

Vista incorporation an opportunity for higher education in the FS

The incorporation of the Vista Bloemfontein Campus with the UFS presents an immense opportunity that could usher in a new era in higher-education service to Free State communities, the Rector and Vice-Chancellor of the University of the Free State, Prof. Frederick Fourie, said in a statement.

The Vista campus will become part of the UFS on 2 January 2004. The incorporation is part of the government's plan to restructure higher education in South Africa. Prof. Fourie said through this incorporation the two institutions will be better able to meet the higher-education needs as well as developmental needs of the province and the central region of the country. He said that key stakeholders from the community will be consulted about the optimal utilisation of the Vista Bloemfontein facilities after incorporation.

This consultation process still has to be designed but the objective is to have a participatory process in which creative ideas for the campus can be generated to ensure its long-term growth and sustainability.

"Our dream is to create a new asset for the province that may, for example, provide learning and training services not currently provided by the two university campuses (e.g. upgrading courses for adults and working people, short courses, bridging courses, skills development courses). There are immense needs in this area. "This should ideally be done in partnership with other role-players in the region, for example the Provincial Government, the City of Mangaung and Technikon Free State," said Prof. Fourie.

"What should be avoided, is wasteful duplication of learning programmes on the Vista campus and the main campus of the UFS, Prof. Fourie said.

The incorporation of the Vista Bloemfontein campus into the UFS next year will be the second incorporation of a campus into the UFS. On 1 January 2003, the Qwaqwa campus of the University of the North was incorporated into the UFS.

According to the joint management team that is responsible for the local Vista incorporation, it was agreed that there would be no duplication of academic offerings presently offered by the UFS

main campus and at Vista Bloemfontein. New first-year students will be applying to the UFS and will register at the UFS main campus on 20 and 21 January 2004.

Continued on p2 ...



Die nuwe studentesentrum, Thakaneng Brug, het 'n nuwe tydvak op die kampus van die Universiteit van die Vrystaat ingelui. Studente het met die nuwe sentrum, die eerste groot ontwikkeling in 20 jaar, 'n spogtuiste op die Bult gekry. Hier is die Rektor, prof. Frederick Fourie, en die nuwe studenteraads-president, Quintin du Plessis, met die opening van die sentrum op 3 Oktober. Vir 'n fotobeeld van die dag, sien bl. 3.

Mooirivier Makelaars Bk

Spesialiseer in groepsversekering

Sekuriteit • Die beste pryse • Die beste diens

Kontak ons by (051) 447 6877, faks (051) 447 5758 of stuur e-pos aan mmbloem@mweb.co.za



Fakulteit het baie uitdagings, sê prof. Van Schalkwyk

“Indien ons nie ons aannames aanpas nie, ons idees hersien nie, en herinvesteer in die manier waarop ons werk nie, sal ons onself in diep moeilikheid bevind. Indien ons nie kies hoe ons fakulteit sal wees nie, hoe ons sal kompeteer nie, en hoe die dag van môre daar sal uitsien nie, sal dit self vorm aanneem. Of erger, iemand anders, of 'n eksterne bron sal dit laat vorm aanneem namens ons.”

Dit was die woorde van prof. Herman van Schalkwyk, nuwe dekaan van die Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe, met sy verwelkoming.

Hy sê sewe sleutelveranderlikes beïnvloed universiteite. Hierdie veranderlikes is die ekonomie, die sosiologiese omgewing, wetgewing, tegnologie, markvraag, die manier waarvolgens ons mededingers optree, en die prestasie van ons personeel. “Ek glo sterk dat die toekoms van die fakulteit bepaal sal word deur hoe dit geposisioneer word in verhoudings met sy mededingers. Dit beteken dat 'n tweeledige strategie gevolg moet word. Aan die een kant sal daar van die fakulteit verwag word om vinniger, meer deelnemend en meer

besigheidsgeïntereerd te wees, en aan die ander kant moet die belange en die akademiese kern van die fakulteit en die UV beskerm word.

“Ek glo dat die enigste manier om ons kansen vir oorlewing en sukses te verbeter, is om vooruit te dink. Tensy ons ons eie groei pro-aktief bestuur en ons posisioneer in die wêreld van môre, sal ons in onbruik verval. Ek glo dat ons as 'n fakulteit die bekwaamheid en ondervinding het om die veranderinge aan te pak wat ons in die gesig staar en dat ons 'n verskil kan maak. Deur samewerking en strategiese vennootskappe kan ons help om Afrika se baie uitdagings aan te spreek en om Suid-Afrika se mededingende voordeel te herwin,” het prof. Van Schalkwyk gesê.

Die kerntake van die leierskorps van die fakulteit is om die personeel te aktiveer, motiveer en te fokus op die skepping van 'n uitnemende, billike en innoverende fakulteit deur middel van visionêre leierskap, goeie strategiese bestuur en die skepping van 'n ondersteunende omgewing. Om dit te bereik moet aandag gegee word aan:

- Die rol van die fakulteit in die streek en

in Afrika in die algemeen

- Die bestuur van menslike hulpbronne
- Entrepreneuriese aktiwiteite en die organisasie daarvan
- Kwaliteitsversekering, en
- Transformasie en billikheid.



Prof. Herman van Schalkwyk, dekaan van die Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe

Continued from p1 Vista ...

As much as possible will be done to maximise access possibilities for students, especially those who might have applied to Vista Bloemfontein. Transport for new first-year students from the Vista campus to the UFS main campus and back will be available on the two days of registration.

Admission requirements for UFS programmes will be applicable, and students who do not meet these requirements will be directed to the UFS bridging programme to help them gain access to the university. All first time entering first years will pay UFS fees.

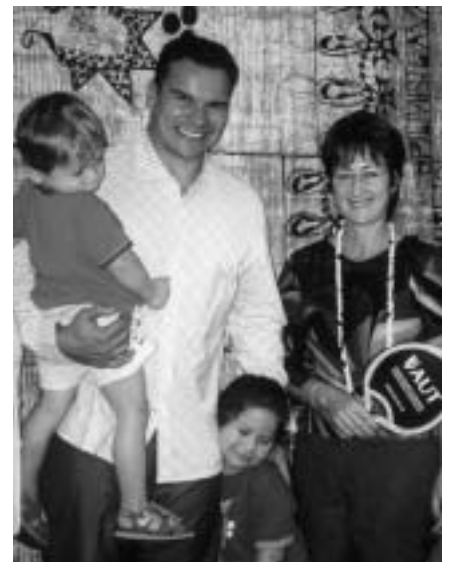
A special monitoring committee will assist academically deserving students who are in financial need to access various support mechanisms, including the National Student Financial Aid Scheme, loans and bursaries, etc. This mechanism has been used for many years on the main campus, and also with great success on the Qwaqwa campus this year. Current Vista students will in 2004 be regarded as pipeline students and will register at the Vista campus on 2 February 2004, continuing their studies as before and under Vista regulations. (see photograph on p. 4.)

Mabel praat oor vordering by die UV

Vroeër vanjaar het dr. Mabel Erasmus by die Auckland University of Technology 'n aanbieding gedoen oor *Towards a "scholarship of engagement" – linking universities with their communities for "service-learning" and community-based research.*

Sy het gesê die Suid-Afrikaanse regering se hoëronderwys-transformasie-agenda berus op breë deelname, groter verantwoordelikheid en groter klem op vennootskappe tussen die gemeenskap en openbare en private sektore. Gemeenskapsdiens is by die UV geïdentifiseer as strategiese prioriteit en kernfunksie, wat aktief by onderrig, leer en navorsing geïntegreer moet word.

Dr. Erasmus het in haar aanbieding aandag gegee aan die huidige Suid-Afrikaanse prosesse wat daarop gerig is om gemeenskapsdiens by die hoofstroomaktiwiteite van die hoëronderwyinstelling te integreer.



Salig onbewus dat die groot, saggeaarde man 'n internasionale sportheld is... Eers by haar tuiskoms het dr. Mabel Erasmus van die Hoofdirektoraat: Samelewingsdiens besef dat Michael Jones – hier saam met sy kinders – die bekende All Black-rugbyspeler is. Michael is van die Community Partnership Office, Auckland University of Technology, Nieu-Seeland.

Thakaneng feestelik geopen



Mev. Moipone Mahlatsi (bo), 'n meestergraadstudent in Opvoedkunde aan die UV en Vise-Prinsipaal van Qubeka Primêre Skool in Harrismith, het die wennaam – Thakaneng – opgelewer vir die studentesentrum op die Kovsiekkampus. Hier staan sy by die naambord. Die ander foto's gee 'n beeld van die feesvieringe met die opening op 30 Oktober 2003.





Geluk is... 'n nuttige webwerf

Deur Anna-Maria Fourie

“Julle webwerf is die gebruikersvriendelikste van alle Suid-Afrikaanse universiteite s'n,” sê 'n vriendin wat in Pretoria werk nou eendag. Ek heg nogal waarde aan wat sy sê, want dis haar werk om daaglik op webwerwe rond te kuier op soek na inligting.

Dis natuurlik lekker om so-iets te hoor, en dis veral lekker as gebruikers daar buite dit sê, want dis hulle wat die UV-webwerf se grootste teikengroep is.

Maar wat is dit wat 'n werf sogenaamd “vriendelik” maak? Logiese navigasieroetes natuurlik, gemaklike taagebruik, blaaie wat vinnig aflaai. Maar ook blaaie wat die varsste en nuutste stof bevat en nie gebruikers frustreer met

inligting wat verouderd en dus nutteloos is nie. Sodat jy weet, gaan klik jy daar, sál jy kry wat jy soek.

Dis hier waar die universiteit se personeel so 'n onontbeerlike rol speel, want baie van die webwerf-afdelings is van elke personeelid afhanklik vir inligting. Dink maar aan die Personeelgids (www.uovs.ac.za/container.php?code=STAFF_DIRECTORY), waar alle personeellede die verantwoordelikheid het om toe te sien dat hul kontakbesonderhede bygehou word, en waar veral die akademië hulle CV's en publikasies moet oplaa.

Kyk ook 'n bietjie na die Navorsingdatabasis by www.uovs.ac.za/research/A_centres.php. Hierdie funksionaliteit is ontwikkel sodat personeellede self inligting kan oplaa. Nie alle fakulteite se navorsers weet blykbaar daarvan nie – wat jy ook

kan sien as jy op hul navorsingskakels klik en die blad sê vir jou “Jammer, nog geen inligting nie”.

Een afdeling waaruit personeel groot voordeel kan trek en wat dalk nie so bekend is aan hulle nie, is dié getiteld Vakante Poste by www.uovs.ac.za/container.php?code=JOBS. Die funksionaliteit is so ontwikkel dat nie net amptelike UV-vakatures daar geadverteer kan word nie, maar ook tydelike poste. As jy dus op soek is na iemand wat net so vir drie weke in die kantoor moet uithelp, of 'n student wil aanstel vir 'n paar dae, gebruik gerus dié funksie via die administratiewe stelsel (www.uovs.ac.za/admin/).

Hoe nuttiger die webwerf, hoe gelukkiger die gebruikers – waarom nie ook dié op die kampus nie!

Competed in Germany

Five students from the UFS represented South Africa at the Students in Free Enterprise (SIFE) 2003 World Cup Championship in Entrepreneurship Education in Mainz, Germany in October. Earlier this year the group of students won the 2003 KPMG SIFE South African National Championship, where they competed against eight teams from other universities. The UFS team presented 15 community based projects in Bloemfontein, Qwaqwa and the Eastern Cape. SIFE is a global, non-profitable organisation with dedicated student teams from more than 1 500 university campuses in 37 countries. It provides students the opportunity to develop their leadership, teamwork and communication skills through learning, practicing and teaching them the principles of free enterprise. In 2002 the UFS's SIFE team was third in championship in Amsterdam.



Onderhandelinge met Vista vorder

Vordering word gemaak met die onderhandelinge met die oog op die inkorporering van Vista by die UV aanstaande jaar. Hier is die span wat aan die stuur van die proses op die twee kampusse is.

Challenge to make Qwaqwa financially viable

“There is a definite need for improved communication between the two campuses,” Prof. Mbatl, Head of the Qwaqwa campus of the UFS, said. “Otherwise this creates a perception with the Qwaqwa staff that their ideas are not valued and taken into consideration when decisions that affect them are taken.

Prof. Mbatl said in an interview earlier this year the Qwaqwa campus has the opportunity to make a significant contribution to the reconfiguration of higher education in South Africa and the management team is determined to ensure that the incorporation of the Qwaqwa campus into the UFS is a success. “We do not want to be remembered as the team that did not make it.”

“The challenge is to make this campus financially viable to guarantee its continued existence.” To achieve this Prof. Mbatl initiated several task teams that will make recommendations on issues such as diversification of programme offerings, professionalism in the conduct of campus business by both staff and students, marketing and fund-raising efforts.

It is important that staff and students at Qwaqwa feel that they truly belong to the UFS where their inspirations, thoughts and values are taken into consideration.

“There is a definite need for improved communication between the two campuses,” says Prof. Mbatl. Managers in Bloemfontein mean well when they take certain decisions but, without consultation with Qwaqwa staff this creates resistance. Then it becomes an emotional thing of ‘them’ versus ‘us’ – ‘Bloemfontein’ vs ‘Qwaqwa’.”

Another frustration highlighted by Prof. Mbatl is the long time taken by some line managers on the Bloemfontein campus to provide responses to matters raised by coordinators at Qwaqwa. The long distance between the two campuses compounds the problem.

Of the Qwaqwa campus itself, he said that one of the pre-incorporation problems is the backlog with regard to physical planning and maintenance. A reasonable improvement has been seen this year, but there is still a lot to be done and for which funds from the Department of Education for re-capitalisation of infrastructure is awaited. Prof. Mbatl said he looks forward to the day when the Qwaqwa campus will also boast well cut lawns and gardens like the Bloemfontein campus, but that can only be done if money is made available.

On the academic side, he said, students realise it is now a different ball game. Academic programs must be aligned and synchronised with Bloemfontein. Registration and the beginning of classes must follow the university calendar. The



Prof. Peter Mbatl, Campus Head of UFS Qwaqwa

challenge to all staff is to strive in cultivating a demeanour of professionalism in the way they conduct their business as this would be appealing to both students and the community.

□ Prof Peter Mbatl, is the chairperson of a committee that is tasked with drafting a management model to structure relations between the UFS campus in Bloemfontein and the Qwaqwa campus. The finalisation of the model, the essence of which had already been implemented since April, was approved by the university management recently and seeks to empower managers on the Qwaqwa campus with on-site responsibility for specific matters. Prof. Mbatl told a meeting of management of the UFS and Qwaqwa campus that elements of the model were already being implemented. Earlier in 2003, the Rector had already delegated necessary powers to Prof. Mbatl to ensure the effective and efficient operation of the campus. The model will be reviewed annually.

Prof Mbatl said that fundamental principles should govern the relations between campuses of the UFS, especially also in view of the scheduled incorporation of the Bloemfontein campus of Vista University in January 2004. This included the principle that the UFS should remain one single institution, even though it has more than one campus. The management of a multi-campus institution is a new phenomenon to many universities in South Africa and is a complex issue throughout the world.

□ According to the Acting Vice-Rector, Academic Operations, Prof. Gerrit van Wyk, a preliminary budget for the Qwaqwa campus has been approved to the amount of approximately R6 million, of which R500 000 has been set aside for the library as well as amounts for laboratories, etc. On the issue of research, Prof. Van Wyk said that during 2003 the Qwaqwa campus had been allocated about R800 000 through grants and matching funds from the National Research Foundation, which, per staff member was more than for the Bloemfontein campus.

□ R1 million is also allocated for a video-conference facilities, which will improve communication with the Qwaqwa campus.

Students would like to be informed

Students experience a lack of communication between the main campus and the Qwaqwa campus. “Students at Qwaqwa are not informed about what is happening in the main campus,” said Itumeleng Taiwe of the Student Representative Assembly (SRA).

They are also unhappy because everything has to be authorised at the Bloemfontein main campus, and this causes delays.

He said most students feel that the SRA are sellouts, because they seem to agree with everything that the Bloemfontein campus is doing. Setting of the examination question papers is done only on the main campus, and this inconvenience the students at Qwaqwa because they are sometimes behind with their syllabus. Classes at Qwaqwa normally starts late (they sometimes starts three to four days after the re-opening of the university and schools).

He said most of the students at Qwaqwa are unable to pay their outstanding fees and this makes it difficult for them to get their results.

“The SRA at Qwaqwa are not part of the decision-making process, and this makes us feel as if our inputs and needs don’t count,” he said.

'Staff feel demotivated'

Mr Siphon Mnyakeni, Psychology Lecturer, said previously there has been more freedom around the budget. It allowed people to participate in community-development projects. Since the incorporation with the UFS community services is not emphasised anymore. No money is put aside for community work.

Most of the Qwaqwa staff is inconvenienced by the module system. They feel they are facilitators, not lecturers. Departments on the Qwaqwa campus are running short of staff and some lecturers are also doing administration work for their departments.

He said most staff members are uncertain about what will happen to their jobs in future. They are demotivated because of the situation and some lectures are looking for posts elsewhere.

There is a lack of resources for research, and for community services, this makes it difficult for the lecturers to perform their task to their fullest potential, he said.

Sanlam
Volblad
Advertensie



Klippies in my Skoen

Gradeplegtighede het aandag nodig

Ontevrede Groot Klip skryf:

Ek glo daar is nie 'n enkele persoon wat nie trots en entoesiasies is oor al die opwindende veranderings op kampus nie. Dit gee 'n mens sommer weer nuwe energie. En die vrymoedigheid om klippies in die skoen onder die owerhede se aandag te bring.

Een hengse klip vir talle akademici, studente en ouers is die gradeplegtigheid – die geleentheid wat vir studente en hul ouers die kroon span op jare se werk. Die geleentheid wat al vir talle universiteitspersoneel 'n verveling is, maar wat vir die meeste studente en hul ouers die dag is waaroor daar lank gedroom (en gebid) is. En waaragter storieboekverhale opgesluit lê. Ek is daarom sommer vies en teleurgesteld:

- omdat die gradeplegtighedsprogram so vol spel-/drukfoute is dat dit die boodskap verloën dat ons hoë akademiese standarde handhaaf. Dit moes nie net sommige promotors erg in die verleentheid gestel het nie, maar veral ons kliënte – die studente. Die meeste van ons studente, veral op doktorsgraadsvlak, gaan vir dekades die gradeplegtighedsprogram bewaar en selfs raam. Vir die doktorande is die geskrewe deel oor hulle wetenskaplike bydrae van onskatbare waarde. Dit is waarvoor hulle jare gewerk het. Deur hierdie kosbare kleinood so met spel- en drukfoute te bederf, het iets verlore gegaan wat nooit herstel kan word nie. En miskien is die ergste dat dit nie die eerste keer is dat dit gebeur nie.

- omdat die onthaal in die Van der Merwe Scholtzsaal na die plegtigheid veel te wense oorlaat. Is droë koekies en goedkoop drinkgoed en eetgerei werklik al wat ons vir

mense bied nadat hulle oor jare soveel geld, tyd en in baie gevalle baie emosie in ons universiteit belê het? Vergelyk dit met al die geld wat aan bemarking bestee word om hierdie mense by die UV te laat inskryf. Dit laat my dink aan 'n versekeringsmaatskappy wat met allerlei mooi praatjies aan jou 'n polis verkoop, maar die dag as dit werklik saak maak, is hulle maar traag om terug te ploeg. Wanneer gaan ons beseft dat bemarking nie eindig as die student by ons kom inskryf nie?

- omdat ons nie beseft dat mense nie vir drie ure aanmekaar kan, gaan en sal stilst nie. Behalwe dat daar verskeie biologiese prosesse is wat teen hierdie toedrag van sake inwerk, moet in aanwering geneem word dat daar byvoorbeeld verskeie bejaardes is wat ook graag wil sien hoe hul kinders of kleinkinders hul grade behaal. Daar was van daardie mense wat noodgedwonge die saal voor die tyd moes verlaat.

'n Paar eenvoudige beginselbesluite kan groot verligting bring, byvoorbeeld:

1. Geen gradeplegtigheid behoort langer as ongeveer 'n uur te duur nie. Hierna begin mense konsentrasie verloor (met vanselfsprekende gevolge), terwyl die natuur net nie altyd so lank met hom laat speel nie.
2. Hou meer gradeplegtighede waar minder mense teenwoordig is – en skep in die proses 'n intieme atmosfeer wat die akademie waardig is. En wat die studente en hul ouers oortuig dat ons beseft dat dit vir hulle 'n baie spesiale geleentheid is.
4. Skei nie net voorgraadse en nagraadse gradeplegtighede nie, maar verdeel dit verder in 'n gradeplegtigheid spesiaal vir

doktorsgraadstudente, een vir magister-grade en maak ook 'n onderskeid tussen grade, diplomas en sertifikate.

5. Is dit werklik nodig om ons pryswenner-studente aan die einde van die gradeplegtigheid te beloon, terwyl dit baie duidelik is dat feitlik niemand meer aandag gee nie en net hoop en bid dat die einde moet aanbreek. Hierdie mense behoort, soos in sekere fakulteite reeds die geval is, tydens 'n spesiale fakulteits-geleentheid saam met sy of haar ouers beloon te word. 'n Mens maak eenvoudig net nie so met ons topstudente nie. Kan ons nie nou maar vir eens en altyd dit reg doen nie?

**Mnr. V.F. Collett, Registrateur:
Akademiese Studentedienste, antwoord soos volg:**

'n Komitee van die Uitvoerende Bestuur besin telkens ná afloop van grade- en diplomaplegtighede oor die proses en moontlike aanpassings wat gemaak moet word.

'n Gehalteversekeringsoefening is ook reeds gedoen na afloop van die Maart- en Septemberplegtighede en die verslae word ook deur die komitee bestudeer.

Na afloop van die Septemberplegtigheid het gemelde komitee reeds samesprekings gevoer en verskeie voorstelle aan die UB gemaak wat heelwat van die gedagtes van skrywer akkommodeer.

Skrywer word uitgenooi om vooraf insette aan die komitee te maak ten einde op 'n meer positiewe wyse die proses te help dien.

PMP ke Nako kan onderinvestering regstel

Ons het vir baie jare onderbelê in hierdie universiteit, sy mense, sy stelsels, sy fisiese infrastruktuur, ens. Nou vorm die PMP ke Nako-projek deel van ons poging om hierdie onderinvestering reg te stel. “Maar ons moet seker maak dat ons belegging in menslike hulpbronne op die lang termyn sal sin maak deurdat dit 'n kultuur van uitnemende prestasie aan die UV sal vestig.”

Só sê prof. Niel Viljoen: Hoofdirekteur: Bedryf aan die UV en ondersteuner van die PMP ke Nako-projek, in 'n onderhoud met Anton Fisher, Hoof: Strategiese Kommunikasie. Die onderhoud het onlangs op die UV se webblad verskyn.

Prof. Viljoen het op 'n vraag oor die UV se verbintenis tot die PMP ke Nako-projek gesê die bestuur van die UV is nog net so verbind tot hierdie inisiatief as aan die begin. “Ons beskou hierdie projek as onontbeerlik vir die welstand van die instelling en sy voortbestaan as 'n universiteit van uitnemendheid, billikheid en innovering. Dit is 'n strategiese menslikehulpbronneprojek wat die kern van die UV en wat dit beteken om 'n universiteit

te wees raak.” Die projek sal oor die lang termyn voordele vir die UV inhou, wat dit 'n mededingende en aanloklike plek sal maak om te werk en sodoende die voordeel van 'n volhoubare universiteit sal inhou. “Ek glo een van die voordele wat ons behoort te verwelkom, is die verskansing van 'n kultuur van uitnemendheid wat die gevolg is van selfevaluering en selfverbetering. Nog 'n voordeel wat ons behoort te verwelkom, is regverdigheid in die werkplek, sodat daar geen verrassings is ten opsigte van die wyse waarop vergoeding uitgewerk word en watter voordele aan wie betaal behoort te word nie. Ons behoort ook die feit te verwelkom dat ons mense se ontwikkelings- en opleidings-behoefte kan bepaal sodat ons kan verseker dat ons dwarsdeur die UV mense se kapasiteit bou. Vir my is hierdie werklik egte voordele,” sê prof. Viljoen.

Op 'n vraag of die PMP ke Nako-projek en spesifiek die Prestasiebeoordelingstelsel (PBS) tot salarisverhogings lei, het prof. Viljoen gesê die PBS gaan in die eerste plek daarvoor om ons werk te doen en om dit goed

te doen. Dit is die doel van die PBS om te verseker dat ons mense 'n kultuur van self-evaluasie en selfverbetering vestig. Dit sal tyd neem om die stelsel te vestig en te verfyn. Die salariskwessie kan dus nie deur die PBS aandag kry nie. “Dit beteken egter nie dat ons nie aandag aan salarisse sal gee nie. Oor die afgelope paar jare het ons beduidende salarisverhogings toegestaan wat befonds is deur die draaistrategie, en daardeur is die algemene vlakke van salarisse verhoog. Personeel is ook bevorder. Dinge gebeur dus. Sodra die PBS egter in plek, deeglik getoets en ten volle ontplooi is, kan dit as een van die insette gebruik word om besluite ten opsigte van bevordering, bonusse en ander menslike-hulpbronnverwante aangeleenthede te neem.”



It was a special challenge

“It was a privilege to serve the UFS by leading the students. Being the first woman to lead the SRC was a bonus – a special challenge,” said Anchen Laubscher.

“Women are very different from men and should never strive to be the same, but woman can use their intuition, sensitivity and other unique skills to be as capable as any man in management and leadership positions.” The outgoing President of the SRC says she never experienced any form of discrimination on the basis that she is a woman. “It was easy to connect with both male and female students.

“I enjoyed my term of office. It was a year packed with exciting activities but also with very hard work. I think the SRC as a body achieved a lot this year by putting team efforts into everything there was to do.

“Each SRC member re-evaluated his or her portfolio and restructured some aspects – there were developments in every portfolio.” She explained further: “Being in such a position you need to focus on what students want, because you are, after all, representing them. The SRC worked to accomplish their vision – A United Kopsie Culture – by focussing on three aspects: leadership,

representivity and service delivery. Every portfolio was restructured for it to be able to deliver for students. Another goal was to bring professionalism into each portfolio and into each SRC-project. “A lot of attention was given to the marketing of the SRC and the university. The SRC planned in such a way to reduce projects. “Less huge projects encouraged more involvement.” She also acted as a supervisor to check on all members that their portfolio and strategic-goal deadlines were met.

“A lot of work was done by the university with the incorporation of Qwaqwa to the UFS.” According to Anchen there were ongoing negotiations with students from Qwaqwa about the expectations from each group regarding students’ needs and leadership responsibilities. “During the July-holidays the student leaders from UFS, Qwaqwa Campus and Vista took part in a negotiation process. This was a new concept – something to which everyone had to get accustomed to. It was a lot of work but in the end we achieved a lot more than everyone had expected.”

When asked about whether the SRC has a definite role to play on the campus or it is

just a nice-to-have thing, she said “the SRC is the communication channel between students and management, a decisionmaking body and advisory to management structures. It is an honour to serve the students and the university, but if you’re only after the fun and the honour you wouldn’t make it throughout the term. It is very time-consuming and very hard work. Also it is an immense task in the amount of responsibility laid upon a student’s shoulders. If you do it for the love of the campus and to really serve the students, then you’ll enjoy a term on the SRC.

“It took a lot of hard work and very good planning to be able to fit everything in and manage to cope academically and as the SRC president.” She had passion for both and also the support from her faculty, the SRC, management, friends and family for her to pull it through the term. “I believe that doing a lot of things enables you to be more effective and to do more and more things. Also to gain experience is always worth an effort,” said Anchen.

“Challenge is always in continuity, and continuity is changing what was wrong in the past. For the newly-elected SRC an

Total package can benefit employees and UFS

It is interesting how many employers have the wrong perception about Total Packages. Some even believe that Total Packages are “dead” following the recent changes in the South African Taxation Legislation. This can only be true if individuals are under the impression that employees move to Total Packages for tax purposes.*

The purpose is to align remuneration with best practice, giving the employee more flexibility. Total Packages also serves to attract individuals to the organisation and to retain a skilled workforce in a labour competitive environment. It further benefits employees without necessarily increasing employment costs. All-Inclusive Packages (fixed cost of employment) are often confused with total cost of employment. The following build-up illustrates the concepts:

Basic Salary + Allowances (Travelling / Entertainment / Subsistence / PC / Telephone) + Guaranteed annual bonuses (13th cheque) + Benefits (Company Car / Housing) = **Basic Package** + Employer Contributions (Medical / Retirement / Group Life) = **All-inclusive Package** (Fixed Cost of Employment) + Inconvenience Pay (Overtime / Standby / Shift) + Variable Income (Performance incentives) + Employer Contributions (Statutory) = **Total Cost of Employment**.

Statutory contributions (i.e. UIF, Skills Development, RSC and COIDA) remain the responsibility of the employer and are payable in addition to All-inclusive Packages. Many South African organisations have moved to All-inclusive Packages in line with international best-practice remuneration trends. A recent survey listed the key reasons and/or advantages in order of importance as:

Employer:

- Fixed and known guaranteed employment costs – no hidden extras;
- Better positioned to attract and retain high quality staff;

- More equitable and defensible approach to remuneration;
- Simplified and accurate market comparisons and bench-marking; and
- True worth known to and understood by employees.

Employee:

- Greater flexibility within a Total Package structure; and
- Better positioned to structure packages in accordance with own needs.

Many employers do not understand the differences between an add-on and an all-inclusive remuneration structure. The former is an input-driven reward system while the latter is based on outputs and value-added. Add-on means starting with a base (salary) and add on those allowances and benefits that you qualify for (inputs – you have to own a house or be a member of the medical scheme to qualify for additional benefits, irrespective of your outputs). All-inclusive means that your rewards are based on the value added as measured in the labour market, irrespective of medical-aid membership or home ownership. One of the fundamental principles of total packages is that it should be fair and equitable regardless of home ownership, medical-aid membership or any other basis of discrimination. When employers are faced with these realities the impact of equity costs start to surface. Total package is an output-driven reward structure that results in the same reward for the same outputs or value added to the employer.

Typical areas where inequities occur, include car allowances, medical-aid membership and housing benefits. The increase in employment cost from correcting these can be as high as 5%, depending on the extent and nature of the existing inequities. Not to convert to total packages will neither prevent the increasing demands to correct these inequities nor will it be able to avoid the resulting increase in costs.

Based on research the key needs that all

employees had are (in order of importance): internal equity, external market competitiveness, flexibility, transparency and simplicity.

Structuring of packages means that employees are allowed to choose the package components that suit their lifestyles from time to time. Although the same options are available to all, the relevance of any item should be used as basis for selection.

The components making up the all-inclusive package are subjected to tax in accordance with South African tax legislation. Any changes involving additional taxes are not the responsibility of the employer.

Employers have come a long way to ensure that remuneration is fair and equitable. The conversion from basic salary plus allowances and benefits to all-inclusive packages is often the last bridge to cross before internal equity and external market competitiveness can be tested with confidence.

* Extracts from a article by Hennie Gildenhuys in the newsletter *Equity Skills News & Views*, published electronically by *Workinfo.com*.

Gesprekke oor pakkette begin

Werknemers in loodsgroepe wat vir die totale-pakketvergoedingstruktuur van die UV geïdentifiseer is, het die afgelope tyd elk ‘n brief ontvang waarin die pakketbesonderhede uiteengesit word. Gesprekke tussen hierdie werknemers en interne/ eksterne fasiliteerders het reeds begin.

Die loodsgroepe bestaan aan die akademiese kant uit professore, medeprofessore en senior lektore en aan die nie-akademiese kant uit uitvoerende bestuur, direkteure en adjunkdirekteure.

Meer besonderhede is op die intranet beskikbaar by <http://intranet.uovs.ac.za/pmp>.

ngge – Anchen

important challenge will would be to help the university to organise an unforgettable centenary festival."

"This university has come a long way with transformation, and it is still going steadily and very focussed on that way." Many projects and leadership workshops were conducted on campus to equip students with knowledge and leadership skills. The

university, according to Anchen is the ideal place to develop academically as well as in sports, culture and any other possible talent or interest. The UFS provides a lot of opportunities for students at large.

"I love the UFS with all of my heart. I'm a Kovsie with all of my heart. I hope all students will be loyal to this feeling and also to the university."



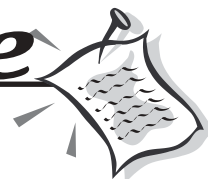
UFS librarian received prestigious award

Mrs Huibre Lombard, librarian at the UFS's Sasol Library, has been named as the Academic Librarian of the Year by the Library and Information Association of South Africa (LIASA). The prize includes an educational overseas trip. She received the award for developing the course ILK111 – Information Skills. The UFS is the only tertiary institution in South Africa that presents it as an accredited course in some programmes. It has been purchased by the Rand Afrikaans University (RAU), Technikon Free State, Vista University (Welkom Campus) and the Technikon Vaal Triangle.



Anchen and successor, Quintin du Plessis, at the unveiling of a plaque at Thakaneng Bridge earlier this year.

Briewe



Betaal ek vir die blikstem?

Prof. J.G. Gildenhuis van Milridge 2, Lucas Steynstraat 95, Heuwelsig skryf:

My gelukwens aan die UV met sy nuwe telefoonsentrale. Die diens is veel beter as in die verlede. Kan u egter met die volgende help? Skakel mens vir Piet van die UV, laat die skakelbord jou nie toe om self te besluit Piet gaan nie antwoord nie. Wanneer ek nog dink Piet is dalk in die gang besig om sy deur oopgesluit te kry om sy telefoon te beantwoord, sê 'n blikstem: "The person you were trying to reach is not available." Ek gee nie om dat sy Engels praat nie – genadiglik was ek nie te dom om die taal op skool te leer nie – maar bevraagteken haar reg op vir my te besluit Piet gaan nie antwoord nie.

Skakel 'n mens 'n selfoonnommer, het jy glad geen keuse nie. As Piet nie dadelik gaan antwoord nie, hoor jy: "The subscriber you have dialed is not available. Please try again later." Die probleem hiermee is dat 'n mens moet betaal om dit te hoor en jy word geen geleentheid gegun om self te besluit Piet gaan nie antwoord nie.

Sê my tog, betaal ek ook om na die UV se blikstem te luister?

Nico Cohen, Bedryfskoördineerder, antwoord soos volg: Alle blikstemme van telefoonstelsels, en so ook die UV se stelsel, is so geprogrammeer dat enige reaksie van die blikstem as die beantwoording van 'n oproep beskou word – dus dat iemand die foon opgetel het. Vandaar dan die koste. 'n Diens word gelewer en 'n minimumkoste word wel van die persoon verhaal wat die oproep gemaak het. Sou die persoon langer aambly, word die oproepkoste dus hoër.

Dié Sesotho heeltetal Grieks

Prof. J.G. Gildenhuis, van Milridge 2, Heuwelsig, skryf:

Op p. 3 van die vorige Informa onder die opskrif Leano la tshbediso ya dipuo Yunivesithing ya Freistata merk ek die volgende op en meen my kommentaar hierop as gewese departementshoof van die Departement Afrikatale aan die UV is geregverdig:

- /kg/ word as /kh/ gespel in 2 gevalle – "Sekhoa" en "kholo" – 'n praktyk waarmee in 1958 in SA weggedoen is, d.w.s. bykans 'n halfeeu gelede. Onderaan die berig word dit wel /kg/;
- /oa/ i.p.v. /wa/ sit hierdie neiging voort, "Sekhoa/Sekgoa".
- "tlhompa" terwyl die hlompha moet wees. Slegs indien 'n morfeem soos i- (-self) of n- (my) vooraan die werkwoordgedeelte voorkom, word dit na tlhompha versterk: itlhompha/ntlhompha en nie in standaard Suid-Sotho nie.
- "puo ya Seafrikanere" (taal van die Afrikaner) wat vermoedelik op Afrikaans moet dui. Hierdie is 'n nuutskepping wat nie in die volksmond voorkom nie en wat ook onvanpas in 'n berig van hierdie aard is afgesien van die onduidelikheid wat dit skep: taal van die Afrikaner. Praat die sogenaamde bruiemens dit nie ook nie, of is hulle Afrikaners? Ons het in Suid-Sotho die woord Seafikansi, wat 'n mens laat wonder hoekom u skrywer dit vermy; en
- op twee plekke word daar na Sekhoa (Sekgowa) le... Seafrikanere verwys, wat as ek dit moet vertaal sal lui: 'n blanke (Europese) taal en Afrikaans [as teenstelling]. Hoe absurd tog!

Informa heeltetal te formeel

Martin, oud-skakelburo-werknemer skryf:

Net om dankie te sê vir die Informa wat ek getrou ontvang hier in die Kaap. Dis altyd lekker om op hoogte te bly van wat by Kovsies gebeur. *Bult* lees ek ook graag.

Ek het dit tog goed gedink om een of twee kort opmerkings oor die laaste Informa uit te spreek. (Skuus, wil nie eintlik soos iemand klink wat net moan oor negatiewe goed nie!)

Ek het veral gewonder wat van die Vyf-minute-blad geword het. Ag ek weet ek is subjektief siende dat ek en Ben Burger dit begin het so 'n jaar of drie gelede! Ek het ook gedink daar is darem net te veel inligting en te min fotos – veral oor personeel se doen en late. Ek weet dis altyd 'n moeilike issue. Ek en Ben het altyd daarvoor baklei dat dit 'n "paper for the people BY the people moet wees" en nie 'n "paper for the people by management" nie.

Redakteur: Martin, jy is reg. Ons kyk daarna.

Kommunikasiestudente ervaar Qwaqwa

Wat 'n ervaring! Ons moet beslis weer gaan! Baie interessant en verrykend... Ons moet beslis meer soortgelyke uitstappies hê. Dit maar 'n paar van die vele positiewe reaksies nadat die Departement Kommunikasie en Inligtingstudie op 5 September 140 studente na die Basotho Cultural Village by Qwaqwa geneem het. Die interkulturele kommunikasie-ervaring is gelei deur me. Carien Schutte van die departement. Volgens haar was die idee om die studente in die praktyk 'n wyer blootstelling aan 'n ander kultuur te gee. Studente van alle jaargroepe in die departement het die geleentheid meegemaak.

Een van die hoogtepunte van die dag was die tradisionele Basotho-ete. Studente kon ook tradisionele biere proe en is op egte Afrika-musiekklanke vermaak. Die medisyne-man moes sy dolosse maar 'n paar keer gooi, om enigsins kop of stert uit te maak van die vreemde lot... Later die middag is 'n begeleide toer na Qwaqwa geneem.



Kulture ontmoet in Qwaqwa.

VOORSPOED – DIT IS SULKE TYD!

Ja, dit raak weer daardie
tyd van die jaar.



Tyd om terug te kyk op die jaar wat verby is – die goeie én minder goeie tye – en die een wat voorlê.

Ek hoop die jaar 2004 – die Universiteit van die Vrystaat se eeufeesjaar – hou vir u net vreugde in.

Ek waardeer u steun en sien uit daarna om in die toekoms steeds u voorkeurraadgewer in belegging- en voorsorgsake te wees, sodat ons die toekoms tot u voordeel kan benut.

Geniet die rustyd in Desember
Ben Opperman

Tel.: 051 407 8156 (w)
051 446 3329 (h)
051 447 9047 (faks)
Sel: 082 457 2240
E-pos: benoprnm@intekom.co.za



Doet tog net iets. Kry 'n lewe!

Dagsê!

Thakaneng! Wat 'n openingsdag! Dans, jol, musiek sang, multikulturele opskoppe, ons eie Chief-of-the-riders op sy Ferrari-rooi bike en onse Katryntjie. Nou die dag nog hier op 'n rooi-beblomde Pasola. Lojale skoonheid gebottel op Kovies! Is dit waar die Chief-of-the-riders haar al gemerk het om terug te nooi as sy beroemd is?

Ons kan haar kontraktee vir Roadshows! Bultjie verklaar homself bereid om daai Roadshow met blymoedigheid mee te maak! Ek hoor reeds die Mosselbaatrippie is so populêr onder personeel! Driesie van die binneland... kom in Maartmaand na die strand! Ek weet net die gediggie eindig met: "... hul't geen kleertjies aangehad nie!"

Thakaneng! Sjêmpyn jou lekker dêng? Koekies en kossies – studente raak bossies en dans dat daai dak lig! En waar was al die dosente? Bultjie kan hom verstom hoe mense 'n leeftyd lank op 'n plek werk en in hul vaal kantoortjies agter stapels papiere wegkwyn in eensaamheid. Nooit eers by fakulteitsvergaderings, gradeplegtighede of enige geleentheid

waar almal net ontspanne saam kan kuier nie.

Wat maak julle daar in die gaatjies? Ek is so bang iemand maak eendag 'n deur oop en vind sulke bruin figuurtjies soos daardie aardige, lewensgetrou-ten-volle-geklede, Oumatjie en Oupatjiepoppe met hul sykousgesiggies daar sit! Hier's reeds een wat vir my deesdae al te veel op een van hulle trek. Mammie sê: "Jou bek sal maak laat jou gat slaë kry!" Hoe het die Nederlandse koorleier nou weer vir die aspirant-operasangeres gesê? "My aarde tog, Vrouw! Laat zak de kaak, lig de neusvleuels, haak de wange om de ore en uiter tog 'n brul van klank uit jou verlepte diafragma!! Maar doet tog net iets!" Soos julle kan raai was die persoon ook nie op die openingsdag nie. So wat is die moraal agter die verhaal? Kry 'n lewe!

Bultjie hoor 'n mooie by 'n kollega oor die moral of the story. Kaapse straatprediker goed opgesweep aan blommies en 'n paar geswaelde Bergies: "Da' was daai reus in die Sinai woeste'ny! Twee maal so lank soos PW en dikker als twee seekoeie! En hy vloek! Ve'skriklik! Hy kyk so af op die Judens en hy vloek hulle se Ma... en hulle se Pa! Ma' hulle bly ma' eerder stil. Want daai

reus het 'n gepuncture'de suit aan. Gepuncture van sy voete tot hier in sy nek met 'n ystersuit! Op sy kop is hy gepuncture met 'n krêshelmet met nê so klein air-pocket vir 'n asem op sy voorkop! En hy vloek! Erger as Casperkie de Vries! Ma' toe raak hy blasphemous! Ve'skriklik blasphemous!! En toe strip daai kleine Dawid en hy skree virre reus: "Hei! Hou vi' jou uit onse Gods uit!" Daai reus lag lat daar 'n earthquake in Turkey uitbreek! Daai Dawid strip wee' en vat sy slingerel, sit 'n klippetjie in en woer daai vel laat hy eers soos 'n BMW se logo lyk en toe soos 'n airplane-propeller ziang! En hy laat los! Whap! Slaai hy daai reus potshot in die air-pocket voor die kop! En daai reus val! Mense! Hy val 'n stof daar yt daai Sinai woeste'ny yt laat dit lyk soos die twin towers going down! So what's the moral of the story? Hê??

Bergie vlie op en laat waai: "Pastor! Pastor! Ek het hom! Die moral nê... Die moral of daai story is nê... Daai man moes gekoes het!

Die week koes ek! Sterkte vir die laaste trek!

Bultjie

Akademiese jaar begin só

Die akademiese jaar op die Bult spring in 2004 soos volg weg:

Aansoek om toelating

5 Januarie: Nuwelingestejaars met M-telling van 27 en minder
16 Januarie: Nuwelingestejaars met 'n M-telling van 28 en meer
16 Januarie: Senior studente wat onderbreek het (voorgaads), nagraads

(gedoseer),
Enige tyd van die jaar: Nagraads (Verhandelinge en proefskrifte).

Registrasie van die studente

20 – 21 Januarie: Nuwelingestejaars
26 – 30 Januarie: Senior studente
02 – 6 Februarie: Voornemende studente waarvan aansoek ná 15 Desember 2003 ontvang is.

Tot 8 Maart: Aansoeke met buitengewone meriete
26 – 30 Januarie: Nagraads, uitgesluit Opvoedkunde en Departemente met spesifieke datums.
Enige tyd van die jaar: Nagraads (verhandelinge en proefskrifte)
Tot 13 Februarie: Modulewysiging
2 Februarie: Lesings begin

Thaele Business Centre will be sold

Approval was recently given by Council for the sale of a business centre in Phuthaditjhaba the UFS acquired when incorporating the Qwaqwa campus of the University of the North on 1 January 2003.

The Thaele Business Centre in is in a poor condition and its maintenance and renovation would be expensive.

In terms of the Higher Education Act, an institution of higher education must obtain the approval from the university council for sales of fixed property.

In March 2003 an offer to buy the property for R950 00 was received, but the transfer deed could not be found. The university advisors were requested to find a possible solution to the legal aspects concerning

this issue.

Solutions to all the legal aspects are now in place and the property valuation was fixed at R1 197 158.

In a submission made to council it was recommended that the sale of the property should be approved in principle without any further invitation of any other tenders.

Bottom Line



Advertensies

Tweeslaapkamer kothuis te huur in Waverley. Veilige parking, W&L ingesluit. R1800 per maand. Skakel 082 938 4974.

Eenmanswoonstel in Waverley. R900 per maand. Veilige parking. Skakel 082 938 4974.

Vakansie huis te huur in Ballito. Wonderlike see-uitsig. Slaap 10 persone. Tarief R150 per dag buite seisoen en R450 per dag in seisoen.

Beskikbaar vir Desember. Skakel Hilda Verster by 051 522 5569 (H), 051 430 8264 (W), 082 219 6647.

Bloubergstrand-vakansiewoonstel: Twee slaapkamers, akkommodeer 4-6 persone, op die strand. Uitsig oor Tafelberg en Robbeneiland. Sekuriteitsblok met toegangbeheer en veilige parking. Skakel 083 273 4304.

Vakansie-akkommodasie:

Kidd's Beach, 30 km wes van Oos-Londen: 3 toegeruste, netjiese, selfsorg- woonstelletjies op seefront. Rustig, veilig.

2 tot 4 persone, R105 tot R195 per dag.

Omhein vir hondjies.

Skakel 043 781 1572 07 of 083 596 1697.

Vol vanaf ongeveer 14 Desember tot 30 Desember.

Kovsies maak skoonskip in nasionale sêrkompetisie

Kovsies het vier van die vyf toekennings gewen op die jaarlikse nasionale sêrkompetisie (deesdae Kueste-serenade) wat vanjaar deur die Potchefstroomse Universiteit vir CHO aangebied is. Kovsies is deur Huis Koos (onder leiding van Yonela Skweyiya) en Veritas (onder leiding van Human van Staden) verteenwoordig. Nieteenstaande die feit dat dit Huis Koos se eerste verskyning by die kompetisie was, het hy uitstekend gevaar en die gehore in die

verskillende optree-lokale gaande gehad. Hy is dan ook as algehele wenners in die damesafdeling aangewys en wen ook die toekenning vir die beste verwerking van die voorgeskrewe lied (*Singing in the rain*). Veritas, wat al twee keer die mansafdeling gewen het, doen dit toe weer deur met die louere as algehele manswenners weg te stap. Hy kry ook die toekenning vir beste eie komposisie (geskryf deur Hanno van Heerden en Juan Bosch).



Publikasiebesonderhede

Informa word saamgestel deur die

Afdeling: Strategiese
Kommunikasie aan die UV.

Redakteur: Leatitia Pienaar

Uitleg en drukwerk: CLF Drukkers

Menings wat in Informa gelug word, weerspieël nie noodwendig dié van die redakteur, die Afdeling: Strategiese Kommunikasie, of die Universiteit van die Vrystaat nie.

informa.stg@mail.uovs.ac.za

<http://uovs.ac.za/>

support/stratcom/E_publications.php

Telephone

051 - 401 9188

Faks - Fax

051 - 430 8397

Adresplakker