



UNIVERSITEIT  
iYUNIVESITHI  
STELLENBOSCH  
UNIVERSITY

100

1918 · 2018

# **Raadsverslag van die Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel**

**Prof Nico Koopman**

Junie 2019

## Inhoud

<b>Inleiding .....</b>	<b>1</b>
<b>Kernstrategie 1: 'n Floerende Universiteit Stellenbosch .....</b>	<b>2</b>
<b>Kernstrategie 2: 'n Transformerende studente-ervaring .....</b>	<b>5</b>
<b>Kernstrategie 3: Doelgerigte vennootskappe en inklusiewe netwerke .....</b>	<b>8</b>
<b>Kernstrategie 4: Genetwerkte en samewerkende onderrig en leer .....</b>	<b>9</b>
<b>Kernstrategie 5: Navorsing vir impak .....</b>	<b>9</b>
<b>Kernstrategie 6: Voorkeurwerkgewer .....</b>	<b>9</b>
<b>Konklusie.....</b>	<b>11</b>

Geagte Voorsitter en Lede van die Raad,

Dit is 'n voorreg om aan die Raad te rapporteer oor die werk van die Verantwoordelikhedsentrum vir Sosiale Impak, Transformasie en Personeel sedert Mei 2018.

## Inleiding

Die Verantwoordelikhedsentrum (VS) vir Sosiale Impak, Transformasie en Personeel (SITP) bestaan uit die volgende afdelings:

1. Die Afdeling Sosiale Impak (ASI)
2. Die Transformasiekantoor
3. Die Universiteitsmuseum
4. Woordfees, WOW (Woorde Open Wêreld) en die Universiteitskoor
5. Menslike Hulpbronne
6. Kampusgesondheidsdienste

Die waarde proposisie van die VS is die volgende:

Die Verantwoordelikhedsentrum vir SITP maak 'n kenmerkende bydrae tot die US se sentrale institusionele strewe om 'n transformerende impak op die samelewing te hê met behulp van sy menslike hulpbronne van personeel, studente, alumni, belanghebbendes, rolspelers en institusionele vennootskappe. Hierdie hulpbronne verseker dat akademiese programme van leer en onderrig, navorsing en innovasie uitstekend is en 'n transformerende impak in plaaslike en globale kontekste het. As sodanig maak dit 'n kenmerkende en noodsaaklike bydrae tot die kernaktiwiteite van die Universiteit.

Die SITP voeg waarde tot die US se program van aksie toe deur die akademiese projek te ondersteun; professionele, toeganklike, relevante en kundige dienste te lewer; en 'n pasgemaakte benadering tot dienslewering aan te neem om by die unieke omstandighede van die VS se vennote aan te pas. Hierdie doel word behaal deur middel van die onderskeie interafhanklike afdelings van Menslike Hulpbronne (MH), die Transformasiekantoor (TK), die Afdeling Sosiale Impak (ASI), Kampusgesondheidsdienste (KGD), die Universiteitsmuseum, sowel as die US Woordfees (insluitend die Woorde Open Wêreld-program en die Universiteitskoor).

Hierdie verslag se struktuur volg die ses kern strategiese temas van die Strategiese Raamwerk 2019 - 2024 van die Universiteit Stellenbosch, soos volg:

1. 'n Florerende Universiteit Stellenbosch;
2. 'n Transformerende studente-ervaring;
3. Doelgerigte vennootskappe en inklusiewe netwerke;
4. Genetwerkte en samewerkende onderrig en leer;
5. Navorsing vir impak; en
6. Voorkeurwerkgewer.

Hierdie verslag herhaal nie die besonderhede en aktiwiteite wat deel uitmaak van die kwartaallike verslae van die Rektor nie. Dit fokus spesifiek op die bydrae van die Verantwoordelikhedsentrum tot die materialisering van die Universiteit se ses kernstrategiese temas.

## Kernstrategie 1: 'n Florerende Universiteit Stellenbosch

Om 'n florerende universiteit te wees, behels dat die US 'n ruimte van sosiale, fisiese, ekonomiese en ekologiese welsyn is.

1. Die VS van SITP het 'n belangrike bydrae tot die **sosiale welsyn** van die Universiteit se **mense** gelewer

1.1 Die AMH en KGD, in samewerking met ander vennote op die kampus, het die reis na 'n strategie vir die gesondheid en welsyn van personeel (en studente) versnel. 'n Institusionele kollokwium vir personeelgesondheid en welsyn het op 28 Februarie 2019 plaasgevind en sluit gewaardeerde insette van US kollegas, die nasionale hoër onderwyssektor, die Universiteit van Kaapstad en die korporatiewe sektor in. 'n Uitgebreide verslag met aanbevelings is saamgestel en word tans bespreek terwyl die aanbevelings oorweeg word. Dit sal lei tot die totstandkoming van 'n institusionele komitee vir personeelgesondheid en welsyn. Hierdie komitee se eerste taak sal wees om 'n personeelgesondheid- en welsynstrategie daar te stel deur van die moontlikheid te ondersoek om personeel- en studentegesondheid en -welsyn in ooreenstemming te bring. Hulle sal ook die mees effektiewe strukture vir personeel- en studentegesondheid en -welsyn ondersoek waarin die KGD, AMH, Studentevoorigtingdienste en deskundiges op die gebied van personeel- en studentegesondheid en -welsyn 'n sterker rol sal speel. Die strategie sal ook praktiese teoretiese raamwerke daarstel om omvattende personeel- en studentegesondheid en -welsyn te verstaan en te bevorder. Die doel is om personeel- en studentegesondheid en -welsyn as sistemies of ingebed te vestig. "Ingebed" impliseer dat alle universiteitsomgewings die verantwoordelikheid neem vir die mandaat van personeelgesondheid en -welsyn en dat spesifieke verpligte strukture en -funksionarisse alle omgewings rig, inlig en bemagtig om die verpligtinge optimaal na te kom.

1.2 Die ontwikkeling van verbeterde dagsorgreëlins vir US personeel was 'n prioriteit tydens die verslagtydperk. 'n Werkswinkel oor hierdie tema en met verskeie rolspelers, insluitende verteenwoordigers van die Vroueforum, het in Desember 2018 plaasgevind. In 'n opvolgvergadering in Februarie is 'n gedetailleerde verslag saamgestel en aan die Rektoraat voorgelê waarin verskeie modelle vir die voorsiening van dagsorgfasiliteite uiteengesit is. Na advies van die Rektoraat se Finansieskomitee is die volgende besluite geneem:

a) Reëlins op Stellenboschkampus – Babin Model

Die universiteit het die Babin-model gekies om op die Stellenbosch-kampus te werk. 'n Behoeftes-analise vir die opgradering van fasiliteite sal bepaal of 'n belegging uit die strategiese fonds of ander kapitale bronne oorweeg moet word, sonder enige verwagting vir die terugbetaling van die belegging.

b) Tygerbergkampus

- Daar is geen dagsorgfasiliteit op Tygerbergkampus nie, en 'n behoeftebepaling om so 'n fasiliteit te vestig, is onderneem. Die US sal 'n belegging van die strategiese fonds of ander kapitaalhelpbronne oorweeg, sonder enige verwagting vir die terugbetaling van die belegging.
- Tendersaars kan gevra word om aan te dui hoe hulle die uiteenlopende behoeftes van die verskillende inkomstegroepe deur hul dienste sal aanspreek.

c) Direkte subsidiemodel

Die direkte subsidiemodel is nie goedgekeur nie omdat die US 'n volle koste-vir-maatskappy vergoedingsmodel gebruik.

1.3 **Spesifieke inisiatiewe van KGD en AMH** het personeel- en studentegesondheid en -welsyn bevorder. KGD en AMH het elke geleentheid gebruik om die onderliggende geestesgesondheidskwessies onder studente en personeel vroeg op te spoor. 'n MIV-veldtog wat deur die Gelykheidseenheid aangebied is, het self-gedadministreerde vraelyste (GAD 7 vir angs/PHQ-9 vir depressie/oudit vir alkoholmisbruik), met 'n responskoers van 42%, versprei. Die resultate het getoon dat 50% van deelnemers verdere hulp nodig het, en die kampusgesondheidsdiensspan (KGD) het hierdie deelnemers opgevolg.

'n Nuwe **bestuurder vir personeelwelsyn**, me Shibu Mamabolo, is in die Kantoor vir Personeelwelsyn aangestel. Die kantoor lewer verbeterde dienste aan personeel, soos deurlopende emosionele en raadgevende ondersteuning deur die nuwe werknemberystandsprogram (WBP), organisatoriese ontwikkeling en personeelopheffing. Die kantoor het werkswinkels geïnisieer om bewustheid vir WBP en personeelwelsyn te verhoog, gevolg deur werkswinkels oor toesighoudende opleiding, interpersoonlike vaardighede en konflikbestuur in die werkplek.

Die eerste **personeelkultuur- en klimaatopname**, wat in 2017 uitgevoer is, het fokusprioriteite geïdentifiseer, insluitende die spesifieke behoeftes van vroue, jonger personelede en personeel van Swart-, Kleurling-, Indiër- en Asiër- (SKIA) gemeenskappe. In samewerking met die Afdeling Inligtingsbestuur, het Menslike Hulpbronne (MH) reeds in 2019 'n vraelys vir die tweede personeelkultuur- en klimaatopname opgestel en getoets.

Met die klem op personeel- en studentegesondheid het Kampusgesondheidsdienste (KGD), in samewerking met Maties Sport en die Maties Gimnasium, personeel- en studentegesondheid bevorder met 'n weeklange veldtog wat op 'n gesonde dieet, oefening en inenting fokus. Dit is gevolg deur 'n bewusmakingsveldtog van tuberkulose en MIV/Vigs op die Stellenbosch- en Tygerberg-kampusse wat gelei het tot 300 personelede en studente wat vir die eerste keer getoets is. Deur middel van ooreenkomste met die Wes-Kaapse Departement van Gesondheid, kan KGD nou gratis 'n MIV-voor-blootstellingprogram aan personeel en studente bied. Daarbenewens het 550 Tygerberg-studente opleiding aangaande die gevare van tuberkulose in hul kliniese omgewing ontvang en het hulle beskermende maskers ontvang.

Vir die vroeë opsporing van gesondheidsrisiko's het KGD se bedryfsgesondheidsplan deurlopende evaluasies en mediese ondersoeke vir gesondheidsrisikos uitgevoer, wat gelei het tot die implementering van ergonomie- en 'n geraashigiëneprogramme by spesifieke eenhede.

In 'n volgehoue veldtog om personeel en studente met geestesgesondheid te ondersteun, en veral om selfmoord te voorkom, het KGD kragte saamgespan met die Sentrum vir Studentevoorigting en -Ontwikkeling en Departement Drama-studente. 'n Self-identifiseringsprogram vir personeel en studente het tot die identifisering van subtiele onderliggende geestesgesondheidsrisikofaktore en -siekte bygedra. Indien etiese en institusionele goedkeuring verkry word, sal 'n nuwe databasis om die gesondheid en welsyn van personeel en studente oor tyd te bestudeer 'n waardevolle instrument wees om die gesondheid en welsyn van personeel en studente te verbeter.

Die "pedometer-uitdaging" wat in April vanjaar bekend gestel is, is 'n spanstap-uitdaging waarin die personeel van die Vrystaatse Universiteit die personeel van die Universiteit Stellenbosch uitgedaag het. Die uitdaging monitor wie die meeste treë binne 12 weke neem met die doel om die fisiese aktiwiteitsvlakke van personeel te verhoog en spanbou te bevorder.

KGD fisioterapeute het Maties hoëprestasie-atlete, wat aan die Varsity Sport (atletiek en hokkie) en USSA atletiektoernooie deelneem het, ondersteun. Dr Craig Thompson, Tanya Green en Emma Carstens het tydens die suksesvolle Varsitybeker-veldtog mediese en fisioterapie-ondersteuning aan die Maties eerstespan en Young Guns gebied.

1.4 Die **Woordfees** en **WOW** het leer en onderrig, navorsing en innovasie, en transformatiewe sosiale impak bevorder – spesifiek die welsyn van personeel, studente, alumni en 'n aantal vennote en

bondgenote. Die 20ste US Woordfees met die tema *Jonk (Young)* het vanaf 1–10 Maart 2019 in Stellenbosch plaasgevind.

Ongeveer 3,500 kunstenaars het 483 verskillende produksies in 64 plekke aangebied. Dit sluit 90 boekgesprekke, 80 diskoerse oor aktuele sake, 22 fees-eerstes op die teaterprogram, 52 kontemporêre musiekkonserte, 28 klassieke musiekoptredes, 12 skerpskertservertonings en 'n filmfees met 10 rolprente, 10 dokumentêre en 20 gratis kortfilms in, wat meer as 1,000 opvoerings was. Meer as 600 deelydse werkers vanuit Stellenbosch is tydens die fees in diens geneem.

Van die eerstes by die 2019-fees sluit in:

- die skep van 'n Woordfees App as eenstop-inligting- en beplanningsplatform. In 2020 sal feesbesoekers ook kaartjies via die App kan koop.
- 'n Randfees wat op 'n klein skaal aangebied is, met groot potensiaal vir groei
- die vestiging van *Club Loyale*, 'n Woordfees-lojaliteitsklub met voordele vir feesfanatikusse.
- die insluiting van ballet as 'n uitvoerende kunsdissipline
- die wêreldpremière van *Samson* deur internasionaal-bekroonde dramaturg, Brett Bailey.

Die finale versoening van kaartjieverkope is nog aan die gang. Die volgende kan wel gerapporteer word gebaseer op die statistiese analise tot dusver: Die totale aantal kaartjies verkoop het met 10% toegeneem en die finansiële toename in Randwaarde was meer as 17%. Die verskil tussen die twee syfers is te danke aan die prysvariasie van kaartjies. Beter sitplekke is teen 'n premie verkoop en die insluiting van die internasionale rockster, Albert Hammond, het twee uitverkoop-vertonings by Spier tot gevolg gehad met kaartjiepryse wat tussen R450 en R700 gewissel het. Daar is meer as 92 000 kaartjies verkoop.

'n Volhoubaarheidsplan sal vir die Woordfees gefinaliseer word sodra die versoening vir Woordfees 2019 voltooi is. Daar word beplan om binne die volgende drie maande 'n organisasie sonder winsoogmerk te registreer om met fondsinsameling te help. Die huidige verslaggewingstruktuur van die fees sal nie deur die stigting van hierdie organisasie geraak word nie.

Die Toyota US Woordfees vind weer vanaf 6 tot 15 Maart 2020 plaas. Toyota het ingestem tot 'n mede-naamborgskap van drie jaar. Nie alleen sal die Toyota-belegging broodnodige finansiële verligting bring nie, dit dien ook as 'n mosie van vertrouwe vir ander borge om die fees en die kunste in die algemeen te ondersteun.

1.5 Die **WOW-projek** het skrywers en outeurs in Januarie en Februarie vanjaar na 145 hoofsaaklik kwintiel 1-3-skole in die Wes-, Oos- en Noord-Kaap geneem. Sodoende het die projek kontak met 17,231 leerders en 298 opvoeders gehad. Skrywers het 'n aanbieding aan matrikulante gemaak, inligting oor studiegeleenthede meegedeel en akademiese ondersteuningsmateriaal versprei. Teen einde Junie sal hierdie projek minstens 50 skole bereik het met gefokusde werwingsinisiatiewe. Sanlam, die naamborg van die Sanlam WOW Spelkompetisie, het hul borgskap vir die volgende drie jaar hernu. Die spelkompetisie, wat voorheen slegs op Afrikaanse leerders in Graad 1-10 gefokus het, het sedert 2016 'n veeltalige kompetisie geword. Elke jaar teiken die kompetisie 'n toenemende aantal grade in Engels en isiXhosa. Dit bereik nou meer as 1,000 skole in al nege provinsies in Suid-Afrika. 'n memorandum van verstandhouding met die Wes-Kaapse Onderwysdepartement (WKOD) sal 'n groter en meer aktiewe samewerking tussen WOW en die WKOD tot gevolg hê, veral om skole te help wat nog nie deelneem nie, terwyl 'n volledige veeltalige kompetisie van graad 1-10 uitgerol word. Die hoop is dat formele vennootskappe mettertyd met alle ander provinsiale departemente sal ontwikkel.

1.6 Die VS vir SITP ondersteun ook die soeke na **ekonomiese en ekologiese welsyn as deel van 'n florerende US**. Alle afdelings het toegangsmoontlikhede na eksterne befondsing ondersoek, onder meer die Woordfees en WOW. Die Afdeling Sosiale Impak soek ook vennootskappe wat finansiële volhoubaarheid versterk. ASI werk nou saam met INNOVUS en die US Afdeling Finansies om die kapasiteit vir entrepreneurskap in verskeie instansies van die burgerlike samelewing en sogenaamde Swartbesigheidsinisiatiewe te versterk.

1.7 Naas personeel- en studentewelsyn, streef die VS na groter **beweglikheid** van alle universiteitsbeleide, -prosesse en -praktyke. Die eenparige aanvaarding van die nuwe prosedures vir die aanstelling en heraanstelling van senior PASS-werknemers is 'n hoogtepunt van die vordering wat met beweglikheid te make het. Die komende omvattende, eksterne oorsig van AMH sal onder meer aanbevelings maak oor makliker MH prosesse, prosedures en praktyke.

Regulasies rakende die desentralisasie van akademiese aanstellings en bevorderings aan die onderskeie fakulteite is ten volle geïmplementeer en toepaslike implementeringsmaatreëls is ontwikkel. Die rol van die Aanstellingskomitee van die Senaat (AKS) is weer gedefinieer - minder vergaderings vind nou plaas en die fokus is op strategiese en nie net operasionele aangeleenthede nie, byvoorbeeld:

- die ontwikkeling van tipiese profiele vir Stellenbosch akademici;
- die ontwikkeling van institusionele en kontekstuele kriteria vir aanstelling en bevordering tot verskillende posvlakke wat institusionele verwagtings, kontekstuele verwagtinge en realiteite in verskillende omgewings weerspieël;
- die bevordering van talentwerwing, talentontwikkeling en talentbehoud; en
- die versnelling van diversifisering van die personeelkorps van die Universiteit;

Die Transformasieportefeulje het ook begin met 'n reis om die behendigheid en effektiwiteit van transformasiestrukture te bevorder. In Desember het dr. Andre Keet 'n werkwinkel met alle US-omgewings gefasiliteer om die rol van die Transformasiekantoor te bespreek. In Februarie vanjaar het 'n eendag-strategiese sessie van die Institusionele Transformasiekomitee (ITK) die rol van die ITK bespreek waar nuwe opdragte vir die ITK opgestel is. 'n Spesiale vergadering van die Rektooraat en verteenwoordigers van die ITK, wat op 7 Mei gehou is, het ook sake bespreek wat ingesluit kan word in die hersiene opdrag, onder meer die betrokkenheid van ITK in verskeie belangrike sake wat die transformasie-opdrag en doelwitte van die Universiteit beïnvloed. 'n Meer prominente rol vir die **US-Transformasieplan in alle universiteitsaangeleenthede** vorm deel van hierdie bespreking.

## Kernstrategie 2: 'n Transformerende studente-ervaring

2.1 Die Transformasiekantoor en Universiteitsmuseum speel kernrolle in die bevordering van 'n transformerende studente-ervaring. Dit word gedoen in samewerking met verskeie universiteitsomgewings, veral die Afdeling Studentesake en verskeie fakulteite.

2.2 'n Studente Institusionele Transformasiekomitee (SITK) is gestig en funksioneer as 'n subkomitee van die ITK. Studente word ook in die ITK verteenwoordig.

Verteenwoordigers van die transformasieportefeulje dien in en werk saam met verskeie strukture in die **VS vir Leer en Onderrig** aangaande kurrikulêre en ko-kurrikulêre aktiwiteite.

Die Transformasiekantoor het, in samewerking met die Sentrum vir Studentegemeenskappe (Studentesake), die jaarlikse *Siyakhula* (Ons groei) transformasievaardighede werkwinkels vir eerstejaarstudente tydens verwelkoming in Januarie 2019 gekoördineer. Alle studente-omgewings kon uit drie hoofonderwerpe (sosio-kulturele bewustheid, leierskap en intergroeppvaardighede, en

sosiale innovasie en ontwerp ingesteldheid) kies vir nege twee-uur werksinkels. Elke omgewing kon aan drie werksinkels deelneem.

Die bedoeling van die werksinkels is:

- om platforms en metodologieë vir transformasieverwante gesprekke te skep
- om nuwelinge as vennote te betrek en gemeenskappe aan te moedig om saam te werk
- aaneenlopende gesprekke ná die verwelkomingsperiode aan te moedig

Alle terugvoer sal tydens die beplanning vir 2020 ontleed en oorweeg word.

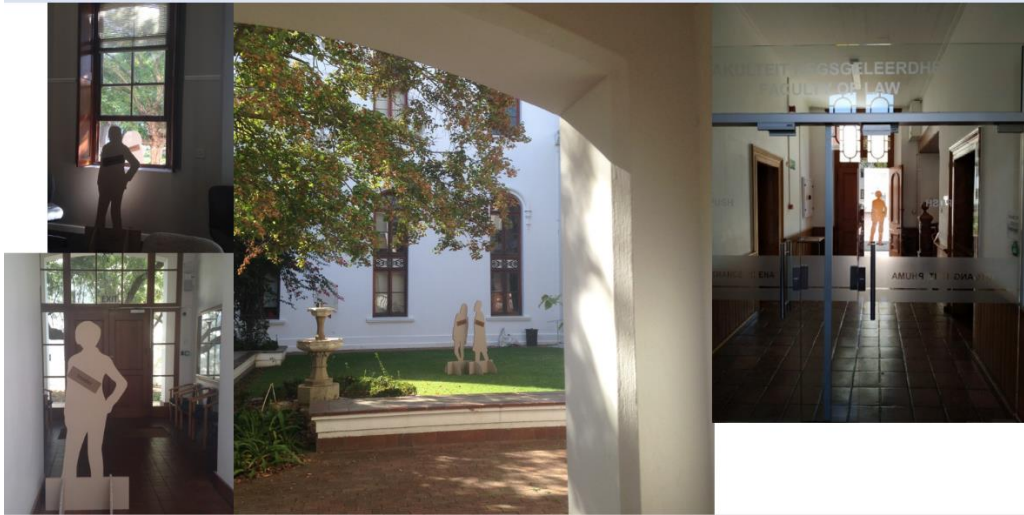
*Siyakhula*-werksinkels word gereeld deur die loop van die jaar aan verskillende personeel- en studenteliggende op die kampus aangebied.

Die Transformasiekantoor het 'n sentrale rol gespeel in die bevordering van die visuele regstellingsproses by die US, naamlik

- Die nuwe kunswerk op die Rooiplein wat 11 vroue uitbeeld
- Die bankies wat studente, personeel en lede van die gemeenskap in 15 tale verwelkom
- Die Vlakte-kaart op die voordeure van die FLSW
- Die eeufees boodskap op die biblioteekmure
- Die kontekstualiseringsborde by die Adam Small-teater, Huis Pieter Okkers, die Rooiplein- en Teologiefakulteit
- Die visuele regstellingskonsepbeleid sal nou 'n formele goedkeuringsproses volg
- Visuele regstellingswerksinkels het in die volgende fakulteite plaasgevind:
  - Regte
  - Teologie
  - Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe







2.3 Die **US Museum** bied ook programme aan wat transformerende studente-ervarings fasiliteer.

Die US Museum se reputasie is een van 'n veilige ruimte vir transformatiewe dialoog en inklusiewe burgerskap. Gedurende die Universiteit se Eeufeesjaar het die museum die fokuspunt geword vir dialoog, aanbiedings, vergaderings en twee uitsonderlike kunsuitstallings. Die *100 artefakte*-uitstalling het die verhaal van die US oor die afgelope 100 jaar uitgebeeld. Die veranderinge in die samelewing en innoverende ontdekkings het 'n opwindende blik op die verlede van die Universiteit gebied. *Vorentoe? Vorentoe! Vorentoe...* het die toekomsmoontlikhede vir hoër onderrig deur kuns- en weerspieëlende werke uitgebeeld, en het die besoeker op 'n reis na die tweede eeu van die US se bestaan geneem.

Die US-museum het nie net die Universiteit met sy omliggende gemeenskappe verbind nie, maar was ook 'n belangrike skakel tussen die US en internasionale vennote. Na aanleiding van die museumdirekteur, mnr. Mjijima se aanstelling as navorsingsgenoot by die Michigan State University Museum, het die Mellon-stigting befondsing aan die US-museum toegeken om sy werk op die vasteland en verder uit te brei, met die Michigan State University Museum as vennoot. Dit is 'n voorbeeld van die geleidelike internasionalisering van die Universiteit se sosiale impak.

### Kernstrategie 3: Doelgerigte vennootskappe en inklusiewe netwerke

Die VS onderhou die Universiteit se huidige verhoudingskapitaal en brei dit verder uit. In hierdie verband kom ons ons institusionele memoranda van verstandhouding met ses munisipaliteite en distriksmunisipaliteite na, en bou ons aan ons verhouding met die Kaapse Hoër-Onderwyskonsortium deur twee van sy vaste komitees. Terselfdertyd sal ons ons groeiende verhouding met die Breedevallei Munisipaliteit binnekort versterk deur 'n formele memorandum van verstandhouding, wat deur die ASI bemiddel word.

Ter viering van die sosiale impakwerk wat deur US vakkundiges, navorsers en studente gedoen word, het die Sosiale Impaksimposium gegroei tot 'n anker simposium en wat deur soortgelyke inisiatiewe in van die fakulteite versterk word. Hierdie simposia versterk netwerke en samewerking tussen interne vennote, en met eksterne vennote.

'n Ooreenkoms tussen die US en Michigan State University is aangegaan om internasionale samewerking in onderwys, navorsing en sosiale impak te bevorder. In hierdie ooreenkoms het beide partye ingestem om die volgende aktiwiteite aan te moedig, veral om internasionale akademiese samewerking te bevorder:

- (a) Ontwikkeling van samewerkende uitstallings en versamelings;
- (b) Uitruil van professionele personeel, studente en navorsingsbeamptes;
- (c) Gesamentlike sosiale impakprojekte tussen die twee instellings;
- (d) Professionele ontwikkeling en tegniese uitruiling; en
- (e) Skryf van befondsingsvoorstelle en fondsinsameling vir gesamentlike projekte

In Desember 2018 het die VS 'n baie suksesvolle internasionale byeenkoms saam met die VS vir Internasionalisering aangebied. Vennootskappe en samewerking is met universiteite in Suid-Afrika en in die buiteland gevestig wat ook in *dorp-en-toga*-kontekste soos die Universiteit Stellenbosch funksioneer.

Een van die hoogtepunte in die bou van vennootskappe was die ondertekening van 'n nuwe ooreenkoms met die Departement van Verdediging (DVD). Die DVD het ook ander universiteite oorweeg, maar het besluit dat die US sy enigste universiteitsvennoot sal wees. Hierdie vennootskap versterk die transformatiewe sosiale impak van die Universiteit aangesien dit bydra tot omvattende uitbou van vrede en menslike veiligheid in Afrika.

## Kernstrategie 4: Genetwerkte en samewerkende onderrig en leer

Die VS het op verskeie maniere bygedra tot genetwerkte en samewerkende onderrig en leer. Personeel van die Afdeling Sosiale Impak (ASI) bevorder en versterk die **diensleermodule**-aanbod in fakulteite.

Personeel- en studente-oriënteringsessies is aangebied - die voormalige om nuwe personeel aan die sosiale impakondersteuningstrukture en kampvegters aan die universiteit bekend te stel, en laasgenoemde om die US se nuwelingstudente aan die universiteit se sosiale impakaktiwiteite en florerende studentevrywilligerkultuur bekend te stel.

Studentevrywilligers ontvang opleiding deur 'n goed-ondersteunde kursus aangebied deur Maties Gemeenskapsdiens, wat hulle toerus met die vaardighede om gemeenskapsgebaseerde projekte te bestuur. Die Ko-kurrikulêre kantoor (Studentesake) het hierdie kursus en sy aktiwiteite amptelik erken, wat beteken dat studente se akademiese rekord nou suksesvolle deelname aan die kursus sal weerspieël.

Die KGD het op 12 Mei 2019 mediese ondersteuning aan die Klappmuts-skolerugby se sewestoernooi gelewer. Die KGD het gratis mediese uitreikingsdienste verskaf om die rugbykompetisie wat deur Klappmuts Primêre Skool aangebied is, te ondersteun. Dokters en nagraadse studente in sport- en oefeninggeneeskunde van die Instituut vir Sport- en Oefeninggeneeskunde (ISOG), geregistreerde verpleegkundiges, noodhulpkundiges en fisioterapiestudente het deel gevorm van die mediese ondersteuningspan. Hierdie is 'n ware, plaaslike gemeenskapsprojek en een van die KGD se vrywilligersprojekte wat baie opgewondenheid, pret en spanbougees onder die ondersteuningspan veroorsaak. Dit bied ook waardevolle onderrig- en leergeleenthede vir studente op die gebied van sport- en oefeninggeneeskunde.

## Kernstrategie 5: Navorsing vir impak

Die VS vir SITP bevorder die strategiese strewende om navorsing vir impak te doen. Dit word op twee belangrike maniere bereik.

Eerstens verseker samewerking met die Afdeling Navorsingsontwikkeling dat daar maksimale belyning tussen die US se sentrale navorsingstemas en -fokusareas en die sentrale temas van die US se sosiale impak en fokusareas is, soos uiteengesit in die Strategiese Plan vir Sosiale Impak. Hierdie temas is *onderwys vir alma, werkgeleenthede en inklusiewe ekonomiese ontwikkeling, die omgewing en volhoubaarheid, kossekerheid en gesondheid, hulpbronne en infrastruktuur, veiligheid, sekerheid en goeie bestuur, asook sosiale en gender-geregtigheid*.

**Die kennisplatform vir sosiale impak**, die sosiale inisiatief databank, het reeds meer as 130 inisiatiewe geregistreer. Die platform koördineer sosiale impakinisiatiewe, verhoed duplisering, verbeter samewerking tussen interne vennote en met eksterne vennote, en kommunikeer die plan se kerntemas (Besoek <http://www.sun.ac.za/si/af-za/Pages/default.aspx> vir meer inligting).

## Kernstrategie 6: Voorkeurwerkgewer

6.1 Die VS vir SITP, en spesifiek die Afdeling Menslike Hulpbronne, lei die proses om die doelwit om die voorkeurwerkgewer te wees, te bereik. 'n Spesifieke doelwit is die bevordering van personeelgesondheid en welsyn, wat in punt 1 van hierdie verslag bespreek is. Ander doelwitte is die werwing, ontwikkeling en behoud van 'n gediversifiseerde, bekwame personeelkorps wat onontbeerlik is vir die bereiking van die strategiese doelwitte van die US.

Die volgende senior aanstellings is in die verslagtydperk gemaak. Prof Anthony Leysens het prof Johan

Hatting as Dekaan van Lettere en Sosiale Wetenskappe opgevolg en prof Ingrid Woolard is as Dekaan van Ekonomiese en Bestuurswetenskappe aangestel na aanleiding van die aanstelling van prof Stan du Plessis as bedryfshoof. Die aanstelling van mnr. Victor Mothobi as Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne is ook bevestig. Daarbenewens is drie personeellede bevorder tot senior posisies – mnr. Eben Mouton tot Senior Direkteur: Ondernemingsbestuur aan die Fakulteit Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe; Mnr Hein Swanepoel tot Senior Direkteur: SunCom; en me Anita Nel tot Hoofdirekteur: Innovasie en Besigheidsontwikkeling.

Die Universiteit Stellenbosch is tans besig om die Dekaan: Opvoedkunde vakature te vul. Die beoogde datum van diensaanvang is 1 Julie 2019. Prof DJ Malan is tans die dekaan. Dr B Schreiber verlaat die diens van die Universiteit op 31 Julie 2019. Die US is in die proses om 'n opvolger vir die Senior Direkteur: Studentesake-vakature te werf en daar is op 15 Mei 2019 onderhoude met die kortlys-kandidate gevoer.

6.2 Ten einde die strategiese tema om die voorkeurwerkgewer te wees, uit te voer, het die Diensbillikheidskantoor alle omgewings aangaande omgewingsdiensbillikheidsplanne betrek, insluitend die opstel van teikens wat aspirerend, kontekstueel en haalbaar is. Ongeveer 98% van omgewings het hul planne ingedien, en in die meeste gevalle is diensbillikheidsdoelwitte op spesifieke posvlakke gerig. Daar is steeds 'n behoefte om die vakatures, promosies en verwagte aftrede met die omgewingsplanne op elke posvlak te sinkroniseer. Verdere oorlegpleging is nodig om die geleentheid wat geïdentifiseer is (aftrede, promosies en vakatures) in ooreenstemming te bring, voordat die omgewingsplanne en teikens afgeteken word.

Die *Bestuurspraktyke vir Diensbillikheidskode* is 'n kritieke hulpmiddel om prosesse te versterk wat die diversifikasie **versperrings**, soos in die institusionele omgewingsdiensbillikheidsplan geïdentifiseer, uit die weg te ruim. Die nuwe konsepkode is aan die Rektoraat voorgelê en alle universiteitsomgewings is geraadpleeg. Betekenisvolle bydraes en kommentaar is van verskillende omgewings ontvang en sal oorweeg word in die finalisering van die konsepkode en die goedkeuring daarvan deur die Rektoraat.

Sedert Januarie 2019 is die Diensbillikheidskantoor versterk deur die aanstelling van 'n senior personeellid as 'n bestuurder vir diversiteitskapasiteitsontwikkeling en die herbekendstelling van die *Siyakhula* Diversiteitskapasiteitsontwikkelingsprogram binne menslike hulpbronne. *Siyakhula* beteken, "Ons groei". Die program het ten doel om personeel toe te rus om gelykheidstrategieë, insluiting en personeel welsyn te modelleer, te lei en te ondersteun. Hierdie kapasiteitsontwikkelingsprogram fokus op drie temas van bevoegdheid, naamlik sosio-kulturele bewustheid, intergroep betrokkenheid en sosiale innovasie en ontwerpdenke. Elke tema bestaan uit verskeie werkwinkels of gestruktureerde gesprekke wat ontwerp is om belangrike diensbillikheids-, diversiteits- en transformasie-uitdagings binne die Universiteit aan te spreek. Die inhoud en fasiliteringsmetodes in samewerking met die Gelykheidseenheid, die Transformasiekantoor en die Ongeskiktheidseenheid ontwikkel.

Diversifisering van personeel word bevorder deur onder meer die Nuwe Generasie Akademiciprogram (nGAP). Fase vyf van die nGAP is in Desember 2018 aangekondig en die US het vyf nuwe posisies in die volgende US departemente toegeken: Plant- en Dierkunde, Genetika, Bedryfsielkunde, Geneeskundige Mikrobiologie en Handelsreg toegeken. Werwingsprosesse sal onderneem word. Die US het nou 22 nGAP posisies.

'n Nuwe institusionele verbintenis is aangegaan om die Rektor se strategiese personeelfonds volhoubaar te maak. Hierdie fonds is een van die belangrikste bydraende faktore in die besliste vordering wat gemaak is in die diversifisering van veral die akademiese personeelkorps sowel as senior personeel in die professionele steundiensomgewings. Die Rektor se strategiese personeelfonds het in die tydperk 2014 tot 2018 beduidend bygedra tot die groei in Swart, Kleurling, Indiër en Asiër akademiese personeel vanaf 18 tot 25%.

## Konklusie

'n Besinning oor die afgelope jaar het duidelik aangedui dat konsekwente en besliste kwantitatiewe en kwalitatiewe vordering gemaak is met die hoofelemente van die mandaat van die Verantwoordelikhedsentrum vir Sosiale Impak, Transformasie en Personeel. Dit is ook duidelik wat die belangrikste uitdagings en prioriteite is.

Baie dankie aan die leierskap en personeel in die VS, sowel as alle kollegas en vennote van die VS binne en buite die instelling. Die ondersteuning en leiding van die Rektor, saam met lede van die Rekoraat, word hoog op prys gestel. Dit bly 'n voorreg en vreugde om 'n instelling te dien wat volgens sy Transformasieplan, verbind is om 'n samelewing met waardigheid, genesing, geregtigheid, vryheid en gelykheid vir almal op te bou deur navorsing en innovasie, leer en onderrig, transformerende sosiale impak, strategie, en internasionalisering.

In saamstappende verbondenheid,

**Nico Koopman**