

UVPERSU

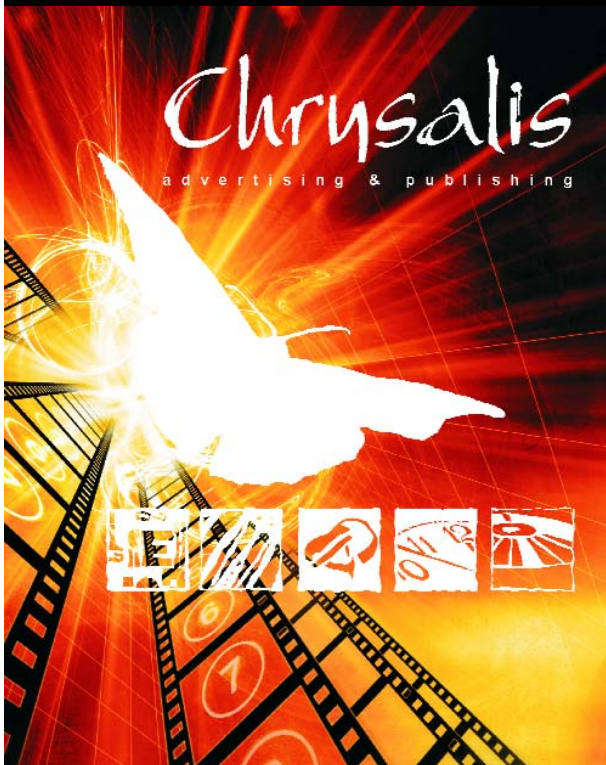
nuus
ditaba
news
1/2005

BEREIK SAAM / ACHIEVE TOGETHER



Amptelike publikasie van die Personeelunie van die Universiteit van die Vrystaat /
Official publication of the Personnel Union of the University of the Free State /
Phatlalats'o ya semmuso Mokgatlo wa Basebetsi ba Yuniversithi ya Freeistata

Layout: Chrysalis Advertising and Publishing
7 Stegmann Str, Universitas, BFN 9301
Tel 082 728 4860, Fax 051 522 1695



SNELMARK

Wil u vinnig iets koop of verkoop of sommer net u besigheid adverteer? Doen dit dan hier!

Lede adverteer gratis en nie-lede betaal R50 per advertensie.

Die Raammeester lewer kwaliteit raamwerk teen spesiale pryse aan UV-personeellede. Skakel 051-522 0312 saans.

Maak van video's! Alle personeel en departemente wat hierdie soort dienste benodig, skakel 082 720 9779 vir die beste kwaliteit en puik diens.

Amabile Stryktrio se musiek maak u huwelik of funksie onvergeetlik. Groot verskeidenheid – klassiek, troumarse, temas uit musiekblyspele, Irish, ens. Skakel 051-436 4280 saans.

BUCHU & ROOIBOS: 40 saksies @ R12 (met gesondheidseienskappe).
KANKERBOS & ROOIBOS: 40 saksies @ R12 (met gesondheidseienskappe).
Skakel Pieter saans by 522-8717 of 083 625 4703.

Kovsiewas: Was en stryk teen lae pryse. 051-430 6474/401 3214

Mellin Oogkundiges/Optometrists, Winkel nr. 23, Thakaneng Brug, UV. Ingekontraakteer met die meeste mediese fondse, insluitend Discovery Health.
(051) 444 6880, E-pos: mellinufs@intekom.co.za

Hierdie Nuusbrief is saamgestel deur die UVPERSU- kantoor, in samewerking met die Uitvoerende Dagbestuur. Photos/Foto's: Stephen Collett

Menings wat gelug word, weerspieël nie noodwendig dié van die samestellers of van UVPERSU of die UV nie.

UVPERSU ke eng?

UVPERSU ke yunione eo ha jwale e bopilweng ka basebetsi ba tsa thuto le basebetsi ba mosebetsi o akaretsang ba Yunivesithi ya Freistata.

UVPERSU ke yunione e kgothatsang le ho kopanya ditho tsa yona hore e se ke ya eba boramurusu le ha e le ho straeka. E sireletsa le ho tsitlallela ditlhoko le ditabatabelo tsa ditho tsa yona, ka mokgwa wa ho buisana le ho ba molemong wa mekga yohle e amehang.

Maikemisetso

- Ho nnetefatsa hore basebetsi bohle bao e leng ditho tsa UVPERSU ba fumana tshwano e ntle tikolohong ya mosebetsi.
- Ho aha metjha ya dipuisano tsa ka hare (mahareng a ramosebetsi le ditho, mmoho le dihlopha tse ding).
- Ho thea dikamano le tekatekano mosebetsing.

Theo

- UVPERSU ke mokgatlo wa basebetsi pele. Ka lebaka leo, metjha ya puisano le mekgatlo yohle e a amohelwa, e le hore ho be bonolo ho kopana le ditho hore ditlhoko le ditabatabelo di fihlelwe.
- UVPERSU e hlokomela dikamano tsa merabe yohle ya ditho tsa yona, mme e tla hlokomela ka mehla ditlhoko tsa ditho.

NUTTIGE INLIGTING

UVPERSU-adres en -telefoonnommers:

Flippie Groenewoud-gebou 2D, Interne posbus 95, Telefoon: 401 2366 of 083 3990896 of 6087 (verkorte nommer vir kampusoproep) E-pos: lombarda.rd@mail.uovs.ac.za

Webblad - besoek gerus UVPERSU se webblad op die UV se tuisblad: <http://kea.uovs.ac.za/intranet/unions/uvpersu/news>

Inhoud/Contents

- 1 Anita gesels met...
- 4 Kowsie Adult Education Centre
- 5 Secretarishoek
- 6 Wat sê die wet
- 8 Uit die voorsitterstoel
- 9 Roervink
- 10 Die kuns van suksesvolle onderhandelinge
- 12 Salary agreement 2005 / Salarisooreenkoms 2005
- 14 Motorfinansiering
- 14 Salarismodel - UV en kampusvakbonde neem die voortou
- 15 Personalia potpourri
- 23 Tannie Sannie - 'n lewe van onbaatsugtige diens
- 24 Prof Derik de Bruijn - a tribute to a Kowsie gem

Stephen Collett, die amptelike kampusfotograaf, het die perseel oorkant Van Schaik op Thakaneng Brug betrek. As u hom benodig, skakel hom by 0832768123.

Stephen Collett, the official campus photographer, moved to the premises opposite Van Schaik at Thakaneng. Please phone 0832768123 if you need photos to be taken.

Wat sê mens van iemand soos Isabel? Dat sy dit alles het - energie, styl, humorsin, intelligensie, luistervermoë, doelgerigheid, buitengewone algemene kennis, mensekennis en baie omgee vir alles en almal om haar.

Isabel is sedert die tweede semester van 2004 in die UVPERSU-kantoor werksaam en het haarself al klaar bewys as 'n uitstekende skakelbeampte en bemarker. Sy kan organiseer en is georganiseer en niks is vir haar te veel moeite nie.

Sy hou van uitdagings, maar glo daaraan om voluit te leef binne die raamwerk van sterk waardes. Sy is tans aan die UV ingeskryf vir 'n meestersgraad in Owerheidtaak en Politieke Transformasie. Tuis is sy ook nog vrou vir haar man, Martin en ma van twee pragtige dogters en 'n woelige klein blondkep seuntjie.

Hoekom het 'n pos by 'n vakbond jou gelok en laat besluit om weer tot die beroepsmark toe te tree?

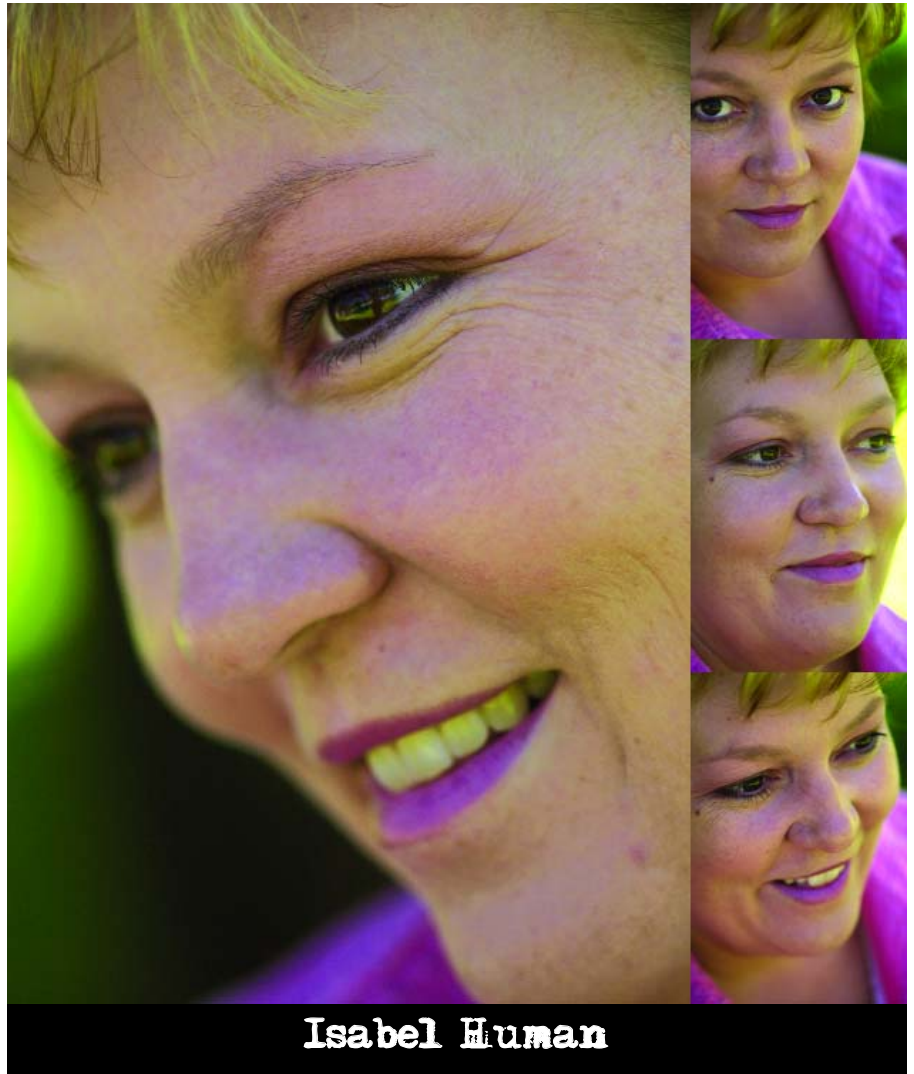
Ek lees graag sakenuus in koerante en was nog altyd 'n voorstaander van vakbondwese, mits dit die behoeftes van werknemers op sinvolle wyses en binne die raamwerk en voorskrifte van arbeidswetgewing aanspreek. Ek was destyds een van die eerste drie blankes by Dion in Bloemfontein wat by 'n vakbond aangesluit het. My suster Elsabi het my van UVPERSU vertel en ek was beïndruk met die uniekheid van die organisasie en die wyse waarop daar binne die akademie gefunksioneer word. By UVPERSU word bemoeienis gemaak met lede en almal wat betrokke is, is ernstig oor ledebelang. UVPERSU is 'n wonderlike voorbeeld van 'n nuwe generasie vakbond wat militante optrede met onderhandelinge vervang en streef na 'n billike, stabiele en vooruitstrewende werkomgewing vir alle werknemers.

Jy het, sedert jy jou eerste graad aan die UV behaal het, baie ondervinding in die arbeidsmark opgedoen en was ook al sakevrou in murg en been. Vertel vir ons van die interessantste beroep wat jy beoefen het.

My pos as kliëntediensbestuurder by Dion was 'n wonderlike leerskool. Om met die publiek te werk, is vol interessantheid en verrassings en altyd 'n uitdaging. Sonder weerga is egter om 'n ma te wees vir drie eiesinnige, uiteenlopende "wonderwerkies" wat vir jou gestuur word sonder handleidings en sonder 'n "blueprint" van hulle voor- of afkeure! Om te onthaal en besondere geregtigheid voor te berei, is ook 'n "beroep" wat ek baie geniet!

Wat doen jy as jy die deur van die UVPERSU-kantoor agter jou toetrek?

Isabel Human - kwiksilwer en karaktervol...iemand met 'n passie vir die lewe en 'n ware bate vir UVPERSU



Isabel Human

Ek swot, lees, speel muurbal en gholf en geniet my kinders! Boeke is vir my belangrik en ek wil graag by my kinders ook 'n liefde vir boeke kweek en 'n leeslus aanwakker. Ek lees graag werke van Dalene Matthee, Dan Sleight, Marita van der Vyver en André P Brink. 'n Boek wat alles wat ek as normaal beskou en waarin ek geglo het, omvergewerp het, was *Houd-den-Bek* van Brink. Hy is een van my gunsteling-skrywers. Ek hou van die onkonvensionele! Ek geniet ook Antjie Krog en Lina Spiess se gedigte.

Om mee af te sluit, wat dink jy van 'n maand (of selfs langer) vaderskapverlof vir pa's, in plaas van die gewone 3 dae verlof vir gesins-

verantwoordelikheid wanneer 'n man pa word?

Ek dink dis baie relevant en dit maak dit ook vir die pa makliker om met die nuwe aankomeling te "bond". Dit kan ook vir die nuwe ma meer geleentheid bied om te rus, moontlike "maternity blues" beter te hanteer en aan te pas by die veranderde omstandighede. Met ons seuntjie se geboorte het my man, Martin, my ongelooflik bygestaan en net oorgeneem met ons oudste dogtertjie wat toe boonop met skoolgaan moes kennis maak! Sy ondersteuning en betrokkenheid het ons gesinsbande beslis verstewig en ek dink nou nog met groot waardering en bewondering terug aan sy rol as trotse pa.

Martin en Engela Dednam - pluimbalpaar en pluimbal-pa en -ma



Engela, het julle twee mekaar op die pluimbalbaan ontmoet?

Ja, nogal hier by Kovsies! Ek was Martin se gemengde dubbelspelmaat nadat die ander meisies te bang was om saam met hom te speel! Ons is in 1974 getroud en het die eerste week van ons wittebrood aan die SAU's te Ikeys deelgeneem!

Hoekom nou juis pluimbal?

Pluimbal is 'n familiesport, maar ook 'n individuele en uitdagende sportsoort - die vinnigste raketsport, wat fiksheid met tegniese, taktiese en geestelike vaardighede meng en dis ook 'n binnenshuise sport wat saans gespeel kan word.

Ons familie is sportief en neem ook graag aan ander sportsoorte deel, maar het later op pluimbal gekonsentreer, seker weens die feit dat almal van vroeg af presteer het - van oupa Chris en ouma Corrie, tot pa en ma en dan die twee boeties, wat almal provinsiale pluimbal gespeel het. Oupa Chris en ouma Engela het toevallig ook 40 jaar gelede saam in Zeerust tennis gespeel.

En die kompetisie tussen die twee broers?

Groot maats van kleinsaf! Hulle het al belangrike junior en senior dubbelspel-titels saam gewen. Daar is hope gesonde wedwering, maar groot sportmangees! In Chris se finale jaar as junior het hy in die Afrika-kampioenskap onverwags vasgeval, maar

Om oor Martin en Engela te skryf, is baie maklik, want ons kom al 'n lang pad saam. Ons het mekaar in 1989 leer ken toe ek en Fanie sportwinkeleienaars was en Martin en Engela by die destydse Vrystaatse Sportfederasie betrokke was. Uiteindelik het ek ook by Kovsies beland en nou werk ons almal hier op die Bult. Martin is mede-professor in die Departement Handelsreg en Engela is lektrese in die Departement Rekenaarwetenskap en Informatika. Martin doseer belasting- en versekeringsreg en is betrokke by etlike komitees op kampus.

Martin het hom lank beywer vir 'n oorhoofse liggaam vir Bloemfontein-sportklubs. Die resultaat van die insette was 'n beter bedeling vir sportklubs in Bloemfontein en die stigting van 'n Bloemfontein se Sportraad in 1996, waarvan hy die sekretaris was. Hy was lid van die Werkgroep en Voorsitter van die Grondwetkomitee vir die Bloemfonteinse Sportraad. Ander poste wat hy beklee het, was lid van die Raad van die Konfederasie van SA Sport (KOSAS) 1988 - 94, lid van die Nasionale Uitvoerende Komitee van die NSC, lid van die NSC Grondwetkomitee,

mede-president en lid van die NSC (SOFS) Interimkomitee 1994 - 95, ere-regsadviseur vir die OVS Boksorganisasie en SANABO, lid van die statutêre OVS Boksbeheerraad vanaf 1991-93 en OVS Boksbeheerkommissie vanaf 1993-96, lid van die Uitvoerende Raad, Pluimbal SA, 1996-99, sameroeper van die Regs- en Grondwetkomitee, Pluimbal SA sedert 1999 en adjunk-direkteur: Afrigting, Pluimbal SA sedert 2003.

Maar Martin en Engela se grootste "claim to fame" is seer sekerlik die feit dat hulle die trotse ouers is van twee uitblinker seuns, Chris en Roelof, ook albei Kovsies. Chris was lid van die Suid-Afrikaanse Olimpiese span wat in Augustus 2004 aan die Olimpiese Spele in Athene deelgeneem het. Gaan lees gerus weer die artikel wat ek in die Augustus 2004 Bult oor hulle geskryf het.

Natuurlik was Martin en Engela in Athene om hul seun in aksie te sien! Martin is dan sy bekende seun se afrigter! Hulle het terselfder tyd 'n sesdaagse konferensie oor sportwetenskap in Thessaloniki, Griekeland, bygewoon. Martin spesialiseer onder andere in sportreg, wat deur een van die vele simposia tydens die konferensie aangespreek is.



Chris en Roelof

toe het kleinboet Roelof maar die titels vir SA gewen! Vanjaar het Roelof in die KZN Ope vir Chris die eerste keer pak gegee, tot groot aansporing van albei. Dit het al telkens gebeur dat hulle in die enkelspelfinaal van 'n sekere ouderdomsgroep teen mekaar gespeel het. Chris het altyd gewen. Roelof het dit so aanvaar omdat Chris die ouboet is. Vandag moet Chris hard werk om steeds te wen!

En wat kos hierdie prestasies?

'n Fortuin! Ons het al baie duisende rande aan pluimbal bestee. Een jaar is Martin as spanbestuurder saam met Chris en Roelof Wallis toe en aldiere se koste moes ons self dra. Ek sorg dat hulle elke dag gebalanseerd eet – koolhidrate, proteïene, groente en vrugte en dis nie altyd goedkoop nie. Pa keer gewoonlik dat die seuns nie proteïene kort voor 'n wedstryd eet nie.

Wat gaan deur 'n mens se gedagtes as jy hoor jou seun is gekies vir die Olimpiese span?

Dis meer 'n verligting as iets anders; mens weet darem 'n jaar vooraf wat die vereistes is en hoe die kwalifikasie vorder. In pluimbal gaan dit oor ranglyspunte oor 'n jaar in minstens tien wêreld-toernooie teen die beste spelers. Daar is groot dankbaarheid in ons harte teenoor die land se sportbase vir die erkenning en steun en teenoor die Skepper vir die talente.

Hoe ontspan julle?

Ons program is maar baie vol, met groot haas tussen oefenprogramme en plaaslike toernooie, waar pa nog as afrigter en ma vir morele steun saam toer. Dit is maar stresvol, maar dit is verbasend hoe 'n nuwe titel skielik stres kan ontlaai! Verder ontspan pa maar

met die dagblad. Ons braai graag as gesin saam en gaan kuier by Oupa by die see. Ons lees graag en besoek graag die teater.

Wat is julle wenresep en lewensfilosofieë?

Die Bybel en Kol. 3:17. Ons ken en werk aan swakpunte vir groter vordering. Ons probeer ook 'n rustige, liefdevolle atmosfeer in die huis skep waar elkeen net homself kan wees. Ons behandel nie die kinders op een manier wanneer hulle wen en op 'n ander manier wanneer hulle verloor nie. Ons wens hulle geluk en wys ons is trots op hulle prestasies. Ons glo aan dissipline - om 'n SA speler te wees, gee niemand die groenlig om die dissipline te verontagsaam nie. Wanneer iemand ons komplimenteer met die seuns se goeie maniere, beteken dit vir my meer as dat hulle gewen het. Dis tog wat aan die einde van die dag belangrik is.

Anita gesels met...

Sarina Cronjé - Springbok-atletiekster en sportster-ma



Sarina Cronjé is sportster in eie reg en boonop die vrou van 'n sportster en die ma van 'n sportster! Waar het dit alles begin? Seker maar by Sarina se atletiektalent en haar liefde vir langafstande. Sy was as langafstandatleet vir vyf jaar agtereenvolgens Kovsies se Sportster van die jaar en was ook op 'n stadium Springbokkapteine. Sarina is getroud met oud-Kovsie, Danie Cronjé, 'n prokureur en op sy dag self 'n skitterende Springbokatleet. Johan, die oudste seun van hierdie twee oud-Kovsies, het SA op die atletiekbaan by die 2004 Olimpiese Spele in Athene verteenwoordig. Johan neem deel in die wete dat sy ouers die behoeftes van 'n topatleet maar alte goed verstaan.

Dis nie waar die Kovsie-sportbloedkonneksie eindig nie! Johan is tot en met 1998 deur Sarina afgerig. Hy word tans afgerig deur oud-Kovsie, DB Prinsloo, 'n bekende en geliefde afrigter in die provinsie en die land. DB was in 1984 SA kampioen in die 3000 meter-hindernis. Daarbenewens is DB by die UV as sportbestuurder werksaam. DB beskryf Johan as 'n wêreldklas-atleet en 'n rolmodel vir ander atlete. Johan se ouers, Sarina en Danie, speel volgens DB nog steeds 'n rol in sy afrigting aangesien hy hulle gereeld as klankborde gebruik. Dit is volgens hom 'n plesier om met sulke ouers te werk. Die 'Johan-span' strek ook wyer, aangesien topatlete nie sonder mediese hulp die boonste sport sal kan bereik nie. Hier speel dr Louis Holtzhausen en sy span by Kovsies se Sportgeneeskunde-kliniek ook 'n baie groot rol.



Johan Cronjé en sy afrigter DB Prinsloo.

Sarina is al vir etlike jare werksaam as vakkundige beampte by die UV se Navorsingsinstituut vir Onderwysbeplanning.

Johan se ouers en sy afrigter was in Athene om die grootste byeenkoms in enige sportman se lewe saam met hom te ervaar.

Watter rol speel sport in die Cronjé-huis?

Al 3 ons seuns het aan ander sportsoorte ook deelgeneem. Op die platteland neem die kinders aan alles deel wat aangebied word, anders het die skool nie genoeg deelnemers nie. Johan het in st 5 vir die Vrystaat-Platteland losskakel gespeel. In die stad moes hy egter 'n keuse maak, want jy kan nie aan landloop en middelfstande

deelneem en nog 'n ander sport ook inpas nie. Die ander twee broers het ook goeie rugby, tennis en sokker gespeel. Die twee jonger broers speel nog steeds sokker op informele basis.

Hoe het die seuns se belangstelling in en liefde vir sport begin?

Ek dink dit is maar omdat hulle in 'n atletiekatmosfeer grootgeword het. Hulle het nog in stootwaentjies gelê, toe moes hulle al tyd saam met my langs die atletiekveld deurbring, terwyl ek besig was met afrigting. Ons het dus van kleintyd af nooit 'n ophof gemaak as een van hulle 'n prestasie behaal het nie. Dit moet so natuurlik as moontlik wees - as jy hard werk en die sport geniet, kom die prestasie as 'n bonus.

Sport kan maar 'n duur stokperdjie wees. Wat van atletiek?

Gelukkig is atletiek 'n minder duur sportsoort. As jy 'n paar goeie hardloopskoene aan het, kan jy baie ver kom. Toe ons jongste tennis gespeel het, het dit 'n fortuin gekos - van lesse tot rakette wat elke tweede week gesnaar moet word, om nie eens te praat van hoe vinnig tennisskoene deurslyt nie. Gelukkig word Johan deur Nike geborg en dus kom sy uitrusting en skoene van hulle, met so af en toe iets wat na die broers ook kan gaan! Die mediese koste kan soms nogal hoog wees, veral as hulle 'n besering opgedoen het.

Moet 'n atleet soos Johan 'n spesiale dieet volg?

Ons het geen spesiale dieet nie. Dit is maar die gewone bord boerekos wat hulle kry en daarby eet hulle graag vars vrugte. Elke oggend drink hulle 'n glas vars groentesap van wortels, beet, spinasie, seldery, pynappel en dan sommer 'n lemoen, appel of peer by. Ek dink met so 'n glas in moet jy kan krag hê vir die dag! Hulle neem ook gereeld vitamien-aanvullings.

Wat was julle reaksie toe julle verneem Johan is gekies vir die Olimpiese span?

Stomme verbasing! Omdat die laaste twee maande so 'n gejaag was van land tot land om te kwalifiseer en hy toe net B gekwalifiseer het, het die moontlikheid om gekies te word net nie by ons opgekom nie. Toe die werklikheid uiteindelik tot my deurdring, was ek baie opgewonde. Dit was iets wat 'n mens dink jy nooit sal beleef nie, want dit gebeur net met ander mense. Ek is baie bly vir Johan se onthalwe, want ek dink nie 'n mens besef hoeveel die atlete opoffer om hulle sport te beoefen nie. Johan het veral baie hard en toegewyd gewerk na sy onlangse beserings. Daar gaan nie 'n dag verby, behalwe Sondae, wat hy kan rus en wat daar nie geoefen word nie. Ek kan amper sê 'n atleet se dag word beplan rondom sy oefening.

Wat doen julle as gesin in julle vrye tyd?

Eintlik is ons 'n baie rustige familie wat onself maar by die huis besig hou met die alledaagse dingetjies soos televisie kyk, lees en dan kan Pa en seuns baie vinnig 'n sokker-, krieket- of "touch-rugby"-wedstryd reël, wat 'n middag baie vinnig kan laat verbygaan. Ek het nog nooit werklik 'n stokperdjie anders as atletiek gehad nie. Ek help nog steeds op die atletiekbaan waar ek kan. Ek is ook baie lief vir borduur, maar dit moet ek maar bère tot ek dalk eendag aftree en rustig op my stoep kan sit en borduur! Danie boer tans en sy stokperdjie is ook deels sy werk - en dit is om op die plaas tussen sy beeste te wees.

Wat is julle wenresep?

Ek weet nie of ons 'n wenresep het nie - ons bly altyd positief, maak die beste van

die geleentheid wat na jou toe kom en kyk vorentoe met ons oë gerig op Hom wat ons op die regte pad sal lei.

Hoe leer julle die seuns en veral Johan om druk en heldeverering te hanteer?

Ek glo nie ons was al in 'n posisie waar ons regtig druk en heldeverering moes hanteer nie. Ons het altyd vir die kinders gesê hulle moet hulle sport geniet en elke keer as hulle deelneem, hulle beste vir daardie oomblik gee. Ek dink hulle kry die normale vlinders op die maag, maar besef hulle kan nie meer as hulle beste gee nie. Ons as ouers besef ook jy is nie elke dag reg om topprestasies te lewer nie.



Danie en Sarina

Kovsie Adult Education Centre



Frans Masisi: UVPERSU correspondent

Education is an inheritance! Education is the key to a bright future!

In life a person who thinks clearly, who has determination in life, must have a dream to see himself/herself having a bright future. He/she must make a choice to live a life full of achievement or success. That kind of life will only be possible with education.

Nowadays if you do not educate yourself, and you are lazy, you will stand still; people in your age group will achieve more than you. Stop saying that you have problems because problems will never end, or saying that you are too old because you are never too old to learn.

Ladies and Gentlemen, and also the youth who did not get the opportunity to study, we have a school here at the University of the Free State (Kovsie Adult Education Centre). I am appealing mostly to the University workers, who have the opportunity to study during working hours, and at the end get promoted at their workplace.

Fellow country men, here is the opportunity, use it while you have it.

For enquiries please contact the following centre managers:

Mrs Tladi Cell. 082 4226 185
Mr Tsatsane Cell. 073 1482 739
Mr Nodwele Cell. 083 5281 516

Thuto ke lefa! Thuto ke lesedi! Thuto ke senotlolo sa bokamoso bo tjhabileng!

Bophelong motho ya nahanang hantle, ya nang le maikemisetso, o tshwanetse ho ba le toro ya ho ipona a na le bokamoso bo tjhabileng. O tshwanetse ho etsa kgetho ya bophelo bo nang le katleho mme bophelo bo jwalo bo ka fihlellwa feela ka thuto.

Matsatsing ana, ha o sa ithute, o le botswa, o tla ema nqa e le nngwe bophelong, dithaka tsa hao di tla o feta tseleng. Tlohela ho re o na le mathata hobane mathata ha a fele, kapa o re o hodile hobane thuto ha e tsfallwe.

Bomme le bontate, le lona batjha ba sa kgonang ho ithuta, sekolo se teng mona Yunivesithing ya Freistata. Ke etsa boipiletso haholo ho basebetsi ba Yunivesithi, hobane ba na le monyetla wa ho ithuta ka nako ya tshebetso, qetellong o phahamiswe mosebetsing. Baheso monyetla ke oo, o sebediseng!

Etsang dipatlisiso ho mesuwelohoo e latelang:

Mme Tladi Cell. 082 4226 185
Ntate Tsatsane Cell. 073 1482 739
Ntate Nodwele Cell. 083 5281 516

Secretarishoek

What a wonderful campus...

I watched *Felicia's Journey* on video the other day and in the end recorded the theme song, because the moral of the story and the words of the song made a lasting impression on me. How true is it that if only we show each other the faith in the heart of a child, this world would be a wonderful place – love and hate would be reconciled, trust would replace suspicion and hope would replace despair.

The same goes for the campus of the University of the Free State. We are still not there. There is still too much negativity, mistrust and despair in our midst and the workload of academics and support staff, together with the recent timetable disaster and the PeopleSoft pressure don't really contribute towards a change in attitude. Add the uncertainty about the government's new funding framework and the restriction on student numbers now that we are growing as university and you will find few things to make you excited.

In spite of all the above-mentioned obstacles in the way of positivity and hope for the future, I still believe that one day we as Kovies will show each other the faith in the heart of a child. Ideologically driven affirmative action would be replaced by fair treatment for all, the colour of your skin wouldn't matter and it wouldn't be necessary to force social contracts down staff members' throats, because loyalty and buying into the future and building together our University would come naturally.

Wonderful lessons can be learnt from dr Con Fauconnier, chief executive of Kumba Resources, who recently received a honorary doctorate from the UFS and who was chosen as South Africa's boss of the year for 2004.

He sees himself as chief "solver of problems" in order for the rest of his staff to carry on with their duties. His amazing leadership style comprises managing the skills of his people, rather than managing through giving orders all the time. Faconnier firmly believes in teamwork and links the success of Kumba Resources to a team of dedicated employees.

I hope that every colleague or any one who reads this will, with me, take stock of his or her own life and attitude and join me in making a pledge to working together and achieving together, not for the sake of promoting our own interests, but for the sake and future of a university of equity, excellence and innovation – the University of the Free State.

Anita Lombard

CEO

Wat sê die wet...

Basic information on discrimination law and affirmative action

1. Introduction

Workplace law has changed in many ways over the last couple of years. One of the most important aspects in the complex and comprehensive field of workplace law is the way in which the South African law deals with unfair discrimination. The Employment Equity Act 55 of 1998 is the most important statute in this regard and addresses unfair discrimination against standards set by the Constitution of the Republic of South Africa. The Prevention of Discrimination and Promotion of Equality Act (PEPUDA) prohibits unfair discrimination from parties other than employers.

2. Constitutional equality

Section 9 of the Bill of Rights in the Constitution deals with equality, affirmative action, unfair discrimination and the proof of discrimination.

3. The application and purpose of the Employment Equity Act (EEA)

3.1 Application

Chapter 2 (prohibition of unfair discrimination) applies to all employers and employees (including job applicants – sections 6, 7 & 8). Except where chapter 3 provides otherwise, this chapter applies only to designated employers and people from designated groups. The Act does not apply to members of the National Defence Force, the National Intelligence Agency, or the South African Secret service.

3.2 Purpose

The purpose of the Act is to achieve equity in the workplace by promoting equal opportunity and fair treatment in employment by the elimination of unfair discrimination and implementing affirmative action measures to redress the disadvantages of the past experienced by designated groups, in order to ensure their equitable representation in all occupational categories and levels in the workforce.

3.3 EEA: Affirmative action measures (section 15, subsection 2 (d))

These measures are designed to ensure that suitably qualified people from designated groups have equal employment opportunities and are equally represented in all

occupational categories and levels in the workforce of a designated employer.

The affirmative action measures referred to in the above-mentioned section include preferential treatment and numerical goals, but not quotas.

4. Designated employers

- A person who employs 50 or more employees;
- A person who employs fewer than 50 employees, but with a turnover equal to or above that of a small business;
- All municipalities;
- All national or provincial organs of state;
- Employers bound by a collective agreement or a bargaining council agreement.

5. Designated groups (no preferential ranking is specified in the Act)

- Black people (Africans, Coloureds and Indians)
- Women
- People with disabilities

6. Discrimination under the EEA

In short, discrimination is different treatment of different people. Differentiation that is objective and rational and serves to promote a legitimate purpose should not be regarded as unfair discrimination.

Unfair discrimination can be direct (e.g. discrimination against a woman just because she is a woman) or indirect (e.g. seemingly objective/neutral barriers are used to discriminate against members of a certain group merely because they happen to be members of that particular group) and is discrimination with an unfair impact.

Unfair discrimination could include discrimination on arbitrary or subjective grounds, such as race, gender, religion, disability, age, sexual orientation, trade union membership, social status, culture, language, etc.

Harassment of an employee is a form of unfair discrimination.

Medical testing and psychological testing is prohibited under certain circumstances.

Employers must take steps to promote equal opportunities in the workplace by eliminating unfair discrimination in any employment policy or practice.

Whenever unfair discrimination is alleged in terms of the Employment Equity Act, the

Etenspouse

In terme van artikel 14 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, is 'n werknemer geregtig op een uur etenspouse na vyf aaneenlopende ure werk. Volgens ooreenkoms kan die etenspouse tot 30 minute verminder word of 'n etenspouse kan wegval as die werknemer minder as ses ure per dag werk.

'n Etenspouse is onbetaald, maar die werknemer moet vergoed word as daar van hom/haar verwag word om te werk, of as daar van hom/haar verwag word om beskikbaar te wees vir werk gedurende 'n etenspouse.

Agency workplace agreement between Uvpersu and the UFS (par 4, collective agreement)

The parties acknowledge the agreement between the UFS and Uvpersu to make the benefits bargained for by UVPERSU binding on all employees (except employees in the post categories 15 to 18) who are not members of UVPERSU (but who qualify for membership thereof), and that the UFS is required to deduct from such as quid pro quo for the benefit they receive, an amount of membership money equal to at least 75% (seventy-five percent) of what UVPERSU members pay from such employees' salaries (without their authorisation) and to deposit this into a separate account administered by UVPERSU, provided that such non-members shall not be forced thus to join UVPERSU and that the deducted agency fees shall be used solely for promoting and/or protecting the socio-economic interests of all UFS employees.

employer against whom the allegation is made must establish that the discrimination is fair.

The employee, against whom the employer has allegedly discriminated unfairly on prohibited grounds as listed in the Act, must prove that discrimination occurred and that it was unfair.

7. Dispute resolution at the UFS

Disputes regarding alleged unfair discrimination are solved in terms of UFS procedures and policies.

8. Discrimination that is not unfair (EEA, section 6)

It is not unfair discrimination to take affirmative action measures consistent with the purpose of the EEA.

It is not unfair discrimination to distinguish, exclude or prefer any person on the basis of an inherent requirement of a job – these requirements must be relevant to the objectives of the employer and must play an effective part in reaching the objectives of the employer.

9. Treatment of people not from designated groups (Section 15, subsection 4)

Subject to section 42, nothing in the above-mentioned section requires a designated employer to take any decision concerning an employment policy or practice that would establish an absolute barrier to the prospective or continued employment or advancement of people who are not from designated groups.

10. Duties of designated employers

Consultation with employees (Sections 16 – 18)

Attempt to reach consensus on the conduct of staff analysis, equity plan and report

Consult trade unions, workplace forums and non-union employee representatives

Disclosure of relevant information

Analysis (Section 19)

Collection of information and analysis of employment policies, practices and procedures to identify employment barriers

A profile of workforce within all occupational categories – identify under-representation

Equity plan (Section 20)

Preparation and implementation of the plan:

Objectives to be achieved for each year of the plan.

Affirmative actions measures to be implemented.

Numerical goals to achieve equitable representation of suitably qualified people within each occupational level and category, timetable and strategies to achieve these goals.

Timetable for each year of the plan for achievement of the objectives other than numerical goals.

Duration of the plan (1-5 years).

Procedures for monitoring and evaluation of plan and whether reasonable progress is being made.

An internal dispute resolution procedure to resolve disputes about the interpretation/implementation of plan.

Persons (including senior managers) responsible for monitoring and implementing the plan.

Plan must be made available to workforce

Employer's report to Director-General, Department of Labour (Section 21-22)

Fewer than 150 employees: every 2 years in October

More than 150 employees: submit report within 6 months of becoming a designated employer and thereafter, every year in October

Report must refer to progress made in the implementation of affirmative action

Information on remuneration and benefits for each occupational category and level

Public document

Every designated employer that is a public company must publish a summary of a report as required by section 21 in employer's annual financial report (section 22)

A designated employer in any organ of state must table report in Parliament

11. Fines for non-compliance

The EEA provides for fines ranging from R500 000 for a first contravention of duties related to the consultation process, the drafting and implementing of an equity plan in the workplace and failure to publish the prescribed details.

12. Job applicants and the EEA

Chapter 2 (prohibition of unfair discrimination) applies to all employers and employees (including job applicants – sections 6, 7 & 8). To determine whether an applicant is suitably qualified for a job, the following must be taken into account:

Formal qualifications as well as prior learning

Relevant experience or the potential to acquire within reasonable time the ability to do the job

When the employer makes a decision, it is not permitted to discriminate against an applicant solely on the ground of his/her lack of experience.

Temporary employment services and their clients (employers) are jointly and severally liable for an act of unfair discrimination if the service on the expressed or implied instruction of the client discriminate unfairly against an employee.

13. Summary

In Juta's Labour Law Update 2004, Prof Barney Jordaan pointed out that more and more cases involving alleged discrimination are being referred to the Labour Court and occasionally to arbitration. He also referred to some important benchmark decisions dealing with sexual harassment and the employer's liability for it, both in terms of the EEA and the common law doctrine of vicarious liability (*Grobler v Naspers BPK & 'n ander* (2004) 25 ILJ 439 (C)).

According to him the dust has not yet settled on the debate whether a designated employee or job applicant may demand preferential treatment in appointments and promotions ("sword") or whether affirmative action is only a defence for an employer faced with a discrimination claim which it wants to justify ("shield"). The Labour Appeal Court is likely to decide the matter in the course of this year.

What is important in our situation at the University of the Free State, is to address all parties' fears and anxieties and to create a climate of understanding and accepting the concepts of equity and equality in order to obtain total commitment from all staff members.

Employment Equity Act 55, 1998.

Du Plessis JV, Fouche MA, Van Wyk MW, A Practical Guide to Labour Law. 5th ed., Butterworths 2002
Grogan J, Workplace Law. 7th ed., Juta, 2003.

Juta's Annual Labour Law Update 2003, **Juta, 2003.**

Uit die voorsitterstoel

Konflik in die werkplek

Heelwat word van konflik in onderhandelinge gemaak en dikwels blyk dit dié aanvaarde onderhandelingsbenadering in onder andere politiek, vakbondwese, en werkgewer-werknemerinteraksies te wees. Vandag weet ons dat 'n militante benadering relatief min oplewer, behalwe ego's wat gestreef word en verhoudings (werkgewer en werknemer) wat vertroebel word. Meeste onderhandelinge eindig deur 'n kompromis wat bereik word en dit is alles behalwe 'n "wen-wen" uitkoms. Konflik as 'n opsie word dus tersyde gestel en met reg kan gevra word: wat is die alternatief?

Volgens studies wat onderneem is van suksesvolle besighede in terme van herstrukturering en ekonomiese voortreflikheid, is gevind dat kollektiewe deelname en betrokkenheid van alle partye die sleutel tot sukses is, terwyl uitsluiting of gedeeltelike deelname die oorsake van mislukkings is. Die sleutel tot sukses in die werkplek (werkgewer/werknemer) sluit onder andere die volgende in (lees ook die artikel op bladsy 10):

- 'n Institusionele raamwerk van eise, wat bestaan uit duidelike eise oor vergoeding en voordele (hier is UVPERSU en die UV ver voor met die vergoedingsmodel).
- Die verhouding tussen werkgewer en werknemer is krities en in onderhandelinge moet sake ("issues") aangespreek word en ou verskille vermy word.
- Eise moet ekonomies haalbaar wees om die volhoubaarheid van die instelling te waarborg (krisisse soos die afleggings van die 1990's en drastiese maatreëls soos die draaistrategie is nog vars in almal se geheue).
- Informele kontak tussen bestuur en die werkerskorps en kommunikasie op alle vlakke moet bevorder word.
- Eksterne faktore moet deurentyd in ag geneem word (inkorporerings van Qwaqwa en Vista het die omgewing en speelveld in 'n oogwink verander).
- Aangesien inkomste en voordele meesal werknemers se enkel grootste "issue" met die werkgewer is en dus aan die hart van werknemeraksies (soos deur vakbonde verteenwoordig) is, is dit interessant dat "ekonomiese faktore van vraag en aanbod, nie inkomste bepaal nie, maar eerder die kragte van onderhandelinge". Interessant is ook dat daar nie iets soos 'n markwaarde aan 'n werk is nie ('n kritiese fout wat 'n werknemer kan maak is om te glo hy/sy is onvervangbaar!). Dit gaan oor wat betaal moet word om die werk gedoen te kry.

Akademie instellings is besonder kwesbaar, want dit kan tot akademiese verarming lei (stel eerder 'n lektor aan as om 'n professor met 'n professor te vervang). Vergoeding hang van veral vier regulerende faktore af, naamlik:

- Individuele kontrakte
- Minimum inkomste regulering
- Gesentreerde onderhandelinge
- Oorkoepelende onderhandelinge

Implisiet natuurlik is dat onderhandelaars deur hul kieserskorps gesteun moet word en hier moet veral die voorheen "bevoordeeldes" (by gebrek aan 'n ander naam) nog baie leer. U moet u onderhandelaars (vakbond) steun!

Uitdagings aan die arbeidsmark is veelvuldig en verander gedurig, byvoorbeeld:

- Bestuur se reg om alleen te bestuur moet bevestig word, want gesamentlike bestemming van die sake is essensieel vir sukses.
- Bestuur sal altyd verskonings uitdink.
- Bestuur sal altyd met rasionalisasie dreig as dinge tot 'n punt gedryf word.
- Werkers moet waak teen die benutting van die grysarbeidsmark, veral die oorbenuiting daarvan (d.i. tydelike werknemers).
- Samesmeltings kan groot ongelykheid tot gevolg hê (byvoorbeeld Qwaqwa en Vista).
- Werkers moet verder waak teen die gevolge van herstrukturering.

Die "spel" tussen werkgewer en werknemer is besig om baie gesofistikeerd te raak en professionele adviseurs, wat maar al te graag beide partye wil adviseer, is volop. Dit is analoog met die virus-speletjies in die rekenaarwêreld, waar die anti-virus ouens hulle beste probeer om die virusskrywers in hok te hou. Soos u weet doen UVPERSU alles in sy vermoë om op hoogte van sake te bly en het van die bestuurslede vanjaar inligtingsessies oor arbeidswetgewing, onderhandelinge, kommunikasie en onderhoudvoering bygewoon. Dit is ook belangrik dat die werkgewer op hoogte bly en ons het verder besef dat 'n gemeenskaplike werknemersfront by verre die meeste voordele inhou. In dié verband hou ons gereeld samesprekings met ander vakbonde en groeperings, Vista en Qwaqwa ingesluit.

In terugblik op 2004 is baie gedoen en bereik. Die nuwe bestuur het gou sy voete gevind, Isabel Human het by ons ingeval en honderde (moontlik duisende!) vergaderings, onderhoude, dissiplinêre sake, griewe en kleinere persoonlike sake is hanteer. Die eeufeesjaar het hoogtepunte opgelewer en UVPERSU kan met reg trots wees op sy inisiatief en bydrae om die Eeufeeskompleks 'n werklikheid te maak.

U, die lede, se ondersteuning word waardeer en van my en die bestuur se kant, wens ons almal 'n voorspoedige 2005 toe.

Johan U. Grobbelaar

Voorsitter

Van alles en nog wat op kampus

Roervink is diep ontroer deur die toekenning wat hy ontvang het vir sy bydraes tot satiriese joernalistiek en sy aandeel in die uitstuur van bestuursinligting via Snelpos. Dis regtig iets om op trots te wees, veral met dié dat Roervink nie deel van bestuur is nie. Sulke ouens is glo omtrent outomaties op medaljes geregtig. Behalwe so hier en daar 'n arme siel wat, net soos die arme UVPERSU-bestuurskomitee-lede, uitgelaat is. Het my vakbond die afgelope aantal jare dan minder gedoen om die UV se belange te bevorder as die ander vakbond op kampus? Toemaar UVPERSU, dalk moet julle dit nie te persoonlik opneem nie; sien dit maar as regstellende aksie! Wie wil in elk geval nou 'n medalje hê vir 'n aandeel aan die draaistrategie wat geslaag het omdat soveel mense hulle werk verloor het? Roervink oorweeg dit nie op hierdie stadium om weg te breek van UVPERSU nie. Wees dus gerus – ek plaas 'n hoë premie op lojaliteit en word nie maklik geïntimideer nie.

Die nuwe “skaapkrake” oorkant Reitz val menige besoeker op. Moet ons dan nou dip ook op kampus? En wie gaan deurloop? Dosente, studente of hogere gaste? Hoop tog nie laasgenoemde ook nie!

Roervink beplan om sommer dadelik vir UVPERSU te skryf en te vra of hulle nie dalk nog 'n geldjie het vir gepaster ligte in die eetsaal van die nuwe Eufeeskomples nie. So lê Roervink nou die dag op sy rug en maagoefeninge doen in die gim langs die meer en wat sal hy sien? Identies dieselfde ligte! Die eetsaal sal waarskynlik nou die leemte vul wat gelaat is toe die gerug versprei is dat daar nie meer 'n gim vir die bestuur in die Hoofgebou ingerig gaan word nie. Vandaar die keuse van die eetsaal se ligte! Sien julle nou, daar is “method” in die “madness” op die Bult! My lieve Kovsie-kollegas, laat weet tog vir Roervink as julle van 'n argitek hoor wat iets weet van “restore to its former glory”. Dan bou ons die sentrum oor net soos ons die “speed bumps” en die

trapreëlings oorbou. Ons is nie verniet 'n akademiese instelling nie - ons doen 'n ding oor en oor tot hy reg is! Roervink gaan dadelik vir UVPERSU waarsku – gebruik tog 'n volkseie argitek en nie 'n volksvreemde konsultant vir die opgradering van julle kantore!

Roervink wonder hoekom die arme gewone personeel wat so hard werk nie ook soms die “Waarheid” (lees: koerant: Volksblad) haal nie. Toemaar, Roervink is diep beïndruk met die prominensie wat in die plaaslike pers aan die “skippers” verleen word. Julle beter sorg dat julle die skip uit troebel waters hou! Dis sleg om die koerant te haal as mens se blapse op die lappe kom en Roervink verneem juis die poniepers beplan uitbreidings in Bloem! Skree maar as julle die “matrose” nodig kry – hulle is gereed om te help, want met dié dat hulle so hard werk, raak hulle nooit uit oefening nie. Moet tog net nie die kompas naby 'n rekenaar met PeopleSoft of Abacus bring nie! Die naald sal die kluts kwyt raak en ons sal totaal van koers af vaar!

Klein Roervinkie en die paartie

Klein Roervinkie was ook al by 'n “twenty-first” in die Kanselierskamer. Hy sê daar was glads “grootmense” ook! (Nee, hy't nie ge-“gate-crash” nie, was “actually” genooi! Sy pa is mos bekend en berug op kampus en ken die Rektor persoonlik!)

Poste 2005

Roervink het onlangs (danksy sy uitgebreide netwerk spioene) van belangrike vakante posisies bewus geraak en adverteer dit graag langs hierdie weg om die wydste moontlike blootstelling te kry!

Noodvoertuig-assistent

Bogenoemde posisie vereis 'n kandidaat van gesonde en sterk liggaamsbou, want hy moet die “kranklike” noodvoertuig van die UV met dringende haas uit die pad kan stoot sodat die brandweer en ambulanse die toneel kan bereik sonder dat almal vir die plaaslike noodpersoneel lag. 'n Verdere vereiste is dat die persoon oor geen humorsin moet beskik nie, want hy moet definitief nie saam lag nie en ook nie wonder hoekom die noodvoertuig in tye van nood nie wil “start” nie, maar dadelik uitspring en begin stoot sonder om lastige en onnodige vrae te vra. Die mees geskikte kandidaat moet ook glad nie selfbewus wees nie!

Senior trapopsigter

Bogenoemde persoon moet uiters waaksaam en behulpsaam wees by alle nuutopgeknapte trappe wat ekstra en gevaarlike (of is dit ekstra gevaarlike) reëligns gekry het. Aangesien die personeel nie aan ekstra reëligns gewoon is nie, kan hulle hulle balans verloor en staan hulle 'n billike kans om met 'n geweldige slag neer te slaan en

Roervink se “total commitment” vir 2005

Roervink het hom met behulp van die sogenaamde sosiale kontrak verbind tot die volgende:

- | | |
|-------------------|---|
| Navorsing: | Om op 'n daaglikse basis alles uit te vind wat op kampus gebeur. |
| Onderrig: | Om die kampusvolk te onderrig om die rubriek te lees, sodat hulle nie van die verkeerde mense en dinge skinder nie. |
| Samelewingsdiens: | Om die bestuur te ontstel en die kampusvolk ingelig te hou. |
| Billikheid: | Om almal wat onder Roervink se skerp pen deurloop ewe veel te raps. |
| Innovering: | Om altyd met iets nuuts vorendag te kom in die rubriek. |
| Uitnemendheid: | Om beter te wees as Sors, Bultjie en al die ander satires! |

(Roervink is 'n ou Nederlandse uitdrukking vir 'n persoon wat tot die irritasie en verleentheid van die owerhede sake uitkrap, openbaar maak en agiteer oor dinge wat hy meen reg is!)

(Roervink is satiries van aard en moet dienooreenkomstig gelees word!)

waarskynlik nog van die trappe ook af te val, vreeslike beserings aan diens op te doen en verplig sal wees om groot eise teen die werkgewer in te stel. Aangesien dit die UVPERSU-kantoor se werkklas ondraaglik sal maak, is hierdie posisie van uiterste belang. Die geskikte kandidaat moet nie gou verveeld raak nie, nie lief wees vir gesels nie, goed kan spring en vang en verder oor 'n goeie reaksiespoed beskik.

Aankoper van tweedehandse ware

Na aanleiding van alle onlangse en aanhoudende diefstalle van selfone, beursies, rekenaars, toerusting, ens, wat binne enkele sekondes gepleeg word deur 'n baie klandestiene bende, het dié pos onontbeerlik geraak. Indien die pos met sukses gevul word, kan personeel hul persoonlike besittings teen 'n minimale bedraggie terugkoop, nadat die nemers van die toerusting billik vergoed is vir die

inisiatief wat hulle aan die dag gelê het om 'n bietjie opwinding in ons daaglikse bestaan te bring! Die ideale kandidaat moet hoogs vertroulike inligting kan hanteer, uitstekende tegniese kennis hê en baie goed kan onderhandel. Verder moet die kandidaat die markte goed kan identifiseer en analiseer sodat 'n wen-wen klimaat kan heers en niemand geviktimizeer voel nie.

Adviseur/kenner van eksotiese bestemmings

Hierdie opwindende posisie is geskik vir 'n persoon wat baie van uitdagings hou. Die hoofsaak van die suksesvolle kandidaat sal wees om alle bestuurskonferensies (veral dié wat in of naby eksotiese plekke plaasvind) te identifiseer en seker te maak soveel moontlik mense in topposisies besoek dit met groot reëlmaat. Die ideaal is om seker te maak soveel moontlik van hulle is vir lang tye afwesig, sodat die res van die personeel in die betrokke

afdeling selfstandigheid as karaktereienskap kan ontwikkel en grootliks selfstudie sal moet doen om eendag as suksesvolle werknemer te kan funksioneer. Dit is 'n pos wat met groot omsigtigheid benader moet word, want die sukses daarvan gaan afhang van hoe winsgewend die posisie alle lugrederye kan laat funksioneer, aangesien sekere begrotings definitief voorsiening maak vir sulke uifers noodsaaklike uitgawes.

Verhale-redakteur: Fiksie

Roervink is terdeë bewus van die belangrike funksie wat skinderstories onder die personeel vervul. Die ideale kandidaat vir die posisie is iemand wat met groot diskresie alle skinderstories met fiktiewe feite sal aanvul en seker maak dat dit meestal van alle waarheid ontbloot, dog baie interessant is. Wanneer enige geleentheid hom/haar dan voordoen, moet die aangedikte stories met onblusbare inisiatief versprei word.

Die kuns van suksesvolle onderhandelinge

UVPERSU-afgevaardigdes onder leiding van prof Johan Grobbelaar woon 'n seminar oor "bargaining for mutual gains" in Johannesburg by

Prof Johan Grobbelaar, mnre Ruben Gouws, Barry Williams en me Anita Lombard het na Johannesburg gereis om te gaan kers opsteek oor die kuns van onderhandelinge en die betrokke seminar as besonder insiggewend ervaar.

Die kern waaroor die seminar gehandel het was om in die werkplek te onderhandel en sukses te behaal sonder die ontworting van 'n konfliktsituasie.

Tradisioneel was onderhandelinge oor inkomste en diensvoordele baie militant en het relatief min opgelewer, behalwe verhoudings tussen werkgewer en werknemer wat vertroebel is. Om 'n werklike "wen-wen" situasie te bewerkstellig, moet gepoog word om sonder konflik te onderhandel. Oorspronklik was onderhandelinge daarop ingestel om konflik op te los, terwyl die mikpunt tans is om konflik te vermy. Die doel is dus om deur middel van konstruktiewe skakeling werklike sake ("issues") aan te spreek en vir alle partye (werkgewer en werknemer) die besmoontlike oplossings te vind. In kort: samewerking in plaas van teenwerking.

Die ekonomiese omgewing van Suid-Afrika blyk relatief gesond te wees, met ons geldeenheid wat goed teenoor ander vertoon en inflasie wat onder beheer is. 'n Senior ekonoom van Standard Bank meen egter daar is baie spanning in die wêreld en makro-gebeure kan ter eniger tyd die boot laat kantel. So byvoorbeeld is die verlies op die Amerikaanse begroting die hoogste wat dit in 40 jaar was. 'n Bekommernis is die lae groei in "BNP" en interessant is dat ons reële inkomste gelyk is aan dié van 1973. 'n Positiewe aspek is lae rentekoerse, maar besonder kommerwekkend is die getal werklooses.

Wat laasgenoemde betref, is dit veral interessant om daarop te let dat dit veral die jeug is wat nie werk kry nie. Die arbeidsmark se in egter 'n baie duidelike boodskap uit: "ongeskooldes kry baie moeilik werk".

Andrew Levy, een van die sprekers, het begin opgemerk dat "ekonomiese faktore van vraag en aanbod nie inkomste bepaal nie, maar eerder die kragte van onderhandelinge". Die keuse is duidelik: meer personeel in diens van die onderneming beteken noodwendig 'n laer inkomste vir personeellede, terwyl minder mense wat die werk moet doen 'n hoër inkomste vir personeellede beteken (let op dat UVPERSU-lede vir laasgenoemde besluit het). Vergoeding hang van vier reguleerende faktore af, naamlik:

- Individuele kontrakte
- Minimum inkomste regulering
- Gesentreerde onderhandelinge
- Oorkoepelende onderhandelinge

Volgens Levy is daar nie iets soos 'n markwaarde aan 'n werk nie (was ons naïef met ons druk op RemChannel?). Dit gaan oor wat betaal moet word om die werk gedoen te kry (is dit waarom die UV nie uitnemende A-gegradeerde akademië aanstel nie?) en by akademiese instellings kan dit lei tot akademiese verarming (stel eerder 'n lektor aan as om 'n professor met 'n professor te vervang). Oral is die neiging om weg te doen met permanente aanstellings en die grysarbeidsmark is besig om te groei, asook kontrak- en termynaanstellings. Die grysarbeidsmark word reeds op sowat 66 % geskat! 'n Bydraende faktor is die koste van ontslag en daarom word al hoe meer werkers tydelik aangestel. Levy het ook daarop

gewys dat die persentasie verhogings in die volgende jare sal daal.

Eddie Webster het na die veranderinge in die sosio-ekonomiese omgewing in Suid-Afrika verwys. Volgens hom word transformasie in die werkplek veral deur effektiwiteit, arbeidsregte en regstelling beheer en al drie hierdie aspekte moet in ag geneem word tydens kollektiewe onderhandelinge. Volgens studies wat onderneem is van suksesvolle besighede in terme van herstrukturering en ekonomiese voortrefflikheid is gevind dat kollektiewe deelname en betrokkenheid van alle partye die sleutel tot sukses is, terwyl uitsluiting of gedeeltelike deelname die oorsaak van mislukkings was. Gekoppel aan laasgenoemde was bestuur se onvermoë om te bestuur en bestuur se lae bestuurskapasiteit. UVPERSU se afvaardiging was dit eens dat UVPERSU meer status by besluitneming op die kampus moet kry.

Die volgende punte is volgens Archie Palane belangrik in die onderhandelingsproses:

- Institusionele raamwerk van eise, wat bestaan uit duidelike eise oor vergoeding en voordele.
- Verhouding tussen werkgewer en werknemer is krities en in die onderhandelinge moet sake ("issues") aangespreek word en ou verskille vermy word.
- Eise moet ekonomies haalbaar wees om die volhoubaarheid van die instelling te waarborg.
- Moedig informele kontak met bestuur aan en poog om kommunikasie op alle vlakke te bevorder.
- Eksterne faktore moet deurentyd in ag geneem word.

(Die UVPERSU-span was dit eens dat UVPERSU ooglopend sy tyd ver vooruit is en eintlik kon ons die kursus aangebied het!)

Uitdagings in die arbeidsmark is veelvuldig en sake wat 'n rol speel is onder andere die bevraagtekening van bestuur se reg om alleen te bestuur, want gesamentlike besluitneming is essensieel vir sukses; bestuur sal altyd verskonings maak; bestuur sal altyd met rasionalisasie dreig; waak teen benutting van die grysarbeidsmark; samesmeltings kan groot ongelykhede tot gevolg hê*, waak teen die gevolge van herstrukturering, ens.

(*wat die UV-hoofkampus, Qwaqwa en Vista betref is die aanbeveling om die "oupa-oplossing" te volg, dit wil sê waar verskille in besoldiging en voordele is, moet dié wat "onder" is opvang totdat almal gelyk is - interessant is dat dit presies is wat UVPERSU voorgestel het met die inkommerings.)

By onderhandelinge beveel Archie aan dat die oplossing is om gesamentlike voordele na te streef (werkgewer en werknemer). Hiervoor is 'n nuwe paradigma nodig, wat uit elemente van die volgende bestaan:

- Besprekings en selfs werkwinkels moet die onderhandelinge voorafgaan. Eise moet duidelik gemotiveer word (dus

verhogings moet nie uit duim gesuig word nie) en die aanbeveling is dat eise nie verdedig word alvorens 'n aanbod op die tafel is nie.

- Alle inligting moet beskikbaar wees en deeglik "verstaan" word, sodat kennisgebaseerde besluite geneem kan word.
- Behoeftes van alle groepe moet duidelik uitgespel word.
- Daar moet gepoog word om voorstelle gesamentlik te bereik.
- Indien moontlik tree selfs as 'n ambassadeur vir die ander party se behoeftes en voorstelle op (UVPERSU se rol tydens die 0 % verhoging).
- Poog om verby 'n wen-wen situasie te onderhandel.
- Gebruik indien moontlik 'n onafhanklike fasiliteerder tydens onderhandelinge.

John Brand en Clive Thompson het veral klem gelê op die doel tydens onderhandelinge vir gesamentlike gewin om haalbare ooreenkomste te sluit wat tot voordeel van beide die werkgewer en werknemer is. Onderhandelinge vir gesamentlike gewin volgens hulle is om op gemeenskaplike belange te fokus eerder as op bepaalde posisionering en eise. Grafies stel hulle die uitkomst van onderhandelinge soos volg voor:



Die realiteit is dat meer as 99 % van alle onderhandelinge eindig as 'n kompromis en die strewe moet wees na die wen-wen punt. Dit kan slegs bereik word in 'n suksesvolle werkplek en die vraag ontstaan oor wat presies die eienskappe van 'n suksesvolle werkplek is. Volgens Brand en Thompson is dit:

- Kwaliteitsverhouding (werkgewer en werknemer), met 'n atmosfeer van wedersydse vertroue en respek.
- Kwaliteitsverhouding behels ook selferkenning en werksatisfaksie en is nie noodwendig op vriendskappe geskoei nie.
- Gedeelde inligting (daar mag geen geheime wees nie).
- Almal moet inkoop in die doelwitte van die instansie.

'n Werkplek met fantastiese verhoudings hang ten nouste saam met leierskap, duidelike waardes, moontlikheid om inspraak te maak en 'n gevoel van veiligheid te hê. Interessant is dat vergoeding en voordele eintlik kosmeties is, maar as daar 'n fout is,

dan oordonder dit feitlik alles (dus die werkgewer moet deurentyd seker maak dat vergoeding realisties en aanvaarbaar is). Buitengewone vergoedingseise is gewoonlik gekoppel aan griewe en hier moet vakkonde besonder versigtig optree sodat emosies nie onnodig aangevuur word nie.

Studies in talle lande het gewys dat die werkplek duidelik beter doen waar vakkonde 'n ondersteunende rol speel, veral waar vakkonde volle deelnemendheid in die bestuur van die werkplek het. 'n Dubbele kanaal is nodig om 'n produktiewe werkplek te versker, naamlik 'n konsultasie-kanaal en 'n onderhandelingskanaal. Die mikpunt is om weg te beweeg van 'n bepaalde posisie in die onderhandelinge na belangegebaseerde onderhandelinge (dit is presies wat UVPERSU gedoen het met die vergoedingsmodel).

Die moderne onderhandelingsproses sluit in:

- Volledige voorbereiding en motiverings oor wat die eise is.
- Identifiseer moontlike risiko's, beide vir die instansie en die werknemer.
- Gesamentlike opleiding van onderhandelingspanne is wenslik.
- Gesamentlike data-inwinning is van kardinale belang.
- Vaststelling van ooreenkomste rakende die basiese reëls van die onderhandelinge moet geskied.
- Gebruik fasiliteerders waar nodig.
- Maak gebruik van kundiges en opinies waar nodig.
- Identifiseer gesamentlike voordele wat kan materialiseer.
- Antisipeer implementering en enige dispute wat mag ontstaan.
- Volg uitkomst gedurig op.

Enkele slaggate tydens onderhandelinge:

- Wees versigtig om eie propaganda te glo!
- Moenie blindelings alles aanvaar nie.
- Moenie eie mag oorskakel nie.
- Moet nooit met oplossings begin nie, wys altyd op die probleme.
- Luister deeglik wat die ander party sê.
- Bly by sake ("issues") en behou fokus.
- Hou by die werklikheid en moenie afleidings noodwendig glo nie (almal moet deurentyd absolute duidelikheid hê oor besluite).
- Maak seker dat ooreenkomste duidelik op skrif gestel word.
- Volg uitkomst van ooreenkomste gedurig op.

Slotsom

UVPERSU het onwetend die regte pad geloop volgens die jongste inligting oor onderhandelinge vir gesamentlike voordele. Sekere sake sal opgevolg moet word en veral die erkenning wat tans geniet word, sal moet verbeter word. Werksessies van hierdie aard is besonder insiggewend en waar moontlik moet bestuurslede van UVPERSU sodanige seminare en werksessies bywoon. Waarskynlik moet ook gepoog word om bestuur by sulke aktiwiteite betrokke te kry.

Salary agreement

2005

The signing of the 2005 agreement.



From the left, Ms Esta Knoetze, vice-chairperson, UVPERSU, Prof Niel Viljoen, convener, UFS Council and Mr Shadrack Shamane, chairperson, Nehawu, Main Campus.

The points of departure of the agreement between the Council and the Joint Forum are: To give the maximum benefit to staff members without exceeding the limits of sustainability.

Agreement (subject to Council approval) has been reached on the following aspects:

1. Employment of the 1.0 % restructuring funds as allocated for 2004

During the 2003 salary negotiations 1.0 % was allocated for restructuring with effect from 01 January 2004.

The Joint Forum of UVPERSU and NEHAWU accept the following distribution:

- R1,669m for full professors - R13 352-00 per person per year retroactive from 01 January 2004. It can be taken as pensionable allowance, provided the pension contribution is also funded from the allowance.
- R752 000-00 for support services, which will be employed as soon as possible once the relevant information is available and taken into account, preferably before 28 February 2005. The adjustment is retroactive from 01 Januarie 2004.
- R127 000-00 for service workers in low remuneration groups (whose posts were affected by the rationalisation process and who received pro rata severance packages), which means a 10.0 % pensionable increase without affecting their existing housing subsidy. The adjustment is retroactive from 01 January 2004.

2. Salary adjustments

- 2.1 The existing remuneration model as agreed on was used as point of departure.
- 2.2 Although the actual subsidy amount is not yet known, an increase of 6,6 % in the total remuneration costs was budgeted for in the budget serving before the EM and Council.
- 2.3 It is further agreed that the first 6.0 % increase will be used as general pensionable salary adjustment with implementation date 1 January 2005.
- 2.4 The first percentage point increase in the amount available for remuneration costs above 6.0 % will be used for capacity growth and thereafter all increases up to and including 9.0 % will be divided equally between salary adjustment and capacity growth.
- 2.5 If the state subsidy deviates to such an extent that the budgeted amount available for an increase in remuneration costs is lower than 4,5 % or higher than 9.0 % the parties will negotiate again.
- 2.6 In terms of this agreement inflation is used as point of departure for salary adjustments. According to this, the inflation adjustment is 1,4 % and the portion above that is a turn strategy dividend.

3. Non-pensionable bonus

A non-pensionable amount of R3 000-00 (three thousand rands only) as Centenary bonus, payable in December 2004 in recognition of the role that staff played and the contributions that they made to promote the UFS to a university of excellence, will be paid to staff members who qualify. (Cf Appendix A.)

4. Matters for further attention and implementation

- 4.1 The parties accept that the housing subsidy must be taken up in the total package system. The UFS must endeavour to implement this system for all staff members as soon as possible.
- 4.2 Taking possible future health legislation into account, the current investigation into the provision of affordable medical care to C3 workers will be continued.
- 4.3 It is agreed that the proposals regarding the number of days leave may be discussed outside the salary negotiations next year.
- 4.4 From 2006, 1 March will apply as implementation date for all salary adjustments. This implies that salary negotiations will be finalised in January/February.

5. Qwaqwa and Vista Campuses

The agreement also applies to all staff members of the above-mentioned two campuses whose conditions of service are already aligned with those of the Main Campus.

The final adjustment for 2005 is 6,3%.

Salarisooreenkoms 2005

Die uitgangspunte van die ooreenkoms tussen die Raad en die Gesamentlike Forum is: Om die maksimum voordeel aan personeel deur te gee, sonder om die grense van volhoubaarheid te oorskry.

Ooreenkoms (onderhewig aan Raadsgoedkeuring) is bereik oor die volgende aspekte :

1. Aanwending van die 1 % herstrukturering fondse soos toegeken vir 2004

Gedurende die 2003-salarisonderhandelinge is 1% toegeken vir herstrukturering met ingang van 1 Januarie 2004.

Die gesamentlike forum van UVPERSU en NEHAWU aanvaar die volgende verdeling:

- R1,669m vir vol professore - R13 352 per persoon per jaar terugwerkend vanaf 1/1/2004. Dit kan as pensioendraende toelae geneem word, met dien verstande dat die pensioenbydrae ook uit die toelae befonds word.
- R752 000 vir steundienste, wat so gou moontlik aangewend sal word sodra die tersaaklike inligting beskikbaar en verreken is, verkieslik voor 28 Februarie 2005. Die aanpassing is terugwerkend vanaf 1/1/2004.
- R127 000 vir dienswerkers in laag-besoldigde groepe (wie se poste geaffekteer is deur die rasionaliseringsproses en wat pro rata skeidingspakkette ontvang het), wat 'n 10 % pensioendraende verhoging beteken, sonder om hulle bestaande behuisingssubsidie te beïnvloed. Die aanpassing is terugwerkend vanaf 1/1/2004.

2. Salarisaanpassings

- 2.1 Die bestaande ooreengekome vergoedingsmodel is as vertrekpunt gebruik.
- 2.2 Alhoewel die werklike subsidiebedrag nog nie bekend is nie, is in die begroting wat voor die UB en Raad dien, begroot vir 'n toename van 6,6% in die totale vergoedingskoste.
- 2.3 Daar word verder ooreengekom dat die eerste 6% verhoging as algemene pensioendraende salarisaanpassing met implementeringsdatum 1 Januarie 2005 aangewend sal word.

2.4 Die eerste persentasiepunt-toename in die bedrag beskikbaar vir vergoedingskoste bo 6% sal vir kapasiteit-uitbreiding gebruik word en daarna sal alle toenames tot en met 9% gelykop verdeel word tussen die salarisaanpassing en kapasiteit-uitbreiding.

2.5 Indien die staatsubsidie sodanig afwyk sodat die begrote bedrag beskikbaar vir 'n toename in vergoedingskoste laer as 4,5% of hoër as 9% is, sal daar weer onderhandel word.

2.6 Ingevolge van hierdie ooreenkoms word inflasie as uitgangspunt vir salarisaanpassings gebruik. Hiervolgens is die inflasie-aanpassing 1,4% en die gedeelte daarbo is 'n draaistrategie-dividend.

3. Nie-pensioendraende bonus

'n Nie-pensioendraende bedrag van R3000 (drieduisend rand) as Eeufeesbonus, betaalbaar in Desember 2004, ter erkenning van die rol wat personeel gespeel het en die bydraes wat hulle gelewer het om die UV te bevorder tot Universiteit van uitnemendheid, sal aan personeel wat kwalifiseer uitbetaal word. (Verwys na Bylae A.)

4. Sake vir verdere aandag en implementering

4.1 Die partye aanvaar dat die behuisingssubsidie opgeneem word in die totale pakketstelsel. Die UV moet poog om dié stelsel so gou moontlik vir alle personeel te implementeer.

4.2 Daar sal, met inagneming van moontlike toekomstige gesondheidswetgewing, voortgegaan word met die huidige ondersoek na die verskaffing van bekostigbare mediese sorg aan C3-werkers.

4.3 Daar word ooreengekom dat die voorstelle met betrekking tot die aantal verlofdae volgende jaar buite die salarisonderhandelinge bespreek kan word.

4.4 Vanaf 2006 sal 1 Maart as implementeringsdatum vir alle salarisaanpassings geld. Dit impliseer dat salarisonderhandelinge in Januarie/Februarie gefinaliseer sal kan word.

5. Qwaqwa- en Vistakampus

Die ooreenkoms is ook van toepassing op alle personeel van die bogenoemde twee kampusse wie se diensvoorwaardes reeds bely is met dié van die hoofkampus.

Die finale aanpassing vir 2005 is 6,3%.



Uiteindelik! Die verhoging vir 2005 is bekend en die ooreenkoms word onderteken. Daar is voor en tydens die ondertekening gesellig verkeer in UVPERSU se Teekamer in die Flippie Groenewoud-gebou.



Wil jy 'n nuwe motor koop?

Nedbank het pas die prys vir jou verlaag!

Geniet 'n 1,5%-korting wanneer jy jou motor deur die Nedbank
Motorkoopeenheid koop

Nou laat jou status as 'n Skemas-klënt jou nie net vir voorkeurkoerse kwalifiseer nie, maar ook vir 'n 1,5%-korting wat op jou NedKrediet-rekening gedeponeer word, mits jy jou volgende motor direk deur ons Motorkoopeenheid aanskaaf.

Jy sou hieraan kon dink as Nedbank se manier om jou nuwe motor bekostigbaarder te maak, omdat die surplus-kontant in jou NedKrediet-rekening effektief jou rentebetelings verlaag.

Natuurlik sou jy dit eenvoudig kon beskou as 'n welkome bonus wat jy na goeddunke kan gebruik, as jy in gedagte hou dat jy tot enige surplus-kontant in jou NedKrediet-fasiliteit toegang mag verkry. Miskien kan jy dit gebruik om daardie lugversorger of CD-speler te laat insit?

Hoe jy ook al kies om dit te gebruik, onthou dat hierdie korting:

- slegs van toepassing is op transaksies wat direk deur middel van die Nedbank Motorkoopeenheid aangegaan word;
- bereken word volgens die standaard koopprys van die motor, sonder enige bykomende ekstras soos 'mag'-wiele of klankstelsels wat jy laat aanbring of insit; en
- geld vir alle nuwe voertuigfinansieringsooreenkomste wat van 1 Junie tot 31 Augustus 2004 deur middel van die Motorkoopeenheid goedgekeur word.

Skakel ons Motorkoopeenheid nou by 0860 119 500 en stel vas presies hoe bekostigbaar ons jou nuwe motor gemaak het.

Sit gerus en ontspan terwyl ons alles vir jou gereed kry

Daar is natuurlik nog 'n rede om jou motor deur die Nedbank Motorkoopeenheid te koop:

Ons bied jou ongeëwenaarde gemak en gerief.

Ons sal jou elke tree van die proses bystaan, afhangend van jou behoeftes - van die kry van die volmaakte voertuig en die reël van 'n toetsrit tot onderhandeling oor die beste transaksie en inruiling, advies oor finansieringsopsies en versekering en selfs die lisensiering en aflewering van jou nuwe motor by jou voordeur, indien jy dit verlang.

Kies met hierdie gespesialiseerde finansieringsopsies 'n ooreenkoms wat volmaak by jou behoeftes pas:

Vastekoers-aanbod - bied jou 'n hoë mate van sekuriteit en voorspelbaarheid aangesien jou terugbetalingskoers vir die hele duur van jou finansieringsooreenkoms vasgepen word.

Betaalvakansie - stel jou in staat om een betaling per jaar oor te slaan en voorsien jou van die buigzaamheid van ekstra kontant wanneer jy dit gedurende die jaar die nodigste het. (Jy kies die maand vooruit, en dit bly vir die hele duur van die ooreenkoms konstant.)

Ballonopsie - verlaag jou maandelikse terugbetalings deur middel van 'n oorblywende betaling wat aan die einde van die finansieringsooreenkoms gedoen moet word.

Onthou dat jy as 'n Nedbank Skemas-klënt, bo en behalwe hierdie 1,5%-korting, vir voorkeurkoerse kwalifiseer.

Skakel Amanda Wilson by Nedbank Schemes.

Selfoon: 083 256 2516



Koop die **307 1.6 ESTATE** teen slegs R1890 per maand en die **307 2.0 SW** teen R2373 per maand.
Skakel Rachelle by (051) 447-5332.
Terme en voorwaardes terwyl voorraad hou.

ENGINEERED TO BE ENJOYED

Salarismodel - UV en kampusvakbonde neem die voortou

Boodskap van die UVPERSU-voorsitter, prof Johan Grobbelaar

Terwyl talle instansies steeds onderhandel oor salaris-aanpassings vir 2004 kan ons reeds aan 2006 dink want alles is afgehandel vir 2005! Na jare van stoei en aggressiewe onderhandelinge oor vergoeding is die "salarismodel" ontwikkel wat in 2002 deur die vakbonde en bestuur onderteken is. Hierdie innoverende model het 'n deurbraak in die wyse waarop onderhandelinge plaasvind, meegebring. Die dae van duimsuig-eise, wat met belaglike aanbiedinge ontmoet is, is iets van die verlede. Die ure en dae se onderhandelinge wat slegs aggressie en hoë bloeddruk tot gevolg gehad het, is dus vervang deur die model. Hiervolgens word binne 'n bepaalde raamwerk onderhandel en onderhandelinge vind vanuit 'n ingeligte posisie plaas. Voor 2002 het die vakbonde nooit geweet of hulle 'n regverdige en 'n goeie verhoging beding het nie! Moontlik kon hulle veel meer gekry het!

Omdat die onderhandelingspartye ingelig is, weet mens binne bepaalde grense waarvoor onderhandel word. Natuurlik probeer die vakbonde die maksimum verhoging uit die werkgewer druk

en die werkgewer weer probeer die minimum toestaan. Met die salarismodel kan die werkgewer nie verneuk nie en word die partye "eerlik" gehou. Die vakbonde kan natuurlik te eniger tyd die inkomste- en uitgawe state laat audit om te verseker dat die werkgewer so eerlik as moontlik bly.

Dit is natuurlik wonderlik om reeds te weet wat die verhoging vir 2005 gaan wees en ons is verheug dat ons die maksimum voordeel van 6.3 % kon beding. Die R3000 eeufeesbonus wat beding is, is 'n beduidende en welkome geskenk en die toekoms sal leer of verdere bonusse beding sal kan word. Ons is ook bly dat, vir die eerste keer, bepaalde poskategorieë wat beduidend agter die markwaardes was, gedeeltelik reggestel is.

As voorsitter van die gesamentlike onderhandelingsforum van UVPERSU en NEHAWU, asook voorsitter tydens die onderhandelinge, kan ek dit nie agterweë laat om almal te bedank vir die goeie gees, gesindheid en openhartigheid met die onderhandelinge nie.

Personalia: potpourri

Temmers van die vallei van 'n duisend heuwels

Deur Isabel Human

Terwyl ek heerlik rustig op die bank voor die televisie lê en kyk na die afgelope Comrades Marathon en miltsteek ontwikkel deur net die geswoeg en gesweet dop te hou, wonder ek (soos jy seker ook!) wat besiel hulle? Hoe raak 'n mens een van die 20 000 begeesterdes? Wat motiveer enige iemand om met algehele toewyding deur elke denkbare grens van uithou en pyn te breek? Grens dit aan kranksinnigheid? Baie van ons sal dadelik bevestigend knik. Vir sommiges is dit egter 'n ander storie...

'n Hele klomp Kowsie-kamerade het in plaas van biltong te eet en 'goue leeu plesier' te geniet, eerder hulle hardloopskoene aantrek en sowaar die Comrades gaan hardloop!

Ek het 'n paar vrae aan die geesdriftiges gestel, ondermeer waarom hulle dit doen, hoe die gees was en ook of hulle iemand sal aanbeveel om dit te probeer.

'n Wye verskeidenheid reaksies het gevolg, waarvan party baie besielend was, sommige die lagspiere geprikkel het, maar veral 'n gevoel van bewondering gelaat het...



Lucas Swart

Lucas Swart

Hierdie veteraan van 12 wedlope, van uithou en aanhou, hardloop weg vir "'n boepens op vyftig!" Volgens hom moet mens fiks en goed voorbereid wees, anders is op- of afdraende ewe erg! Hy beveel aan dat 'n groentjie nie die reuse-taak aanpak in die eerste jaar van oefen of hardloop nie. Hy meen verder dat die Comrades-kameraderie fantasties is en dat hy sal aanhou hardloop "totdat iets ingee!" Doen so voort Lucas!

Johnnie Hay

Hy het die Comrades volgens hom in 2003 "net-net suksesvol voltooi!" Hy beskryf dit as 'n ware Suid-Afrikaanse ervaring wat elke Suid-Afrikaner wat kan, behoort aan te pak. Dit was vir hom 'n droom om so 'n strawwe fisieke mylpaal te bereik. Die ongelooflike ondersteuning van die publiek en die "heerlikste kameraderie" maak dat 'n mens enduit vasbyt. Hy haal ook 'n vorige wenner aan wat die ware gees van 'n Comrades weerspieël:

"Almal wat deelneem het respek vir mekaar - die agterosse vir die eerstes wat so vinnig so ver kan hardloop en die eerstes vir die agterosse wat so lank kan bly hardloop!" (Bruce Fordyce)

Volgens Johnnie moet 'n marathon in 4 uur 30 minute afgelê kan word alvorens jy daaraan kan dink om die Comrades te probeer hardloop!

Somarié Holtzhausen

Hierdie fyn dame het die wedloop reeds tweemaal voltooi en verkies die 'op' wedloop vanaf Durban na Pietermaritzburg. Sy het reeds as klein dogtertjie gedroom oor 'Comrades' hardloop. Die dag van die marathon beskou sy as "'n lang gesprek met God" en sonder die ondersteuning van familie en al die mense langs die pad, asook selfdisipline uit as 'dit' wat jou deur die dag dra. Sy wil beslis aanhou Comrades hardloop en beveel dit aan vir enige iemand wat daarvoor droom.

Liezel Herselman

Sy is die trotse houder van twee brons medaljes en sê dat die 'op' wedloop



Somarié Holtzhausen

moeiliker, maar minder seer is en 'af' makliker, maar dit maak 'n mens se voete en spiere baie seer. Haar beste wedloop was egter dié van Pietermaritzburg na Durban. Sy beskryf die Comrades-gees as onvergelykbaar en sê dat die ondersteuning en aanmoediging onderling tussen die deelnemers en ondersteuners al 90 kilometer, die pad "net soveel korter maak." Almal gesels met mekaar, gee raad en deel in jou seer en vreugde. Liezel sê die Comrades is 'n ondervinding wat sy vir niks op aarde sal verruil nie. "Met harde oefening en selfdisipline kan enige gesonde mens die Comrades hardloop!"

Roelf Reyneke

Hy het al vier keer deelgeneem en sê dat die Comrades jou leer om vas te byt, selfs al gaan dit moeilik en is "dit glad nie meer lekker nie!" Hy put groot inspirasie uit die feit dat hy elke keer iets nuuts van homself leer asook bewus raak van die innerlike krag wat mense om jou het, terwyl almal saam swaarkry. Die Comrades-gees is baie spesiaal en volgens hom is daar nie nog so 'n wedloop in die land nie! Goeie voorbereiding is die sleutel tot 'n suksesvolle Comrades-poging, anders "kan jy jouself baie skade berokken."



Pieter Blignaut

Pieter Blignaut

Hy hardloop reeds 25 jaar en het al ses keer die Comrades voltooi. Hoewel hy graag die Comrades hardloop, is dit nie sy gunsteling marathon nie. Hy verkies die "Two Oceans", maar wat hom eintlik na aan die hart lê, is iets meer uniek. Sy liefde vir die sport het hom "danksy die voordele van die akademie" al die wêreld vol laat hardloop! Buiten 'n halfmarathon in Alaska en een of twee wedlope in Nieu-Seeland, was hy onlangs een van 300 atlete wat 'n 42 kilometer wedloop in Switserland se berge voltooi het. Die Graubünden marathon begin by Chur in die Suidooste en styg vanaf 585 meter bo seevlak tot by die Rothorn-piek wat 2682 meter bo seevlak is! Soos die hoogte verander, hardloop 'n mens deur verskillende klimaatstreke - aanvanklik deur die bos met stroompies water en welige plantegroei, totdat die omgewing verander en jy in sneeu hardloop, terwyl jy snak na asem en verplig is om te halt om asem te skep. Die laaste 3 kilometer van die wedloop het hom 70 minute uit 'n totaal van 5 uur en 33 minute geneem om te voltooi. Pieter wou op 40 kilometer tou opgooi maar die kabelkarretjie na onder wag eers aan die einde van die hele roete! Hy het die laaste gedeelte noodgedwonge rus-rus voltooi en so ook kans gekry om die asemrowende natuurskoon te bewonder. Plaaslik het Pieter pas die Rhodes marathon voltooi. Die unieke wedloop van 52 kilometer slinger met 'n grondpad deur die veld langs tot by 'n bergspits aan die Lesotho-grens en dan weer terug tot in Rhodes.

Hy put sy motivering uit die genot en ontspanning wat hardloop bied, asook uit die feit dat jy al die lesse wat jy in uithou en aanhou leer, in die alledaagse lewe kan

toepas. Hardloop maak jou 'kop skoon' en wanneer jy die eindpunt bereik, laat al die swaarkry en sukkel langs die pad jou met 'n nuwe perspektief. Pieter sê dit leer jou 'perseverance' en gee jou die selfvertroue om menige situasie die hoof te bied, want min ander dinge het die moeilikheidsgraad van 'n ultra-marathon voltooi...

Lorinda Brazelle

Sy het reeds drie Comrades-wedlope suksesvol voltooi en voel dat albei rigtings 'verskriklik ver en baie bergagtig' is. Sy beskryf die opwinding by die wegspringplek as so opwindend dat 'n blinde mens dit met 'n stok kan voel, die humor langs die pad skreusnaaks en reken dat die toeskouers onverbeterlik is en die kameraderie waarskynlik die beste ter wêreld is. Sy is vasbeslote om weer deel te neem en beveel dit slegs aan "as die persoon tekens toon van geringe tot matige kranksinnigheid!"

André Dannhauser

Sy spog met twaalf Comrades-wedlope agter haar naam en hou ook daarvan om die 'af' wedloop te hardloop en beskou draf as 'medisyne'! André vind die Comrades-gees aansteeklik en beleef die entoesiasme en hulpvaardigheid van die deelnemers, beamptes en die helpers by waterpunte as onversoeptlik! Sy is definitief nog nie moeg vir die Comrades nie en sal graag weer deelneem en beveel goeie voorbereiding aan indien jy ook wil probeer!

'n Hele paar ander Kovsies het al die brawe Comrades-ding gedoen, maar dit is moeilik



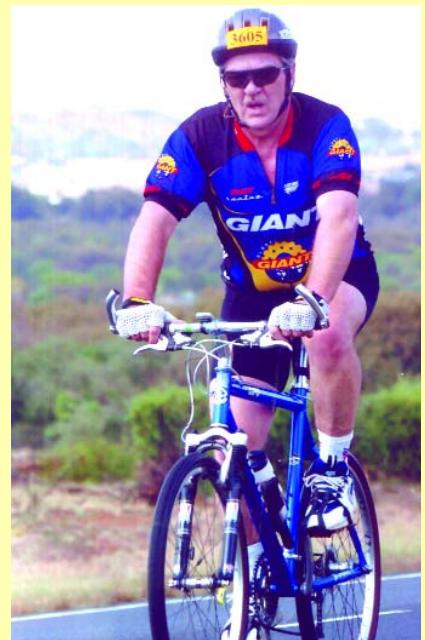
Lorinda Brazelle

om hulle vas te trek vir antwoorde en foto's! Onder andere is daar Jaco Deacon en Dalene van Jaarsveld wat reeds twee wedlope voltooi het.

Aan al die bogenoemdes, asook dié wat hulle prestasies wil verswyg - julle is voorwaar 'n besielende inspirasie vir ons alma! Dus, as jy altyd gedroom het hoe speel "Chariots of fire" wanneer jy oor die wenstreek hardloop en jy moeg, maar tevrede met die goue medalje om jou nek die media glimlaggend en trots te woord staan, dit sal nooit gebeur terwyl jy hier sit en stories lees nie! Stof af daai hardloopskoene en gaan vang jou droom.

Prof Johan Grobbelaar

Prof Johan Grobbelaar, UVPERSU se voorsitter, is nie net 'n befaamde akademikus nie. Hy is 'n geesdriftige sportman en 'n kranige gholfspeler en het onlangs ook presteer deur die bekende OFM Classic fietswedren binne 4 ure en 17 sekondes te voltooi. Prof Grobbelaar is ook deur die UV vereer deur as senior professor aangewys te word. Hy is 'n B-gegradeerde navorser, wat beteken dat hy aansienlike internasionale erkenning geniet vir die hoë kwaliteit navorsingsuitsette wat hy lewer. Prof Grobbelaar was ook voorsitter van die reëlingskomitee van die jaarlikse kongres van plantkundiges wat op die kampus van die UV gehou is. Plantkundiges vanoor die hele wêreld het in Bloemfontein byeengekom. Dit was die 31ste kongres van die SA Genootskap van Plantkundiges. 'n Hoogtepunt was 'n sessie oor alternatiewe gewasplante. 'n Glandsinee was ook deel wees van die verrigtinge.



Simposium te Cambridge

Personalia
potpourri

Prof Johan Henning en sy span presteer internasionaal

Die UV se Fakulteit Regsgeleerdheid is reeds sedert 1998 een van die organiserende instansies van die *Cambridge International Symposium on Economic Crime* wat jaarliks aangebied word te *Jesus College*, Universiteit van Cambridge, Cambridge.

Die 22^{ste} sodanige simposium het plaasgevind vanaf 5 – 12 September 2004 en het gehandel oor *Financial War on Terror and Organised Crime*.

Die Fakulteit Regsgeleerdheid het hierdie keer die uitsonderlike voorreg gehad om 'n deurslaggewende bydrae te lewer tot die praktiese dag tot dag organisasie van die Simposium. Navorsers wat aan die fakulteit verbonde is, is nie net vir die Sekretariaat beskikbaar gestel nie, maar het ook aan die simposium deelgeneem as sprekers en as voorsitters van werksessies.

Die volgende personelede van die fakulteit het in die volgende hoedanighede deelgeneem aan die simposium:

Prof Johan Henning, dekaan van die Fakulteit, was deel van die Sekretariaat van die simposium en het ook drie referate gelewer oor *Corporate and Commercial Law Reform Issues*, *Liability of Accountants: The Aftermath of Enron* en *Risks to Financial Intermediaries and Those Who Advise on Handling Other People's Wealth*. Hy het ook opgetree as voorsitter van drie verskillende werksessies en het reeds voor aanvang van die simposium 'n reeks lesings oor inleidende maatskappyreg gelewer aan LL.M-studente van twee vooraanstaande Japanese universiteite, die Waseda Universiteite, beide van Tokio.

Advokaat Jaco de Bruin, senior lektor in die fakulteit en verbonde aan die Navorsingseenheid vir Ernstige Ekonomiese Misdaad, was lid van die Sekretariaat en so ook me Hildegard Lombard, 'n LL.M-student en ook werksaam by die Navorsingseenheid vir Ernstige Ekonomiese Misdaad. Advokaat Jannie Lubbe, direkteur van die eenheid, het ook die simposium bygewoon.

Die volgende persone was ook deel van die Sekretariaat:

Mnr Quintin du Plessis, oud SR-voorsitter en Kowsie van die Jaar, 'n navorsings-assistent in die Dekaaanskantoor, me Charlotte McDonald, navorsingsassistent in die Dekaaanskantoor, mnr Sam Moleko, navorsingsassistent in die Dekaaanskantoor, me Yu-Fang Wen, 'n *Atlantic Foundation* doktrale genoot in die Fakulteit Regsgeleerdheid en me Thapi Matsaneng, ook 'n *Atlantic Foundation* doktrale genoot



Die UV se Cambridge-span. Van links is mnr Quintin du Plessis, mes Hildegard Lombard, Charlotte McDonald, prof Johan Henning, advokaat Jannie Lubbe, advokaat Jaco de Bruin, mes Thapi Matsaneng en Yu-Fang Wen.

in die Fakulteit Regsgeleerdheid. Laasgenoemde twee is tans met hul doktrale studies onder leiding van prof Henning aan die *Institute of Advanced Legal Studies*, Universiteit van London, besig.

Daarbenewens het die volgende oud-Kowsies ook vir korter tye hand bygesit: advokaat Diana van der Merwe, voormalige navorser in die Sentrum vir Ondernemingsreg en tans finansiële regsadviseur in London, asook mnr Christof Jaehne, 'n doktrale student aan die Universiteit van die Vrystaat en tans senior amptenaar in die ooste van Duitsland. Prof Louis de Koker, voorheen van die UV, maar tans verbonde aan die Universiteit van Johannesburg, het ook die simposium bygewoon.

Hierdie gedugte span het 'n deurslaggewende bydrae gelewer om sake glad te laat verloop tydens die simposium. Die omvang van die taak wat op hul skouers gerus het, blyk onder andere daaruit dat die simposium bygewoon is deur bykans meer as 800 afgevaardigdes uit meer as 100 verskillende jurisdiksies. Die groot druk waaronder een en elk van die Sekretariaat gewerk het, het daartoe gelei dat sommige lede dikwels nagte deurgewerk het om die gladde verloop van die simposium te bewerkstellig.

Die werkywer en pligsgetrouheid van hierdie span het wyd gunstige kommentaar uitgelok en so 'n groot bydrae gelewer om die goeie naam van die UV tydens die eeufeesjaar wyd onder regsgeleerdes uit te dra. Michael Ricks, die Simposiumbestuurder, het sy waardering soos volg uitgespreek:

"We all had to work extremely hard to make

sure the event went smoothly. I was impressed by your "team's" dedication and thankful for their support and especially for the hard work put in by Hildegard Lombard, Charlotte McDonald, Sam Moleko, Quintin Du Plessis and Yu Fang Wen. Helping at such an event is not easy at the best of times given that we expect 20 young people, many of whom have never met before, to work as an efficient team and help the hundreds of delegates within hours of being briefed. This year was more challenging than most but they responded magnificently to that challenge and helped turn the week into what many have said was the best symposium they had ever attended."

Nie alleen het die waardevolle internasionale kontakte wat so opgebou is die potensiaal om die aktiwiteite van die Navorsingseenheid vir Ernstige Ekonomiese Misdaad 'n drastiese hupstoot te gee nie, maar het dit ook die internasionale inisiatiewe van die fakulteit tot 'n gewisse mate versterk en bevoordeel.

Daar word voorsien dat hierdie tydige proaktiewe inisiatiewe van die fakulteit vir 'n baie lang tyd wonderlike vrugte vir die fakulteit en die UV sal lewer.

Sam Moleko het sy ervaring soos volg beskryf:

"The yearly symposium serves as an important part of many means used to try and combat financial crimes internationally. Every country on every continent is involved albeit directly or otherwise hence the wide international representation by delegates at the symposium. After listening to some of the talks on this topic and doing some reading on it, I realized that the LLB

curriculum requires a course in economic crimes and related issues as opposed to only featuring it at LLM and LLD levels. It was a big thing for me, a 3rd year Law student, to listen to, wine and dine with some of the world's powerful men and women in fields of law. The venue, Jesus College, is beautiful, the town Cambridge is lovely and green. I am really happy that I went and, well, I have since developed an interest in furthering my studies in the field of economic crime. My gratitude goes to Prof J J Henning for the wonderful opportunity and the faculty committee for the finances."

Die direkteur van die simposium, Prof BAK Rider, het hom soos volg oor prof Henning se span uitgelat:

"The Twenty-Second Symposium was a considerable success by all standards. Many of the delegates reported that it was by far the best programme that they had attended. We received over 800 participants during the week, including over thirty Ambassadors and High Commissioners. The proceedings were very well attended and the discussion was of a particularly high calibre. The US

Ambassador congratulated us in particular on this and the calibre and level of officials participating from his own country.

I can, with complete confidence, assert that the programme would not have achieved this success had it not been for the excellent support that we received from Professor Johan Henning, Mr Jaco de Bruin, Advocate Jannie Lubbe and your four amazing students, namely Mr Sam Moleko, Ms Charlotte McDonald, Mr Quintin du Plessis and Ms Hildegard Lombard.

We have, of course, come to expect and count upon excellent performances from Johan, but I can, without fear of contradiction say, that everyone was terribly impressed with the commitment, calibre and abilities of your four graduate students. They worked from the time they arrived in Cambridge, almost without remission, until the time they left. I think the experience was well appreciated by them, but I do wish to record the great debt of gratitude that we owe to them. They could not have been better ambassadors for the University, the Free State and South Africa. They made me particularly proud, and also humble, to be associated with the University of The Free State."

Museumuitstalling in die Idalia Loots-gebou

Deur Isabel Human

Met 'n onlangse besoek aan die Idalia Loots-gebou was ek aangenaam verras oor die kultuurskatte wat daar gehuisves word.

Buiten 'n ryke verskeidenheid ou medisynebotteltjies, antieke apparate en allerlei aandenkings uit vervloë dae, is daar ook kosbaarhede soos die oorspronklike houtmedisynekeis waarmee suster Henrietta Stockdale (waarvan ek later meer vertel) per skip van Engeland na Suid-Afrika gereis het in die laat 1800's. Daar is ook verskeie van prof Charlotte Searle se besittings en aandenkings wat aan die UV geskenk is en later amptelik bekend gestel sal word.

Verder is daar individuele uitstallings oor Henrietta Stockdale (1847-1911) oor wie Mike Oettle skryf dat weens die druk wat sy op invloedryke persone uitgeoefen het, die Parlement van die Kaap de Goede Hoop die eerste wetgewer ter wêreld geword het wat voorsiening gemaak het vir die registrasie van verpleegsters en vroedvroue,



deur die *Medical and Pharmacy Act* van 1891. Suster Henrietta was 'n baanbreker in opleiding en die vestiging van die verplegingsberoep as professionele profesie en die verpleegsters wat by haar in Kimberley opleiding ontvang het, het uitgegaan na waar hulle ook al nodig was, hospitale en verpleegopleidingskole gestig en die nodige sorg voorsien. Hierdie merkwaardige vrou, wat op 16 reeds besluit het om 'n sendeling te word, het 'n onuitwisbare merk gemaak in ons geskiedenis en haar goeie werk het tot gevolg gehad dat sy selfs as heilige aangesien is. Henrietta, 'n gebore Brit, wat haar lewe aan die edele verpleegberoep in Suid-Afrika gewy het, is in 1911 in Kimberley oorlede en 'n venster in die Sint Cyprianus-katedraal gedenk haar lewe en werk.

Die ander prominente figuur in die uitstallings is Charlotte Searle. Sy was 'n nooi Pietersen uit die Oos-Kaap. Oor 'n tydperk van vyf dekades het hierdie ewe merkwaardige dame 'n prominente rol

gespeel in die verplegingsberoep en opleiding. Charlotte was een van slegs twee vroue wat die graad D.Phil *cum laude* aan die Universiteit van Pretoria behaal het en ook die heel eerste verpleegsuster wat 'n doktorsgraad behaal het. Haar loopbaan begin in die veelbesproke Kimberley-hospitaal waar suster Henrietta sulke goeie werk gedoen het. Charlotte het gevorder tot die hoogste sport en was betrokke by die stigting van verskeie rade en liggame en het ook 'n geruime tyd in Suid-Afrika se Mediese en Tandheilkundige Raad gedien. Sy het verskeie toekennings ontvang, onder andere die Ster van Suid-Afrika en was die outeur van verskeie vakverwante lektuur van onskatbare waarde. Buiten al die prestasies was sy ook vrou en moeder, 'n leier in transformasie en 'n wyd-gepubliseerde akademikus.

As u volgende keer verby die Idalia Loots-gebou loop met 'n paar minute om te verwy, gaan besigtig gerus hulle museum in wording. Dit is voorwaar 'n verrykende ervaring.



Department of Microbial, Biochemical and Food Biotechnology

Personalia
potpourri

Academic staff of the Department of Microbial, Biochemical & Food Biotechnology were honoured by the UFS Directorate for Research Development at a ceremony on 16 November 2004. They are the researchers who are NRF-rated and/or receiving NRF funding. The department has two Y-rated, seven C-rated and three B-rated scientists.

Fields of Research

Dr Albertyn

Molecular Biology, specifically the expression of industrially important enzymes using yeast as a host organism.

Prof Bragg

The development of vaccines for the control of avian diseases and the evaluation of disinfectants, with a special interest in diseases of parrots and poultry.

Prof Christopher

Pulp and paper biotechnology, particularly the application of enzymes to improve or develop new cost-effective and environmentally benign processes and products for the pulp and paper industry.

Prof Du Preez

Fermentation biotechnology, particularly yeast physiology and the production of microbial metabolites using continuous cultures.

Dr Hugo

Food safety and food spoilage, with a special interest in *Escherichia coli* as well as the psychrotolerant bacteria (especially the flavobacteria).

Prof Kilian

The physiology and industrial application of yeasts.

Prof Kock

Lipid biotechnology, where yeasts are studied as a model and applied to edible and oxidised oils.

Prof Litthauer

The purification, kinetics and structure-function relationships of enzymes.

Dr Nthangeni

Heterologous protein over-production, particularly by *Bacillus* species and the cloning of genes encoding industrially important enzymes.

Dr Setati

Microbiology and molecular biology with special focus on the microbiology of



Front row: Dr CJ (Celia) Hugo, Dr E (Evodia) Setati, Prof M (Martie) Smit, Prof JC (James) du Preez, Prof JLF (Lodewyk) Kock, Dr MB (Bethuel) Nthangeni, and Prof SG (Stephanus) Kilian.
Back row: Dr A (André) van Tonder, Prof LP (Lew) Christopher, Dr J (Kooos) Albertyn, Prof D (Derek) Litthauer, Dr E (Esta) van Heerden, Prof RR (Rob) Bragg and Prof BC (Bennie) Viljoen.

hypersaline environments and halophilic plant cell-wall degrading enzymes.

Prof Smit

Genetically engineered yeast biocatalysts expressing fungal cytochrome P450 monooxygenases.

Dr Van Heerden

Extreme Biochemistry - Studying the metabolic capabilities of extremophiles and

their application in biomining and bioremediation

Dr Van Tonder

Biochemistry education with an emphasis on visual literacy and cognitive function.

Prof Viljoen

Food Biotechnology, particularly microbial ecology and the role of yeasts in food fermentations and dairy products.

An UVPERSU highlight of 2004

Finalisation of the alignment of conditions of service on the Qwaqwa Campus



The agreement in this regard between UVPERSU Qwaqwa and Main Campus and the UFS was signed during a function on 16 September 2004 in the UVPERSU Tearoom.

Middagete met 'n verskil



Prof Tienie Crous, dekaan van die Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe bied sedert die begin van 2004 op 'n maandelikse basis vir personeellede in die fakulteit 'n middagete met 'n verskil aan! Tydens hierdie “Tussen die lyne” of “Between the Lines” etensuur kry twintig kollegas die geleentheid om tydens middagete 'n bietjie weg te breek van die akademiese verpligtinge, informeel gesellig saam te kuier terwyl hulle terselfdertyd 'n bietjie inspirerende en besielende ‘pitkos’ vir die siel ontvang. Mnr Igno van Niekerk, oud-Kovsie en Menslike Hulpbronbestuurder by Liberty Life, was die spreker by 'n paar van hierdie geleenthede en sy besielende boodskappe natuurlik ook die rede hoekom personeel gemotiveerd en met nuwe ywer vir 2005 daar uitstap!

UFS Students in Free Enterprise (SIFE) – great achievers!



The UFS SIFE team finished third in the 2004 SIFE World Cup in Barcelona. Mr Werner Schmidt, SIFE Faculty advisor and Senior Lecturer at the UFS Centre for Accounting said that the UFS team was only just beaten by an Australian and United States University. Students from 38 countries competed for the cup.

More UVPERSU highlights of 2004

Die span wat akademici tydens gradeplegtighede “klee”



Van links is mes Anna van Niekerk, Lettie Morris (vrou van Richard Morris, wat lank UVPERSU se tesourier was), Arina Matthys en Corrie Kotze.

UVPERSU glo dat ons op die Kovsiekkampus saam bereik en gee graag erkenning aan mense wat daartoe bydra om kampusaktiwiteite vlot te laat verloop. Die dames wat voor en tydens gradeplegtighede onverpoosd werk om togas uit te deel en ook die ander take daaraan verbonde suksesvol verrig, is deur UVPERSU onthaal om erkenning te gee aan die puik diens wat hulle meestal onder groot druk en dikwels sonder genoegsame dank en erkenning verrig.

UVPERSU donates trees to MUCPP



The UVPERSU Management Committee values community service and the two MC representatives on the UFS Community Service Committee, Ms Susan Viljoen en Ms Julia Burger took the initiative which led to the buying of 250 trees for MUCPP. The official presentation and ceremonial tree-planting took place on 21 May 2004. Prof Basie Wessels, MUCPP director and his team addressed the Management Committee and refreshments were served. An article about MUCPP will appear in the next newsletter.

Personalia potpourri



Jill Jaftha is by die UV werksaam as biblioteekassistent. Sy is 'n bestuurslid van die UV se bekende Finesse-damesvereniging en hou van sport, lees, binnenshuise versiering, kuns, onthaal en die natuurlewe.

Uvpersu Nuus wil graag daartoe bydra dat die Kowsie-gemeenskap mekaar beter leer ken en daarom hierdie nuwe rubriek waar ons gereeld personeellede aan die res van die kampus gaan bekendstel.



Stefans Moramotse is 'n beampte by die UV se Beskermingsdienste en hou van sport en lees.



Violet and Paul Moses - a happy couple expecting their first baby. They love to watch sport on television. Paul worked for the UFS until the catering services were privatised and he and his colleagues were taken over by KKS. Violet is working for the Department of Animal, Wildlife and Grassland Sciences.



Three enthusiastic new appointments in the UFS Accommodation Services have already add value to Kowsies. From left, Olga Molaudzi, administrative officer for the Quaqua Campus, Monica Naidoo, senior administrative officer, and Amanda Tongha, administrative officer.

Olga grew up in Limpopo and describes herself as an adventurous and outgoing person.

Monica likes working with people, especially with students and she also likes to read. The great outdoors is another of her favourites.

Amanda studied at Kowsies and is delighted to be back in Bloemfontein after working in Pretoria for some time. She likes reading and travelling.



Vriendelike kollegas! Van links is mnr Jan Peyper, mes Frances van Tonder, Celeste Uys, Ansie Olivier en mnr Serf Serfontein.

Kollegas in die dekaanskantoor, Geesteswetenskappe doen hulle werk met 'n glimlag!

Serf Serfontein is ook deel van die dekaanskantoor, Geesteswetenskappe en hou van gholp, die buitelewe en "dokter" enige rekenaarprobleem gou-gou reg.

Celeste Uys is die webbestuurder in die dekaanskantoor, Fakulteit Geesteswetenskappe en wy tans al haar aandag aan haar meestersgraadstudies.

Frances van Tonder noem haarself die "Jack of all trades" in die dekaanskantoor, Fakulteit Geesteswetenskappe en hou van die buitelewe.

Jan Peyper is die fakulteitsbestuurder van die Fakulteit Geesteswetenskappe en is 'n geesdriftige tuinier.

Ansie Olivier doen administratiewe werk in die dekaanskantoor, Fakulteit Geesteswetenskappe. Sy ontspan deur tuin te maak en hou ook van die buitelewe.

UV-personeel dra Kovsies se naam in 2004 uit

- Prof Johan Diedericks, departementshoof van Anesthesiologie, is verkies as ondervoorsitter van die Resussitasie Komitee van die Wêreldvereniging van Narkoseverenigings. Die doel van hierdie komitee is om resussitasie-opleiding wêreldwyd te verbeter en ander projekte te dryf wat resussitasie in praktyk sal verbeter. Daar word beplan om 'n satellietkongres in 2008 te hou saam met die Wêreldkongres van Narkose wat in Kaapstad sal plaasvind.
- 'n Aantal personele van die Universiteit van die Vrystaat, proff J Lubbe, T du Plessis, mnr R Geyser, prof N Morgan en dr. Du Toit het in 2004 deelgeneem aan die 5de Internasionale MIDP-colloquium wat aan die Universiteit van Antwerpen in Antwerpen gehou is. Dit is die eerste keer dat soveel lede van die UV aan hierdie colloquium-reeks deelneem wat sedert 1999 deel vorm van die ETFB se MIDP-projek. Hierdie projek, die Multilingual Information Development Program, is 'n vennootskapsprojek met die Provinsie Vrystaat en word in samewerking met die Universiteit van Antwerpen bedryf. Die primêre oogmerk met die MIDP is om innoverende en konkrete oplossings te vind rondom meertalige inligtingbestuur binne die verskillende domeine van die openbare lewe. Die oogmerk met die MIDP-colloquium-reeks is om 'n ondersteunende denkforum te skep waar die Suid-Afrikaanse taalproblematiek met die van België (en ook ander meertalige lande) vergelykenderwys bestudeer kan word.
- Thoko Didiza, Minister for Agriculture and Land Affairs, launched the draft AgriBEE Charter on Monday, 26 July 2004 in East London. This framework sets the scene for broad-based black economic empowerment in the agricultural sector. National organisations, national and provincial government, other stakeholders and communities attended the launch. The AgriBEE Charter is based on a study coordinated by a consortium led by the University of the Free State during 2002 and 2003, which finalised a report on empowerment policies and strategies in the agricultural sector. Prof Frans Swanepoel, Director Research Development at UFS, led the team that included Aldo Stroebel, a Researcher and Lecturer at the Directorate Research Development and the Centre for Sustainable Agriculture, Agnes Nyamande-Pitso from Fourseastrading (Pty) Ltd., Prof Almero de Lange (previously at UFS) and Prof Edward Nesamvuni (previously University of Venda for Science and Technology). The UFS led a panel discussion to discuss the main findings of the empowerment study, which included nine provincial reports and one integrated report. Public comment on the draft Charter is expected until November. UFS was again approached to integrate public comments into the Charter, for finalisation early 2005.
- Prof Basie Verster, departementshoof van die Departement Bourekenkunde en Konstruksiebestuur is verkies as president van 'n werelddwyse organisasie, die "International Cost Engineering Council".
- Prof Theuns van der Linde het die einde van Augustus 2004 van Australië teruggekeer nadat hy die "XXII International Congress of Entomology" in Brisbane, Australië bygewoon het. Hy het twee bydraes in forensiese entomologie gelewer. Daar was meer as 2500 afgevaardigdes en die kongres het oor byna alle aspekte van Entomologie gehandel. Hy was die enigste verteenwoordiger van die UV, hoewel heelwat ander Suid-Afrikaners teenwoordig was. Goeie samesprekings met ander forensiese entomoloë en ander entomoloë in die algemeen het plaasgevind. Die "XXIII International Congress of Entomology" sal gedurende 2008 in Suid-Afrika deur die Entomologiese

Vereniging van Suidelike Afrika, in Durban aangebied word. Verskeie van die wêreldse voorste forensiese entomoloë het reeds aangedui dat hulle beplan om na Suid-Afrika te kom. 'n Forensiese Entomologie sessie en werkwinkel sal beslis by hierdie kongres aangebied word.

- Prof Johan Grobelaar het Finland besoek waar hy 'n internasionale limnologie-kongres bywoon. Hy het ook 'n baie suksesvolle referaat gelewer en die bod gewen om die volgende internasionale limnologie-kongres in SA aan te bied.
- Prof. N. J. Luwes Head: Department of Drama and Theatre Arts University of the Free State, received the award as Festival Artist 2004.
- Proff. Willem van der Westhuizen, Derik de Bruijn and Dr. Wayne Colliston from the Department of Geology attended the 32nd International Geological Congress in Florence from 20 to 28 August, 2004. After the congress, the three staff members participated in field excursions. Prof. Van der Westhuizen and Dr. Colliston went to northwest Turkey to view the high-pressure metamorphism of the region. Prof. De Bruijn visited the Aeolian Islands (Stromboli, Lipari and Vulcano) to familiarise himself with recent volcanic structures.

- Prof. Sakkie Pretorius van die Departement Plantwetenskappe het vanaf 22-27 Augustus 2004 die Cereal Rusts Conference te John Innes Institute, Norwich, bygewoon en twee genooide referate gelewer oor die ekonomiese impak en beheer van streeproes van koring sedert die siekte in 1996 vir eerste keer sy verskyning in SA gemaak het.
- The Congress of the Society of Law Teachers of Southern Africa (17-20 January 2005) was hosted by Free State University's Faculty of Law. No less than fifty papers were delivered, including no less than twenty-five legal fields of specialisation. The Congress aimed at providing an ideal platform for collegial interaction and a wonderful opportunity for more experienced academics to assist newer colleagues to establish themselves in the academic arena. The Faculty of Law, UFS was hosting the Congress as part of the University's Centenary celebrations, celebrating 100 years of excellence in education. In the words of Prof. Johan Henning, Dean of the Faculty: "As law teachers, we are aware of the ever increasing importance of the role that we need to play in making the law a dynamic and vibrant part of our societies - this is exemplified by the theme of the Congress, which is *Law in Action*."



Tannie Sannie Olivier

(14/03/1941 – 04/01/2005)

'n Lewe van onbaatsugtige diens

Deur WP Wahl



Op 4 Januarie 2005 het 'n lang siekbed vir me SWE Olivier, beter bekend as tannie Sannie, tot 'n einde gekom. Haar stil en sagte moed reflekteer in die vyftienjaar-dienstoeckenning wat sy minder as twee maande voor haar afsterwe ontvang het.

As matrone (later Dienstebestuurder) het tannie Sannie op haar stil manier 'n verskil gemaak. Haar unieke manier om met skoonmaakpersoneel om te gaan was opmerklik en bekende woorde soos, "...ag meneer..." en "...is ek reg of is ek verkeerd?", sal nog lank gemis word by Koshuisskoonmaakdienste. Sy was eers aan Verwoerd en later aan Idalia verbonde.

Susanna Wilhelmina Elizabeth Olivier is op 14 Maart 1941 op Vetrivier gebore. Haar skoolloopbaan het sy begin en voltooi aan die destydse Model Laerskool en Hoërskool in Bloemfontein. Uit haar huwelik met Gerhardus Albertus Olivier is twee kinders, Gert en Sandra, gebore. Vyf kleinkinders het haar lewe verryk.

Tannie Sannie sal altyd onthou word vir die bestendige manier waarop sy ongemerk haar werk verrig het. Haar deursettingsvermoë, pligsgetrouheid en moed sal nog vir lank 'n baken in ons harte bly.





A tribute to a Kovsie gem



By Annegret Lombard

Geologist, outstanding researcher, acclaimed authority on volcanoes, dear colleague and friend to everybody in the Department of Geology, popular professor amongst his students, a wonderful husband to Marcia, dear dad and granddad, a caring friend with a helping hand, a beloved member of his congregation and many more – Prof Derik de Bruijn – a real Kovsie gem, precious and beautiful and in his own way irreplaceable.

Prof Derik passed away after a short and unexpected illness on 26 December 2004. His death was indeed a serious loss for his loved ones as well as for the UFS Department of Geology and the Faculty of Natural and Agricultural Sciences. I suffered a personal loss – I lost a friend, a mentor and a supervisor who shaped my career. Under his supervision I developed my enthusiasm for research and the academe. Under his guidance and expertise I filed a first report on the occurrence of antimony sulphides in a meteorite, the Thuate meeteorite, which fell in Lesotho in 2002. He presented a poster on this report in Italy just before his untimely death and the poster and the accompanying article put Kovsies on the map in this field.

At his memorial service at Trinity Methodist Church on Wednesday 29 December 2004, the Dean of the Faculty of Natural and Agricultural Sciences, Prof Herman van Schalkwyk paid the following tribute:

Dit is vir my 'n groot voorreg om hierdie laaste eerbetoon te doen om 'n kollega en 'n vriend namens die Universiteit van die Vrystaat en spesifiek die Departement Geologie, waar Hendrik de Bruijn, of Derik soos ons hom almal geken het, die afgelope 26 jaar werksaam was.

Hendrik de Bruijn was an ex-student of the Dept. of Geology at the University of the Free State, where he completed his BSc Geology (1968), BSc Honours (1969), MSc (1971) and PhD (1981).

Na voltooiing van sy honneursgraad in Geologie in 1969 werk hy vir die destydse Geologiese Opname vanaf 1 Februarie 1970 tot 30 Junie 1974. Hierna was hy as dosent verbonde aan die Universiteit van die Noorde tot 30 Junie 1978. Hy keer daarna terug na Kovsies waar hy op 1 Julie 1978 'n pos as senior tegnikus aanvaar. Op 1 April 1980 word hy bevorder na dosent, op 1 Januarie 1982 na lektor en navorser, op 1 Julie 1983 na senior lektor en in 2003 na mede-professor. Hy was ook studieleier vir verskeie MSc- en PhD-studente.

Derik was an excellent scientist and researcher with more than 60 national and international publications, 40 congress contributions and 58 research reports. He tackled a great variety of geological projects and completed them with enthusiasm. He was also a well-loved lecturer with a high rate of success.

Derik was ook verantwoordelik vir die instandhouding en hantering van die analise-apparaat en hy het dit met die grootste noukeurigheid verrig. Soos verwag kan word, het hierdie gesofistikeerde apparaat van tyd tot tyd onklaar geraak en dan het Derik homself met groot entosiasme vir dae in die mikrosonde-laboratorium afgesonder, terwyl hy die fout gesoek het. In sulke tye wou hy beslis nie met ander akademiese nietighede gekonfronteer word nie!

He was also actively involved in church activities, where he was a lay preacher. He received several medals while serving in the South African Defence Force.

As a colleague Derik was both loved and respected. He had a great sense of humour and could in a moment turn a serious situation into a humorous one. He could also produce appropriate nicknames for colleagues and students and these usually would stick for life. His colleagues and all that worked with Derik will miss his humour, wit, intelligence and compassion.

Sy nagedagtenis sal vir lank met ons bly. Ons gaan hom mis.

So gesels nog 'n paar van ons oor prof Derik:

Prof Johan Grobelaar, voorsitter van UVPERSU:

“Ek het met groot hartseer van Derik se afsterwe verneem. Ons kom al 'n lang pad saam en het albei in 1963 aan Grey Kollege gematrikuleer. Hy was natuurlik maar altyd bietjie mollig en vandaar onder ons klomp bekend as 'Beef'! Ek onthou nog goed hoe hy en sy ander groot maat, George Wagener, die wêreld op hulle 'buzz-bikes' platgery het! Hulle was van die eerstes onder ons wat mobil was! By al ons reünies was Derik die een wat nooit geskroom het om te help nie en nou onlangs het ons nog ons veertigste jaar sedert matriek gevier. As UV-kollegas sal ons geselsies voor die Geologiegebou my altyd bybly. Ja, daar waar die rokers van die Geologie-departement so gereeld nabetraging gehou het! Ou Beefy, gaan jou goed. Ons sal jou baie mis.”

Mev Rina Immelman, kollega:

“Ek onthou dat hy en prof Schoch soms so lekker Frans gepraat het in die gang en dat ook dat hy baie erg was oor rose. Hoewel ons personeelvergaderings redelik informeel is, het hy altyd vir prof Willem van der Westhuizen 'Mnr die Voorsitter' genoem! Hy sou sonder pretensie graag 'n vinnige geselsie aangeknoop het as jy net verby sy kantoor durf loop! Veral die laaste tyd as ons vir hom gaan kuier het, het hy dit so innig waardeer. Prof Derik was 'n wonderlike mens.”

Annegret Lombard, kollega en student:

“Ek en ons studente sal nog lank teruggedink aan Prof en spesiale oomblikke saam met hom onthou...”

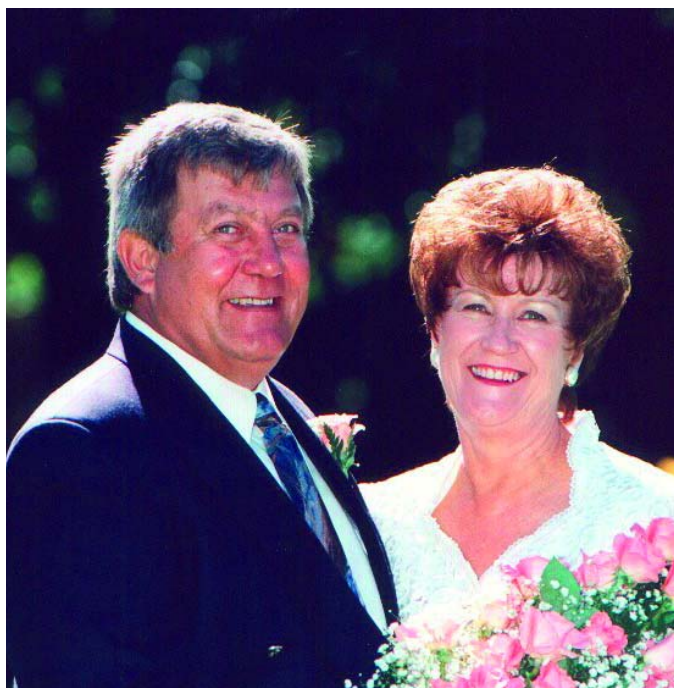
Natreën op die Bosveldtoer omdat die 'gentleman' sy tent vir die meisies aangebied het!

Sy spesiale kerrie met 'n chilli-skop wat jou hare op jou tande gee!

Wegkruip in 'n klofie om die wrede Noord-Kaap son (en ver loop in die veld) te ontduik!! Ons is mos nou seniors - ons weet mos alles en hoef dit nie weer te sien nie!

'n Gesmeek om maar weer met die rokerie te begin (die humeur sonder nikotien was nogal kort!) en dan weer die gewonder of die nikotienkougom nie dalk erger is nie!

Raad, aanmoediging en geduld met moeilike projekte en sommer al daai alledaagse probleempies ook!



Derik en Marcia op hul troudag op 7 Desember 1996.

Grappies en byname wat mens bybly! Annegret het mos nou Grietjie geword en so sal dit vir altyd hier bly.

The eye of the tiger teen nagklub-desibels (almal sing lustig saam, elkeen in sy eie toonaard!) en klassieke musiek op die langpad na kongresse en vergaderings toe.

Musiekboeke uitruil – Prof was mos versot op musiek en musiekmaak, al was hy bietjie toonloos!

As kollega was daar niks wat hy nie sou doen om te help nie! Hy het altyd nuwe idees aangemoedig en sodoende ons *need for knowledge* help stimuleer en almal aangemoedig om groter hoogtes te bereik.

Koffiedrink en geselsies tussen periodes – ’n lafenis vir die moeë stem en brein.

“Ek weet elkeen wat sy pad gekruis het, het as ’n beter en meer vervulde mens weggestap. Ons mis hom vreeslik en na aanleiding van al die oudstudente wat gereeld navraag gedoen het oor sy welstand, weet ek dat nie net my lewe nie, maar ook baie ander geraak is deur die ongelooflike mens wat Prof was. Ek mis my mentor en huldig hom vir die rol wat hy in my lewe gespeel het.

“Dankie Prof vir die vriendskap, al die analises, die frustrasies met die “probe” ter wille van my verhandeling en my naam by die artikels. Vir my sal Prof se ster nooit verskiet nie...”

Leon Snyman, ’n goeie vriend:

“Derik, a man who often quoted verbatim the words of various residents of Discworld (a particular favourite being Granny Weatherwax and, ironically, Death who always talks in CAPITAL LETTERS) and also the ribald songs and limericks of obscure writers, also played guitar (giving rise to the handle of *The Rock Professor*), went on hikes, cooked a mean curry, studied Sign-Language and loved life. He was a source of information on a wide range of topics, and especially loved sharing his knowledge of geology and vulcanology and theology – but those of us who knew Derik will miss him primarily because he was a friend, a person who was around in both good and bad times, not afraid to give of himself – even at great personal cost.

“Derik, your sharp wit, your faith and your determination are an example to us who remain behind.

“Tsamaea ka khotso, Derik.”

The Reverend Mike Crommelin at Derik’s memorial service:

“I have a vivid imagination, but I don’t think this is too far-fetched. When Derik closed his eyes – I know he was in a coma – he opened them again in a very bright, bright place. And I believe there was a corridor and in that corridor there was a room and on the door was a sign saying: **Hendrik de Bruijn** and Jesus was standing there saying: *Beef, welcome home.*”

Anita Lombard, kollega en vriend:

“’n Dierbare vriend is nie meer nie. Die voorportaal van die Geologie-gebou, waar ons kopstukke gesels het, sal nooit weer dieselfde wees nie. Die herinneringe sal gelukkig altyd met ons wees en ek en Fanie koester kosbare herinneringe aan kuiertjies en veral ons klomp se vrugtelose meteoriet-soekery in Lady Grey se wêreld! Maar wat ’n uitstappie en gekuier (en geëet) was dit nie! Derik, ons sal mooi na Marcia kyk.”

Dr Hermann Praekelt, prof Willem van der Westhuizen en ander kollegas:

“Derik was altyd bereid om te help en indien daar een of ander vertaling van Afrikaans na Engels was, het hy die finale proeflees gedoen. Hy het alles wat hy aangepak het, voluit en met groot entoesiasme deurgevoer. Studente het baie keer, sonder dat hulle dit beseft het, berading van hom ontvang! Ja, hy het ook sy dae gehad wanneer hy nie gepla wou word nie en dan het ons wat hom goed geken het, maar liefds uit sy pad gebly! By een so ’n geleentheid het een van ons vorige kollegas, toe hy wat Derik is, hard aan die konsentreer besig was met ’n publikasie, hom skrikgemaak. Die reaksie, waarby onder andere ’n geologiehamer ’n rol gespeel het, was so hewig dat hy die bynaam ‘Jack’ verwerf het!

“Derik, the whole Department will miss your wit, humour, intelligence and compassion.”



Field work is hard work for lab rats! Even geochemists can operate a compass to measure structures in Zimbabwe



Die UVPERSU-kantoor se personeel:
 van links Anita Lombard, Margaret Motseki,
 Enid Motseki, Isabel Human en Willemina Plaatjies.

UVPERSU- bestuurskomitee



Links agter: Prof Johan Grobelaar (voors), me Esta Knoetze (o-voors), mnr Ruben Gouws (o-voors), mnr Pieter Fourie (tesourier),
 me Anita Lombard (HUB), dr Lily van Rhyn en me Susan Viljoen.
 Links voor: Me Julia Burger, mnr Barry Williams, prof HO de Waal, me Idalia Venter, mnr David Johannes,
 dr Liesl van As en prof Kobus de Wet.