

NWU-waardeketting:

Waardeskepping deur aanpassing, verkenning, uitbreiding en ontwikkeling

Ons 2020-waardeskeppingsverhaal het gegaan oor die bemagtiging van mense om hul sterkpunte te ontdek en hul vaardighede te gebruik om te floreer te midde van die nuwe normaal wat deur die Covid-19-pandemie teweeggebring is.

In 2020 het dit daaroor gegaan om 'n voorbeeld te stel vir ons belanghebbers; deur hulle saam te neem op 'n uitdagende maar opwindende reis, het ons sáám met hulle waarde geskep deur **aanpassing, verkenning, uitbreiding en ontwikkeling**.

Met ander woorde: ons het in hulle belê omdat ons in hul potensiaal geglo het (ons insette); ons het vir hulle waarde geskep deur nuwe moontlikhede te **verken** en ons visie **uit te brei** sodat hulle kon voortgaan om te **ontwikkel** en te floreer (ons aktiwiteite); dit het hulle in staat gestel om te ontwikkel tot kritiese denkers (ons uitset) en om uiteindelik die arbeidsmark en die samelewing as waardeskeppers te betree (ons uitkoms).

Dwarsdeur ons waardeketting kry ons toegang tot, gebruik en transformeer ons kapitaalvorme. As deel van ons insette gebruik ons byvoorbeeld ons inkomstebronne (finansiële kapitaal), ons bekwame personeel (mensekapitaal), geboue en toerusting (vervaardigde kapitaal) en ons akademiese programme (intellektuele kapitaal) om waarde vir ons studente te skep (menslike kapitaal). Die Covid-19-pandemie het ons egter in 2020 genoodsaak om nuwe maniere te **verken** om hierdie bronne te gebruik ten einde die akademiese jaar te red.

Ons moes ook ons visie **uitbrei** en nuwe opwindende moontlikhede benut om ons daaglikse aktiwiteite uit te voer. Ons moes byvoorbeeld nuwe maniere vind – meestal deur middel van aanlyn aktiwiteite – om ons gemeenskapsbetrokkenheidsinisiatiewe voort te sit. Gevolglik kon ons voortgaan om goeie verhoudinge met mense en organisasies in ons omgewing op te bou en te handhaaf en sodoende ons maatskaplike en verhoudingskapitaal uit te bou.

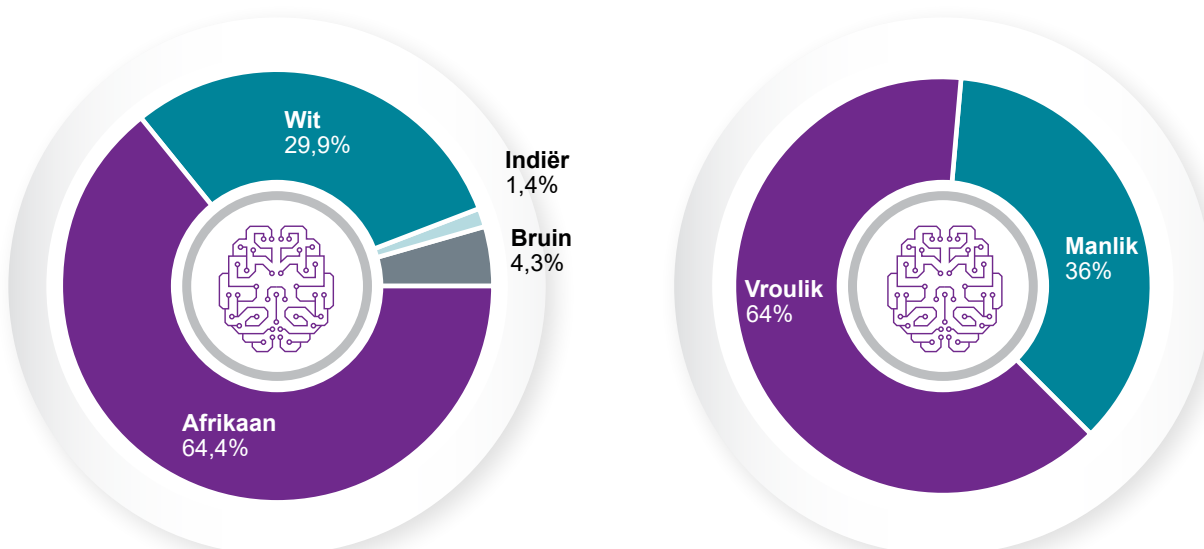
In 2020 het ons baie van ons navorsingsresultate (intellektuele kapitaal en 'n deel van ons uitsette) aangewend om oplossings te vind vir probleme wat deur die pandemie teweeggebring is, en sodoende lewens verander – en dikwels gered – en 'n beter toekoms geskep, wat deel uitmaak van ons uitkomst.

In die volgende bespreking van ons waardeketting sal u sien hoe ons verskillende kapitaalvorme as insette gebruik en omskakel na uitsette en uitkomst.

Inset: Belê in mense se potensiaal

Ons studente

Ons studentekorps is 'n waardevolle inset in ons waardeketting. Die afbeelding hieronder toon die samestelling en grootte van die studentekorps in 2020:



Studentewerwing

In 2020 het ons ons reaksie op die behoeftes en verwagtinge van belanghebbers **aangepas** ten einde die verspreiding van die koronavirus te beperk. As gevolg van die pandemie en die inperking kon ons nie fisiese besoeke aan skole bring of ander werwingsgeleenthede soos ope dae en sportbyeenkomste aanbied nie. Gevolglik moes ons nuwe studentewerwingsintervensies **verken** en bekendstel.

Studenteontwikkeling en -ondersteuning

Ons het voortgegaan om gefokusde akademiese ondersteuning aan te bied, hoofsaaklik aanlyn, wat studente in staat gestel het om akademiese sukses te behaal. Waar die verskillende inperkingsvlakke tydens die pandemie dit vir ons moontlik gemaak het om met ander vorms van hulp uit te reik, het ons ook nie-akademiese ondersteuningsdienste aangebied, soos psigososiale, gesondheids-, sport- en kuns- en kultuurdienste.

Verbreding van toegang tot studies vir studente van die NWU

UnivPrep is 'n eenjarige program wat aangebied word as 'n Senaat-goedgekeurde kortleerprogram en verbeter toegang tot spesifieke graadprogramme aan die NWU. Elke jaar kwalifiseer ongeveer 45% van suksesvolle UnivPrep-deelnemers om aansoek te doen vir formele graadstudies.

Ons personeel

Nog 'n belangrike inset in ons waardeketting is ons personeelkorps. In 2020 het ons 4 140 permanente personeellede gehad, vergeleke met 4 077 in 2019.

Die volgende tabel toon aan hoe ons permanente akademiese personeelkorps met dié van ander Suid-Afrikaanse hoërsonderwysinstansies vergelyk (gebaseer op 2019 se geauditeerde HEMIS-data):

Instansie	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika (Unisa)	1 866
Noordwes-Universiteit	1 575
Universiteit van Johannesburg	1 330
Universiteit van KwaZulu-Natal	1 330
Universiteit van Pretoria	1 224
Universiteit van Kaapstad (UK)	1 184
Universiteit van die Witwatersrand (Wits)	1 204

Finansiële hulp

In 2020 het die NWU se finansiëlehulpkantore R2,4 miljard geadminestreer. Dit het hoofsaaklik bestaan uit regeringsbefondsing (en 'n beperkte hoeveelheid ander eksterne befondsing), asook 'n aansienlike bedrag uit ons eie fondse.

Regeringsbefondsing vir beurse het R1,9 miljard beloop (81% van die totale bedrag wat vir beurse toegewys is, insluitende Funza Lushaka-beurse wat deur NSFAS geadminestreer word). 'n Bedrag van R107 miljoen was teen die einde van die jaar nog uitstaande van NSFAS, wat die regering se bydrae op 85% te staan sal bring wanneer dit oorbetal word.

Ons het R211 miljoen bygedra tot studentebeurse, oftewel 8% van die totale fondse wat toegewys is vir finansiële hulp. Deur akademiese prestasie en behoeftige studente te ondersteun, verhoog ons ons deurvloeijsyfer en die waarde van ons mensekapitaal en demonstreer ons ons verbintenis tot maatskaplike geregtigheid en 'n sorgsaamheidsetiek.

As 'n voorbeeld van hoe ons in 2020 gepoog het om maniere te **verken** om aan te pas by die 'nuwe normaal', het ons die finansiële hulp aan studente nóg verder **uitgebrei**. Ons het dit gedoen deur 3 534 skootrekenaars ter waarde van R19,8 miljoen en data ter waarde van R12,4 miljoen te verskaf, sodat studente hul studies aanlyn kon voortsit en die akademiese jaar suksesvol kon voltooi.

Personeelontwikkeling en -ondersteuning

Die NWU se permanente personeel bestaan uit 1 632 akademiëci en 2 508 ondersteuningspersoneellede. Ons beskou hulle as 'n waardevolle deel van ons mensekapitaal en belê voortdurend in die ondersteuning en ontwikkeling wat hulle nodig het om uit te blink.

Toe ons in 2020 moes oorskakel na aanlyn leer, het ons nuwe maniere **verken** om ons personeel te ondersteun, byvoorbeeld deur ons reeks opleidingskursusse **uit te brei**. Ons het byvoorbeeld verskeie webinars aangebied om ons akademiëci te bemagtig om tegnieke vir suksesvolle aanlyn onderrig te bemeester.

Ander belangrike hulpmiddels vir die ontwikkeling van ons personeel is akademiese bevorderings en toekenningsprogramme. Die holistiese welstand van ons werknemers is ook vir ons baie belangrik. Julle sal meer inligting oor hierdie aspek van personeelontwikkeling vind in die afdeling oor ons prestasie teenoor ons strategie.

Akademiebevorderings

Die jaarlikse akademiese bevorderingsproses is 'n erkenningsprogram wat akademië vir die toekoms ontwikkel, dit wil sê akademië wat die NWU se waardes en etos as 'n unitêre instansie van hoogstaande akademiese uitnemendheid deel, bydra tot die verwesenliking van die Nasionale Ontwikkelingsplan, en die Pan-Afrikaanse ideaal onderskryf.

Die beginsel wat akademiese bevorderings onderlê, is die belangrikheid van die skep van wedersydse waarde vir die akademikus sowel as die NWU.

Altesaam 102 akademiese bevorderings is in 2020 goedgekeur, ongeveer gelykstaande aan die bevorderings wat in 2019 goedgekeur is.

Van 2019 tot 2020 het swart akademië se aandeel in die bevorderings met 8,3% toegeneem. Dit kom neer op 'n toename van 2% in swart bevorderings tot medeprofessor, 2% tot professor, 1,92% tot senior lektor en 3% tot lektor.

Befondsing

Navorsingsbefondsing

Die beperkte eksterne befondsing wat in 2020 vir navorsing en innovasie beskikbaar was, is goed benut:

	Toegeken
Onafhanklike beurse	R25 499 796.00
Onafhanklike reisbeurse	R21 538.16
Bloktoekenningbeurse	R3 210 000.00
NNS postdoktorale toekennings	R2 887 500.00
Leerstoel toegeken	R20 401 401.62
Navorsingstoekennings toegeken	R17 919 833.16
TOTAAL toegeken ontvang van die NNS	R69 940 068.94
TOTAAL onbestede fondse in 2020	R7 551 273.98

Só sien ons om na ons personeel

Een van die grootste uitdagings wat ons in die werwing en behoud van personeel in die gesig staar, is die mededinging tussen Suid-Afrikaanse universiteite om akademiese talent. Ons reaksie op hierdie uitdaging, wat verband hou met risikokluster 3 (akademiese aangeleenthede), is om te verseker dat ons ons werknemers betrokke hou deur 'n omgewing te skep wat berus op 'n sorgsaamheidsetiek.

Dit omvat die biopsigososiale en geestelike welstand van ons werknemers. Aangesien baie van hulle gedurende 2020 van die huis af gewerk het, moes ons ons denke **uitbrei** en innoverende maniere **verken** om hulle deur middel van ons Welstandsprogram te ondersteun. Deur die meeste intervensies op virtuele platforms te doen, het ons bewys dat ons bereid is om aan te pas en te **ontwikkel**.

Hierdie intervensies was toegespits op die toerusting van lynbestuurders en hul spanne om aan te pas by werk van die huis af en om veerkragtig te bly te midde van moeilike omstandighede. Bestuurders het byvoorbeeld aanlyn bestuursopleiding ontvang, wat hulle in staat gestel het om moeilike situasies met betrekking tot werknemers te hanteer en om werknemerwelstand te bevorder as deel van hul bestuursverantwoordelikhede.

Befondsing vir tegnologieoordrag en innovasie

Ons Kantoor vir Tegnologieoordrag en Innovasiesteun het 'n R4 miljoen-voorsaadfonds in 'n medebefondingsvennootskapsmodel met die SA SME-fonds, 'n samewerking tussen die regering, die werksmag en besighede. Die voorsaaadfonds gee toekennings van tot R500 000 vir kwalifiserende vroeë stadium-tegnologieontwikkelingsprojekte en is aanvullend tot die Tegnologie-innovasie-agentskap se Saadfondsprogram.

Aangesien tradisionele finansieringsbronne vir tegnologie-oordrag óf gevries óf hertoegewys is, het die Tegnologieoordrag en Innovasiesteun-span hul pogings toegespits op die bou van nuwe finansieringsverhoudinge en kanale vir eksterne befondsing.

Ons het 'n spesiale toewysing van strategiese fondse beskikbaar gestel vir belangrike Covid-19-verwante projekte.

Internasionale befondsing

Die onderstaande tabel toon die internasionale befondsing wat elke fakulteit gedurende 2020 ontvang het.

Internasionale befondsing vir navorsing	Werklike bedrae soos bevestig deur fakulteite
Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe	R29 700.00
Fakulteit Opvoedkunde	R371 981.67
Fakulteit Geesteswetenskappe	R4 626.72
Fakulteit Ingenieurswese	R1 853 091.37
Fakulteit Gesondheidswetenskappe	R4 954 131.49
Fakulteit Natuur- en Landbouwetenskappe	R7 623 476.49
Groot totaal	R14 827 754.30



Aktiwiteite: Verken en brei uit vir deurlopende groei

Sien hoe ons verken, uitbrei en ontwikkel

Afstandsonderrig word van stapel gestuur

Die koronaviruspandemie het die NWU genoodsaak om nuwe maniere te **verken** om ons kernbesigheid te bedryf.

Ons moes byvoorbeeld gebruik maak van afstandsonderrig. Personeel en studente het die nuwe manier van onderrig en leer entoesiasies aanvaar, wat dit vir hulle moontlik gemaak het om hul horisonne **uit te brei** en te **ontwikkel** om selfs meer te word as wat hulle was.



Onderrig-leer-aktiwiteite

Die wêreld van werk verander vinnig en ons akademiese aanbod moet tred hou. Dit daag ons weereens uit om te **verken**, **uit te brei** en te **ontwikkel**.

Dit strek verder as die aanpassing of vernuwing van die gespesialiseerde en tegniese inhoud en die aflewering van programme; dit inkorporeer ook oordraagbare vaardighede en buigsame ingesteldhede.

Ons omgewingsonderzoek toon byvoorbeeld dat daar teen 2025 'n groot vraag sal wees na die volgende vyf vaardighede: analitiese denke en innovasie, aktiewe leer en leerstrategieë, komplekse probleemoplossing, kritiese denke en analise, en kreatiwiteit, oorspronklikheid en inisiatief. Dit is die soort vaardighede waarop ons fokus terwyl ons daarna streef om te verseker dat ons akademiese aanbod relevant bly vir die toekoms.

Ons gaan ook voort met die belyning van akademiese programme om eksterne nakoming te verseker en om dit vir ons moontlik te maak om akademiese programme van vergelykbare gehalte op al ons kampusse aan te bied.

Meer inligting is beskikbaar in die afdeling oor hoe ons teenoor ons strategie presteer het en daarin geslaag het om ons intellektuele kapitaal uit te brei.

Verbetering van studentetoegang en -sukses

Ewekniementorskap, leesontwikkeling en aanvullende onderrig is enkele van die hulpmiddels waarvan ons Sentrum vir Onderrig en Leer (SOL) gebruik maak om studenteretensie en -sukses moontlik te maak.

Hierdie intervensies dra by tot ons deurlopende hoë studenteretensiekoers, veral onder nuwelingstudente, wat, indien hulle nie voldoende steun ontvang nie, 'n groter risiko loop om uit te val as senior studente.

Bevordering van voortgesette onderwys

Lewenslange leer word toenemend belangrik in die arbeidsmark namate werknemers en entrepreneurs in alle stadiums van hul loopbane toenemend onder druk kom om hul vaardighede te hernu en te diversifiseer. Ons Eenheid vir Voortgesette Onderwys (EVO) het 'n gediversifiseerde portefeulje van kort kursusse wat help om 'n vaardige en aanpasbare arbeidsmag vir Suid-Afrika op te bou.

Met die fokus op verbeterde groei en winsgewendheid, brei ons ons aanbod voortdurend uit deur die ontwikkeling van nuwe produkte.

Gedurende 2020 het 3 924 persone aan 194 kortkursusgeleenthede deelgeneem, vir EVO en die NWU-Besigheidskool gesamentlik.

Die mark vir afstandsonderrig is gereed vir groei en die EVO is hard aan die werk om die kortkursusaanbod na hierdie mark toe **uit te brei** deur middel van 'n aanlyn aanbod. Tot dusver is agt loodskursusse geoormerk vir aanlyn leer en ons hoop om in 2021 verdere ontwikkelings in hierdie verband te sien.

In die gees van **verkenning**, **uitbreiding** en **ontwikkeling** is ons van plan om 'n innoverende en effektiewe aanlyn leer-ekosisteem te implementeer, om multimedia-inhoud van hoë gehalte te ontwikkel, en om ontluikende tegnologieë voortdurend te implementeer.

Die verbetering van graduandi se indiensneembaarheid

Die NWU se Loopbaansentrum het gedurende 2020 funksioneel en produktief gebly deur van aanlyn platforms gebruik te maak om sy indiensneembaarheidsaanbod tydens die Covid-19-gesondheidskrisis te handhaaf. Enkele van die stelsels en hulpmiddels wat dit vir die sentrum moontlik gemaak het om voort te gaan, was die Career Zone-werkportaal, die eerste virtuele loopbaanskou, sosialemediaplatforms en die sentrum se webwerwe.

Terwyl ons nuwe weë **verken** het, het ons die poging versnel om loopbaandienste te outomatiseer. Ons het hersiene diensvlak- en dataverwerkingsooreenkomste aangegaan om data-integrasie te stroomlyn en maklike interaksie tussen werkgewers en NWU-studente moontlik te maak.

Professionele ontwikkeling

Uitstekende dosente is uiters belangrik vir die sukses van studente, daarom beklemtoon ons die professionele ontwikkeling van ons akademië. Enkele van die professionele ontwikkelingsinisiatiewe wat by die NWU aangebied word, is die induksieprogram vir nuwe akademië, die Toekennings

vir Onderriguitnemendheid, aktiwiteite wat gefokus is op die vakkundigheid van onderrig en leer, en die jaarlikse Onderrig en Leer-konferensie.

Navorsingsaktiwiteite

Die meeste van ons navorsingsaktiwiteite het plaasgevind in ons 54 navorsingsentiteite, wat bestaan uit 11 navorsingsleerstoele en 43 navorsingsentiteite. Dit het bestaan uit vyf sentrums van uitnemendheid, 11 navorsingseenhede, 14 navorsingsfokusareas, 12 navorsingsnisareas, sewe gehuisveste entiteite en een kommersiële navorsingseenheid.

Gereelde eksterne en interne evaluerings van ons navorsingsentiteite verseker dat dit voortgaan om maksimum waarde vir ons belanghebbers skep. Die eksterne evaluering is in 2020 uitgestel, maar die interne evaluering het voortgegaan, met die fokus op kwaliteit, produktiwiteit, volhoubaarheid en goeie bestuurspraktyke.

In nog 'n voorbeeld van hoe ons gewerk het om ons horisonne uit te brei, het ons ons PhD-hersiening aanlyn geneem, wat gelei het tot 'n selfevalueringsverslag en verbeteringsplan.

Die huidige **NWU-navorsingslandskap** kan op die NWU se webwerf gesien word.

Uitset: Word kritiese denkers

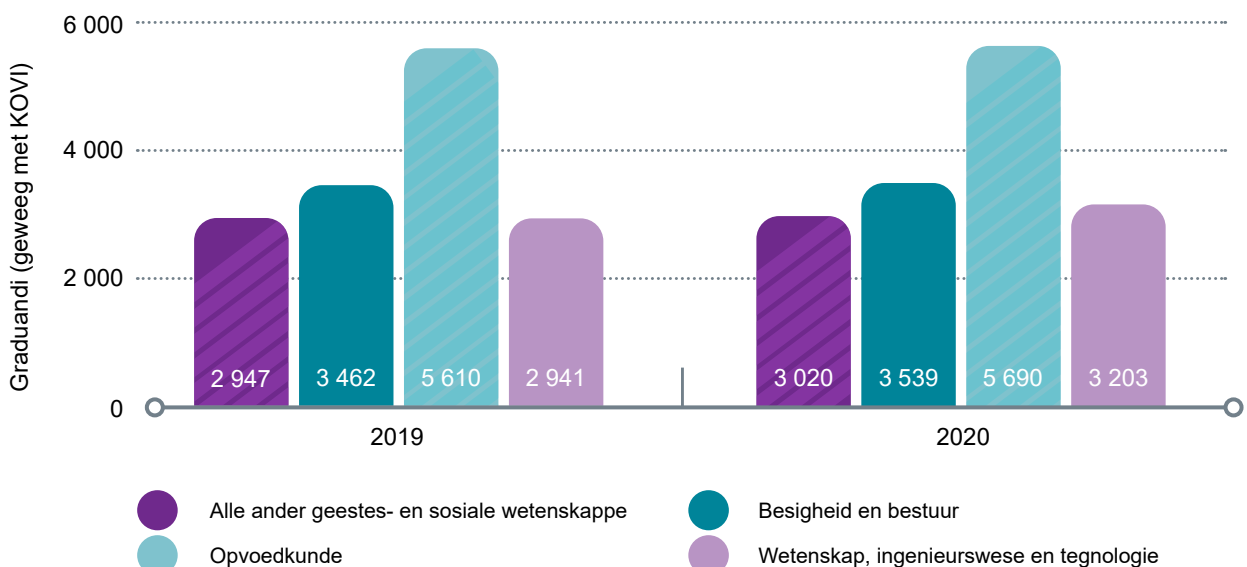
Onderrig-leer-uitset

Ons kontaktsukseskoers het die afgelope drie jaar bo 85% gebly. Die voorgraadse kontakstudente se gradueringsduurfaktor het gestaan op 1,12 in 2020, wat laer was as in 2019, en wat daarop dui dat die meeste studente hul grade in die minimum tydperk voltooi.

Die student tot akademiese personeel voltydse ekwivalent-verhouding is 29,17: 1 (31,93: 1 in 2019), met ander woorde daar is één akademiese personeelid vir elke 29,17 voltydse ekwivalente studente.

In die geval van die nuwelingstudente het die uitvalkoers vir kontakgrade afgeneem vanaf 10,8% in 2019 tot 9,1% in 2020. Dit is laag in vergelyking met sektor-norme. Die impak van die Covid-19-pandemie is duidelik sigbaar in hierdie syfers.

Die volgende grafiek toon die aantal graduandi per studierigting vir 2019 en 2020.



Die volgende tabel toon hoe ons aantal graduandi vergelyk met dié van ander Suid-Afrikaanse hoërsonderwysinstansies (gebaseer op 2019 se geouditeerde HEMIS-data):

Instansie	Totaal
Universiteit van Suid-Afrika	48 906
Tshwane Universiteit van Tegnologie	16 871
Noordwes-Universiteit	14 961
Universiteit van Johannesburg	14 099
Universiteit van Pretoria	12 651

Onderrig- en leer-toekennings

Die NWU se toekennings vir uitnemendheid in onderrig en leer word jaarliks aangebied om erkenning te gee aan die uitsonderlike uitset van ons akademiese personeel in onderrigpraktike en innovasie. Toekennings word in drie kategorieë gemaak: die Toekenning vir Opkomende Onderriguitnemendheid, die Toekenning vir Onderriguitnemendheid en die Toekenning vir Voortreflike Onderriguitnemendheid.



Tydens 'n virtuele toekenningsgeleentheid op 12 Maart 2020 het dr Deon van Tonder van die Fakulteit Opvoedkunde die gesogte toekenning vir voortreflike onderriguitnemendheid ontvang.

Navorsingsuitset

Ons eweknieë in die wetenskaplike gemeenskap is die beste geposisioneer om die gehalte van ons navorsings- en innovasie-uitset te beoordeel. Hulle gee hul stempel van goedkeuring deur ons artikels in eweknie-geëvalueerde vaktydskrifte te publiseer en deur ons akademici en nagraadse studente uit te nooi om voordragte aan te bied by geakkrediteerde konferensies. Afgestudeerde M- en PhD-studente is nóg 'n belangrike maatstaf van gehalte.

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

Navorsingsuitset 2019 (intellektuele kapitaal)

Tydskrifartikels	1 233,18
Konferensieverrigtinge	118,75
Boeke en hoofstukke	189,22
Totale artekelekwivalente gepubliseer	1 541,15
Meestersgrade toegeken	798
Navorsingsmeestersgrade	574,87
Navorsingsmeestersgrade gewee	574,87
Doktorsgrade toegeken	314
Doktorsgrade gewee	942
Totale geweege navorsingsuitset	3 058,02
Postdoktorale genote	231
Publikasie-eenhede per permanente akademiese personeellid	0,8

Lees meer oor ons navorsingsuitset in die afdeling oor hoe ons waarde skep teenoor ons strategie en sodoende ons intellektuele kapitaal versterk.

Toekennings vir uitnemendheid in navorsing en innovasie

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

By die 2020-viering, wat weens die pandemie 'n virtuele gebeurtenis was, is prof Marius Nel van die Fakulteit Teologie aangewys as die mees produktiewe senior navorser, terwyl prof Ruan Kruger van die Fakulteit Gesondheidswetenskappe die mees produktiewe ontlukende navorser was.

Prof Leenta Grobler en dr Henri Marais van die Fakulteit Ingenieurswese het die toekenning vir innovasie-impak ontvang.



Prof Marius Nel van die Fakulteit Teologie is aangewys as die mees produktiewe senior navorser.

Uitkomst: Betree die samelewing as waardeskeppers

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

Hierdie toekomstige fokus beteken dat volhoubaarheid 'n integrale element van ons uitkomst is. Nadat ons in onmiddellike en mediumtermynbehoefes voorsien het, moet daar nog voldoende kapitaalvorme beskikbaar wees om vir toekomstige waardeskepping te gebruik.

Finansiële stabiliteit is 'n goeie voorbeeld van 'n uitkomst wat ons volhoubaarheid ondersteun. As die NWU finansiële stabiel is, is ons in 'n posisie om ander uitkomst te genereer, soos om vaardige graduandi te lewer om die kennisekonomie van die land te verbeter.

Met "vaardige graduandi" bedoel ons graduandi wat toegerus is vir die digitale era en die Vierde Nywerheidsrevolusie – met tegniese vaardighede sowel as vaardighede soos kritiese denke en probleemoplossing.

Nog 'n belangrike uitkomst is die vind van oplossings vir werklike probleme wat optimaal gebruik maak van ons navorsings- en innovasieresultate.

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

PROF DAN KGWADI
VOORSITTER VAN DIE SENAAT

“

“Ons prioriteit gedurende die Covid-19-krisis was om studente te ondersteun om hul studies voort te sit deur middel van die mees geskikte modaliteite vir hierdie buitengewone omstandighede.”

“Wat ons personeel betref, het die universiteit se beplanningspogings daarop gefokus om hulle veilig te hou en om dit vir hulle moontlik te maak om van die huis af te werk en sodoende besigheidskontinuiteit te verseker.”

- Prof Robert Balfour, adjunk-visekanselier vir onderrig en leer



”

Sien hoe ons verken, uitbrei en ontwikkel

Navorser lei span teen Covid-19

Gedurende die aanvanklike baie streng inperking het Noordwes se Departement van Gesondheid (NWDvG) 'n span navorsers van die NWU genader om hulle in die stryd teen die pandemie by te staan.

Prof Petra Bester het 'n formidabele span NWU-akademici, navorsers en kundiges gekoördineer vir advies en hulp aan die departement.

Hulle taak was om die verloop van die virus in die provinsie te voorspel (epidemiologiese voorspellings) sodat die provinsiale regering hulpbronne optimaal kan versprei. Hulle moes ook 'n gesentraliseerde databasis om gebiede te identifiseer waar simptome voorkom sodat toetsing en sifting daar uitgevoer kon word.



Prof Petra Bester, direkteur van die Afrika-eenheid vir Transdissiplinêre Gesondheidsnavorsing (AUTHeR), het die span van NWU-kundiges gelei wat Noordwes se Departement van Gesondheid bygestaan het.