

Raadskomitee en totale diensjare

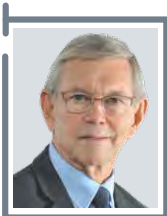
Uitvoerende Komitee van die Raad | Finansiële Komitee | Vergoedingskomitee | Eretoekenningskomitee | Twee jaar en een maand van tweede termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

30 - 93%

Direkteurskappe

Geen



27. MNR A REDELINGHUIS
(70)

Aangewys deur die Raad vir spesifieke kundigheid

Kwalifikasies

MCom (PU vir CHO), CA (SA); aangestel vir 'n driejaartermyn van 2016 tot 2019

Raadskomitee en totale diensjare

Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee | Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid | Vergoedingskomitee | Ses maande van tweede termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

14 - 93%

Direkteurskappe

Geen



28. MNR TV MOKGATLHA
(45)

Aangewys deur die Raad vir spesifieke kundigheid

Kwalifikasies

BCom in rekeningkunde (NWU), Honneurs BCompt/Sertifikaat van teorie in rekeningkunde (STR) (UNISA), aangestel vir 'n driejaartermyn van 2019 tot 2022

Raadskomitee en totale diensjare

Ses maande van eerste termyn verstreke

Aantal komiteevergaderings en gemiddelde bywoning

2 - 100%

Direkteurskappe

MTBG Investments | Metsi Phepha Batho Holdings | Neliscore | Baphalane Ba Mantserre Investment Holdings | Baphalane Siyanda Chrome Company | Philisani Pty Ltd | Avior Capital Markets Holdings | StokFella | Baphalane Ba Mantserre NPC | Paphalane Property Holdings | His Crown Apostolic Ministries | BBMIH Textile | BBMIH Food | BBMIH Manufacturing | Hyprop Investment | Alpha Cube Capital | 4AX | YeboYetho Investment Company | YeboYetho (RF) Limited | Atomic Trading | Nutritional Holding

Verskeidenheid van vaardighede en ervaring

Ons Raadslede beskik oor 'n groot verskeidenheid waardevolle vaardighede en ervaring. Hul vakgebiede word hieronder aangedui:

- Korporatiewe bestuur en etiek in die algemeen
- Hoëronderwysbestuur
- Studentebestuur
- Algemene bestuur, besigheid, bedryfsielkunde
- Wetenskap/innovasie, tegnologie, ingenieurswese
- Kommunikasie, tale
- Algemene regs kundigheid
- Sielkunde, en teologie

Nadat daar in November 2018 besluit is dat 'n bepaalde stel vaardighede op die NWU-Raad teenwoordig moet wees, het die Raad hierdie vaardighede in 2019 in ag geneem wanneer vakatures gevul moes word. Die gekleurde blokke in die volgende diagram verteenwoordig die vaardighede waarop klem gelê word.

1	Algemene regs kundigheid
---	--------------------------

2	Omgewings-, grond- en inheemse reg
3	Kundigheid oor globale betrokkenheid
4	Kundigheid oor data-analise
5	Kundigheid oor ouditkunde en rekeningkunde
6	Beleggingskundigheid
7	Fondswerwingskundigheid
8	Kundigheid oor finansies en besigheid (medium tot makro-onderneming)
9	Kundigheid oor besigheidsadministrasie en/of -strategie
10	Kundigheid oor korporatiewe bestuur en etiek
11	Kundigheid oor korporatiewe kommunikasie
12	Kundigheid oor inligtingstegnologie
13	Kundigheid oor tegnologieoordrag
14	Hoë en positiewe openbare profiel – wetenskap
15	Hoë en positiewe openbare profiel – gemeenskapsbetrokkenheid
16	Kunste-/mensebestuur

Die Raad het steeds gefokus op transformasiedoelwitte vir sy lidmaatskap en het die volgende ekwiteitsdoelwitte goedgekeur wat teen Januarie 2025 bereik moet word:

Afrikaan vroulik	Afrikaan manlik	Indiër/Bruin man/vrou	Wit vrou	Wit man	Totaal
7	8	2	6	7	30
23,3%	26,7%	6,7%	20,0%	23,3%	100%

Raadsbesluite met 'n impak op waardeskepping

Die Bestuur het gedurende 2019 'n aantal waardeskeppingskwessies uitgelig en die Raad het daarop gereageer deur sleutelbesluite oor die volgende te neem:

- Investering in die NWU-kultuur om die nuwe strategie te implementeer.
- Die ontwikkeling van personeel en kurrikulum na die rigting van die integrasie van tegnologie in onderrig-leer en 'n vervlegteleer-ervaring vir kontak- en afstandstudente.
- Die skep van 'n volhoubare en ondersteunende omgewing wat bevorderlik is vir navorsingsuitnemendheid.
- Die strewe na die beplanning en implementering van meertalige ondersteuning vir studente en die ontwikkeling van meertalige pedagogieë vir personeel.
- Die diversifisering van geldstrome en verbeterde operasionele kostedoeltreffendheid.
- Verbetering van die ontwikkeling van 'n nuwe studenteadministrasiesistelsel om dienslewering te verbeter, die transaksiekoste van steundienste te verlaag en die omkeertyd te verbeter.

Die volgende tabelle gee 'n opsomming van die Raad se waardeskeppende besluite en die moontlike effek daarvan op toekomstige waardeskepping.

Belangrike korporatiewebestuurbesluite wat die Raad in 2019 geneem het

Beleide en reëls

As deel van die deurlopende implementering van die NWU-strategie vir 2015-2025 het die Raad goedkeuring verleen vir die verfyning van akademiese strukture soos die Eenheid vir Voortgesette Onderwys en die verbeterde posisionering van die NWU-Besigheidsskool.

Hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping affekteer

As Raad glo ons dat die voortgesette implementering van die strategie, struktuur en handelsmerk gestalte gee aan die NWU se bedrywigheede en doeltreffendheid en bydra tot die beter posisionering van die universiteit in die Suid-Afrikaanse hoëronderwyslandskap.

Belangrike korporatiewebestuurbesluite wat die Raad in 2019 geneem het

Beleide en reëls

Die Beleidsverfyningstoeleite het voortgegaan met sy aktiwiteite wat betref die opstel en hersiening van beleide.

Met die oog daarop om voldoening aan nasionale direkteie te verseker en om moontlike risiko's te ondervang wat die universiteit in die gesig staar, het ons 25 beleide goedgekeur (hetsy hersien of nuut) in 2019.

Hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping affekteer

Die NWU se suksesmodel is 'n aanduiding van die universiteit se verbintenis om strategieë en transformerende praktyke te gebruik wat verantwoordelik is, maar nie wegstroom van risiko nie.

Ooreenkomstig hierdie onderneming en die voorskrifte van die Statuut is die universiteit voortdurend besig om beleide en reëls op te stel en te hersien.

Belangrike korporatiewebestuurbesluite wat die Raad in 2019 geneem het

Finansiële aangeleenthede

Ons as Raad het die Geouditeerde Finansiële State vir 2018, die Finansiële Oorsig vir 2018, en die begroting vir 2020 goedgekeur.

Die volgende finansiële goedkeurings was van die hoogtepunte van 2019:

- ▶ Die addisionele befondsing van R8,7 miljoen vir die administrasiegebou op die Vaaldriehoekskampus.
- ▶ Die addisionele befondsing vir infrastruktuurverleides vir Sportwetenskappe ten bedrae van R53,1 miljoen.
- ▶ Beginselgoedkeuring dat daar aansoek gedoen kan word vir die projek van 1 728 nuwe koshuisbeddens. (Onderhewig aan die beskikbaarheid van fondse en 'n gedetailleerde konstruksieprojekplan, sowel as reëlings met die Ontwikkelingsbank van Suid-Afrika (OBISA) en die goedkeuring van die DHOO en die Minister.)

Hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping affekteer

Ons glo dat die regte korttermynbesluite geneem is om die universiteit in staat te stel om die doelwitte in die Jaarlikse Prestasieplan te verwesenlik en om voort te gaan met die strategiese agenda.

Die Raad het egter kommer uitgespreek oor die medium- tot langtermyngevolge van die nasionale onsekerhede vir die volhoubaarheid van hoër onderwys in Suid-Afrika. Hierdie onsekerhede het veral te make met die befondsing van openbare hoër onderwys.

Belangrike korporatiewebestuurbesluite wat die Raad in 2019 geneem het

Goedkeuring van tenders en tenderprosesse

In Maart 2019 het die Raad verskeie aanbevelings goedgekeur wat deur die gesamentlike vergadering van die Transformasie-oorsigtoleite, die Finansiële Komitee en die Tenderkomitee (bekend as die "TOFT") gemaak is ten opsigte van tenderprosesse by die NWU.

Die Tenderkomitee het aanbeveel dat die Raad 'n aantal tenders goedkeur. Hoogtepunte sluit die volgende in:

- ▶ Tender TR124/2019VTC, Voorgestelde Nuwe Administrasiegebou op die Vaaldriehoekskampus, om toegeken te word aan GVK-SiyaZama Building Contractors (Gauteng) (Pty) Ltd teen 'n totale koste van R46 064 839,93 BTW ingesluit, soos in hul oorspronklike bod ingedien.
- ▶ Tender TR168/2019 vir sekuriteitsdienste op die Potchefstroomskampus en die Mafikengskampus, soos volg:
 - Vir Potchefstroomskampus: CB Security Northwest (Pty) Ltd teen 'n koste van R26 821 569,60 vir drie jaar, BTW ingesluit, maar eskalاسie uitgesluit.
 - Vir Mafikengskampus: M17 Security Group (Pty) Ltd teen 'n koste van R61 134 290,64 vir drie jaar, BTW ingesluit, maar eskalاسie uitgesluit.
- ▶ Tender TR180/2019 vir die konstruksie van nuwe studentebehuising op die Mafikengskampus, soos volg: PL Enterprises en Lemay Construction (Pty) Ltd twee klusters elk, en Masakhane BC (Pty) Ltd en Glowing Sunset Trading een kluster elk.
- ▶ Tender TR181/2019 vir die elektriese werk van die nuwe studentebehuising op die Mafikengskampus deur die toekenning van drie klusters elk aan:
 - Vinstem Constructors handeldrywend as Qolum, en
 - Wayne McDonald cc handeldrywend as Electric Mac.
- ▶ Goedkeuring van die projek "Verskuiwing van HPI" indien 'n lening vir die orige R3 474 076,63 verkry kan word; indien nie, word die 'aqua zone' uitgesluit uit die projek; en dat die oorspronklike Tender TR196/2019 vir die Verskuiwing van HPI-konstruksie vir R36 944 993,69, BTW ingesluit, toegeken word aan Boukon Beleggings (Pty) Ltd.

Die lys van aanbevelings kan hier besigtig word. Om dit aanlyn te bekyk, klik op die QR-kode.



Klik op die QR-kode om dit aanlyn te lees.

Hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping affekteer

Die Raad verseker dat die universiteit dienste verkry deur middel van 'n proses wat regverdig, billik, deursigtig en kostedoeltreffend is, terwyl dit ook die bereiking van transformasiedoelwitte verseker. Ons is tevrede dat die tenders wat toegeken is, wel voldoen het aan die beginsels soos neergelê in die betrokke wetgewing.

Belangrike korporatiewebestuurbesluite wat die Raad in 2019 geneem het

Aanstelling van ampsdraers

Ons het toesig gehou oor die proses vir die aanstelling van senior ampsdraers:

- ▶ Die aanstelling van dr Anna Theresa Mokgokong as kanselier van die NWU vir 'n termyn van vyf jaar. Sy is op 20 November 2019 as kanselier ingehuldig.
- ▶ Die aanstelling van dr Sibusiso Chalufu as Uitvoerende Direkteur: Studentelewe vir 'n vyfjaartermyn.
- ▶ Die goedkeuring van 'n tweede vierjaartermyn, tot Mei 2024, vir die visekanselier, prof Dan Kgwadi.

Ons het begin met die proses vir die heraanstelling vir 'n tweede termyn van die registrateur, prof Marlene Verhoef en die Adjunk-visekanselier: Toegewese Funksies en Kampusbedrywigheede, Vaaldriehoek, prof Linda du Plessis.

Hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping affekteer

Ons het seker gemaak dat die aanstelling van hierdie ampsdraers in ooreenstemming was met die Statuut en toepaslike reëls. Die kaliber van die nuwe aanstellings is die sleutel tot die bereiking van die NWU se strategiese doelstellings.

Belangrike korporatiewebestuurbesluite wat die Raad in 2019 geneem het

Korporatiewebestuursaangeleenthede

Sleutelbesluite met betrekking tot korporatiewe bestuur het die volgende ingesluit:

- ▶ Goedkeuring van die Jaarlikse Prestasieplan 2020, die Halfjaarprestasieverslag 2019 en die Jaarlikse Geïntegreerde Verslag vir 2018.
- ▶ Goedkeuring van hersiening van die NWU-statuut, en die toekenning van 'n eredoktorsgraad aan mnr Keith Bothongo.
- ▶ Goedkeuring van die Uitnemendheidstoekennings vir uitstaande alumni, en die registrasie- en oriënteringsprogram vir eerstejaarstudente vir 2020.
- ▶ Totstandbrenging van 'n toegewyde span wat werk aan die voorstel vir die oprigting van 'n mediese skool; en goedkeuring van nuwe teikens vir 'n nuwe Indiensnemingsgelykheidsplan.
- ▶ Oorweging en goedkeuring van voorstelle om opgehoopte verlof vir personeel tot 21 dae te beperk, die diensvoorwaardes ten opsigte van opgehoopte verlof te verander, en verlofsaldo's uit te betaal aan personeel wat meer as 21 dae se verlof opgehoop het.
- ▶ Toesighouding oor 'n moontlike geval van korrupsie, bedrog en geldwassery; en 'n tugsak teen 'n senior lid van die universiteitsbestuur.

Hoe hierdie besluite toekomstige waardeskepping affekteer

Deur gesonde korporatiewebestuurbeginsels en -praktyke skep ons 'n etiese omgewing waarbinne die NWU sy strategie kan verwesenlik.

Vergoeding van ekstern verkose Raadslede

Sedert 2009, na 'n Raadsbesluit in dié verband, betaal die Raad honorariums aan eksterne lede van die Raad en Raadskomitees.

Die honorarium word beskou as 'n blyk van die NWU se waardering vir lede se tyd en moeite.

Die honorarium word twee maal per jaar, in Augustus en Desember, uitbetaal. Die bedrag is gekoppel aan die universiteit se jaarlikse LKA-proses, wat deur die Vergoedingskomitee goedgekeur word voor implementering.

Die volgende tabel toon die honorariums wat betaal word vir elke vergadering wat bygewoon word.

Eksterne Raadslid	R3 307
Raadsaangewese eksterne kundige in 'n struktuur, maar nie 'n Raadslid nie	R4 163
Voorsitter van 'n Raadskomitee	R4 163
Ondervoorsitter van die Raad	R3 307
Raadsvoorsitter	R6 099
Raadsvoorsitter of ondervoorsitter as 'n gewone lid van die struktuur	R3 307

Die volledige lys van Raadsbesluite oor korporatiewebestuursaangeleenthede kan hier besigtig word. Om aanlyn te bekyk, klik op die QR-kode.



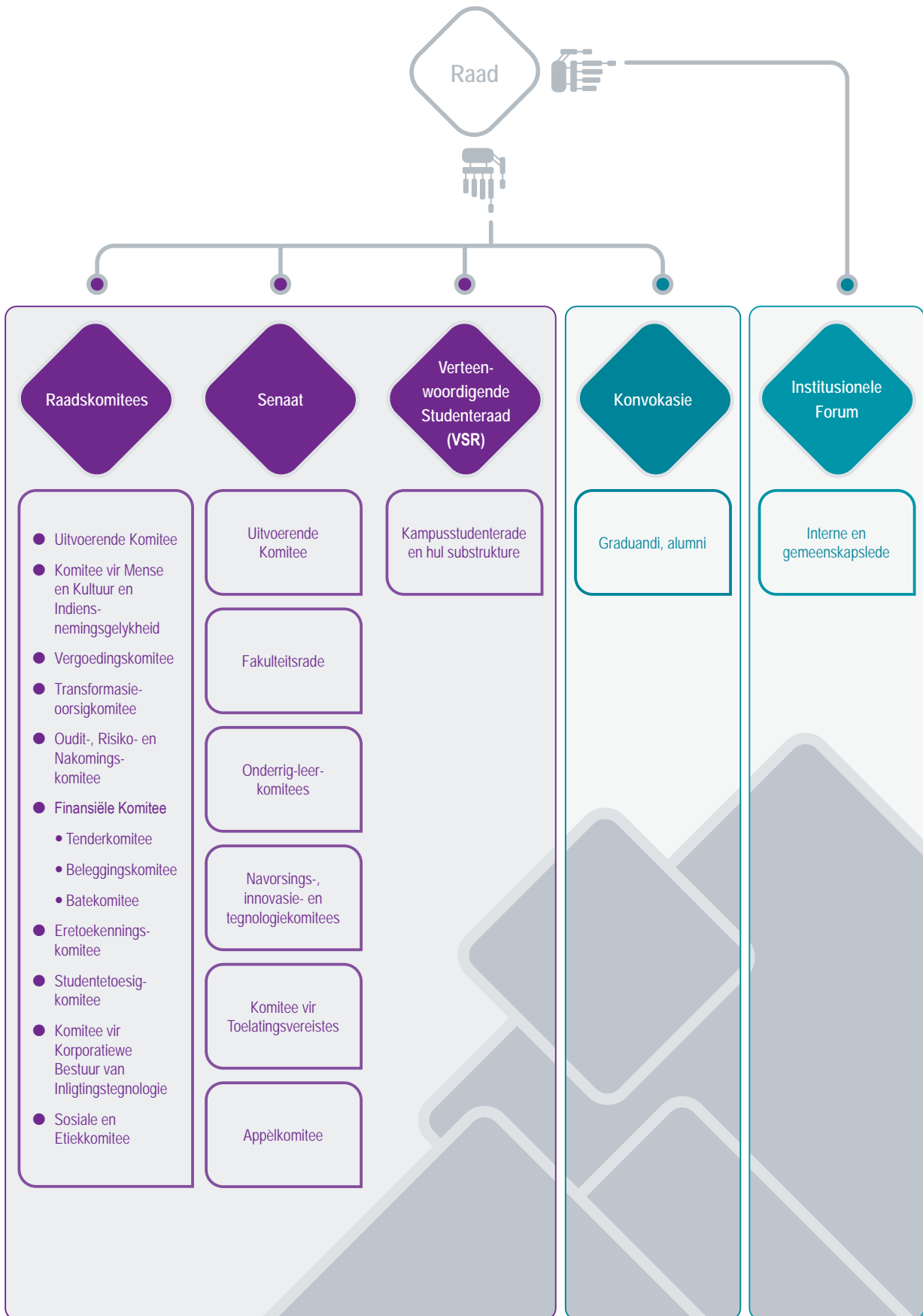
Klik op die QR-kode om dit aanlyn te lees.

King IV as die rigtinggewende raamwerk vir waardeskepping deur korporatiewe bestuur

Nadat King IV op 1 April 2017 in werking getree het, het die NWU 'n interne belyningsproses van strukture, beleide en prosedures van stapel gestuur om voldoening te verseker. Die verbande tussen King IV en die ooreenstemmende interne struktuur of verantwoordelikheid word hieronder uiteengesit:

KING IV-vereiste	<IR> (Geïntegreerde verslaglewering): Inhoudelament	Relevante korporatiewebestuurstruktuur
Leierskap en etiek	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge; korporatiewe bestuur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Raad ▶ Sosiale en Etiekkomitee
Prestasie en verslagdoening	Strategie en hulpbrontoewysing; prestasie; vooruitskouing	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Uitvoerende Komitee ▶ Finansiële Komitee ▶ Senaat ▶ Raad
Korporatiewebestuurstruktuur en delegering	Korporatiewe bestuur en vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Raad ▶ Uitvoerende Komitee ▶ Vergoedingskomitee
Risiko's en geleenthede	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge; risiko en geleentheid	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee (as primêre komitee vir toesighouding) ▶ Ander Raadskomitees (vir risiko's en geleenthede met betrekking tot die betrokke area van toesighouding) ▶ Senaat ▶ Raad
Tegnologie en inligting	Korporatiewe bestuur, risiko en geleentheid; strategie en hulpbrontoewysing	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Komitee vir Korporatiewe Bestuur van IT ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee ▶ Uitvoerende Komitee ▶ Raad
Nakoming	Korporatiewe bestuur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee ▶ Ander Raadskomitees (vir nakomingsaangeleenthede met betrekking tot die betrokke area van toesighouding) ▶ Raad
Vergoeding	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge; vergoeding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vergoedingskomitee ▶ Eretoekenningskomitee ▶ Raad
Gerusstelling	Korporatiewe bestuur; grondslag van opstelling en aanbieding	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee ▶ Finansiële Komitee ▶ Senaat ▶ Raad
Belanghebberverhoudinge	Skakeling met belanghebbers en belanghebberverhoudinge	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid ▶ Transformasie-oorsigkomitee ▶ Studentetoetsigkomitee ▶ Institusionele Forum ▶ Verteenwoordigende Studenteraad ▶ Konvokasie ▶ Raad van Donateurs ▶ Raad ▶ Sosiale en Etiekkomitee

Korporatiewebestuurstrukture van die NWU





● Waardeskepping deur Raadskomiteewerk

Soos vroeër aangedui, het die Raad komitees tot stand gebring om behulpsaam te wees met die verrigting van sy funksies.

Al hierdie komitees is formeel saamgestel, het 'n duidelike opdrag en bestaan uit 'n meerderheid van Raadslede wat nie werknemers of studente van 'n openbare hoërondewysinstelling is nie. Die komitees is onder voorsitterskap van 'n eksterne onafhanklike lid wat oor die nodige kundigheid en vaardighede beskik.

In November 2019 het die Raad die eerste stappe gedoen om te verseker dat die waarde wat dit skep deur Raadskomiteewerk van 'n hoë standaard is en die NWU-strategie ten volle ondersteun. Die Raad het besluit om in 2020 'n eksterne evalueringssproes te ondergaan in ooreenstemming met die NWU se Kwaliteitsbeleid.

Dit behels die opstel van 'n NWU-Raad-kwaliteitshandleiding, selfevaluering en die opstel van 'n selfevalueringverslag wat deur 'n eksterne evalueringspaneel hersien sal word.

Etiek in aksie by die NWU



RAADS- VERKLARING OOR ETIEK EN WAARDES

“Die NWU se Etiese Kode verbind die universiteit tot die hoogste standaarde van integriteit, gedrag en etiek in sy interaksie met alle belanghebbers en die samelewing in die breë.

“Ons verwag van Raadslede en personeel om die NWU se etiese verpligtinge na te kom sodat besigheid bedryf kan word deur gebruikmaking van regverdige en kommersieel mededingende praktyke.

“Die waardestelling in die NWU-strategie 2015 tot 2025 bepaal dat die NWU betrokke personeel en studente sal oplewer wat gekenmerk word deur die waardes wat gebaseer is op die grondwetlike waardes van menswaardigheid, gelykheid en vryheid:

- Etiek in alle strewes
- Akademiese integriteit
- Akademiese vryheid en vryheid van wetenskaplike navorsing
- Verantwoordelikheid, aanspreeklikheid, regverdigheid en deursigtigheid
- Entoesiasme oor diversiteit.”

Goedkeuring vir die verklaring van die NWU-Raad verkry op 28 Julie 2020



Etiese leierskap en korporatiewe burgerskap

In ooreenstemming met ons waardestelling is die universiteit se leierskap op alle vlakke van korporatiewe bestuur en bestuur gebaseer op integriteit.

Hoewel ons redelike gerustheid daaroor het dat alle korporatiewebestuur- en bestuurstrukture aan die NWU steeds streef na volhoubare ekonomiese, maatskaplike en omgewingsprestasie, besef ons ook dat besluite wat by die universiteit geneem word negatiewe gevolge kan hê.

Dit noodsaak die skep van 'n omgewing wat bevorderlik is vir die bekamping van enige moontlike negatiewe uitsette oor finansiële, samelewings- en omgewingspraktyke. Die nodige beleide en reëls is goedgekeur en geïmplementeer om ons te help om sodanige uitdagings te bestuur.

Die Sosiale en Etiekkomitee van die Raad vervul 'n belangrike rol wat betref die advisering van die Raad oor alle sake rakende etiese leierskap en korporatiewe burgerskap.

Gedragshandleiding vir personeel

Die NWU is verbind tot harmonieuse werkplekverhoudinge, regverdige arbeidspraktyke, wedersydse respek, regverdigheid en doeltreffende bedrywighede. Om hieraan gevolg te gee, het die NWU 'n Gedragshandleiding voortspruitend uit die Gedragsbeleid.

Wat gebeur het

In 2019 is tugmaatreëls ingestel teen 43 werknemers van die NWU. 37 gevalle was van so 'n ernstig aard dat universiteitsverhore gehou moes word waar ontslag die toepasselike strafmaatreël sou kon wees.

Slegs vier werknemers is summier afgedank terwyl 'n wedersydse skedingsooreenkoms (niefinansieel) met een werknemer bereik is, wat op vroeë aftrede gegaan het. Sewe werknemers het bedank voordat die verhoor kon begin en een werknemer se kontrak het verstryk voordat die verhoor gehou kon word.

Een werknemer is verwys na die Werknemer-bystandsprogram. In die ander gevalle het die werknemers skriftelike waarskuwings ontvang. Vyftien KVBA-gevalle is suksesvol hanteer.

Ombudskantoor vir taal

Die benadering van die Taaldirekoraat is om taalaangeleenthede op te los so naby as moontlik aan waar dit ontstaan het en om dit nie te laat eskaleer nie.

Kwessies kan aangemeld word by die Ombudsman in die Taaldirekoraat via enige van die NWU se rapporteringskanale of direk via 'n e-pos aan die Ombud. Aangemelde kwessies word ondersoek, opgelos en oor verslag gedoen.

Wat gebeur het

Minder ernstige administratiewe taalaangeleenthede is deur die loop van die jaar deur die normale kanale hanteer.

Daar was een aangeleentheid wat nie na die amptelike Ombud toe geëskaleer is as klag nie, maar wat wel ernstig genoeg sou wees om die ingryping van die Ombud te regverdig. Dit was 'n eis deur die Langalibalele Dube-tak van die ANC aan die NWU Vaaldriehoekkampus dat 'n slegs-Engels-taalbeleid aanvaar word.

Die NWU het op hierdie eis gereageer deur te verduidelik dat dit 'n eksplisiet toevoegende meertalige universiteit is. 'n Oorsig is gegee oor hoe hierdie taalbeleid tot stand gekom het, naamlik deur oorlegpleging met meer as 20 000 respondente, gevolg deur Raadsgoedkeuring in November 2018. Eentaligheid sou lynreg teen ons eie amptelike beleid ingaan.

Hantering van seksuele teistering

Die NWU is daartoe verbind om 'n veilige werksomgewing te skep wat vry is van die vrees vir seksuele teistering.

Wat gebeur het

Geen klagtes ivm seksuele teistering is gedurende 2019 na die ombudspersoon vir seksuele teistering verwys nie, maar die NWU se Menseregtekomitee het één sodanige saak hanteer. Tugmaatreëls is ingestel teen die werknemer, maar hy het bedank voordat die verhoor kon begin.

Die beleid oor seksuele teistering is hersien en goedgekeur deur die Raad.

Kwessies wat deur werknemers of die publiek gerapporteer is

Ingevolge die Beleid oor die Aanmelding van Wanadministrasie en Ongerymdhede en die Beskerming van Openbaarmaking is 'n aantal aanmeldings ontvang via aanmeldingsbussies wat op die kampusse geplaas is.

Wat gebeur het

In ses van hierdie gevalle is 'n amptelike saak geopen vir verdere ondersoek deur Interne Oudit. Dit is vergeleke met die ses sake wat in 2018 geopen is ná verslae van beweerde ongerymdhede. Die ander verslae is ontvang via interne versoeke en/of verwysings.

Voortgaande ondersoeke

Interne Oudit speel 'n belangrike rol in die voortgaande ondersoeke na vermeende ongerymdhede.

Wat gebeur het

Van die ondersoeke wat in 2018 van stapel gestuur is, is 17 voltooi terwyl vyf in proses was. In 2019 is 23 ondersoeke voltooi en 21 was in proses.

Deur die jaar was daar 'n toename in die aantal aangemelde kuberverwante aangeleenthede. Daar was ook 'n toename in verslae oor die voorsiening van dienste.

Bekamping van bedrog

Interne Oudit het verskeie ondersoeke aan 'n vervolgingsgesag oorhandig ná verifikasie van feite, en verskeie bewusmakingsessies het op die kampusse plaasgevind.

Wat gebeur het

Gedurende die afgelope twee jaar is ondersoeke na persoonlike uitgawes / wanvoorstelling van fakture / verandering van bankbesonderhede aan die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPS) oorhandig. In 2018 was die bedrag/raming R655 959, en in 2019 was dit R70 563. In 2019 is ondersoeke

na wanaanwending van fondse ook aan die SAPS oorhandig (bedrag/raming: R70 563).

In lyn met die universiteit se Teenbedrogstrategie is verskeie bedrogbewusmakingsessies op al drie kampusse gehou.

Daar is 'n spesifieke fokus op Interne Oudit se proaktiewe en deurlopende monitering van transaksies mbt verkryging. Dit het die risiko vir bedrog in hierdie verband grotendeels uitgeskakel. Daaglikse verslae, onder meer rakende veranderinge van bankbesonderhede van verskaffers en werknemers word met verskeie belanghebbers geverifieer binne 24 uur nadat dit voorgekom het.

'n Nuwe e-poskanaal vir die aanmelding van bedrog, report-fraud@nwu.ac.za, is ook geïmplementeer.

Volgens die Wet is die handleiding beskikbaar in drie tale (Engels, Afrikaans en Setswana) en word dit gepubliseer op 'n NWU-webblad. Die handleiding verskaf inligting oor die bevordering van toegang tot inligting en die beskerming van persoonlike inligting.

Die verpligte artikel 32-verslag is ook aan die SAMRK gelewer.

Die verslag was vir die tydperk April 2018 tot Maart 2019, waartydens 77 versoeke ontvang is en 50 in die geheel toegestaan is. 22 versoeke is in die geheel geweier. Een weiering was gebaseer op artikel 34, verpligte beskerming van die persoonlike inligting van 'n derde party, een is geweier op grond van artikel 44-bedywigthede van die openbare liggaam, een is geweier op grond van artikel 45(2) onredelike afleiding van hulpbronne en 19 versoeke is geweier omdat die versoeker nie die korrekte platform gebruik het nie.

Nakoming van wette en regulasies

Die Nakomingskomitee, 'n subkomitee van die Universiteitsbestuurskomitee (UBK), koördineer alle nakomingsaktiwiteite en doen dan daarvoor verslag. Die UBK dien die verslae in by die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee, wat dan dienoreenkomstig aan die Raad verslag doen.

Wat gebeur het

Tydens 'n voldoeningsassessering in 2019 is voldoening aan die volgende stukke wetgewing geassesseer:

Wet op Verbruikersbeskerming 68 van 2008, Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, Wet op Vaardigheidsontwikkeling 97 van 1998, Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffings 9 van 1999, Wet op Veiligheid by Sport- en Ontspanningsgeleenthede 2 van 2010, Wet op Dieregesondheid 7 van 2002, Dierebeskermingswet 71 van 1962, Drankwet 59 van 2003, Wet op die Beheer van Tabakprodukte 83 van 1993, Wet op Nasionale Bouregulasies en Boustandaarde 103 van 1977, Wet op Elektroniese Kommunikasie 36 van 2005, Immigrasiewet 13 van 2002, Wet op Belasting op Toegevoegde Waarde 89 van 1991.

Die risiko- en nakomingskoördineerders moniteer nakoming op 'n deurlopende basis. 'n Risiko- en nakomingsbeleid is gefinaliseer en sal aan die Raad voorgelê word vir goedkeuring.

Versoeke mbt die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting

Die NWU onderskryf die Wet op die Bevordering van Toegang tot Inligting (WBTI) ten volle.

Wat gebeur het

In 2019 is die inligtingshandleiding vir die 15de keer bygewerk en afskrifte is na die Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie (SAMRK) gestuur.

Geïntegreerde gerusstelling

'n Gekombineerde Gerusstellingsforum (GGF) bestaan reeds sedert 2012 en het sy funksionering met King IV bely. Die intensie van die komitee is om die risikoblootstelling van die universiteit te bestuur en te beperk, en om gerusstelling te voorsien.

Wat gebeur het

Die NWU Gekombineerde Gerusstellingsforum (GGF) het 'n toereikende en doeltreffende beheeromgewing verskaf, die integriteit van verslae vir beter besluitneming verseker, en 'n gerusstellingsmodel tot stand gebring. 'n Risikogerusstellingskaart is in 2019 ter tafel gelê en sal in 2020 gefinaliseer word. Die forum het ook die Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee gehelp om uitvoering te gee aan sy verantwoordelikheid om gerusstelling aan die Raad te voorsien.

Dit het spesifiek gerusstelling voorsien dat die universiteit se risikobestuurs-, risikobehoor- en korporatiewebestuursprosesse die nodige aandag geniet. GGF verskaf ook 'n platform vir besprekings oor die optimalisering van risikobestuur by die NWU en die hantering van bestuurslede se kommer oor die risikobestuursprosesse.

Menseregteangeleenthede

Die Menseregtekomitee het nie gedurende 2019 enige menseregteskendings hanteer nie. Die gerapporteerde aangeleenthede is in oënskou geneem, maar na die verskillende betrokke departemente toe terugverwys omdat dit nie as menseregteskendings beskou is nie.

Die komitee het aandag gegee aan besprekings oor sy eie funksionering. Die nuwe opdrag is in September 2019 deur die Raad goedgekeur.

Die komitee het ook kwessies bespreek soos 'n formele verstandhouding met die Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie (SAMRK), korrespondensie oor geslagsgebaseerde geweld en seksuele teistering vanaf die Minister van Hoër Onderwys en

Opleiding, sowel as die hersiene Etiese Kode van die NWU. Die komitee het ook insette gelewer oor die NWU se Beleid oor Seksuele Teistering.

Institusionele Forum: rentmeester van goeie korporatiewe bestuur

Saam met die Raad dien die Institusionele Forum as rentmeester van goeie korporatiewe bestuur en deur die Raad te adviseer en by te staan, help die forum om waarde te skep vir belanghebbers.

Die Institusionele Forum kan tot 25 lede hê, wat 'n groot verskeidenheid van interne belangegroep verteenwoordig. Lede sluit in verteenwoordigers van die Raad, die universiteit se Bestuurskomitee, Senaat, akademiese personeel, 'n erkende vakbond, ondersteuningspersoneel, die verteenwoordigende kampusstudenterrade, die NWU-Konvokasie en lede met spesiale kundigheid.

Wat gebeur het

Die Institusionele Forum het insette gelewer oor die Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) se konsepbeleid en Strategieraamwerk oor Geslagsgebaseerde Geweld in Hoër Onderwys.

Die forum (in die geheel of verteenwoordig deur sommige van ons individuele lede) het advies gegee oor die aanstelling van twee universiteitsbestuurslede. Hulle is dr S Chalufu (Uitvoerende Direkteur: Studentelewe) en prof ND Kgwadi – sy aanstelling vir 'n tweede termyn.

Die forum het ook advies gegee oor die keuringspanele wat saamgestel is om te beraadslaag oor die aanstelling van uitvoerende dekane en adjunk- uitvoerende dekane van NWU-fakulteite, wie se aanstelling 'n belangrike stap in die implementering van ons strategie was.



hoe ons omgee



Kampusleiers gee studente 'n stem in die Raad

Deur die studente op hul kampusse in die Raad te verteenwoordig, is die drie kampusstudenterrade se voorsitters vasbeslote om 'n stem aan die NWU se studente te gee en om hulle met energie en toewyding te dien.

Die drie aangewese voorsitters, Theo Seepamore (Mafikengkampus), Heinz Schoeman-Struwig (Potchefstroomkampus) en Teboho Siziba (Vaaldriehoekkampus), stem saam dat hulle toegewyd is aan die beginsel van diensbaarheidsleierskap en sê hulle wil die universiteit dien deur hande te vat en met innovering leiding te neem.

Teboho som dit op deur te sê: “Die rol van studenteleiers is aan ons toevertrou en ons sal dit met waardigheid, toewyding en trots uitvoer.”



Studenteleiers Teboho Siziba, Heinz Schoeman-Struwig en Theo Seepamore (agter van links) is hier saam met prof Dan Kgwadi (visekanselier), dr Bismark Tyobeka (voorsitter van die Raad) en prof Marlene Verhoef (registrateur).

Die Institusionele Forum se volledige verslag kan hier gelees word:



Klik op die QR-kode om dit aanlyn te lees.

Aansporingsmaatreëls vir prestasie



Gemotiveerde, goed presterende werknemers stel die NWU in staat om ons strategie te verwesenlik en waarde te skep vir onself en ons belanghebbers.

Ons bied aan ons personeel prestasieaansporings wat aantreklik en volhoubaar is, en deur hierdie aansporings regverdig en konsekwent toe te pas, skep ons 'n omgewing wat uitnemende prestasie motiveer en versterk.

Ons gebruik 'n geïntegreerde prestasiebestuursbenadering om erkenning te gee aan uitnemende organisatoriese, span- en individuele prestasie.

Vergoedingsmengsel om skaars en kritieke vaardighede te lok en te behou

Ons vergoedingsmengsel het veranderlike en vaste elemente en sluit monetêre en niemonetêre belonings in. Ons belyn al die komponente van vergoeding met ons strategie, besigheidspesifieke waardedrywers en die NWU-waardes.

Ons het 'n jaarlikse normeringsproses om voortgesette mededingendheid van gewaarborgde betaling te verseker.

Veranderlike betaling word gebruik om prestasie te monitor en aan te moedig. Ons maak gebruik van instrumente soos prestasiebonusse en individuele vergoedingsherziening en verskeie ander waardetoevoegende toelaes.

Vergoedingsbestuur

Die NWU-Raad gee uitvoering aan sy toesighoudingsfunksie vir vergoeding deur die Vergoedingskomitee van die Raad. Hierdie komitee is bewus van hoe die verskille in inkomste regverdig en verantwoordelike vergoeding beïnvloed, en dat dit 'n prioriteit is met die posisionering van ons universiteit as 'n waardetoevoegende instansie vir werknemers en ander belanghebbers.

Die uitkoms van die kollektiewe bedingingsproses vir salarisverhogings vir 2019 het uitgeloop op 'n gedifferensieerde verhoging om voorsiening te maak vir personeel in die laer inkomstebande. Dit was 'n poging om die inkomstegaping tussen die hoër en laer salarisbande te verklein.

Die Vergoedingskomitee het die Vergoedingsfilosofie goedgekeur, wat as riglyn sal dien vir ons aansporingsinisiatiewe en ons pogings om sleuteltalent te lok.



hoe ons omgee



Op dié manier baat ons almal

Mense en Kultuur het met Studentelewe saamgespan om vas te stel wat die huidige kultuur van die NWU is sodat ons kan begin om 'n gedeelde organisasiekultuur te bewerkstellig.

Dit is die doel van die NWU-manier-projek, wat 60 fokusgroepe sal gebruik om by personeel en studente regoor die drie kampusse uit te vind hoe hulle die huidige NWU-kultuur waarneem.

Kontrakte met bestuurslede

Ingevolge ons Statuut is die Raad in beheer van die proses om ons senior ampsdraers aan te stel, naamlik die visekanselier, adjunk-visekanseliers, die registrateur, uitvoerende direkteure en adjunk-visekanseliers vir toewysbare funksies en kampusbedrywighede.

Die volgende aanstellings is gedurende 2019 gemaak:

Posisie	Aanstellingsdatum	Posbeker	Rede vir vakature
Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur	1 Oktober 2018	Dr Mala Singh	Vorige posbeker het bedank
Adjunk-visekanselier: Toegewese Funksies en Kampusbedrywighede, Potchefstroom	1 Januarie 2019	Prof Daryl Balia	Vorige posbeker het afgetree
Uitvoerende Direkteur: Studentelewe	1 Augustus 2019	Dr Sibusiso Chalufu	Vorige posbeker het bedank

Huidige jaar se aansporings: Universiteitsbestuurskomitee

Naam	Amp beklee	Ander Toelae/ Betalings R'000	Basiese Salaris R'000	Diensvoordele R'000	Totale Koste vir NWU 2019 R,000
Prof ND Kgwadi	Visekanselier en Hoof	389	2 962	611	3 963
Prof LA du Plessis	NWU Kampusbedrywighede, Vaaldriehoek en Adjunkhoof	658	1 900	392	2 950
Prof MM Verhoef	NWU-registrateur	292	2 001	503	2 797
Prof DM Balia	NWU Kampusbedrywighede, Potchefstroom	95	1 861	305	2 260
Prof BMP Setlالتها	NWU Kampusbedrywighede, Mafikeng	229	1 758	405	2 391
Prof RJ Balfour	NWU Adjunk-visekanselier: Onderrig en Leer	274	1 729	506	2 510
Prof MN Phaswana-Mafuya	NWU Adjunk-visekanselier: Navorsing en Innovasie	200	2 026	213	2 440
Mnr NC Manoko	NWU Uitvoerende Direkteur: Korporatiewe Verhoudinge en Bemarking	225	1 566	394	2 186
Dr JS Chalufu	NWU Studentelewe		1 531	236	1 777
Me E de Beer	NWU Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite	217	2 033	457	2 706
Dr V Singh	NWU Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur	86	1 716	308	2 109

Eksterne lede se honorariums

Eksterne lede van die Raad, Raadskomitees en ander statutêre liggame ontvang 'n honorarium as 'n blyk van ons waardering vir hul tyd en moeite. Die honorarium, wat in Augustus en Desember uitbetaal word, is gekoppel aan ons jaarlikse lewenskosteaanpassingsproses (LKA-proses) en word goedgekeur deur die Raad se Uitvoerende Komitee. (Die honorariums wat lede vir elke bygewoonde vergadering ontvang het, word op bladsy 91 vermeld.)

Honorariumbetalings (bruto vergoeding aan Raadslede) in 2019

* *Mnr Sorgdrager en mnr Strydom het nie honorarium-eise ingedien nie.*

Raadslid	R-waarde
Me UA Davey Baravalle	R3 307
Prof AL Combrink	R33 070
Mnr JDS de Bruyn	R57 075
Ds DP Dinkebogile	R48 010
Mnr XV Hadebe	R4 163
Mnr WG Human	R23 149
Mnr TC Kgomo	R120 836

Raadslid	R-waarde
Mnr I Klynsmith	R61 238
Mnr CS Mabe	R47 289
Mnr BCO Manyapelo	R20 815
Mnr SM Mohapi	R20 815
Mnr TV Mokgatla	R6 614
Mnr OE Mongale	R45 559
Mnr CP Mulder	R39 684
Mnr A Redelinghuis	R56 336
Mnr LE Seliane	R20 815
Me T Semane	R33 070
Mnr MSJ Thabethe	R39 801
Dr MB Tyobeka	R189 069
Dr K van der Walt	R4 163
Mnr WA van Rooy	R6 614
Groototaal	R881 492

Organisasiekultuur

Organisasiekultuur is 'n belangrike instaatsteller van ons strategie om die universiteit te transformeer en te posisioneer as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid, met 'n verbintenis tot maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek.

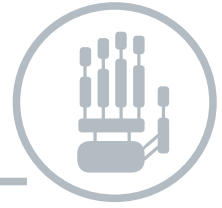
'n Belangrike eerste stap was om 'n kitspeiling onder personeel en studente te doen om die wenslike en onwenslike elemente van die huidige kultuur te identifiseer, en die gewenste kultuur te definieer. Daarna het ons sogenaamde Kultuurgesprekke gevoer om insette te fasiliteer oor watter veranderinge nodig was om die gewenste kultuur tot stand te bring.

Die Kultuurgesprekke het behels dat ewekansig gekose deelnemers hul geleefde ervarings van die NWU-kultuur gedeel het. Personeel en studente het hierdie gesprekke gebruik om hul menings te lug oor kwessies rondom deursigtigheid, vertroue en frustrasie, en om oor die identiteit en geskiedenis van elke kampus te besin, en sodoende hul gevoel van tuiswees te bevorder.

Personeel het die akademiese belyning tussen die kampusse geprys as voordelig vir die bevordering van 'n unitêre model. Studente het die behoefte uitgespreek om hul studente-ervaring met kruiskulturele kennis en ervarings te verryk, maar om dit wat vir hulle na aan die hart lê te beskerm. Dit was duidelik dat daar heelwat voordele is in die omhelsing van die ryke diversiteit van ons personeel en studente.

Die NWU streef daarna om 'n inklusiewe, instaatstellende en verwelkomende omgewing te skep deur middel van die NWU-manier-reis wat die skepping van gewenste kultuur- en gedragbeskrywers behels. Die insigte wat verkry is tydens fase een van die NWU-manier-projek gee aanleiding tot die volgende fase, die vorming van gebalanseerde, lewensvatbare en outentieke organisatoriese waardes.

Vooruitsigte vir die NWU



Ons verwag dat sekere faktore in ons eksterne omgewing 'n invloed sal hê op ons vermoë om ons strategiese doelwitte te bereik en dus ook op ons vermoë om waarde te skep.

Ons moet onself toerus om te reageer op uitdagings en onsekerhede wat waarskynlik sal ontstaan, en wat ons vermoë beïnvloed om ons doelwitte en teikens in die toekoms te bereik.

As ons oor die NWU se toekoms besin, onderskei ons tussen die kort termyn (tot twee jaar), die medium termyn (twee tot sewe jaar) en die lang termyn (meer as sewe jaar).

Hierdie is die verwikkelings wat ons toekomstige prestasie kan affekteer:

'n Onstabiele omgewing

Korttermynverwagtinge

Twee belangrike kwessies wat die gladde verloop van universiteitsregistrasie negatief beïnvloed, is uitdagings met die implementering van die Nasionale Finansiëlehulpskema vir Studente-proses (NSFAS-proses) en die groeiende vraag na studenteverblyf.

Daarbenewens bring beurtkrag en lang kragonderbrekings operasionele uitdagings mee, veral in ons pogings om veilige en gerieflike fasiliteite aan ons studente in koshuise te bied.

Mediumtermverwagtinge

Die Vierde Nywerheidsrevolusie (4NR) het beduidende implikasies vir hoër onderwys en ons moet vasstel wat die impak daarvan sal wees op ons stelsels, onderrig en leer, geïntegreerde beplanning en navorsing.

Ons het die 4NR reeds as 'n onderwerp ingesluit by ons jaarlikse Onderrig-Leerkonferensie en by verskeie werksinkels wat in 2019 vir lede van die Raad en senior bestuur gehou is. By hierdie werksinkels het ons gekyk na die implikasies van die 4NR vir die wêreld van werk, veral hoe dit ons kernbesigheid sal beïnvloed.

Hierdie werksinkels en ander verwante aktiwiteite dui op die NWU se verbintenis tot die integrasie van denke oor die 4NR. Ons besef dat die vermoë om kenmerkende bevoegdhede in geselekteerde strategiese areas te ontwikkel 'n mededingende voordeel aan ons sal bied.

Ander konsepte wat gekoppel is aan die 4NR en wat tans deel vorm van die hoëronderwysdiskoers is die multiversiteit, die ontbondelde universiteit en die blockchain-universiteit.

By toonaangewende universiteite wêreldwyd het hierdie konsepte deel geraak van debatte oor toegang (oop toegang, openbare onderwysbronne en erkenning van vorige of ander leer). Hulle is ook prominent in die dialektiek oor kurrikulumbegrippe soos selfgerigte leer.

Langtermynverwagting

Die langtermyn finansiële volhoubaarheid van die universiteit is van die grootste belang as die NWU 'n waardeskeppende bate vir toekomstige geslagte wil bly.

Gebruikmaking van geleenthede en die hantering van uitdagings en onsekerhede

Daar is verskeie geleenthede wat ons kan gebruik om uitdagings die hoof te bied en ons strategiese doelwitte te bereik.

Lidmaatskap van die Open Education Resources Network (OERN) bied ons byvoorbeeld die geleentheid om OER's te aanvaar as deel van die module- of programvereistes en om ons eie kurrikulums aan ander instellings beskikbaar te stel. Lidmaatskap van die OERN maak dit dus moontlik vir potensieële vennote om wedersydse erkenning van kurrikulêre inhoud te ondersoek.

Verder sal die outomatisering van universiteitsprosesse akademië en studente, universiteitsadministrateurs en ondersteuningstelselpersoneel in staat stel om saam te werk om die aard van studente se leer en die studente-ervaring te ontlee. Die doel sal wees om ondersteuning te optimeer.

Nog 'n geleentheid wat ons moet verken, is die 4NR-tegnologie wat die naatlose oplaai, aflaai en ontleding van werkgeïntegreerde leer-ervaring (WGL-ervaring) moontlik maak, of gesimuleerde WGL-ervaring moontlik maak.

Wat die 4IR multimodale kurrikulum betref, moet ons dit in strategiese en praktiese terme beskryf. Dit beteken om dit in ons Onderrig-Leerstrategie en verwante assesserings- en taalplanne en in ons fakulteitsjaarboeke in te sluit.

Ons moet ook die soorte leerervaring insluit wat die student kan teëkom namate die leer vorder (hetsy aanlyn, aflyn, selfgerig, samewerkend, koöperatief of omgekeerde klaskamers).

Ons belangrikste teikens en planne vir die toekoms

Op die kort tot medium termyn

Een van ons doelwitte is om ons kurrikulums te verbeter om te lei tot bewyse van selfgerigtheid en samewerkende en koöperatiewe leer. Studente wat vir voorgraadse grade en sertifikate studeer, moet dit vanaf hul eerste tot hul laaste jaar ervaar.

Wanneer hulle hul finale jaar bereik, moet die voorgraadse kurrikulum die gevorderde sintese-, integrasie- en navorsing-svaardighede bevat wat nodig is vir nagraadse studies en die wêreld van werk.

Dit beteken dat ons vaardighede moet versterk, soos probleemoplossing, kritiese denke, die vermoë om met ander saam te werk en die vermoë om toegang te kry tot inligting, asook ander generiese uitkomst wat alle onderrig en leer ten grondslag lê.

Ons moet ook prosesse ontwikkel om hierdie uitkomst te bepaal, te beoordeel en te hersien, en dit dan in die universiteit se onderrig-leerstrategie op te neem.

Nog 'n doelwit is om die digitaliseringstrategie van die NWU te dryf. Ideaal gesproke moet studente-ondersteuningsdienste aanlyn gebring word, van kurrikulumadvies en roosters tot kommunikasie met akademië.

Op die lang termyn

Die verskynsel van ontbondeling het wêreldwyd sy verskyning gemaak as deel van wat 4NR aan hoër onderwys bied.

In Suid-Afrika het beperkte ontbondeling voorgekom aangesien die regulatoriese omgewing streng beheer word en instansies nie toelaat om kursusse verder as sekere limiete en vlakke van die graadkwalifikasies te erken nie.

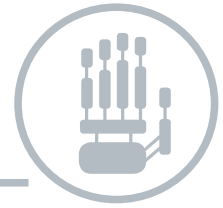
Ons voorsien ook dat groot datastelle toenemend beskikbaar sal word en dat groter klem gelê sal word op tegnologie vir leerderanalise. Tegnologie vir naatlose personeel- en studente-ervaring van administrasie (gemak, toeganklikheid en relevansie) sal ook belangriker word.

Al hierdie tendense en veranderinge wys hoe belangrik dit sal wees om buigsame stelsels te hê wat naatlose integrasie van die verskillende fases van die studentelewensiklus moontlik maak.

Samevatting

Hoër onderwys is midde-in 'n tegnologiese omwenteling wat die manier waarop universiteite funksioneer fundamenteel sal omvorm. Stelselvaardigheid en -integrasie sal aan die orde van die dag wees, saam met toenemende kompetisie vir studente-inskrywings en onderrig- en navorsingstalent. Aangesien die 4NR geografiese grense vervaag en kwalifikasies in kommoditeite omskep, is dit belangrik vir die NWU om ons van ander spelers te onderskei. Wat uiteindelik die verskil sal maak, is ons vermoë om waarde te skep met 'n sorgsaamheidsetiek.

Bylaes



Bylae 1: 2019 Prestasiebeoordelingsverslag

Prestasie vs doelwitte

Die volgende prestasieaanwysers sluit aan by die relevante doelwitte in die Jaarlikse Prestasieplan:

Doelwit 1: Bevorder uitnemende leer en onderrig en herposisioneer die NWU sodat dit die grootte en vorm kan bereik wat deur markkringingsbesluite vereis word.

Relevante prestasieaanwyser	Werklik 2018	Doelwit 2019	Werklik 2019
1 Kontakstudentesukseskoers	85%	85% ¹	85%
Ons handhaaf 'n uitstekende slaagsyfer en het ons doelwit bereik. Ons toekomstige verbintenis in die inskrywingsplan is om hierdie slaagsyfer te handhaaf.			
2 Kontak- voorgraadse gradueringsduurfaktor	1,13	1,20 ²	1,13
Die bereiking van hierdie doelwit kan toegeskryf word aan verbeterde strategieë vir studente-ondersteuning, vroeë identifisering van hoërisikostudente en verbeterde NSFAS-befondsing met voorsiening vir boeke en verblyf.			
3 Internasionale studente-inskrywings	4,27%	5,86% ³	4,1%
Die afname in afstandsinskrywings in uitsaaiende diplomas en sertifikate, wat ons grootste komponent van buitelandse studente insluit, het 'n nadelige effek gehad op die persentasie buitelandse studente.			
4 Koppetelling-inskrywings	61 212	71 758	63 671
Ons inskrywingsteikens word vir 'n driejaarsiklus gestel en ons het 'n afname in ons afstandstudentegegetalle ervaar. Dit is omdat die Gevorderde Onderwysertifikaat, die NPOD en die BEdHons vinniger uitsaai as wat ons geantisipeer het en die goedkeuring van ons nuwe afstands-aanbod langer duur as wat ons verwag het. Ons toon egter groei sedert 2018 weens 'n groot toename in afstands-BEd-programme. Dit, tesame met meer aktiwiteit in afstandsprogramme, het tot die toename gelei.			
5 Nuwelinginskrywings	12 127	15 717	12 536
Daar was 'n oorskriving in kontak-nuwelingstudente. Terselfdertyd was daar 'n afname in die afstand-nuwelinginskrywings. Die gebrek aan goedkeuring van nuwe afstands-aanbiedinge het groei in afstand-nuwelinginskrywings belemmer en dus ook die totale nuwelinginskrywings.			
6 Graduandi	15 350	16 976	14 961
Ons het nie ons doelwit vir graduandi bereik nie weens 'n laer aantal afstandsinskrywings en graduandi.			
7 Graadverwerwingskoers	25,10%	23,66%	23,50%
Wat die graadverwerwingskoers betref, is ons baie naby aan die doelwit. Dit is hoofsaaklik weens laer totale inskrywingsgetalle terwyl hoë kontakgraduandigegetalle gehandhaaf word. Ons het egter 'n merkbare afname in ons afstandstudente se graadverwerwingskoers gesien.			

1 'n Afwyking van 2% word toegelaat aan albei kante van die doelwit vir bereiking van die SPA

2 'n Afwyking van 0,05% word toegelaat aan albei kante van die doelwit vir bereiking van die SPA

3 'n Afwyking van 1% word toegelaat aan albei kante van die doelwit vir bereiking van die SPA

Doelwit 2: Intensiveer navorsing en innovasie.

Relevante prestasieaanwyser	Werklik 2017	Doelwit 2018	Werklik 2018 ⁴
8 Publikasies per permanente akademiese personeellid	0,86	1,21 ²	0,93
Die herstruktureringproses het bykomende toewyding van ons akademiese personeel vereis, terwyl dit aan ons die geleentheid gebied het om die akademiese omgewing strategies te herposisioneer om ons strategie te bereik. Ons fokus het ook verskuif vanaf suiwer kwantiteit na kwaliteit en hoë-impak-journale.			
9 Geweege navorsingsuitset	2 605,507	2 864 ¹	2 708,942
Ons het 'n rekordaantal van 248 doktorsgrade in 2018 afgelewer, wat 'n goeie geweege navorsinguitset tot gevolg gehad het.			

Doelwit 4: Ontwikkel 'n duidelik gedifferensieerde studentwaardeproposisie.

Relevante prestasieaanwyser	Werklik 2018	Doelwit 2019	Werklik 2019
10 Student: Akademiese personeel se VE-verhouding	32.22 : 1	25.6 : 1 ⁵	31.93 : 1
Die oorinskrywing in kontakstudente wat 'n merkbare styging in ingeskrewe VE's tot gevolg gehad het, het 'n toename in hierdie verhouding meegebring. Ons verhouding word ook beïnvloed deur die feit dat kontak- én afstandstudente ingesluit is in die berekening van die verhouding.			
11 Nuwelingsstudentuitvalkoers vir kontakgrade (soos op 14 Mei 2020)	9%	Below 15%	10,8%
Ons handhaaf ons lae uitvalkoers as gevolg van die beskikbaarheid van befondsing vir terugkerende studente; hulle val dus nie uit as gevolg van finansiële redes nie.			











Doelwit 5: Ontwikkel en behou uitstekende personeel en skep 'n billike personeel- en studenteprofiel.

Relevante prestasieaanwyser	Werklik 2018		Doelwit 2019		Werklik 2019	
12 Studentemengsel: NWU-kontak en -afstand; alle kampusse	Afrikaan (%)	65%	Afrikaan (%)	60,75%	Afrikaan (%)	67%
	Bruin (%)	5%	Bruin (%)	6,52%	Bruin (%)	4%
	Indiër (%)	1%	Indiër (%)	0,89%	Indiër (%)	1%
	Wit (%)	29%	Wit (%)	31,84%	Wit (%)	27%
	Vroulik (%)	65%	Vroulik (%)	69,18%	Vroulik (%)	65%
	Manlik	35%	Manlik	30,82%	Manlik	35%
Weens die toename in NSFAS-befondsing, beter befondsing vir privaat akkommodasie en die akkreditering van privaat akkommodasie wyk ons studenteprofiel af van die oorspronklik ingediende en goedgekeurde inskrywingsplan.						
13 Personeelmengsel	Afrikaan (%)	35,9%	Afrikaan (%)	37,9%	Afrikaan (%)	37,5%
	Bruin (%)	6,3%	Bruin (%)	7,5%	Bruin (%)	6,5%
	Indiër (%)	1,3%	Indiër (%)	2,1%	Indiër (%)	1,5%
	Wit (%)	56,5%	Wit (%)	51,6%	Wit (%)	54,5%
	Vroulik (%)	56,8%	Vroulik (%)	56,4%	Vroulik (%)	56,7%
	Manlik	43,2%	Manlik	43,6%	Manlik	43,3%
Ons werwingstrategie het vrugte afgewerp en ons het vordering gemaak met die lok van professionele en akademiese personeel uit die aangewese groepe						
14 Permanente akademiese personeel met PhD's	52,04%		59% ¹		51,05%	
'n Strekdoelwit is gestel vir personeellede met PhD's en ons het nog nie dié doelwit behaal nie. Die uitdaging vir die universiteit is tweevoudig: om personeel te help om hul kwalifikasies te verbeter en om daardie personeel in 'n uiters mededingende omgewing te behou. Die implementering van inisiatiewe om ons eie mensekapitaal te kweek en nGap-aanstellings sal eers twee of drie jaar van nou af sigbaar wees.						

4 2018 finaal goedgekeurde navorsingspublikasie-eenhede word oor verslag gedoen aangesien die goedgekeurde 2018-publikasies eers later vanjaar van die DHOO ontvang word

5 'n Afwyking van 3% word toegelaat aan albei kante van die doelwit vir bereiking van die SPA

Bylae 2: Lys van komiteevergaderings

Komitee	Lys van vergaderings	% bywoning 2016	% bywoning 2017	% bywoning 2018	% bywoning 2019	Self-evaluering onderneem
Raad	18 Maart 2019 20 Junie 2019 26 September 2019 21 November 2019	80%	80%	88%	84%	
Uitvoerende Komitee van die Raad (UK)	7 Februarie 2019 18 Maart 2019 02 Mei 2019 Mei 03 Junie 2019 19 Junie 2019 11 Julie 2019 22 Julie 2019 08 Augustus 10 September 2019 25 September 2019 08 Oktober 2019 11 Oktober 2019 20 November 2019	91,8%	85%	92%	92%	
Finansiële Komitee	30 Mei 2019 5 November 2019	55%	80%	64%	83%	
Transformasie-oorsigkomitee	18 Februarie 2019 15 Mei 2019 21 Augustus 2019 04 September 2019 23 Oktober 2019	91,7%	67%	73%	73%	
Studentetoesigkomitee	22 Oktober 2019 08 November 2019	86,7%	64%	70%	85%	
Komitee vir Mense en Kultuur en Indiensnemingsgelykheid	21 Mei 2019 15 Oktober 2019	83,3%	67%	92%	100%	
Tenderkomitee	6 Mei 2019 04 Junie 2019 05 Augustus 2019 05 September 2019 08 November 2019	62,5%	71%	64%	75%	
Eretoekenningskomitee	23 April 2019	60%	100%	100%	83%	Komitee het in 2019 slegs één maal vergader
Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee	19 Februarie 2019 5 Junie 2019 06 Augustus 2019 08 Oktober 2019	81,3%	75%	91%	88%	
Vergoedingskomitee	06 Junie 2019 08 Augustus 2019 20 November 2019	81,8%	88%	89%	100%	
Batekomitee	09 Mei 2019 17 Oktober 2019	100%	83%	88%	88%	

Komitee	Lys van vergaderings	% bywoning 2016	% bywoning 2017	% bywoning 2018	% bywoning 2019	Self-evaluering onderneem
Beleggingskomitee	0 April 2019 10 Mei 2019 14 Junie 2019 16 Augustus 2019 11 Oktober 2019	80%	67%	68%	85%	
Komitee vir Korporatiewe Bestuur van IT	29 Mei 2019 16 Oktober 2019	Nvt	83%	62%	64%	
Sosiale en Etiekkomitee	21 Mei 2019 29 Oktober 2019	Nvt	Nvt	Nvt	71%	

Bylae 3:

Samestelling van komitees (soos in Oktober/November 2019)

Finansiële Komitee

Naam	Ampsbenaming
Voorsitter	
Mnr C Mabe	Eksterne lid van die Raad
Vaste lede	
Mnr I Klynsmith	Eksterne lid van die Raad
Dr BM Tyobeka	Eksterne lid van die Raad en Raadsvoorsitter
Me T Semane	Eksterne lid van die Raad
Mnr OE Mongale	Eksterne lid van die Raad
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Aanwesig	
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

Vaste lede	
Mnr JDS de Bruyn	Eksterne lid van die Raad
Mnr A Sorgdrager	Eksterne lid van die Raad
Mnr MJS Thabethe	Eksterne lid van die Raad
Dr K van der Walt CA(SA)	Onafhanklike ouditspesialis
Prof M Verhoef (ex officio)	Registrateur
Aanwesig	
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite
Me M van der Merwe	Direkteur: Interne Oudit
Mnr A Dale, me F Bootha, me S Bootha	Eksterne Ouditeurs: PwC
Mnr PB van Zyl	Verteenwoordiger: Ouditeur-generaal

Oudit-, Risiko- en Nakomingskomitee

Naam	Ampsbenaming
Voorsitter	
Mnr A Redelinghuis CA(SA)	Eksterne lid van die Raad

Vergoedingskomitee

Naam	Ampsbenaming
Voorsitter	
Mnr C Mabe	Eksterne lid en voorsitter van die Finansiële Komitee

Vaste lede	
Dr MB Tyobeka	Eksterne lid en Raadsvoorsitter
Ds D Dinkebogile	Eksterne lid en voorsitter van M&KIG
Mnr A Redelinghuis	Eksterne lid en voorsitter van ORNK
Mnr A Sorgdrager	Eksterne lid van die Raad
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Aanwesig	
Dr M Singh	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

Tenderkomitee

Naam	Ampsbenaming
Voorsitter	
Mnr OE Mongale	Eksterne lid van die Raad
Vaste lede	
Mnr S de Bruyn	Eksterne lid van die Raad
Mnr BCO Maanyapelo	Eksterne kundige
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Aanwesig	
Me E de Beer	Uitvoerende Direkteur: Finansies en Fasiliteite

Komitee vir Korporatiewe Bestuur van Inligtingstegnologie

Naam	Ampsbenaming
Voorsitter	
Mnr MJS Thabethe	Eksterne Raadslid
Vaste lede	
Mnr W Human	Eksterne Raadslid
Me T Semane	Eksterne Raadslid
Prof HJ van der Merwe	Interne Raadslid
Mnr XV Hadebe	Onafhanklike eksterne IT-kundige
Me E Stander	Onafhanklike eksterne inligtingskundige
Prof ND Kgwadi	Visekanselier
Prof M Verhoef	Registrateur (ex officio-sekretaris)
Aanwesig	
Prof R Phaswana-Mafuya	Adjunk-visekanselier: Navorsing en Innovasie
Mnr CE Pretorius	Hoofdirekteur: Inligtingstegnologie

Dankbetuigings

TAAKSPAN: GEÏNTEGREERDE VERSLAG

Prof Marlene Verhoef, Prof Linda du Plessis, Robert Kettles, Amanda van der Merwe, Nelia Engelbrecht, Jan-Hendrik Viljoen

FOTOGRAFIE

Maclez Studio en NWU-kollegas

ONTWERP EN UITLEG

Alexander Marnewick vir AFRICAN SUN MeDIA
www.africansunmedia.co.za
info@africansunmedia.co.za

DRUKWERK

AFRICAN SUN MeDIA
www.africansunmedia.co.za
info@africansunmedia.co.za

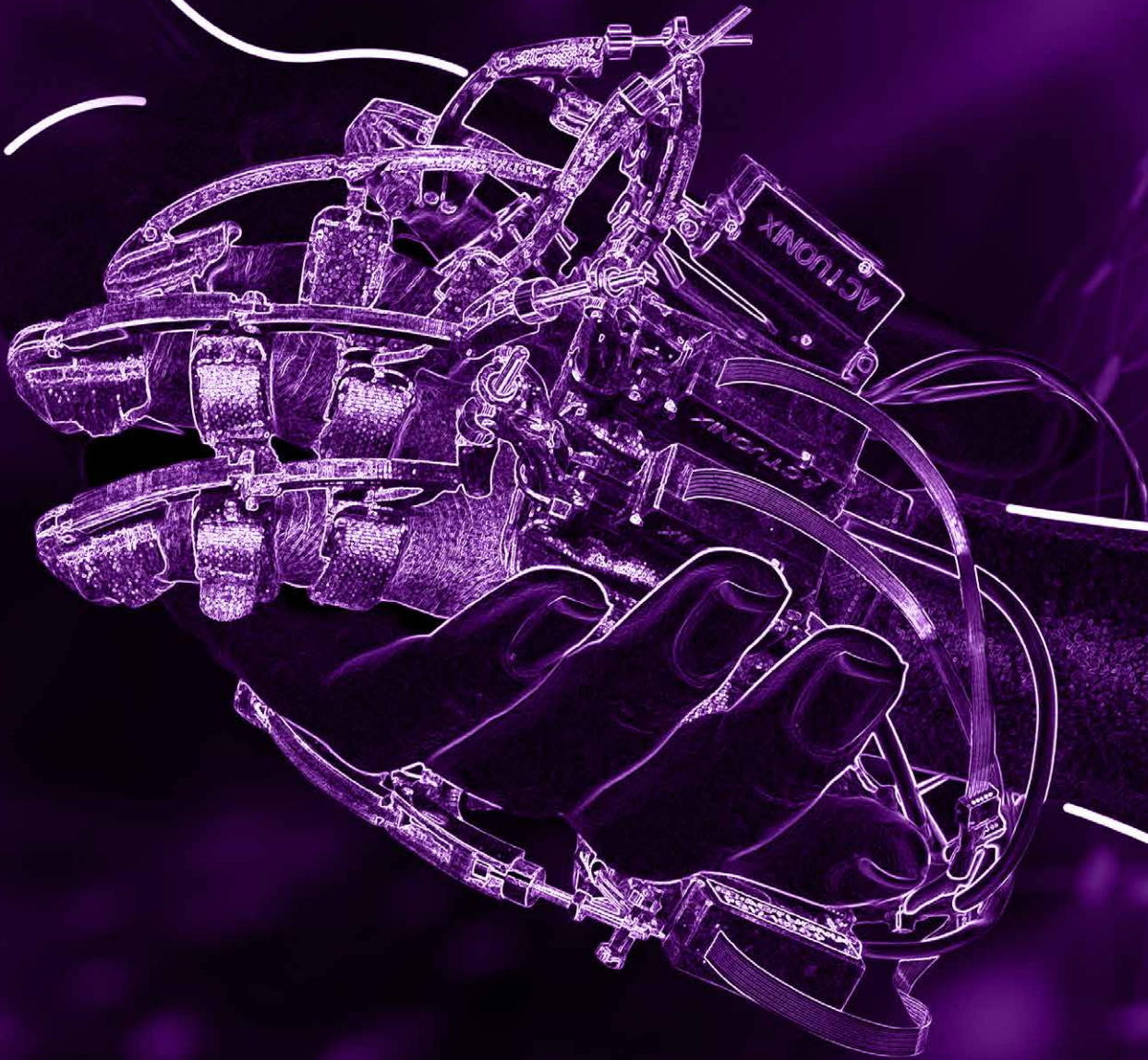
NAVRAE EN KONTAKBESONDERHEDE:

Prof Marlene Verhoef, Registrateur, +27 (18) 299 2612, marlene.verhoef@nwu.ac.za en Louis Jacobs, Direkteur:
Korporatiewe Kommunikasie, +27 (18) 299 4918, louis.jacobs@nwu.ac.za

Die 2018- geïntegreerde verslag is saamgestel deur Korporatiewe en Inligtingsbestuursdienste en gepubliseer deur Korporatiewe Verhoudinge en Bemaking.

Die geïntegreerde verslag is beskikbaar op die NWU se webwerf by <http://www.nwu.ac.za/af/content/nwu-jaarverslag>

Dit begin alles hier®



 NWU®