

SAOU

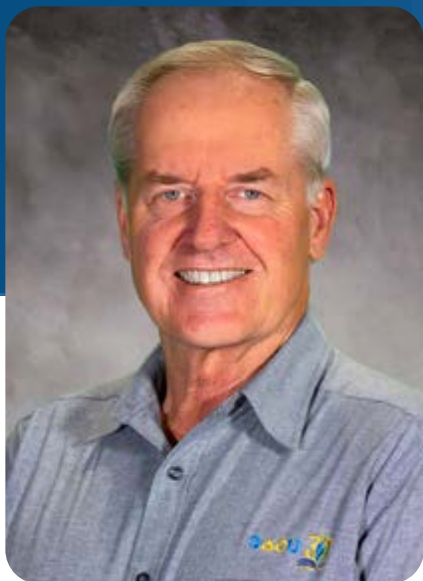


KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision

SAOU DRIEJAARLIKSE KONGRESVERSLAG
SAOU TRIENNIAL CONGRESS REPORT

Boodskap van die President	1	Noord-Kaap	126
Boodskap van die Uitvoerende Beampte	3	Oos-Kaap	135
		Vrystaat	145
		Wes-Kaap	156
<i>NASIONAAL</i>			
Die SAOU in 'n oogopslag	4		
Nasionale Kantoor	5		
Afdeling Finansies	17		
Bemarking en Kommunikasie	21		
Dienssentrum	31		
Kollektiewe Onderhandelinge	34		
Media	37		
Professionele Dienste	39		
Nasionale Opleidingsinstituut	53		
Regsdiens	62		
<i>PROVINSIES</i>			
Gauteng	68		
KwaZulu-Natal	80		
Limpopo	89		
Mpumalanga	98		
Noordwes	112		



BOODKSAP VAN DIE PRESIDENT

Dr Louis Swanepoel

Die kongres van die SAOU is ongetwyfeld een van die hoogtepunte in elke driejaarsiklus van ons organisasie. In hierdie besondere jaar waarin die SAOU sy 30ste bestaansjaar vier, vorm die tema “30 jaar met een visie” ons gesprekke. Die verslag wat tydens hierdie kongres dien, bied nie

slegs ’n oorsig van die afgelope drie jaar se werksaamhede nie, maar dien ook as ’n waardevolle brondokument wat die groei, uitdagings en prestasies van die SAOU vasvang.

Die aanvangsjaar van hierdie verslagperiode, naamlik 2024, het as ’n waterskeidingsjaar in Suid-Afrika se geskiedenis gestaan. Vir die eerste keer sedert 1994 het die regerende party sy parlementêre meerderheid verloor, wat gelei het tot die totstandkoming van ’n Regering van Nasionale Eenheid. Hierdie ontwikkeling het ook ’n nuwe dinamika in die onderwyssektor ingelei, met die Sewende Administrasie van die Departement van Basiese Onderwys onder leiding van ’n DA-minister.

Terselfdertyd het toenemende sosio-ekonomiese uitdagings nuwe druk op skole en skoolleiers geplaas. Die implementering van ’n inkrimpingsbegroting het tot gevolg gehad dat die aanstel van kantoorpersoneel, sowel as opvoeders, getaan het.

Teen hierdie agtergrond het navorsing deur die SAOU bevestig dat beide omgewing- en skoolspesifieke faktore toenemend ’n negatiewe invloed op die welstand van opvoeders uitoefen. Hierdie bevindinge is verder bevestig deur die internasionale TALIS-verslag van 2025. In reaksie hierop het die SAOU, in samewerking met eksterne vennote, doelgerigte, volhoubare programme in 2025 geïmplementeer om die welstand van opvoeders te ondersteun en te bevorder.

Op die terrein van onderwyswetgewing het die promulgering van die Wysigingswet op Basiese Onderwys in Desember 2024 ’n nuwe fase ingelei. Die praktiese implementering van hierdie wetgewing sal na verwagting veral gedurende 2026 verdere aandag geniet en moontlik in howe getoets word. Die SAOU het in hierdie verband ’n aktiewe rol gespeel deur insette te lewer en volgehoue ondersteuning aan lede te bied met die oog op effektiewe implementering.

Oor die afgelope drie jaar het die SAOU ook doelbewus ’n meer aktivistiese rol op beide provinsiale en nasionale vlak ingeneem. Ons strewende bly om te verseker dat die stem van ons lede – ’n stem wat dikwels ’n alternatiewe perspektief verteenwoordig – duidelik en gesaghebbend in die hoogste besluitnemingstrukture van ons land gehoor word.

Ten spyte van die uitdagings waarmee die onderwyssektor gekonfronteer word, het SAOU-lede – skoolhoofde, bestuurspanne en opvoeders – opnuut bewys gelewer van hul toewyding en veerkragtigheid. Deur hul volgehoue insette is stabiliteit gehandhaaf en is positiewe resultate steeds op verskeie terreine behaal. Hiervoor spreek ons ons hoogste waardering en opregte dank uit.

Hierdie jaar vier die SAOU sy 30ste bestaansjaar – ’n merkwaardige mylpaal. Sedert die organisasie in 1996 sy plek in die vakbondlandskap ingeneem het, het dit ontwikkel tot ’n gesaghebbende en gerespekteerde rolspeler in die onderwyssektor. Met dankbaarheid erken ons elke individu wat oor hierdie drie dekades ’n waardevolle bydrae gelewer het tot die bou en versterking van die SAOU as ’n kragtige rolspeler.

Hierdie kongres is ook betekenisvol as die eerste vir ons nuut aangestelde Uitvoerende Beampte. Gedurende die afgelope drie jaar het hy met sy unieke bestuurstyl bygedra tot die verdere strategiese posisionering van die SAOU, met ’n sterk fokus op datagedrewe besluitneming en die volhoubare ontwikkeling van die organisasie.

Die volgehoue sukses van die SAOU berus op die passievolle bydrae van personeel, verkose leierskap en lede. Dit is daarom vir my 'n voorreg om my opregte dank en waardering uit te spreek teenoor elke rolspeler vir hul toewyding, gefokusde aandag en betekenisvolle bydrae oor die afgelope drie jaar.

My wens is dat hierdie verslag nie net as 'n rekord van ons werksaamhede sal dien nie, maar ook as 'n bron van inspirasie vir die pad vorentoe. Mag dit elke leser aanmoedig om die volgende fase met nuwe energie, positiwiteit en doelgerigtheid aan te pak.

My slotboodskap aan u is eenvoudig, maar kragtig: Bly die verskil maak – in u skool, in u gemeenskap en uiteindelik in Suid-Afrika.

Daarvoor die hoogste dank en waardering.

L Swanepoel

President





BOODSKAP VAN DIE UITVOERENDE BEAMPTTE

Paul Sauer

In 2026 vier die SAOU 'n besondere mylpaal – 30 jaar se bestaan, soos vervat in die tema: “Drie Dekades met Een Visie”. Hierdie mylpaal getuig van 'n organisasie wat oor drie dekades heen standvastig gebly het in sy roeping, waardes en strategiese rigting,

en wat steeds relevant en invloedryk funksioneer binne 'n dinamiese onderwysomgewing.

Die verslagperiode 2023 tot 2026 was gekenmerk deur betekenisvolle veranderinge binne die onderwyslandskap. Die aanstelling van 'n nuwe Minister van Basiese Onderwys binne die konteks van 'n Regering van Nasionale Eenheid, asook die proklamasie van die gewysigde Skolewet in Desember 2024, het die kompleksiteit van beleidskontekste en belangebestuur verder beklemtoon. Binne hierdie konteks het die SAOU sy mandaat met nugter oordeel en strategiese insig uitgeleef ten einde die belange van lede en die integriteit van die openbare onderwysstelsel te beskerm.

Terselfdertyd het die organisasie 'n belangrike interne oorgang beleef met nuwe leierskap en strukture. Hierdie fase het doelbewuste verhoudingsbou vereis binne die Departement van Basiese Onderwys, FEDUSA, RAVO en die breër onderwysomgewing. Dit is bemoedigend dat hierdie verhoudinge nie net behoue gebly het nie, maar versterk is, met die SAOU se stem wat steeds met geloofwaardigheid en gesag gehoor word.

Die SAOU het sy rol ook internasionaal bevestig deur deelname aan die Education International Kongres gedurende 2023, waar die organisasie sterk standpunt ingeneem het ter ondersteuning van openbare onderwys en vroeë kinderontwikkeling, wat Graad R insluit, as strategiese prioriteite. Hierdie betrokkenheid versterk die SAOU se posisionering as 'n moderne, beginselvaste vakbond met 'n globale perspektief.

Strategiese herposisionering het 'n kernfokus van hierdie tydperk gevorm. Dit het ingesluit die versterking van kollektiewe onderhandelinge en mediafunksies, die vestiging van interne regsdienste, die herstrukturering van dienslewering en die uitbreiding van provinsiale kapasiteit. Daarbenewens is tegnologiese vooruitgang omarm deur onder andere die integrasie van kunsmatige intelligensie as deel van 'n toekomsgerigte, dinamiese perspektief vir die SAOU.

Op ledevlak is die waardeproposisie verder uitgebou deur die bekendstelling van nuwe voordele en ondersteuningsmeganismes, insluitend die sterftevoordeel (Continuum), die welstandsprogram (SAOU-Help) en verbeterde kommunikasieplatforms (SAOU-toep). Hierdie inisiatiewe bevestig die SAOU se verbintenis tot uitnemende dienslewering en holistiese ondersteuning van sy lede.

Die SAOU se voortgesette sukses bly gegrond in sy mense – toegewyde leierskap, kundige personeel en 'n ledebasis wat gekenmerk word deur professionaliteit en roepingsbewustheid. Die organisasie se vermoë om oor drie dekades heen veerkragtig te bly en terselfdertyd te innoveer, bevestig die krag van 'n gedeelde visie en waardestelsel.

Terwyl ons terugkyk op drie dekades van een visie, kyk ons met vertroue vorentoe. Die SAOU bly verbind tot sy kernopdrag en sal deur beginselvaste leierskap en strategiese vennootskappe voortgaan om 'n betekenisvolle rol te speel as drywer van verandering in die onderwys.

P Sauer

Uitvoerende Beampte

Die SAOU in 'n oogopslag

30 jaar in die onderwys

3 973 WPVs

18 vloot-voertuie

95 personeellede

Ledeprofiel



38 201

PERSAL: 31 227

SBL: 7 599

Onafhanklike skole: 1 332



3 969

Laerskole: 2 119

Hoërskole: 960

Privaat skole: 557

Gekombineerde skole: 157

LSOB-skole: 176



37 351

lede bereik deur 520
opleidingsgeleenthede
sedert Julie 2023 tot
Junie 2026



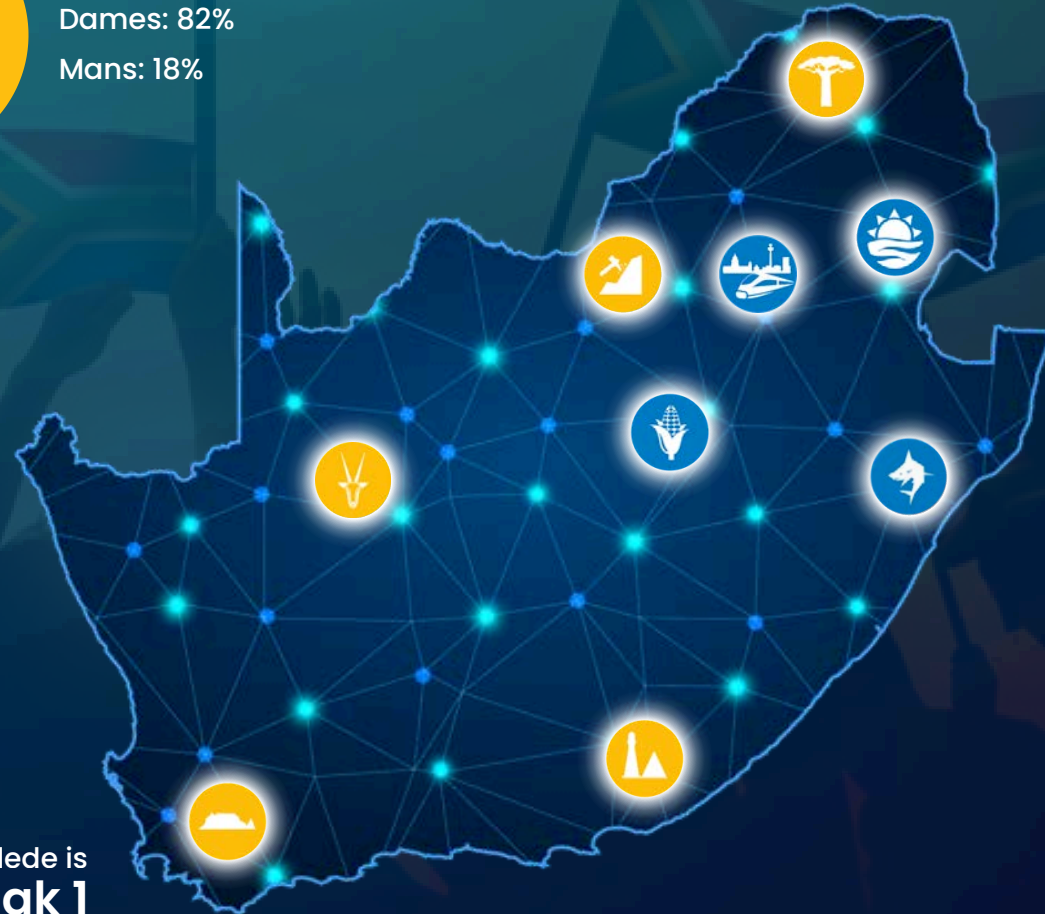
86%
Afrikaans

14%
Engels



43 jaar gemiddelde ouderdom van lede

74.2% van alle lede is Posvlak 1



NATIONALE KANTOOR



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Struktuur en funksionering van die SAOU

Die doeltreffende funksionering van die SAOU berus op 'n goed gevestigde struktuur van verkose leierskap, bestuursliggame, advieskomitees en uitvoerende kapasiteit. Hierdie strukture verseker dat die organisasie op 'n verantwoordbare, verteenwoordigende en strategiese wyse bestuur word, met duidelike kanale vir besluitneming, mandatering, koördinerende en uitvoering.

Gedurende die verslagtydperk het die SAOU se nasionale en provinsiale strukture steeds 'n sentrale rol gespeel in die bevordering van lede se belange, die voortsetting van goeie bestuur en die implementering van strategiese prioriteite. Hierdie strukture vorm ook die grondslag waarbinne die SAOU homself strategies posisioneer, sy doelwitte verfyn en lidgerigte inisiatiewe ontwikkel om relevant, doeltreffend en waardegedrewe te bly binne 'n veranderende onderwysomgewing.

Presidente-in-Raad (PiR)

Die verkiesing van die provinsiale- en nasionale strukture van die SAOU wat gedurende die tweede helfte van 2025 plaasgevind het, het gekulmineer in die konstituerende van die Nasionale Uitvoerende Raad (NUR) op 29 Oktober 2025. Tydens dié geleentheid is die Nasionale Dagbestuur (NDB) bevestig en is die Presidente-in-Raad verkies tot hul ampte.



Links na regs: Sas du Plessis (Adjunk-President); Anne-Marie Klink (Vise-President) en Louis Swanepoel (President)

Nasionale Uitvoerende Raad (NUR)

Die verkose lede van die Nasionale Uitvoerende Raad word tydens 'n driejaarlikse nasionale verkiesingsproses vanuit die nege Provinsiale Uitvoerende Rade aangewys. Dit dien ook vermeld te word dat die Uitvoerende Beampste en die nege Provinsiale Sekretarisse ex officio (sonder stemreg) op die Nasionale Uitvoerende Raad dien.

Volgens die bepalings van Artikel 10.1 van die SAOU Grondwet, berus die bestuur van Unie-aangeleenthede op die Nasionale Uitvoerende Raad (NUR), wat die hoogste gesag is tussen die driejaarlikse Nasionale Kongresse.

Artikel 10.2.1 tot 10.2.3 bepaal dat die President, Adjunk-president en Vise-President dien benewens die provinsiale verteenwoordigers op die NUR.

Die SAOU Grondwet bepaal in Artikel 10.2.4 soos volg met betrekking tot die aanwys van provinsiale verteenwoordigers op die NUR:

10.2.4 Verteenwoordigers van elke provinsie op die Nasionale Uitvoerende Raad word op die volgende basis verkies en/of aangewys:

- (a) Twee verteenwoordigers aangewys deur elke provinsie waarin die Unie minder as 4,799 lede het; of
- (b) Drie verteenwoordigers aangewys deur elke provinsie waarin die Unie meer as 4,800 lede het.

10.2.5 Die Provinsiale Sekretarisse as afgevaardigdes, ex officio en sonder stemreg; en

10.2.6 Die Uitvoerende Beampste en die Adjunk Uitvoerende Beampste, ex officio en sonder stemreg.

Die NUR vergader twee maal per jaar by die Uitvoerende Sentrum in Pretoria.



Voor v.l.n.r.: Liesl Rehbock (PS, Gauteng); Cynthia Farrell (PS, Vrystaat); Sas du Plessis (Adjunk-President, Voorster Wes-Kaap); Louis Swanepoel (President); Paul Sauer (Uitvoerende Beampte, SAOU); Anne-Marie Klink (Vise-President, Voorster, Vrystaat); Karin Potgieter (Voorster, Noordwes m.i.v. Mei 2026); Liesel Giliomee (Voorster, Noord-Kaap m.i.v. Jun. 2026)

Tweede ry v.l.n.r.: Cathy de la Harpe (PS, Limpopo), Linda Scholtz (Voorster, KwaZulu-Natal); Willie van der Merwe (Ondervoorster, Mpumalanga); Gideon Pelzer (Ondervoorster, Limpopo), Faffa Coetzee (NUR-lid, Wes-Kaap), Kobus Hartman (NUR-lid, Gauteng); Danie Heese (Voorster, Mpumalanga)

Derde ry v.l.n.r.: Jean-Pierre du Preez (Ondervoorster, Oos-Kaap), Tommie Doubell (Ondervoorster, Vrystaat), Willemien Strydom (PS, Noordwes), Debbie Harvey (PS, Oos-Kaap), Rozanne Herbst (PS, Mpumalanga), Martin Bensch (Ondervoorster, Gauteng); Magnus Steyn (Voorster, Limpopo); Charles Liversage (NUR-lid, Vrystaat)

Vierde ry v.l.n.r.: Morné Janson (PS, Wes-Kaap), Llewellyn Gray (Ondervoorster, KwaZulu-Natal), André Matthee (Voorster, Oos-Kaap), Werner van Huyssteen (NUR-lid, Wes-Kaap), Willie de Villiers (vorige Voorster, Noordwes, afgetree Apr. 2026), Henk Brand (PS, Noord-Kaap); Innes Kritzing (PS, KwaZulu-Natal)

Afwesig: Erna Joubert (Ondervoorster, Wes-Kaap); Pieter le Roux (vorige Voorster, Noord-Kaap, afgetree Mei 2026); Adele van der Merwe (Voorster, Gauteng), Morné Smit (Ondervoorster, Noordwes miv Mei 2026) Etienne Venter (Ondervoorster, Noord-Kaap m.i.v. Jun. 2026), Dries Pretorius (NUR-lid, Vrystaat)

NASIONALE UITVOERENDE RAAD (NUR)

President	Louis Swanepoel	
Adjunk-President	Sas du Plessis	Laerskool George Suid
Vise-President	Anne-Mari Klink	C & N Sekondêre Meisieskool Oranje
Uitvoerende Beampte	Paul Sauer	SAOU
GAUTENG		
Voorster	Adele van der Merwe	Hoërskool Drie Riviere
Ondervoorster	Martin Bensch	Laerskool Louw Geldenhuys
NUR-lid	Kobus Hartman	Menlopark Hoërskool
Provinsiale Sekretaris	Liesl Rehbock	SAOU Gauteng
KWAZULU-NATAL		
Voorster	Linda Scholtz	Danville Park Girls' High School
Ondervoorster	Llewellyn Gray	Huttenpark Primary School
Provinsiale Sekretaris	Innes Kritzing	SAOU KwaZulu-Natal
LIMPOPO		
Voorster	Magnus Steyn	Merensky Hoërskool
Ondervoorster	Gideon Pelzer	Pietersburg-Oos Laerskool
Provinsiale Sekretaris	Cathy de la Harpe	SAOU Limpopo
MPUMALANGA		
Voorster	Danie Heese	Kruinpark Laerskool
Ondervoorster	Willie van der Merwe	Nelspruit Hoërskool
Provinsiale Sekretaris	Rozanne Herbst	SAOU Mpumalanga
NOORD-KAAP		
Voorster	*Liesel Giliomee	Uppington Hoërskool
Ondervoorster	*Etienne Venter	Eureka Laerskool
Provinsiale Sekretaris	Henk Brand	SAOU Noord-Kaap

* Liesel Giliomee verkies as Voorster van Noord-Kaap, en Etienne Venter as Ondervoorster met ingang van 1 Junie 2026 na aanleiding van Pieter le Roux se aftrede op 31 Mei 2026.

NOORDWES		
Voorsitter	*Karin Potgieter	Bergsig Akademie
Ondervoorsitter	*Morné Smit	Hoërskool Ferdinand Postma
Provinsiale Sekretaris	Willemien Strydom	SAOU Noordwes
OOS-KAAP		
Voorsitter	André Matthee	Voorpos Primary School
Ondervoorsitter	Jean-Pierre du Preez	DF Malherbe Hoërskool
Provinsiale Sekretaris	Debbie Harvey	SAOU Oos-Kaap
VRYSTAAT		
Voorsitter	Anne-Marie Klink	C & N Sekondêre Meisieskool Oranje
Ondervoorsitter	Tommie Doubell	Naudeville Primêre Skool
NUR-lid	Charles Liversage	Sentraal Hoërskool
NUR-lid	Dries Pretorius	Bethlehem Voortrekker Hoërskool
Provinsiale Sekretaris	Cynthia Farrell	SAOU Vrystaat
WES-KAAP		
Voorsitter	Sas du Plessis	George-Suid Laerskool
Ondervoorsitter	Erna Joubert	President Hoërskool
NUR-lid	Faffa Coetzee	Brackenfell Laerskool
NUR-lid	Werner van Huyssteen	Hartenbos Laerskool
Provinsiale Sekretaris	Morné Janson	SAOU Wes-Kaap

* Karin Potgieter is verkies as die Voorsitter van Noordwes, en Morné Smit as Ondervoorsitter met ingang van 1 Mei 2026 na aanleiding van Willie de Villiers se aftrede op 30 April 2026.

Die Nasionale Dagbestuur vergader agt keer per jaar, waarvan vier sigvergaderings by die Uitvoerende Sentrum in Pretoria plaasvind en vier virtuele vergaderings (Art 12.3 van die SAOU Grondwet). Daar het ook etlike buitengewone vergaderings plaasgevind om aan dringende sake tussentyds aandag te verleen.



Voor v.l.n.r: Linda Scholtz (KwaZulu-Natal); Sas du Plessis (Adjunk-President, Wes-Kaap); Louis Swanepoel (President); Paul Sauer (Uitvoerende Beampte); Anne-Marie Klink (Vise-President, Vrystaat)
 Agter v.l.n.r: Danie Heese (Mpumalanga); André Matthee (Oos-Kaap); Willie de Villiers (Noordwes); Magnus Steyn (Limpopo)
 Nota: Liesel Giliomee (Noord-Kaap) verkies na Pieter le Roux se aftrede.
 Karin Potgieter (Noordwes) verkies na Willie de Villiers se aftrede

Nasionale Dagbestuur

Die Nasionale Dagbestuur word uit die geledere van die nege Provinsiale Uitvoerende Rade verkies. Alhoewel die SAOU Grondwet nie voorskryf dat Voorsitters outomaties op die Nasionale Dagbestuur dien nie, het dit konvensie geword dat die Voorsitters die provinsies op die Nasionale Dagbestuur verteenwoordig. Dit is die verantwoordelikheid van elke verkose Voorsitter om die belange van sy/haar provinsie tydens hierdie sittings te verteenwoordig en om die nodige mandate van lede te verkry indien 'n saak tot stemming gebring word.

Finansiële Advieskomitee

Die Finansiële Advieskomitee van die SAOU bestaan uit twee lede aangewys uit die geledere van die Nasionale Dagbestuur, twee gekoöpteerde, toepaslike gekwalifiseerde boekhouders, en die Uitvoerende Beampte (Art 13 van die SAOU Grondwet).

Louis Swanepoel, Voorsitter	President
Sas du Plessis	Adjunk-President
Anne-Marie Klink	Vise-President
Paul Sauer	Uitvoerende Beampte, SAOU
Ilse Brett	Uitvoerende Beampte, SAEF / Rekenmeester
Chanté Swanepoel	Rekenmeester

Die Finansiële Advieskomitee se verantwoordelikhede is soos volg:

- Oorhoofse bestuur van die finansies van die Unie;
- Die opstel van die jaarlikse begroting van die Unie;
- Die deurlopende bestuur van die begroting;
- Die breë korporatiewe beheer en bestuur van gelde wat deur die Unie ontvang en bestee word;
- Die aanwending van agentskapsfooigelde ontvang; en
- Enige ander finansiële funksies wat die Nasionale Dagbestuur of die Nasionale Uitvoerende Raad mag toevoeg.

Die Finansiële Advieskomitee moet aanbevelings aan die Nasionale Dagbestuur voorsien. Hierdie komitee vergader ten minste kwartaalliks en maak formele aanbevelings van 'n finansiële aard aan die Nasionale Dagbestuur.

Ander advieskomitees

Verskeie advieskomitees word deur die Nasionale Uitvoerende Raad en die Nasionale Dagbestuur aangewys om effektiewe beheer en bestuur van die Unie te verseker.

Professionele Komitee (Profkom)

Die Profkom word uit twee verteenwoordigers per provinsie uit die geledere van die NUR saamgestel, een laerskool- en een hoërskoolverteenwoordiger vanuit elke provinsie. Die Profkom word bygestaan deur SAOU werknemers wat in die Professionele Dienste Afdeling werksaam is. Die komitee vergader twee keer per jaar en het ten doel om advies aan die NUR te verleen betreffende kurrikulum-, onderwys- en opvoedkundige aangeleenthede.

Strategiese Komitee (Stratkom)

Die Stratkom vergader na behoefte en het ten doel om sake wat van 'n strategiese aard is onder die loop te neem en aanbevelings aan hetsy die Dagbestuur of die NUR voor te berei. Die samestelling is soos volg:

- Presidente-in-Raad;
- Uitvoerende Beampte, SAOU; en
- Ad hoc-lede na behoefte, bv. 'n eksterne regsadviseur.

Advieskomitee insake Etiek en Sosiale Geregtigheid (AESG)

Die AESG het ten doel om advies aan hetsy die Dagbestuur of die NUR voor te berei insake verskeie aspekte wat verband hou met etiek en die etiese bestuur van die Unie ooreenkomstig die beginsels van King V, asook om sensitiewe onderwysake teen die agtergrond van billikheid en sosiale geregtigheid te beoordeel. Die lede van die komitee word soos volg uit die Dagbestuur aangewys: Senior vroulike lid, senior manlike lid, die Uitvoerende Beamptes van SAOU en SAEF, en afdelingshoofde van die nasionale afdelings. Hierdie komitee vergader na behoefte en na gelang van sake waarvoor die Dagbestuur kundige en ingeligte advies verlang.

Menslike Hulpbronne (MHK)

Die MHK vergader kwartaalliks onder die voorsitterskap van die President. Dit is die komitee se verantwoordelikheid om oorweging te verleen aan menslikehulpbronaangeleenthede van die personeel van die SAOU. Die MHK verleen terugvoering aan die Nasionale Dagbestuur. Die samestelling is soos volg:

- President;
- Uitvoerende Beampte, SAOU;
- Uitvoerende Beampte, SAEF;
- Menslike Hulpbronbeampte; en
- Onafhanklike lid.

Interne Oudit- en Risikokomitee (IORK)

Die IORK vergader kwartaalliks onder voorsitterskap van 'n onafhanklike Voorsitter met bewese finansiële kundigheid. Hierdie komitee neem alle aspekte van die SAOU se finansies deurlopend onder oorweging met die oog op volledige terugvoering aan die FAK. Die komitee oorweeg ook die onderskeie risiko's wat die SAOU beïnvloed en word in 'n risikoregister vervat. Die samestelling is soos volg:

- Onafhanklike Voorsitter;
- President van die SAOU / Voorsitter van die SAEF Bestuurskomitee;
- Uitvoerende Beampte, SAOU;
- Uitvoerende Beampte, SAEF;
- Senior Rekenmeester;
- Ander personeel van die Finansies Afdeling (SAEF) waar gepas of noodsaaklik; en
- Ander onafhanklike eksterne persone soos vereis mag word.

Beleggingskomitee

Die Beleggingskomitee is 'n advieskomitee van die FAK wat deurlopend die likiede bates van die SAOU in oorleg met eksterne portefeuljebestuurders onder oorweging neem. Die doel is om deurlopend objektiewe eksterne advies in te win betreffende die optimale belegging van fondse soos afgeweg teen die risiko's van markragte. Die samestelling is soos volg:

- President van die SAOU / Voorsitter van die SAEF Bestuurskomitee;
- Uitvoerende Beamptes van die SAOU en SAEF;
- Senior Rekenmeester (SAEF);
- Ander personeel van die Finansies Afdeling (SAEF) waar gepas of noodsaaklik;
- Eksterne ouditeure waar gepas of noodsaaklik; en
- Eksterne fondsbestuurders waar gepas of noodsaaklik.

Tender- en Verkrygingskomitee

Die beleid van die SAOU stipuleer dat die aankoop of verkryging van goedere en/of dienste aan die hand van 'n objektiewe oorweging en goedkeuringsproses sal geskied. Dit is 'n gegewe dat hierdie proses te alle tye op 'n deursigtige en objektiewe wyse sal geskied.

Dit word ook vereis dat lede van die Verkrygingskomitee te alle tye enige botsings van belange moet verklaar en verder dat sodanige uitgawes binne die raamwerk van die begroting moet resorteer. Die samestelling is soos volg:

- Uitvoerende Beampte, SAOU;
- Uitvoerende Beampte, SAEF;
- Senior Rekenmeester; en
- Ander personeel betrokke by die spesifieke transaksie wat 'n voorlegging lewer.

Bestuur- en Beplanningskomitee (BBK)

Die Provinsiale Sekretarisse van die nege provinsies funksioneer as uitvoerende beamptes van hulle onderskeie provinsies. Die Uitvoerende Beampte van SAOU delegeer die bevoegdheid aan die betrokke Provinsiale Sekretarisse. Dit is noodsaaklik dat noue koördinerende deur en tussen provinsies, met inagneming van provinsiale vereistes, deurlopend moet plaasvind. Die BBK bestaan uit:

- Uitvoerende Beampte van SAOU;
- Nege Provinsiale Sekretarisse;
- Op uitnodiging:
 - Uitvoerende Beampte, SAEF;
 - Menslike Hulpbronbeampte;
 - Afdelingshoofde van die nasionale afdelings om advies insake bepaalde items op die sakelys te verleen; en
 - Assistent Provinsiale Sekretarisse.

Die Uitvoerende Sentrum huisves die volgende personeel

Die Uitvoerende Sentrum huisves personeel van die volgende afdelings, provinsies en entiteite:

- Kantoor van die Uitvoerende Beampte, SAOU;
- Kantoor van die Uitvoerende Beampte, SAEF;
- Afdeling Finansies en Administrasie;
- Bemaking en Kommunikasie;
- Dienssentrum;
- Kunsmatige Intelligensie Beampte;
- Menslikehulpbronbeampte;
- Nasionale Opleidingsinstituut (NOI);
- Professionele Dienste;
- Regsdienste;
- Die vier Noordelike provinsiale kantore, nl. Gauteng, Limpopo, Mpumalanga en Noordwes;
- South African Education Foundation (SAEF); en
- Suid-Afrikaanse Komprehensiewe Assesseringsinstituut (SAKAI).



Voor v.l.n.r: Cynthia Farrell (PS, Vrystaat); Liesl Rehbock (PS, Gauteng); Ilse Brett (Uitvoerende Beampte, SAEF); Paul Sauer (Uitvoerende Beampte, SAOU); Cathy de la Harpe (PS, Limpopo); Maryna Besseling (Media en Kollektiewe Onderhandelinge)

Middel v.l.n.r: Adel Jacobs (Professionele Dienste); Rozanne Herbst (PS, Mpumalanga); Innes Kritzingen (PS, KwaZulu-Natal); Willemien Strydom (PS, Noordwes); Liana Nel (Afdelingshoof, Bemaking en Kommunikasie)

Agter v.l.n.r: Debbie Harvey (PS, Oos-Kaap); Morné Janson (PS, Wes-Kaap); Henk Brand (PS, Noord-Kaap) Dams Nel (Afdelingshoof, Regsdienste)

Teen hierdie organisatoriese agtergrond het die SAOU gedurende die verslagtydperk ook doelbewus aandag gegee aan sy strategiese posisionering vir die toekoms. Die formulering van strategiese doelwitte, die behoeftebepaling onder lede en ander rolspelers, asook die fokus op spanontwikkeling en 'n gedeelde spankode, het daartoe bygedra dat die organisasie se interne belyning en eksterne waarde-aanbod verder versterk is.

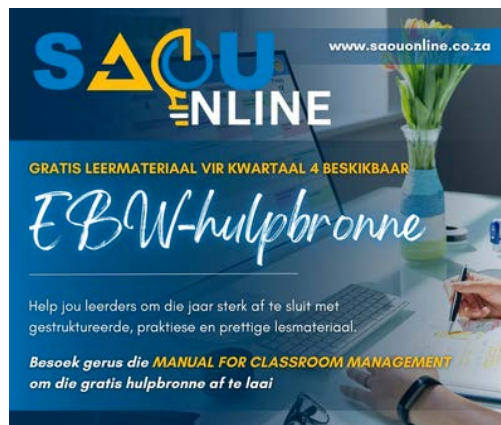
Hierdie strategiese belyning vorm die brug tussen die SAOU se bestuursraamwerk en die praktiese inisiatiewe waardeur lede op professionele, persoonlike en organisatoriese vlak ondersteun word. In hierdie verband verdien SAOU Online, Kontinuum en die Welstandprojek, met SAOU Help as kernkomponent, besondere vermelding.

SAOU Online

SAOU Online het ontwikkel tot die organisasie se primêre digitale platform vir professionele ondersteuning en hulpbronne. Die platform, voorheen bekend as MSM Online, is in 2024 herposisioneer en verder verfyn om 'n geïntegreerde en toeganklike digitale omgewing vir opvoeders te skep.

SAOU Online bied toegang tot 'n wye reeks inhoud, insluitend kurrikulumverwante inligting, beleidsopdaterings, opleidingsmateriaal, asook lesplanne en leermateriaal vir verskeie vakke en fases. Die platform huisves verder sleutelbronne soos die Manual for Classroom Management (MCM), materiaal vir TVET-kolleges en onafhanklike skole, e-leerinhoud, onderwyspostevakatures, e-publikasies en opnames van webinarre.

Deurlopende ontwikkeling en uitbreiding van die platform bly 'n prioriteit, met spesifieke fokus op die verdere optimalisering van inhoud en funksionaliteit om lede doeltreffend te ondersteun in hul professionele praktyk.



Die platform, voorheen bekend as MSM Online, is in 2023 herposisioneer en herbenoem as SAOU Online, in reaksie op die beduidende uitbreiding van die platform se inhoud en funksionaliteit. Waar die platform oorspronklik hoofsaaklik op die Manual for School Management gefokus het, het dit oor tyd ontwikkel tot 'n omvattende digitale hulpbronnepunt wat verskeie inhoudstrome insluit.



Hierdie uitbreiding sluit onder andere in:

- Manual for School Management;
- Manual for Classroom Management;
- Webinarre;
- TVET-inhoud;
- Onafhanklike Skole;
- e-Leer;
- Onderwysposte; en
- Publikasies (nuutste toevoeging).

Die herbenaming na SAOU Online het ten doel gehad om hierdie breër omvang beter te reflekteer, terwyl die platform steeds duidelik met die SAOU-handelsmerk geassosieer bly. Terselfdertyd is 'n eie visuele identiteit ontwikkel, insluitend 'n unieke logo en handelsmerkstyl, wat die platform as 'n afsonderlike maar geïntegreerde komponent van die SAOU se digitale ekosisteem posisioneer.

SAOU Online verteenwoordig 'n unieke waardeproposisie vir die organisasie, aangesien toegang eksklusief tot aktiewe SAOU-lede beperk is. Hierdie eksklusiwiteit versterk nie net die waarde van lidmaatskap nie, maar posisioneer die platform ook as 'n sentrale bron van betroubare, gekurateerde en praktiese onderwysondersteuning.

As deel van die breër hernuwing van die SAOU se handelsmerkidentiteit in 2026, is 'n opgedateerde visuele styl vir SAOU Online geïmplementeer. Hierdie nuwe "look and feel" bring die platform nader aan die organisasie se oorhoofse handelsmerk, terwyl dit steeds sy eie herkenbare identiteit behou.

Voortaan sal SAOU Online onder die verantwoordelikheid van Professionele Dienste ressorteer, aangesien die aard en fokus van die platform sterker belyn is met die bemagtiging en professionele ontwikkeling van lede. Die platform bied nie slegs toegang tot kurrikulum- en beleidsinligting nie, maar bied ook Professionele Dienste se aanlyn leerprogramme en ander ontwikkelingsinisiatiewe.

Hierdie verskuiwing verseker groter samehang tussen inhoud, opleiding en ondersteuning en versterk die rol van SAOU Online as 'n kerninstrument in die professionele bemagtiging van lede.

Kontinuum

Die SAOU Sterftevoordeel, Kontinuum, is in November 2025 bekendgestel na aanleiding van volgehoue versoeke van lede en nie-lede vir 'n meer omvattende waarde-aanbod wat ook ondersteuning buite die professionele werksomgewing insluit. Hierdie inisiatief vorm deel van die organisasie se breër strategiese fokus op volhoubare en betekenisvolle lidwaarde.

Kontinuum bied 'n kontantuitbetaling van R20 000, betaalbaar aan die lid se benoemde begunstigde of in die afwesigheid van sodanige aanwysing, die lid se boedel. Hierdie voordeel posisioneer die SAOU se diensaanbod binne 'n breër konteks van sorg en ondersteuning wat verder strek as die werksplek.

Die konsep van Kontinuum is doelbewus ontwikkel om emosionele betekenis en simboliese waarde aan die voordeel te heg. Die naam reflekteer kontinuïteit – ondersteuning wat voortduur selfs na 'n lid se afsterwe – en dra by tot die versterking van die organisasie se waardegedrewe benadering, soos vervat in die beginsel #WantOnsGeeOm.

Die bekendstelling van Kontinuum is ondersteun deur 'n gefokusde bemarkings- en kommunikasieveldtog wat 'n verskeidenheid sosiale media-inhoud, video's en digitale materiaal ingesluit het. Daarbenewens is 'n toegewyde webblad ontwikkel as sentrale inligtingspunt om toeganklikheid en begrip van die voordeel te bevorder.

Teen 6 April 2026 is 'n totaal van 1 729 begunstigde-nominasievorms ontvang, wat dui op betekenisvolle aanvaarding en betrokkenheid vanaf lede.

Die implementering van Kontinuum verteenwoordig 'n strategiese skuif na 'n meer omvattende en langtermyn-waarde-aanbod en dra by tot die verdieping van die SAOU se relevansie in lede se professionele én persoonlike lewens.



Welstandprojek en SAOU Help

Die SAOU erken dat die emosionele welstand en geestesgesondheid van opvoeders 'n kritieke uitdaging binne die onderwysberoep bly. In reaksie op die toenemende druk wat opvoeders ervaar, en ondersteun deur nasionale en internasionale navorsing, is welstand doelbewus as 'n strategiese prioriteit geposisioneer, nie as 'n bysaak nie.

Na aanleiding van 'n behoeftebepaling wat in 2024 in samewerking met die Noordwes-Universiteit (NWU) gedoen is, is die Welstandprojek in 2025 amptelik geloods, met finansiële ondersteuning van AON. Hierdie projek verteenwoordig 'n gestruktureerde en doelgerigte reaksie op die welstanduitdagings waarmee opvoeders gekonfronteer word.

Die Welstandprojek rus op twee kernpilare:

i. Ondersteuning

Hierdie pilaar fokus op direkte ondersteuning aan opvoeders en sluit onder andere in:

- SAOU Help (emosionele ondersteuningslyn); en
- Selfhulp-hulpbronne en hulpmiddels.

ii. Navorsing

Navorsing word gebruik om:

- Relevante hulpbronne te ontwikkel;
- Studente-opvoeders reeds op universiteitsvlak beter voor te berei; en
- Emosionele veerkragtigheid binne die beroep te versterk.

Hierdie geïntegreerde benadering verseker dat die projek nie slegs reaktief is nie, maar ook voorkomend en ontwikkelingsgerig.

SAOU-hulp, groei en impak

Hierdie geïntegreerde benadering verseker dat die projek nie slegs reaktief is nie, maar ook voorkomend en ontwikkelingsgerig.

Die diens is:

- 24/7 beskikbaar;
- Gratis;
- Volledig vertroulik en anoniem; en
- Tweetalig.

Die krisislyn word beman deur bedryfsielkunde-praktisyns in opleiding, en bestuur deur senior sielkundiges by die NWU, wat die geloofwaardigheid en etiese integriteit van die diens verseker.

Statistieke dui op groeiende bewustheid én toenemende vertroue in die diens. Gedurende 2025 is 94 oproepe aangeteken. In die eerste drie maande van 2026 is reeds meer as 130 oproepe ontvang, wat op 'n beduidende toename in benutting dui.

Algemene redes vir kontak sluit in:

- Stres en angs;
- Lae gemoed en simptome van depressie;
- Werkverwante uitdagings;
- Trauma; en
- Interpersoonlike konflik.

Hierdie insigte vorm die basis vir die ontwikkeling van doelgerigte hulpbronne en kommunikasie.

Ten spyte van die groei in benutting, bly die stigma rondom die soek na emosionele en geestesgesondheidsondersteuning 'n belangrike faktor wat die volle benutting van die diens beperk. Hierdie realiteit word doeltreffend in ag geneem in beide die ontwerp van die diens en die kommunikasiebenadering, met 'n sterk fokus op vertroulikheid, geloofwaardigheid en die normalisering van soek na hulp.

Sleutelstatistiek en tendense

Die volgende statistiek bied insig in die groei, benutting en impak van die SAOU se welstandinisiatiewe:

Gebruik van SAOU Help

- 2025: 94 oproepe; en
- 2026 (Januarie – Mei): 230+ oproepe,

dui op 'n beduidende toename in gebruik, sowel as groeiende vertroue in die diens.

Tipe intervensies

- Emosionele ondersteuning;
- Psigo-opvoedkundige leiding en hulpmiddels; en
- Korttermyn berading en “check-in” sessies.

Toegang en bereik

- Diens beskikbaar 24/7;
- Gratis, anoniem en vertroulik;
- Beschikbaar aan alle onderwyspersoneel (nie slegs lede nie);
- WhatsApp-toegangspunt bygevoeg (September 2025) om toeganklikheid te verbeter; en
- 'n Klein aantal oproepe hou verband met algemene arbeids- en regsangeleenthede, wat na toepaslike SAOU personeel verwys word.

Kapasiteitsuitbreiding

- 2025: 2 praktisyns; en
- 2026: 3 praktisyns.

Verhoogde kapasiteit om ondersteuning te bied en hulpbronne te ontwikkel.

Kommunikasie-impak

- Duidelike toename in diensbenutting na verskuiwing in kommunikasiebenadering; en
- Fokus op praktiese, toepasbare inhoud op sosiale media dra by tot verhoogde betrokkenheid en bewustheid.

Uitbreiding van toegangspunte

As deel van 'n breër toeganklikheidsstrategie is SAOU Help in September 2025 uitgebrei deur die diens via WhatsApp beskikbaar te stel. Alhoewel dit nie 'n kletsdiens is nie, maak dit vir gebruikers makliker om die diens te inisieer, waarna telefoniese ondersteuning volg.

Verder is 30-minute aanlyn Welstand-“check-ins” bekendgestel. Hierdie gestruktureerde sessies bied 'n veilige ruimte vir ondersteuning, selfs wanneer 'n persoon nie noodwendig in 'n krisis is nie, en versterk sodoende 'n voorkomingsgerigte benadering.

Hierdie multi-platform benadering verseker dat ondersteuning op verskillende vlakke van behoefte en toeganklikheid beskikbaar is.

Strategiese verskuiwing in kommunikasiebenadering

Vanuit 'n Bemaking- en Kommunikasieperspektief is 'n doelbewuste verskuiwing gemaak: van bloot bewusmaking na die verskaffing van praktiese, toepasbare ondersteuning, direk op sosiale media.

Hierdie verskuiwing erken dat:

- Opvoeders toenemend welstandverwante inhoud op digitale platforms verbruik;
- Daar 'n behoefte is aan toeganklike, onmiddellik bruikbare ondersteuning; en
- Kommunikasie werklike waarde moet toevoeg, nie net bewusmaking nie.

Gevolgtlik fokus inhoud nou op:

- Praktiese hanteringsmeganismes;
- Psigo-opvoedkundige insigte; en
- Daaglikse toepasbare hulpmiddels.

Hierdie benadering versterk betrokkenheid en die waargenome waarde van die SAOU se ondersteuning.

Ontwikkeling van hulpbronne en inhoud

Insigte wat vanuit SAOU Help gegenereer word, word sistematies vertaal in praktiese hulpbronne, insluitend:

- Digitale pamflette;
- Infografika;
- Webinare en potgooie; en
- Sosiale-media-inhoud.

Die doel is om opvoeders toe te rus om hul eie geestesgesondheidsgereedskapstelsel saam te stel – 'n persoonlike stel strategieë om hul emosionele welstand doelbewus te bestuur en te versterk.

Gedrukte materiaal vorm ook deel van hierdie geïntegreerde strategie. Plakkate is reeds ontwikkel en word tans aan provinsies versprei, met verdere gedrukte materiaal wat beplan word.

Kapasiteit en geloofwaardigheid

Die diens word ondersteun deur opgeleide interns wat onder professionele toesig en regulatoriese raamwerke funksioneer. In 2026 is kapasiteit uitgebrei van twee na drie interns, wat bydra tot:

- Groter ondersteuningsbereik;
- Verbeterde responsiwiteit; en
- Uitgebreide inhoudsontwikkeling.

Kommunikasie rondom die diens word strategies bestuur om vertroue te bou en stigma te verminder, met 'n sterk fokus op professionaliteit, vertroulikheid en geloofwaardigheid.

Strategiese vooruitsig

Die Welstandprojek betree tans sy tweede jaar van implementering en is dus steeds in 'n ontwikkelings- en groeifase. Nietemin dui vroeë tendense op toenemende betrokkenheid, groeiende vertroue en betekenisvolle impak.

Hierdie fase bied beduidende potensiaal vir verdere uitbreiding, verfyning en verdieping van die projek se bereik en doeltreffendheid. Die langtermyn-doelwit is om te beweeg vanaf 'n reaktiewe ondersteuningsmodel na die vestiging van 'n volhoubare kultuur van sorg binne die onderwysomgewing.

Die SAOU bly verbind tot die verdere uitbouing en versterking van hierdie inisiatief, met die oog op tasbare, langtermyn-impak op opvoeders se welstand.



Die ontwikkeling van SAOU Online, Kontinuum en die Welstandprojek dui op 'n duidelike verbreding van die SAOU se diens- en ondersteuningsaanbod. Hierdie inisiatiewe staan egter nie los van die organisasie se groter toekomsgerigte beplanning nie, maar vorm deel van 'n breër proses waardeur die SAOU sy rol, fokus en waardeproposisie doelbewus herbesin en versterk het.

Teen hierdie agtergrond is daar gedurende die verslagtydperk ook besondere aandag gegee aan die strategiese posisionering van die SAOU, insluitend strategiese doelwitte, 'n omvattende behoeftebepaling, spanontwikkeling en die vestiging van 'n spankode.

Strategiese posisionering van die SAOU

Die Uitvoerende Beamppte van die SAOU het gedurende 2024 die behoefte geïdentifiseer om sleutelrolspelers nouer te laat saamwerk en dinamies betrokke te maak by die bepaling van die strategiese rigting van die SAOU. Gevolglik is besluit om die struktuur en benadering van die jaarlikse BBK-strategiese beplanningsberaad aan te pas, met groter fokus op kollektiewe spaninsette.

Met die ontwikkeling van die strategiese belyning van die SAOU, is die volgende kernfokusse geformuleer:

1. Strategiese doelwitte deur bestuur en verkose leierskap is ontwikkel;
2. Spanontwikkeling om die vaardighede van personeel uit te bou; en
3. 'n Spankode, om die SAOU-personeel as 'n span saam te bring en spanfunksionering te versterk.

Strategiese doelwitte

Die SAOU se nuutverkose leierskap het spesifieke fokusareas en strategiese doelwitte vir die organisasie geïdentifiseer. Hierdie doelwitte is in samewerking met die BBK oorweeg en verfyn, met inagneming van tendense in die vakbondsektor en die veranderende behoeftes van lede.

Behoeftebepaling-navorsingsprojek

Om hierdie doelwitte prakties te implementeer is 'n intensiewe behoeftebepaling onder SAOU-lede, meningsvormers buite die SAOU en deur middel van fokusgroepsessies met SAOU-verkose lede onderneem, wat deur konsultante van Blue Horizon gefasiliteer is.

Die doel van hierdie proses was om 'n omvattende en strategiese begrip te verkry van:

- Die werklike behoeftes van die SAOU se huidige en potensiële lede oor verskillende kategorieë, ouderdomme en geografiese gebiede heen.
- Die verwagtinge en persepsies van lede oor die rol van die SAOU in 'n veranderende onderwyskonteks.
- Die verskuiwende waardes en dryfkragte wat lede se lojaliteit, betrokkenheid en vertroue beïnvloed.
- Die toekomstige waardeproposisie wat die SAOU duidelik moet kommunikeer en uiteleef om relevant te bly.

'n Omvattende verslag met die uitkoms van die navorsing is aan die SAOU voorsien. Die verslag se bevindinge word tans met die Kongres gedeel.

In hierdie verband wil die SAOU elke persoon opreg bedank vir deelname aan die projek. Die uitkoms van hierdie projek stel die SAOU in staat om 'n lidgesentreerde waardeproposisie, wat groei en lojaliteit motiveer, aan sy lede te bied.



Spanontwikkeling

Die doel van die spanontwikkeling is om die personeel as 'n span saam te bring en spanfunksionering te versterk deur die volgende aksies:

- Spanverhoudings bou;
- Identifisering van Ontwikkelingsareas;
- Breinprofiel vraelyste is voltooi om oorhoofse spanprofiel en individuele spanrolle te ondersoek om die dinamiek en bydraes van elke personeelid te verstaan; en
- Ontwikkeling van spankode waartoe almal hulle verbind het.

Spankode

'n Spankode is geformuleer as riglyn vir spanfunksionering en as basis vir die bereiking van die span se strategiese doelwitte. Die kernelemente van die spankode is die volgende:

- Oop kommunikasie en die vermyding van silos;
- Waardering en ruimte vir diversiteit en nuwe denke;
- Deursigtigheid en vertroue;
- Die viering van suksesse; en
- Voortdurende strewe na effektiwiteit en aanspreeklikheid.

Ter afsluiting, die verslagtydperk bevestig dat die SAOU se gevestigde strukture, bestuursprosesse en uitvoerende kapasiteit 'n noodsaaklike grondslag vorm vir verantwoordbare besluitneming, doeltreffende implementering en volhoubare organisasiegroei. Deur hierdie strukture kon die organisasie steeds op 'n gekoördineerde wyse uitvoering gee aan sy mandaat, lede se belange bevorder en praktiese ondersteuning binne 'n veranderende onderwysomgewing versterk.

Inisiatiewe soos SAOU Online, Kontinuum en die Welstandprojek toon hoe hierdie bestuursraamwerk in konkrete, lidgerigte waarde omskep word. Dit beklemtoon die SAOU se strewe om ondersteuning nie slegs tot tradisionele vakbondsdienste te beperk nie, maar dit uit te brei na professionele bemagtiging, persoonlike ondersteuning en emosionele welstand.

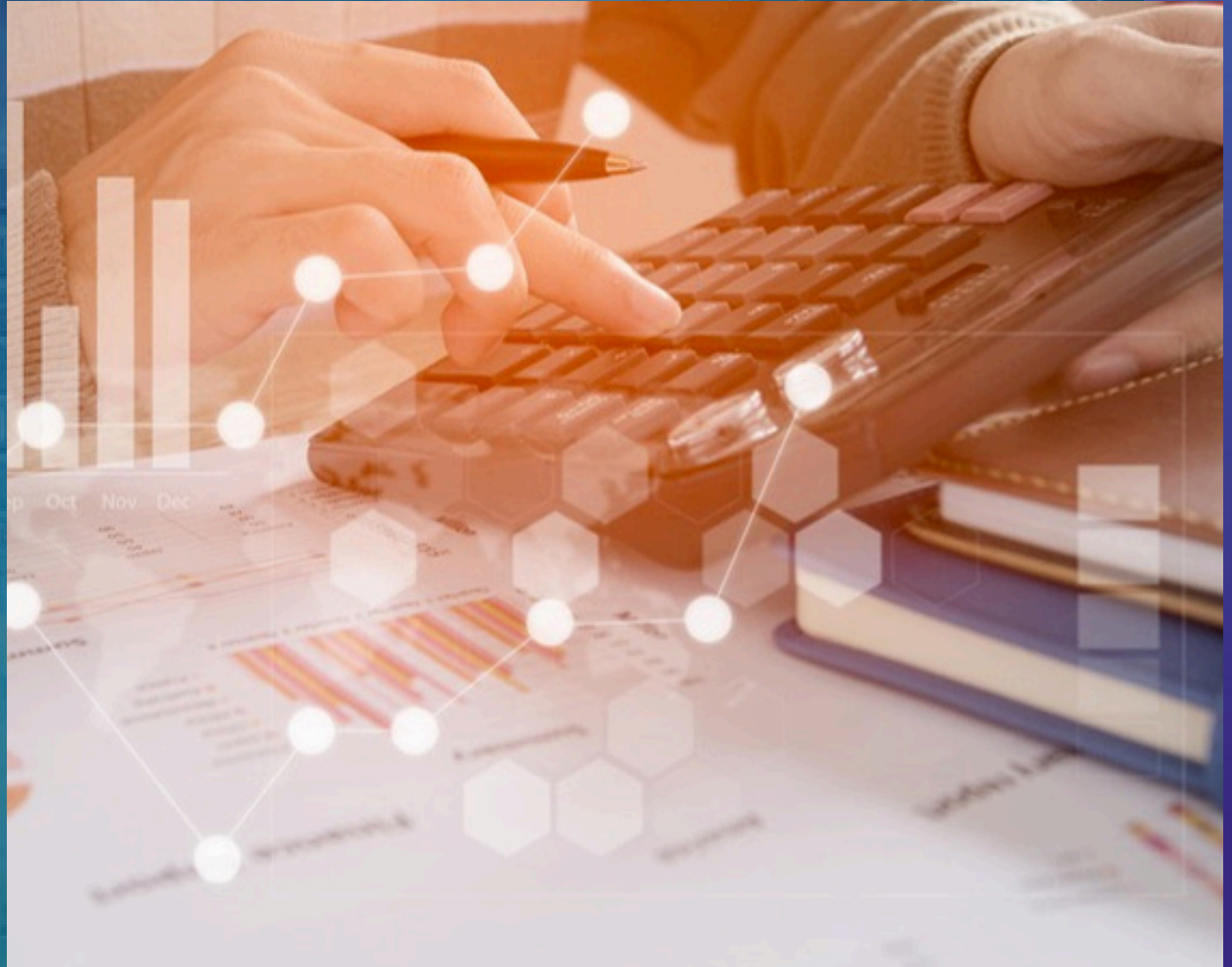
Die fokus op strategiese posisionering, behoeftebepaling, spanontwikkeling en 'n gedeelde spankode bevestig verder dat die SAOU doelbewus besig is om sy interne belyning en eksterne waardeproposisie te versterk. Só bly die organisasie relevant, aanpasbaar en waardegedrewe in diens van sy lede.

AFDELING FINANSIES



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Finansiële Oorsigverslag

’N MODERNE BENADERING TOT BESTUUR EN VOLHOUBAARHEID

Strategiese finansiële bestuur van die SAOU

Die SAOU se finansiële bestuur funksioneer binne ’n geïntegreerde bestuursraamwerk wat fokus op aanspreeklikheid, deursigtigheid en volhoubare groei. Finansiële prosesse word bestuur onder leiding van die Uitvoerende Beamptes van SAOU en SAEF, ondersteun deur ’n professionele finansiële span.

Deurlopende monitoring en gereelde verslagdoening verseker dat finansiële besluite tydig, verantwoordbaar en in lyn met die organisasie se strategiese doelwitte geneem word. Weeklikse opsommende verslagdoening aan die Bestuurs- en Advieskomitee, maandelikse verslagdoening aan die Finansiële Advieskomitee en maandelikse verslagdoening aan die Dagbestuur sorg daarvoor dat daar voldoende beheer oor die uitvoering van die finansiële beleid uitgeoefen word.

Die Finansiële Advieskomitee van die SAOU

Die Finansiële Advieskomitee vervul ’n strategiese adviesfunksie ten opsigte van die SAOU se finansiële volhoubaarheid en langtermynbeplanning. Die komitee bestaan uit die President, die Adjunk-President, die Vise-President en die Uitvoerende Beamptes van SAOU en SAEF, bygestaan deur die Senior Rekenmeester en die Komiteesekretaresse.

Die fokus van die komitee is om

- Finansiële tendense en risiko’s te evalueer;
- Aanbevelings oor begrotings en beleggings te formuleer; en
- Goeie finansiële bestuur en nakoming te bevorder.

Hierdie komitee het slegs die bevoegdheid om finansiële aanbevelings te maak wat dan deur die Dagbestuur oorweeg word vir bekragtiging al dan nie.

Finansiële toesig deur die Nasionale Dagbestuur

Die Nasionale Dagbestuur bestaan uit die President, die voorsitters van elke provinsie en die Uitvoerende Beampte van die SAOU, bygestaan deur ’n komiteesekretaresse. Hierdie komitee het die gedelegeerde bevoegdheid om finansiële aanbevelings te bekragtig, of nie.

Die Nasionale Dagbestuur monitor:

- Begrotingsprestasie;
- Groot finansiële verpligtinge; en
- Kontantvloei en reserwes.

Hierdie benadering ondersteun goeie korporatiewe bestuur en versterk organisatoriese stabiliteit.

Bank- en finansiële stelsels

Die SAOU maak gebruik van moderne elektroniese bank- en betaalstelsels om veilige en doeltreffende finansiële transaksies te verseker. Finansiële administrasie word sentraal gekoördineer, met ondersteunende rekeninge vir provinsiale strukture en opleidings-entiteite. Die SAOU se bankiers is ABSA.

Die SAOU handhaaf streng interne beheermaatreëls, insluitend:

- Gesegregeerde betalingsgoedkeurings;
- Digitale rekordhouding;
- Rekonsiliasies; en
- Beperkte toegangsbeheer.

Beleggings- en reserwebestuur

Die SAOU beskik oor beleggings ten einde die beste opbrengs op sy fondse te genereer. Daar word ook gestrewe na die uitvoering van die Kongres se beginselbesluit om ses maande se bedryfskoste in likiede beleggings te hou. Beleggings word hanteer in oorleg met meervoudige finansiële konsultante ten einde die mees kundige advies op hierdie terrein te bekom. Gedurende 2025/2026-finansiële jaar is daar ’n Inkomste-stabiliseringsreserwefonds geskep om voorsiening te maak vir uitdagende marktoestande. Die aanwending van fondse uit hierdie fonds word streng deur die PiR gereguleer.

Beleggingsbesluite word geneem

- In konsultasie met onafhanklike finansiële adviseurs;
- Met inagneming van marktoestande; en
- Binne goedgekeurde risikoraamwerke.

Bronne van inkomste

Inkomste word hoofsaaklik deur ledegelde (80%) gegenereer, afkomstig uit Departementele sowel as beheerliggaam- en onafhanklike skoollede. ’n Verdere beduidende bron van inkomste is opleidings- en bemagtigingsgeleenthede wat die SAOU deur sy Professionele Dienste genereer. Hierdie benadering verminder finansiële risiko en ondersteun langtermynvolhoubaarheid.

Inkomsteprofiel	
Bron	Fokus
Ledegelde	Kern finansiële basis
Professionele Dienste	Opleiding en ontwikkeling
Bemagtigingsinisiatiewe	Waardetoevoeging aan lede
Strategiese projekte	Volhoubare groei

Finansiële prestasie gedurende die verslagperiode

Die syfers verteenwoordig die finansiële resultate van die afgelope drie jaar, afkomstig van die geouditeerde finansiële state.

[Klik hier om die volledige ouditeursverslag te besigtig.](#)

SAOU

Opsommende finansiële stand vir die finansiële jare 2024 tot 2026

	2026/25 R'000	2025/24 R'000	2024/23 R'000
BATES			
Nie-bedryfsbates			
Eiendom, aanleg en toerusting	13,476	15,454	17,145
Ontasbare bates	1	2	3
Ander finansiële bates	7,952	5,480	5,537
	21,429	20,935	22,685
Bedryfsbates			
Voorraad	21	15	-
Ontvangbare rekeninge	2,635	2,125	2,384
Kontant en kontantekwivalente	44,230	40,627	35,498
	46,886	42,767	37,882
TOTALE BATES	68,315	63,702	60,567
EKWITEIT EN LASTE			
KAPITAAL EN RESERWES			
Opgehoopte reserwes	42,326	44,075	41,597
Inkomste Stabiliseringsreserwe	2,700	-	-
	45,026	44,075	41,597
LASTE			
Nie-bedryfslaste			
Aftreevoordeel verpligting	7,952	5,479	5,537
	7,952	5,479	5,537
Bedryfslaste			
Bedryfshuur aanspreeklikheid	2,133	1,677	1,812
Aftreevoordeel verpligting	623	486	389
Rekening betaalbaar	12,581	11,985	11,232
	15,337	14,148	13,433
Totale laste	23,289	19,627	18,970
TOTALE EKWITEIT EN LASTE	68,315	63,702	60,567

Opsommende finansiële prestasie vir die finansiële jare 2024 tot 2026

	2026/25 R'000	2025/24 R'000	2024/23 R'000
Inkomste	58,792	54,802	51,026
Ander inkomste	15,441	14,977	13,386
Uitgawes	- 75,694	- 70,769	- 69,608
Bedryfsurplus / (tekort)	- 1,461	- 990	- 5,196
Beleggingsinkomste	1,034	1,012	1,144
Aanpassing van billike waardes	1,378	2,617	3,498
Finansieringskoste	-	-	- 19
Netto surplus / (tekort)	951	2,639	- 573

Opsommende kontantvloei vir die finansiële jare 2024 tot 2026

	2026/25 R'000	2025/24 R'000	2024/23 R'000
Netto kontantvloei uit bedryfsaktiwiteite	6,924	4,605	- 1,360
Netto kontant uit beleggingsaktiwiteit	- 10,085	- 403	2,054
Totale kontantbeweging vir die jaar	- 3,161	4,202	694
Kontant en kontantekwivalente aan die begin van die jaar	10,456	6,254	5,560
Totale kontant aan die einde van die jaar	7,295	10,456	6,254

Die finansiële state van die PSCBC en die SAOU word jaarliks aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge (Departement van Arbeid) voorgelê soos voorgeskryf.

PSCBC Agentskapsfooie

Finansiële prestasie vir die finansiële jare 2024 tot 2026

	2026/25 R'000	2025/24 R'000	2024/23 R'000
Inkomste	5,525	5,907	6,679
Uitgawes	- 5,521	- 5,905	- 6,676
Netto surplus/(tekort)	4	2	3



Independent Auditor's Report

To the National Standing Committee of Suid-Afrikaanse Onderwysersunie

Opinion

We have audited the financial statements of Suid-Afrikaanse Onderwysersunie set out on pages 10 to 33, which comprise the statement of financial position as at 28 February 2026, and the statement of comprehensive income, the statement of changes in equity and the statement of cash flows for the year then ended, and notes to the financial statements, including a summary of significant accounting policies.

In our opinion, the financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of Suid-Afrikaanse Onderwysersunie as at 28 February 2026, and its financial performance and cash flows for the year then ended in accordance with the IFRS for SMEs Accounting Standard as issued by the International Accounting Standards Board and the requirements of the Union's Constitution and the Labour Relations Act.

Basis for Opinion

We conducted our audit in accordance with International Standards on Auditing (ISAs). Our responsibilities under those standards are further described in the Auditor's Responsibilities for the Audit of the Financial Statements section of our report. We are independent of the Union in accordance with the Independent Regulatory Board for Auditors' Code of Professional Conduct for Registered Auditors (IRBA Code) and other independence requirements applicable to performing audits of financial statements in South Africa. We have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with the IRBA Code and in accordance with other ethical requirements applicable to performing audits in South Africa. The IRBA Code is consistent with the corresponding sections of the International Ethics Standards Board for Accountants' International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards). We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

SAOU Sterftevoordeel – Kontinuum

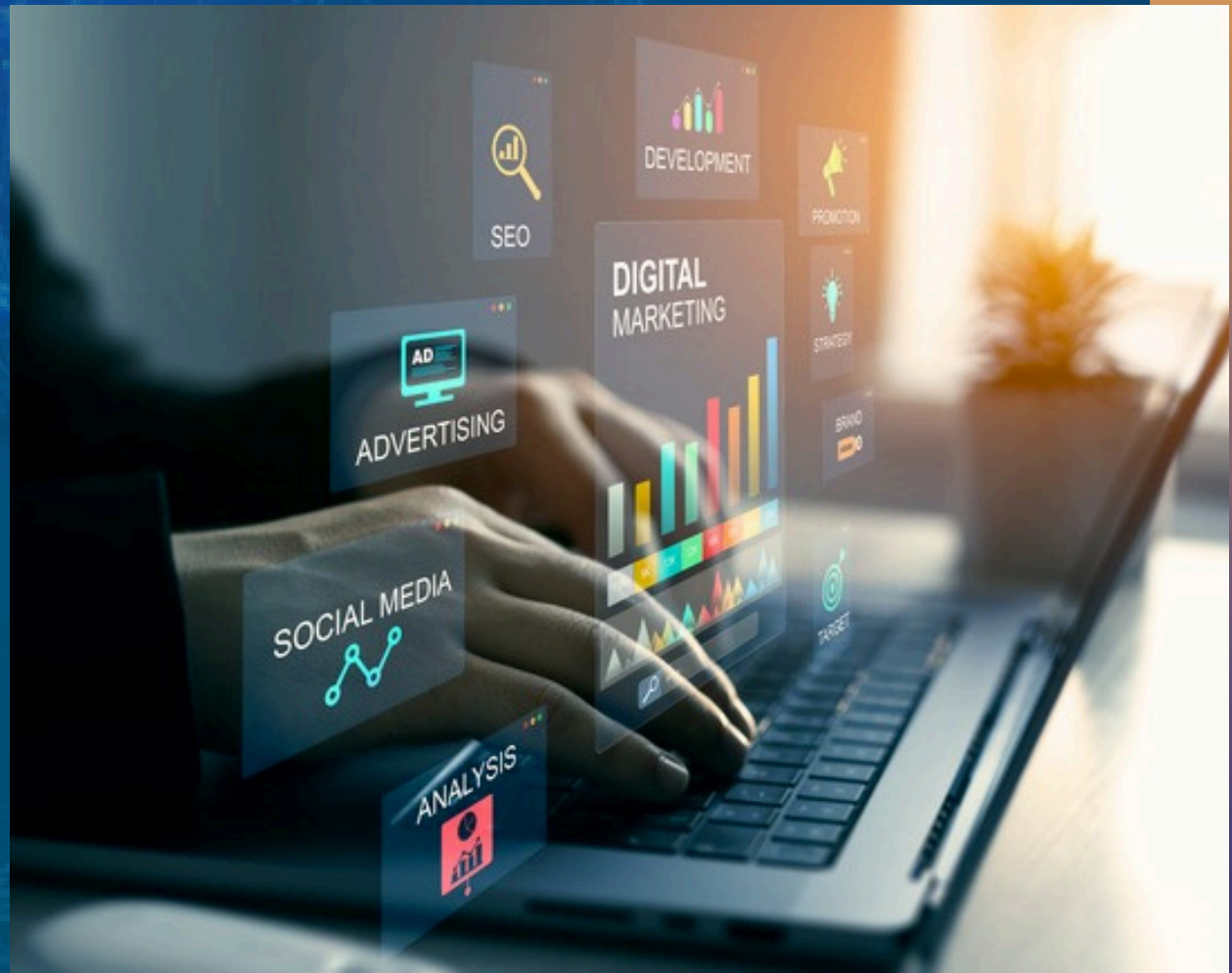
Op 5 Januarie 2026 het die SAOU 'n sterftevoordeel vir sy lede van 65 jaar en jonger ingestel. Teen 28 Februarie 2026 is reeds R1 157 803 in 'n omkraalde fonds geplaas om voorsiening te maak vir hierdie verpligting. Hierdie voordeel is nog 'n voorbeeld van hoe die SAOU voortdurend waarde toevoeg tot sy lede se lidmaatskap deur betekenisvolle ondersteuning en finansiële beskerming te bied wanneer dit die nodigste is.

BEMARKING EN KOMMUNIKASIE



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Bemarking & Kommunikasie

Hierdie verslag reflekteer die voortgesette werk en ontwikkeling binne die Bemarking- en Kommunikasie-afdeling van die SAOU en bou voort op die grondslag wat gedurende die vorige kongresperiode gelê is. Bemarking en kommunikasie het gedurende hierdie tydperk verder ontwikkel vanaf 'n ondersteuningsfunksie na 'n strategiese drywer van lidwaarde, betrokkenheid en organisasieposisionering.

Waar die 2021–2023 verslag die vestiging van die afdeling en die ontwikkeling van kernkommunikasiestrukture beklemtoon het, word die huidige verslagperiode gekenmerk deur konsolidasie, uitbreiding en strategiese verfyning. Die fokus het doelbewus verskuif vanaf die vestiging van kanale na die optimalisering van impak, lidbetrokkenheid en waardegedrewe kommunikasie. Teen die agtergrond van 'n vinnig veranderende digitale en onderwysomgewing, het die afdeling gefokus op die integrasie van platforms, die versterking van die SAOU se handelsmerk en die ontwikkeling van inhoud wat nie slegs inlig nie, maar ook praktiese ondersteuning aan lede bied.

Die verslag word gestruktureer volgens die SAOU se ses strategiese doelwitte en illustreer hoe bemarking en kommunikasie as 'n geïntegreerde funksie bydra tot die organisasie se breër strategiese posisionering, dienslewering en lidwaarde.

SAOU Waardeproposisie vir lede

Die Bemarking- en Kommunikasie-afdeling speel 'n sleutelrol in die versterking en sigbaarmaking van die SAOU se waardeproposisie vir lede, deur die ontwikkeling en benutting van geïntegreerde digitale platforms en doelgerigte kommunikasie.

SAOU-toepassing

Die bekendstelling van die SAOU-toep in Desember 2025 verteenwoordig 'n belangrike mylpaal in die organisasie se digitale transformasie en lidkommunikasiestrategie. Die platform is doelbewus geposisioneer as 'n lid-eksklusiewe digitale ruimte wat direkte toegang bied tot relevante inhoud, hulpbronne en tydige kommunikasie.

Hierdie inisiatief sluit aan by die organisasie se breër strategiese fokus om lidbetrokkenheid te verdiep, kommunikasiekanale te moderniseer, en die waarde van SAOU-lidmaatskap sigbaar te versterk.

Groei en aanvaarding

Aanvanklike aflaaisyfers ná bekendstelling was geleidelik, maar sedert begin Februarie 2026 is 'n duidelike versnellingspunt in groei waargeneem.

Die week van 19 Januarie 2026: 5 260 aflaai;
2 –6 Februarie 2026: 1 380 nuwe aflaai; en
Groei van 6 627 tot 8 009 aflaai oor vier dae.

Hierdie merkbare toename binne 'n kort tydperk het saamgeval met gefokusde kommunikasie oor die toep en dui op verhoogde sigbaarheid, aanvaarding en momentum.



Na hierdie aanvanklike piek het groei meer geleidelik voortgesit, maar bly dit positief – 'n aanduiding van volhoubare aanneming.

Nasionale verspreiding

Die huidige verspreiding van aflaaie (totaal: 8 111) bevestig dat die toep reeds 'n sterk nasionale voetspoor gevestig het oor al nege provinsies. Gauteng en die Wes-Kaap tree as voorlopers na vore, met betekenisvolle bydraes ook vanuit ander provinsies. Hierdie verspreiding bevestig dat die toep nie slegs plaaslik gekonsentreer is nie, maar reeds organisasiewyd gevestig is.

Ter ondersteuning van verdere groei is provinsies voorsien van gedrukte pamflette met QR-kodes vir direkte aflaai van die toep. Hierdie materiaal dien 'n dubbele doel: dit bevorder nie net toepaanvaarding nie, maar versterk terselfdertyd die waardeproposisie van lidmaatskap.

Benewens aflaaissyfers toon die breër platformdata die omvang van die SAOU se digitale bereik binne die d6 School Communicator-ekosisteem. Tans is daar 23 808 gebruikers (lede) wat op die SAOU-gemeenskap ingeteken is en 'n aktiewe installasie van School Communicator het. Hierdie syfer verteenwoordig gebruikers wat reeds toegang het tot die platform se inhoud en kommunikasie.

Dit is belangrik om te noem dat daar 'n mate van oorvleueling kan wees tussen hierdie syfer en die SAOU se eie witetiket-toep, aangesien sommige gebruikers moontlik beide toepassings geïnstalleer het. Nietemin bevestig hierdie data dat die SAOU reeds oor 'n gevestigde digitale gebruikersbasis beskik, wat 'n sterk grondslag bied vir die verdere groei en aanneming van die SAOU-toep as primêre kommunikasiekanaal.

Lidbetrokkenheid en gebruik

Vroeë betrokkenheidsdata toon uiters positiewe lees- en oopmaaksyfers vir nasionale boodskappe wat via die toep versprei word.

Voorbeelde van leeskoerse (6 Februarie 2026):

- Kurrikulumboodskap: 15 261;
- Nasionale nuusbrief – GEMS: 14 050; en
- Nasionale nuusbrief – Strategiese posisionering: 15 288.

Hierdie syfers dui op:

- Hoë vertroue in die toepassing as primêre inligtingsbron;
- Effektiewe verspreiding van kritieke boodskappe; en
- Verhoogde sigbaarheid van organisasie-inhoud.

Die toepassing ontwikkel gevolglik tot 'n kernplatform vir direkte, betroubare en meetbare kommunikasie met lede.

Provinsiale kommunikasie: Fokusarea

Hoewel nasionale boodskappe sterk presteer, toon data dat provinsiale nuusbriewe tans laer lees- en oopmaakkoerse het.

Hierdie tendens beklemtoon die noodsaaklikheid om:

- Provinsiale kommunikasiebenaderings te verfyn;
- Inhoud meer gerig en kontekstueel relevant te maak; en
- Provinsiale betrokkenheid doelbewus te versterk.

Hierdie proses sal in samewerking met provinsiale strukture verder ontwikkel word.

Gestruktureerde kommunikasie en interne belyning

'n Belangrike ontwikkeling is die integrasie van werkplekverteenvoordigers in 'n gestruktureerde toep-groep. Hierdie integrasie skep 'n direkte en betroubare kommunikasiekanaal, versterk organisasiekoördinerings, ondersteun die vinnige verspreiding van kritieke inligting en verbeter interne belyning.

Die toep dien dus nie slegs as eksterne kommunikasieplatform nie, maar ook as 'n instrument vir interne organisatoriese doeltreffendheid.

Strategiese waarde

Die SAOU-toep vorm 'n kernpilaar van die organisasie se digitale kommunikasiestrategie en dra direk by tot die verdere verdieping van lidbetrokkenheid, die versterking van die waardeproposisie van lidmaatskap, groter toeganklikheid tot hulpbronne en inhoud en meer direkte, tydige en meetbare kommunikasie.

Die huidige groei- en betrokkenheidsdata bevestig dat die toep reeds 'n betekenisvolle bydrae tot die organisasie se strategiese doelwitte lewer.

Strategiese vooruitsig

Die fokus vir die volgende fase is om die huidige groeimomentum volhoubaar te versterk, provinsiale betrokkenheid te verhoog, en inhoud en kommunikasiebenaderings verder te verfyn.

Die SAOU-toep is besig om homself te vestig as die organisasie se primêre digitale kommunikasiekanaal, met duidelike potensiaal om oor tyd 'n sentrale rol in lidbetrokkenheid, dienslewering en strategiese kommunikasie te speel.

Ten spyte van die groei in benutting, bly die stigma rondom die soek na emosionele en geestesgesondheidsondersteuning 'n belangrike faktor wat die volle benutting van die diens beperk. Hierdie realiteit word doelbewus in ag geneem in beide die ontwerp van die diens en die kommunikasiebenadering, met 'n sterk fokus op vertroulikheid, geloofwaardigheid en die normalisering van soek na hulp.

Sleutelstatistiek en tendense

Die volgende statistiek bied insig in die groei, benutting en impak van die SAOU se welstandinisiatiewe:

Gebruik van SAOU Help

- 2025: 94 oproepe; en
- 2026 (Januarie – Mei): 230+ oproepe,

dui op 'n beduidende toename in gebruik, sowel as groeiende vertroue in die diens.

Tipe intervensies

- Emosionele ondersteuning;
- Psigo-opvoedkundige leiding en hulpmiddels; en
- Korttermyn berading en “check-in” sessies.

Toegang en bereik

- Diens beskikbaar 24/7;
- Gratis, anoniem en vertroulik;
- Beschikbaar aan alle onderwyspersoneel (nie slegs lede nie);
- WhatsApp-toegangspunt bygevoeg (September 2025) om toeganklikheid te verbeter; en
- 'n Klein aantal oproepe hou verband met algemene arbeids- en regsangeleenthede, wat na toepaslike SAOU personeel verwys word.

Kapasiteitsuitbreiding

- 2025: 2 praktisyns; en
- 2026: 3 praktisyns.

Verhoogde kapasiteit om ondersteuning te bied en hulpbronne te ontwikkel.

Kommunikasie-impak

- Duidelike toename in diensbenutting na verskuiwing in kommunikasiebenadering; en
- Fokus op praktiese, toepasbare inhoud op sosiale media dra by tot verhoogde betrokkenheid en bewustheid.

Uitbreiding van toegangspunte

As deel van 'n breër toeganklikheidsstrategie is SAOU Help in September 2025 uitgebrei deur die diens via WhatsApp beskikbaar te stel. Alhoewel dit nie 'n kletsdiens is nie, maak dit vir gebruikers makliker om die diens te inisieer, waarna telefoniese ondersteuning volg.

Verder is 30-minute aanlyn Welstand-“check-ins” bekendgestel. Hierdie gestruktureerde sessies bied 'n veilige ruimte vir ondersteuning, selfs wanneer 'n persoon nie noodwendig in 'n krisis is nie, en versterk sodoende 'n voorkomingsgerigte benadering.

Hierdie multi-platform benadering verseker dat ondersteuning op verskillende vlakke van behoefte en toeganklikheid beskikbaar is.

Strategiese verskuiwing in kommunikasiebenadering

Vanuit 'n Bemaking- en Kommunikasieperspektief is 'n doelbewuste verskuiwing gemaak: van bloot bewusmaking na die verskaffing van praktiese, toepasbare ondersteuning, direk op sosiale media.

Hierdie verskuiwing erken dat:

- Opvoeders toenemend welstandverwante inhoud op digitale platforms verbruik;
- Daar 'n behoefte is aan toeganklike, onmiddellik bruikbare ondersteuning; en
- Kommunikasie werklike waarde moet toevoeg, nie net bewusmaking nie.

Gevolgtrek fokus inhoud nou op:

- Praktiese hanteringsmeganismes;
- Psigo-opvoedkundige insigte; en
- Daaglikse toepasbare hulpmiddels.

Hierdie benadering versterk betrokkenheid en die waargenome waarde van die SAOU se ondersteuning.

Ontwikkeling van hulpbronne en inhoud

Insigte wat vanuit SAOU Help gegenereer word, word sistematies vertaal in praktiese hulpbronne, insluitend:

- Digitale pamflette;
- Infografika;
- Webinare en potgooie; en
- Sosiale-media-inhoud.

Die doel is om opvoeders toe te rus om hul eie geestesgesondheidsgereedskapstelle saam te stel – 'n persoonlike stel strategieë om hul emosionele welstand doelbewus te bestuur en te versterk.

Gedrukte materiaal vorm ook deel van hierdie geïntegreerde strategie. Plakkate is reeds ontwikkel en word tans aan provinsies versprei, met verdere gedrukte materiaal wat beplan word.

Kapasiteit en geloofwaardigheid

Die diens word ondersteun deur opgeleide interns wat onder professionele toesig en regulatoriese raamwerke funksioneer. In 2026 is kapasiteit uitgebrei van twee na drie interns, wat bydra tot:

- Groter ondersteuningsbereik;
- Verbeterde responsiwiteit; en
- Uitgebreide inhoudsontwikkeling.

Kommunikasie rondom die diens word strategies bestuur om vertroue te bou en stigma te verminder, met 'n sterk fokus op professionaliteit, vertroulikheid en geloofwaardigheid.

Strategiese vooruitsig

Die Welstandprojek betree tans sy tweede jaar van implementering en is dus steeds in 'n ontwikkelings- en groeifase. Nietemin dui vroeë tendense op toenemende betrokkenheid, groeiende vertroue en betekenisvolle impak.

Hierdie fase bied beduidende potensiaal vir verdere uitbreiding, verfyning en verdieping van die projek se bereik en doeltreffendheid. Die langtermyn-doelwit is om te beweeg vanaf 'n reaktiewe ondersteuningsmodel na die vestiging van 'n volhoubare kultuur van sorg binne die onderwysomgewing.

Die SAOU bly verbind tot die verdere uitbouing en versterking van hierdie inisiatief, met die oog op tasbare, langtermyn-impak op opvoeders se welstand.

Korporatiewe Geskenke

Die SAOU het sedert 2021 'n doelbewuste verskuiwing gemaak in die benadering tot korporatiewe geskenke deur aan lede 'n keuse te bied, eerder as die tradisionele, eenvormige dagboek wat voorheen versprei is. Hierdie benadering het bygedra tot verbeterde kostedoeltreffendheid, verhoogde relevansie en 'n meer buigsame, lidgesentreerde waarde-aanbod.

Met die aanloop tot die 2025/2026-boekjaar is 'n verdere strategiese skuif gemaak in die strewe na volhoubare en betekenisvolle lidwaarde.

As deel van hierdie herpriorisering is 'n gedeelte van die begroting vir korporatiewe geskenke herkanaliseer na nuwe waarde-inisiatiewe, wat tot verminderende befondsing vir hierdie komponent gelei het. Hierdie besluit reflekteer 'n doelbewuste verskuiwing vanaf eenmalige, tasbare items na meer volhoubare en deurlopende lidwaarde.

Die oorblywende befondsing vir korporatiewe geskenke word voortaan deur provinsiale SAOU-kantore hanteer, met ruimte vir aanpassing volgens provinsiale behoeftes en voorkeure. Hierdie benadering maak groter buigsamheid en konteksgedrewe implementering moontlik.

Die Bemaking- en Kommunikasie-afdeling bly 'n sleutel ondersteuningsrol vervul, veral ten opsigte van ontwerp, standaardisering en verkryging, om te verseker dat die SAOU se handelsmerkidentiteit konsekwent en professioneel toegepas word.

Onderwysposte – Facebook-blad en Webblad

Die Onderwysposte-webblad vorm deel van die SAOU se digitale diensaanbod en dra direk by tot die organisasie se waardeproposisie vir lede deur werksgeleenthede binne die onderwyssektor toeganklik te maak.

Die platform fasiliteer die koppeling tussen werkgewers en potensieële kandidate en bied 'n gesentraliseerde ruimte waar poste geadverteer en verkry kan word. Data dui op 'n bestendige groei in die aantal geregistreerde kandidate en werkgewers, asook 'n toename in die totale aantal poste wat oor tyd geadverteer is.

Hierdie ontwikkeling bevestig die belangrikheid van die platform as 'n praktiese hulpmiddel vir lede, veral binne 'n dinamiese en veranderende onderwysomgewing waar beweegbaarheid en toegang tot geleenthede toenemend belangrik is.

Benewens die funksionele waarde, dra die platform ook by tot verhoogde digitale sigbaarheid van die SAOU en versterk dit die organisasie se rol as 'n ondersteunende vennoot in lede se professionele loopbaanontwikkeling.

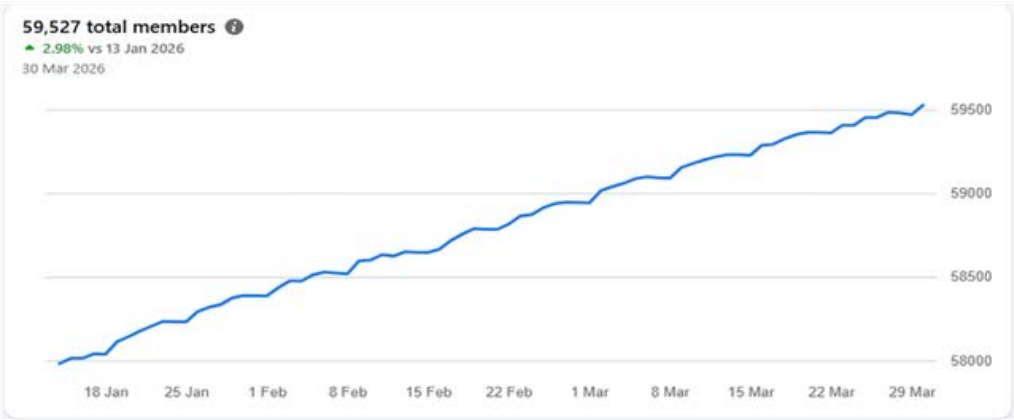
Ontwikkeling en gebruik van die Onderwysposte-webblad (Maart 2024 – Julie 2025):

	Werkgewers	Kandidate	Poste Geadverteer (Totaal)	Aktiewe Advertensies
2024/03/14	185	501	276	8
2024/04/12	201	538	313	14
2024/05/09	208	511	316	8
2024/06/03	208	521	324	9
2024/07/09	208	533	333	6
2024/08/04	219	616	340	11
2024/09/10	233	649	374	21
Nuwe Blad*		Domeinmigrasie – SAOU Online		
2024/10/14	188	670	392	7
2024/11/03	191	676	395	2
2025/02/07	199	708	389	0
2025/03/03	201	710	391	1
2025/02/07	199	708	389	0
2025/03/03	201	710	391	1
2025/04/08	204	722	396	4*
2025/05/08	204	728	398	2
2025/07/18	210	735	405	6

Die data dui op 'n bestendige groei in die aantal kandidate en werkgewers, sowel as 'n geleidelike toename in die totale aantal poste wat geadverteer is, ten spyte van 'n tydelike onderbreking tydens die migrasie na SAOU Online.

SAOU ONDERWYSPORTE FACEBOOK BLAD

Groei in volgelings (Januarie – Maart 2026):



Die data toon 'n bestendige en volgehoue groei in die aantal volgelinge gedurende die eerste kwartaal van 2026, met 'n totale ledetal van 59 527 teen einde Maart en 'n groei van 2,98%, wat dui op toenemende sigbaarheid en belangstelling in die platform.

Optimalisering van strukture, prosesse en kommunikasie

Die Bemaking- en Kommunikasie-afdeling speel 'n sentrale rol in die optimalisering van kommunikasiestrukture, die verfyning van prosesse en die vestiging van geïntegreerde kommunikasiekanale binne die organisasie.

'n Kernfokus gedurende die verslagtydperk was die versterking van digitale kommunikasiekanale om tydige, direkte en meetbare kommunikasie met lede te verseker. In hierdie verband het die implementering en groei van die SAOU-toep 'n betekenisvolle bydrae gelewer tot die stroomlyning van nasionale kommunikasie en die verbetering van toegang tot inligting.

Die integrasie van Werkplekverteenvoordigers (WPVs) en ander sleutelrolspelers in gestruktureerde kommunikasiegroepes binne die toep het bygedra tot verbeterde interne belyning en meer effektiewe verspreiding van kritieke inligting. Hierdie ontwikkeling ondersteun groter organisatoriese samehang en verseker dat kommunikasie meer konsekwent en doelgerig plaasvind.

Hoewel nasionale kommunikasiekanale sterk presteer, toon data dat provinsiale kommunikasie verdere aandag verg. Hierdie tendens beklemtoon die noodsaaklikheid om provinsiale kommunikasiebenaderings te verfyn, inhoud meer kontekstueel relevant te maak en betrokkenheid op provinsiale vlak doelbewus te versterk.

Die afdeling ondersteun provinsies deurlopend met gestandaardiseerde bemarkingsmateriaal, grafika en kommunikasieriglyne om 'n konsekwente korporatiewe beeld te verseker. Hierdie ondersteuning dra by tot die versterking van die SAOU se handelsmerkidentiteit en bevorder samehangende kommunikasie oor alle platforms.

Verder is daar 'n doelbewuste fokus op die optimalisering van interne prosesse wat verband hou met inhoudskepping, verspreiding en platformbestuur. Hierdie prosesse word deurlopend geëvalueer en verfyn om responsiwiteit, doeltreffendheid en kwaliteit van kommunikasie te verbeter.

Versterking van Handelsmerk en Waardes

Die Bemaking- en Kommunikasie-afdeling speel 'n sleutelrol in die versterking van die SAOU se handelsmerk en die uitbou van 'n duidelike waardegedrewe identiteit binne die onderwysomgewing. Hierdie proses word ondersteun deur geïntegreerde veldtogte, doelgerigte inhoud en konsekwente visuele en boodskapbelyning oor alle platforms.

'n Belangrike fokus gedurende die verslagtydperk was die ontwikkeling en implementering van strategiese veldtogte wat nie slegs sigbaarheid verhoog nie, maar ook emosionele verbintenis met lede en die breër onderwysgemeenskap versterk.

Omgeemaand – Julie

Omgeemaand vorm 'n gevestigde deel van die SAOU se jaarlikse veldtogkalender en fokus op gemeenskapsgerigte betrokkenheid en tasbare ondersteuning aan behoeftige groepe.

Oor die afgelope paar jaar het hierdie veldtogte konsekwent gefokus op praktiese impak. In 2024 is die veldtog “Sole Mates for Soles in Need” geloods, waartydens 174 pare sokkies ingesamel en aan die POPUP (People Upliftment Programme) oorhandig is. Daarbenewens is Nelson Mandeladag benut vir 'n aanvullende insameling van honde- en katkos vir Wollies Animal Shelter.

In 2025 het die veldtog, “We’re Stepping up This July”, gefokus op die insameling van skoolskoene vir leerders in nood deur direkte skenkings of 'n monetêre bydrae van R35 per paar. Alle skenkings is aan The Potato Foundation oorhandig.

Die veldtog het sterk deelname geniet, met insamelings wat 'n totale bedrag van R5 365 opgelewer het en die voorsiening van 160 pare nuwe skoolskoene moontlik gemaak het. Digitale betrokkenheid was ook betekenisvol, met die bekendstellingsplasing op Facebook wat 17 928 kyke en 'n bereik van 14 917 behaal het.

Omgeemaand dra strategies by tot die versterking van die SAOU se sosiale verantwoordelikhedspersoonlikheidsprofiel, die skep van betekenisvolle betrokkenheid buite tradisionele vakbondaktiwiteite, en die posisionering van die organisasie as 'n aktiewe rolspeler binne gemeenskappe.

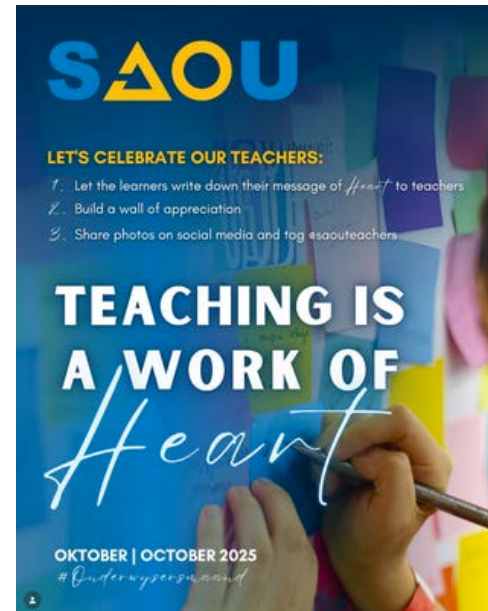


Onderwysersmaand – Oktober

Onderwysersmaand dien as 'n kernveldtog met 'n spesifieke fokus op erkenning, waardering en die versterking van onderwysers se professionele identiteit.

Die 2025-veldtog, met die tema "Teaching is a Work of Heart", het 'n geïntegreerde benadering gevolg wat beide digitale en grondvlak-aktiverings ingesluit het. Leerders, ouers en gemeenskappe is betrek om dankie-boodskappe aan onderwysers te deel, wat visueel uitgebeeld is deur sogenaamde "Mure van Waardering" by skole.

Hierdie benadering het nie slegs erkenning aan onderwysers gebied nie, maar ook breër gemeenskapsbetrokkenheid gestimuleer en die emosionele impak van die veldtog versterk. Verdere versterking is verkry deur media-blootstelling en nasionale en provinsiale aktiverings.



Stylgis en Handelsmerkontwikkeling

Die SAOU se stylgids dien as 'n kerninstrument vir die bestuur en konsekwente toepassing van die organisasie se handelsmerkidentiteit. Dit verskaf duidelike riglyne en standaarde vir die visuele en inhoudelike voorstelling van die SAOU oor alle platforms en kommunikasieraakpunte.

Nakoming van hierdie riglyne verseker nie slegs konsekwentheid nie, maar versterk ook handelsmerkherkenning en dra by tot die kommunikasie van 'n samehangende en professionele beeld van die organisasie.

Die jaar 2026 verteenwoordig 'n belangrike mylpaal vir die SAOU se handelsmerk, met die bekendstelling van 'n 30-jaar-herdenkingslogo wat drie dekades van groei en ontwikkeling simboliseer. Hierdie mylpaal is benut as 'n geleentheid om die organisasie se visuele identiteit verder te verfyn en te moderniseer.

As deel van hierdie proses is 'n verfrisde grafiese pakket ontwikkel, met die strategiese integrasie van turkoois as aanvullende kernkleur. Hierdie toevoeging bring 'n vars, dinamiese visuele element na die handelsmerk en ondersteun die SAOU se posisionering binne 'n mededingende en toenemend digitale omgewing.

Die opdatering van die stylgids verseker dat hierdie nuwe visuele elemente konsekwent en doelgerig toegepas word, terwyl die organisasie se gevestigde identiteit en nalatenskap behoue bly. Hierdie balans tussen kontinuiteit en vernuwing dra by tot 'n handelsmerk wat terselfdertyd herkenbaar, relevant en toekomsgerig is.

Volhoubare Besigheidsverhoudings en netwerke

Die Bemaking- en Kommunikasie-afdeling dra by tot die vestiging en versterking van volhoubare alliansies en netwerke deur strategiese samewerking, gedeelde inisiatiewe en die uitbreiding van die SAOU se sigbaarheid binne die breër onderwys- en professionele omgewing.

’n Belangrike voorbeeld hiervan is die samewerking met die Noordwes-Universiteit (NWU) in die ontwikkeling en implementering van die Welstandprojek en die SAOU Help-diens. Hierdie vennootskap verseker nie slegs professionele geloofwaardigheid nie, maar maak ook die lewering van eties gefundeerde en deskundige ondersteuning aan opvoeders moontlik.

Verder is die Welstandprojek ondersteun deur samewerking met AON, wat bydra tot die volhoubaarheid en uitbreiding van die inisiatief. Hierdie tipe vennootskappe stel die SAOU in staat om sy diensaanbod te versterk en terselfdertyd nuwe waarde aan lede te ontsluit.

Samewerking met eksterne organisasies en platforms speel ook ’n rol in die uitbreiding van die SAOU se bereik en invloed. Deur middel van strategiese skakeling, inhoudsamewerking en gedeelde projekte word die organisasie se sigbaarheid versterk en word die SAOU as ’n relevante en betrokke rolspeler binne die onderwysomgewing geposisioneer.

Digitale platforms dien toenemend as ’n skakelpunt vir hierdie netwerke, waar samewerking nie slegs fisies nie, maar ook virtueel gefasiliteer word. Hierdie benadering ondersteun die ontwikkeling van dinamiese, toeganklike en volhoubare netwerke wat oor geografiese en organisatoriese grense strek.

Strategies en Innoverende Denke

Die Bemaking- en Kommunikasie-afdeling funksioneer binne ’n dinamiese omgewing waar aanpasbaarheid, vooruitdenke en innovering noodsaaklik is. Gedurende die verslagtydperk is daar doelbewus gefokus op die ontwikkeling van strategiese wat nie slegs huidige behoeftes aanspreek nie, maar ook voorsiening maak vir toekomstige tendense binne die onderwys- en digitale landskap.

’n Belangrike strategiese verskuiwing was die beweging vanaf tradisionele bewusmakingskommunikasie na die verskaffing van praktiese, waardegedrewe inhoud. Hierdie benadering erken dat lede toenemend inhoud verwag wat onmiddellik toepasbaar is en ’n direkte bydrae lewer tot hul professionele en persoonlike welstand.

In hierdie verband is sosiale media en digitale platforms doelgerig benut as kanale vir die verspreiding van psigo-opvoedkundige inhoud, praktiese hulpmiddels en kort, toeganklike insette wat maklik in die daaglikse werksomgewing toegepas kan word. Hierdie strategie het bygedra tot verhoogde betrokkenheid en ’n sterker persepsie van waarde onder lede.

Die gebruik van data en insigte, veral vanuit platforms soos die SAOU-toep en SAOU Help, speel ’n toenemend belangrike rol in die verfyning van kommunikasiebenaderings. Hierdie datagedrewe benadering maak dit moontlik om inhoud meer gerig te ontwikkel en om beter aan te sluit by die werklike behoeftes van lede.

Verder is daar gefokus op die integrasie van verskillende kommunikasiekanale en platforms om ’n samehangende en gebruikersvriendelike ervaring te skep. Hierdie geïntegreerde benadering ondersteun nie net beter toegang tot inligting nie, maar versterk ook die algehele impak van kommunikasie.

Die afdeling bly verbind tot die voortdurende verkenning van nuwe benaderings, tegnologieë en inhoudsformate om te verseker dat die SAOU relevant, responsief en toekomstgerig bly.

SOSIALE MEDIA EN DIGITALE BETROKKENHEID

Die SAOU maak gebruik van verskeie sosialemediaplatforms, naamlik Facebook, Instagram, LinkedIn en WhatsApp, as deel van ’n geïntegreerde digitale kommunikasiestrategie.

Sosiale media funksioneer as ’n multifunksionele spilpunt wat bydra tot die versterking van handelsmerkbewustheid, die bevordering van verhoudings met lede en nie-lede, asook die ondersteuning van ledewerwing. Hierdie platforms dien verder as ’n waardevolle bron van insigte in ledegedrag en -voorkeure, en ondersteun die doelbewuste posisionering van die SAOU se handelsmerk binne ’n toenemend digitale omgewing.

Facebook

Facebook bly die primêre sosiale media platform vir die SAOU, met daaglikse, gefokusde plasings wat strategies beplan en geskeduleer word om maksimum reikwydte en betrokkenheid te verseker. Die platform word deurlopend gemonitor om tydige reaksie en effektiewe bestuur van interaksie te verseker.

Die grootste persentasie volgelinge (34%) val binne die ouderdomsgroep 25–34 jaar. Die aantal volgelinge het gegroei van 28 105 in 2023 tot 32 833 in 2026, wat dui op bestendige groei en verhoogde sigbaarheid.

Instagram

Die Instagram-platform word hoofsaaklik gebruik vir visuele kommunikasie, insluitend foto’s, karrouselplasings, kort video’s (“reels”) en motiverende inhoud. Hierdie platform ondersteun die versterking van die SAOU se handelsmerk deur visueel toeganklike en relevante inhoud.

Die aantal volgelinge het toegeneem van 1 281 in 2023 tot 3 351 in 2026, wat op betekenisvolle groei in betrokkenheid dui.

LinkedIn

LinkedIn word gebruik om die professionele beeld van die SAOU te versterk deur die deel van aktuele onderwysake, personeel se betrokkenheid in die sektor en professionele suksesse. Die platform dien ook as kanaal vir die advertering van vakatures om groter sigbaarheid te verkry.

Volgeling het gegroei van 29 in 2023 tot 321 in 2026, wat 'n toenemende professionele teenwoordigheid aandui.

WhatsApp

Die nasionale WhatsApp-kanaal is in Julie 2024 gevestig as deel van 'n strategie om direkte en tydige kommunikasie met lede te versterk. Die kanaal word effektief benut vir die verspreiding van kerninligting, insluitend nuusbriewe, mediaverklarings, nasionale opleiding, fokusgroepprojekommunikasie en relevante onderwysverwante gebeure.

Provinsiale WhatsApp-groepe funksioneer aanvullend deur streekspesifieke kommunikasie en ondersteuning te fasiliteer.

Moniteering en bestuur van platforms

Die SAOU se sosialemediaplatforms word doelbewus bestuur om positiewe, relevante en professionele inhoud te kommunikeer. Hierdie platforms dien as aanvullende kommunikasiekanale wat in baie gevalle meer direk en toeganklik is as tradisionele kanale soos e-pos.

Interaksie op platforms word deurlopend gemonitor om onaanvaarbare gedrag of inhoud te identifiseer en te bestuur. 'n Gebalanseerde benadering tot inhoud en betrokkenheid word gehandhaaf om te verseker dat die SAOU se handelsmerk konsekwent geassosieer word met kwaliteit, betroubaarheid en professionele integriteit.

YouTube en digitale inhoud

Die gebruik van video-gebaseerde inhoud het gedurende die verslagtydperk 'n toenemend belangrike rol begin speel as deel van die SAOU se breër digitale kommunikasiestrategie. Die YouTube-platform dien as 'n aanvullende kanaal waardeur inhoud op 'n meer visuele en toeganklike wyse aan lede beskikbaar gestel word.

Statistiek oor die periode 2024 tot Maart 2026 dui op 'n geleidelike uitbreiding in die gebruik van die platform, met toenemende beskikbaarheid van video-inhoud wat verband hou met opleidingsgeleenthede, kommunikasie-insette en ander relevante temas.

Die voortgesette ontwikkeling en benutting van die YouTube-platform bied verdere geleenthede om bereik te vergroot, inhoud se lewensduur te verleng en die toeganklikheid van SAOU-inligting te verbeter.

Ontwikkeling en Bestuur van Menslikehulpbronne



V.I.n.r.: Danolien van den Berg, Liezl Henrich, Liana Nel, Josie Venter, Stephan van den Berg

Die effektiewe funksionering van die Bemaking- en Kommunikasie-afdeling berus op die kundigheid, kreatiwiteit en professionele toewyding van sy personeel. Gedurende die verslagtydperk is daar voortgebou op 'n gevestigde span wat 'n nasionale diens aan die organisasie lewer.

Die aard van die afdeling se werk vereis 'n kombinasie van tegniese vaardighede, strategiese insig en kreatiewe vermoë. Spanlede is verantwoordelik vir 'n wye spektrum van funksies, insluitend inhoudskepping, grafiese ontwerp, digitale platformbestuur, mediahantering en die ondersteuning van provinsiale en nasionale inisiatiewe.

Daar is 'n deurlopende fokus op samewerking binne die afdeling, sowel as met ander SAOU-afdelings en provinsiale strukture. Hierdie samewerking verseker dat kommunikasie geïntegreerd, konsekwent en in lyn met die organisasie se strategiese doelwitte plaasvind.

Die afdeling speel ook 'n ondersteunende rol in die kapasiteitsbou van interne rolspelers deur leiding te bied ten opsigte van kommunikasiepraktyke, die gebruik van digitale platforms en die toepassing van korporatiewe handelsmerkstandaarde.

Deurlopende ontwikkeling en aanpassing bly noodsaaklik binne 'n vinnig veranderende digitale omgewing. Die afdeling bly derhalwe gefokus op die versterking van interne kapasiteit en die ontwikkeling van vaardighede om aan nuwe kommunikasievereistes te voldoen.

Gedurende die verslagtydperk het daar belangrike personeelveranderings binne die afdeling plaasgevind. Me Maréa Viljoen, Afdelingshoof: Bemaking en Kommunikasie, het die diens van die SAOU op 31 Augustus 2025 verlaat.

Na haar vertrek het Me Adel Jacobs, Afdelingshoof: Professionele Dienste, in 'n waarnemende hoedanigheid leiding aan die afdeling verskaf totdat 'n permanente aanstelling gemaak is.

Met ingang 1 April 2026 is Me Liana Nel as Afdelingshoof: Bemaking en Kommunikasie aangestel, wat stabiliteit en voortgesette strategiese leiding aan die afdeling verseker.

DIENSSSENTRUM

SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Dienssentrum

Die Dienssentrum vervul 'n kernrol in dienslewering aan lede en lewer reeds tasbare resultate. Die spoedige en akkurate hantering van algemene navrae bly 'n voortdurende prioriteit. Die verdere ontwikkeling van samewerking met vennote in die onderwyssektor word aktief nagestreef, aangesien dit die potensiaal het om die administratiewe las vir lede te verlig. Hierdie inisiatiewe bied waardevolle geleenthede vir verbeterde dienslewering.

As 'n sentrale dienspunt dra die Dienssentrum by tot die konsekwente en eenvormige toepassing van prosesse en kommunikasie met lede.

Personeel van die Dienssentrum

Wilma Henn (Dienssentrum bestuurder): algemene navrae, Kontinuum- en SARO-verwante navrae

Delna van der Westhuizen: kansellaries en nuwe lidmaatskapaansoeke

Willie Vorster: telefoniese en WhatsApp-navrae, asook pensioenberamings

Wendy Mohajane: ontvangs- en skakelborddienste, insluitend die hantering van besoekers en die doeltreffende deurverwysing van oproepe na toepaslike persone



V.l.n.r.: Willie Vorster, Delna van der Westhuizen, Wilma Henn, Wendy Mohajane

Kontinuum

Met die bekendstelling van die Kontinuum (sterftevoordeel) vir alle betalende lede onder die ouderdom van 65 jaar het die SAOU – en spesifiek die Dienssentrum – se diensaanbod en voetspoor binne die onderwyssektor merkbaar uitgebrei.

Die Dienssentrum speel 'n sentrale rol in die administrasie van hierdie voordeel, insluitend die ontvangs en verwerking van begunstigdebenoemings. Die voordeel is ook aan SAOU-werknemers beskikbaar, wat die waarde daarvan as 'n organisasiewye diens verder versterk.

Optimalisering van strukture, prosesse en kommunikasie

Die Dienssentrum dien as die sentrale kontakpunt vir SAOU-lede. Oproepe, WhatsApp-boodskappe en e-posse wat deur die Dienssentrum hanteer word, skep die geleentheid om eenvormige en gestruktureerde dienslewering en terugvoer aan lede te verseker.

Weeklikse bewusmaking vind plaas deur middel van kort inligtingsgrepe oor diensvoordele en diensvoorwaardes wat as nuusflitse of kort video's aangebied word.



012 023 1333
076 127 1921
saou@saou.co.za

MAG EK EKSTRA KLASSE BY MY HUIS AANBIED?
Indien die inhoud en aard van die klasse wat jy by jou huis wil aanbied dieselfde is as die inhoud van die vak wat jy by die skool aanbied, beweeg jy moontlik op baie dun ys.
Toestemming van jou werkgever is slegs een aspek, maar daar is slaggate en gedragskodes waarvan jy moet kennis neem.
Skakel die SAOU Dienssentrum om gemoedsrus te kry.



DIENSSENTRUM
SERVICE SENTRE
WAT JY Moet WEET



012 023 1333
076 127 1921
saou@saou.co.za

AANSTELLINGS- EN PENSIOENBYDRAENDE DATUMS
Jou salarisstrokke dui jou aanstellingsdatum aan.
Indien daardie datum nie op die te dag van 'n maand begin nie, is daar 'n moontlikheid dat die datum verkeerd is. Die strokke dui ook jou pensioenbydraendedatum aan.
'n Verkeerde datum het uiteindelik 'n impak op jou diensjaar en pensioen-voordele by aftrede.
Moenie wag tot net voor jy diens verlaat om jou salarisstrokke na te gaan nie.



DIENSSENTRUM
SERVICE SENTRE
WAT JY Moet WEET

Ontwikkeling van volhoubare alliansies en netwerke

Die Dienssentrum fasiliteer, in samewerking met die Gauteng-provinsie, maandeliks geleenthede waar verteenwoordigers van die Staatsdienspensioenfonds (GEPF) beskikbaar is om ledesake rakende pensioene te bespreek en te hanteer.

Hierdie diens lewer besondere waarde vir lede in Gauteng, asook vir lede in Mpumalanga, Limpopo en Noordwes. Daar word beoog om 'n soortgelyke samewerkingsmodel met SARO (SACE) te ontwikkel.

Ontwikkeling en bestuur van menslike hulpbronne

Die personeel van die Dienssentrum kan optimaal as mentors aangewend word vir kollegas wat nuut tot die diens van die SAOU toetree. Die span beskik oor uitgebreide ervaring en kennis wat doelbewus oorgedra behoort te word.

Hierdie proses behoort deurlopend en gestruktureerd te geskied. Dit is belangrik dat personeel hulself voortdurend op hoogte hou van die nuutste ontwikkelinge rakende diensvoordele en diensvoorwaardes.

Administratiewe prosesse

Alhoewel die Dienssentrum die ontvanger van aanlyn lidmaatskapaansoeke is, word hierdie aansoeke gesorteer en geverifieer voordat dit vir verdere verwerking na die betrokke rolspelers en provinsies verwys word.

Statistiek

Die statistiek dui op 'n bestendige vlak van dienslewering, met 'n sterk fokus op e-poskommunikasie en 'n toenemende vraag na pensioenverwante ondersteuning.

Hieronder volg die gerekordeerde statistiek van die Dienssentrum vir die tydperk April 2023 tot Maart 2026:

	Vanaf April 2023	2024	2025	Tot Maart 2026
E-posse (ontvang en gestuur)	9 751	16 594	15 795	5 254
Oproepe hanteer	2 518	2 332	2 416	452
Ledewerwing: oproepe	313	2 586	615	75
Pensioenberamings en besoeke	620	917	968	113
SARO-navrae	243	625	654	30
WhatsApp: inkomende algemene navrae		150	300	70
Graad R-aansoeke (aanlyn en tradisioneel)	79	114	117	29
Totaal	13 524	35 900	20 865	25 817
Groot totaal				96 106

Slot

Die Dienssentrum lewer deurlopend 'n betekenisvolle bydrae tot die effektiewe ondersteuning van lede en die bevordering van dienslewering binne die organisasie.

Ter afsluiting spreek die Dienssentrum sy opregte waardering uit teenoor kollegas in al die provinsies vir hul volgehoue ondersteuning en waardevolle insette.

Die bestuur van die SAOU word eweneens bedank vir die voorsiening van 'n stabiele, veilige en professionele werksomgewing wat doeltreffende dienslewering moontlik maak.

KOLLEKTIEWE ONDERHANDELINGE

SΔOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Kollektiewe Onderhandelinge

Forums vir Kollektiewe Onderhandelinge

Die SAOU is, ingevolge artikel 96(7)(a) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1999 (Wet No. 66 van 1999) as vakbond by die Registrateur van Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika geleë, binne die Departement van Indiensneming en Arbeid geregistreer, en tot die tersaaklike onderhandelingskamers toegelaat. Dit gee die SAOU die mandaat om namens sy lede in die kollektiewe onderhandelingsforums te kan beding. Een van die sleuteldoelwitte van die SAOU is om sy lede se regte te beskerm en uit te bou, wat slegs kan gebeur as daar die nodige verteenwoordiging in die twee primêre sektorale rade is. Die twee rade waarna daar in hierdie verslag verwys sal word, is die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) [Education Labour Relations Council (ELRC)], asook die bedingingsraad vir die wyer staatsdiens, nl. die Staatsdienskoördineringsbedingingsraad (SKBR) [Public Service Co-ordinating Bargaining Council (PSCBC)].

Die WAV is die primêre Suid-Afrikaanse wetgewing wat arbeidsverhoudinge reguleer, kollektiewe regte beskerm, en meganismes soos die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) [Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)] vir geskilbeslegting vestig. Dit bevorder billike arbeidspraktyke, reguleer vakbonde, en gee uitvoering aan grondwetlike regte op regverdigde arbeidspraktyke en kollektiewe bedinging.

Education International (EI)

Die SAOU (saam met onderwysvakbonde soos SADO, NAPOSA, NATU en PEU) behoort aan die internasionale vakbondorganisasie: Education International. Dit bied die SAOU die voordeel dat die behoeftes van die onderwysvakbond ook op internasionale vlak gehoor kan word. Dit stel die SAOU in staat om op hoogte te bly van internasionale verwickelinge op die terrein van die arbeidsaangeleenthede en uitdagings wat onderwysers in die gesig staar.

Die SAOU neem aktief aan die aktiwiteite van die EI deel en woon fisies en virtueel geleenthede van EI by. Die SAOU was in die bevoorregte posisie om in 2024 'n afvaardiging van verkose lede na Argentinië te stuur waar die SAOU deel was van die afvaardiging wat Afrika op internasionale vlak verteenwoordig het.

Die voortbestaan van vakbonde is internasionaal onder druk, aangesien 'n groeiende deel van die bevolking nie die waarde van georganiseerde arbeidsstrukture insien nie. SAOU is deel van Education International (EI), die internasionale forum vir unies. Die tema wat toenemend in die verslag periode na vore kom, is die bedreiging van demokrasie en outonomie in skole weens begrotingsbeperkings.

SKBR ("PSCBC")

Die SKBR se fokus is op gesamentlike onderhandeling van salarisse en diensvoorwaardes vir die breë staatsdiens. Ná die fiasko met die kollektiewe onderhandelinge van 2021, waar die staat nie die multitermynnooreenkoms nagekom het nie, het hierdie versuim op etlike regsdinge uitgeloop. Hierdie aangeleentheid is ook by die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) [International Labour Organisation (ILO)] aanhangig gemaak. Vakbonde was baie huiwerig om weer multitermynnooreenkoms met die staat te sluit.

Die bedingingsperiode 2024-'25 het egter gelei tot die sluit van 'n multitermynnooreenkoms wat gekoppel is aan die Verbruikersprysindeks (VPI). In die eerste jaar is salarisse in die staatsdiens met 5,5% verhoog asook 'n ooreengekome verhoging vir 2026 en 2027 van tussen 4% en 6%, afhangend van die VPI. Verdere verbeteringe in die diensvoorwaardes het 'n verhoging in die mediese subsidie en die behuisingstoelaag ingesluit.

Die kollektiewe ooreenkoms het ook nie-substantiewe aspekte wat deur die vakbonde voorgehou is, ingesluit en die SKBR het verskillende taakspanne en ondersoeke geloods om aan hierdie sake oorweging te gee.

Die aspek wat in die afgelope periode veral na vore gekom het, is die SKBR Kollektiewe Ooreenkoms 1 van 2006 wat staatsdienswerkers bind aan die Government Employees Medical Scheme (GEMS). Die rede hiervoor is dat staatsdienswerkers subsidie vir hierdie mediese skema ontvang. GEMS het sedert 2024 buitensporige verhogings in ledebydraes geïmplementeer. Hierdie verhogings was eensydig omdat daar geen konsultasie met vakbonde plaasgevind het nie. Dit het gelei tot toenemende arbeidsaksie rondom die gebrek aan aanspreeklikheid van die skema. Hierdie optrede is onderneem om lede se diensvoordele te beskerm.

Federation of Unions South Africa (FEDUSA)

Die SAOU vorm deel van die Federation of Unions South Africa (FEDUSA). Die stygende lewenskoste in die periode 2025-2026 het veral aan die lig gebring dat die koste van mediese fondse druk op werkers plaas. FEDUSA het 'n aansoek aan NEDLAC gerig rondom hierdie sosio-ekonomiese bedreiging. Alhoewel die NEDLAC-aansoek nie geslaag het nie, het die addisionele druk GEMS verplig om ledebydraes van 9.8% na 7.5% te verlaag. FEDUSA, as tweede grootste vakbondfederasie, het vir die eerste keer in twintig jaar druk op die Raad van Trusteers geplaas om sodoende deursigtige beheer van hierdie mediese skema te vereis.

In hierdie proses is FEDUSA en COSATU ondersteun deur die Ministers van die DPSA, Gesondheid en Finansies. Die Minister van Gesondheid, Minister Motsoaledi, het tydens 'n toespraak verwys na die leidende rol wat FEDUSA gespeel het.

As deel van die SKBR word die SAOU ook die geleentheid gebied om aan konferensies van die International Labour Organisation (ILO) en die International Labour and Employment Relations Association (ILERA) by te woon, waar personeel blootstelling aan internasionale tendense en beste praktyke ontvang.

SAOU-personeel dien op subkomitees van FEDUSA, onder andere Adel Jacobs (Training and Education Subcommittee) en Stephan van den Berg (Social Justice Subcommittee).

Raad van Arbeidsverhoudinge in Onderwys (RAVO)

Die RAVO (ELRC), as sektorale onderhandelingskamer, het in die verslagdoeningsperiode bewys dat dit onder stabiele en deursigtige bestuur staan en dat daar deurlopend aanspreeklikheid in die beheer van die raad toegepas word.

Aspekte wat in die periode na vore gekom het, is die verbetering van kwalifikasies van on- en ondergekwalfiseerde graad R-praktisyns, asook 'n fisiese opname van alle personeel in die onderwys om persone wat steeds op die diensstaat is, maar nie meer in die staatsdiens werksaam is nie, te kan identifiseer. Dit het aanleiding gegee tot die sluit van Kollektiewe Ooreenkoms 2 van 2025, wat Graad R-praktisyns bemaatig om volwaardig deel van die Onderwysstelsel te vorm.

Die RAVO funksioneer in verskeie onderafdelings, waarvan die kollegesektor steeds een van die grootste uitdagings bly. Ná 'n driejaarperiode is daar steeds geen uitsluitel oor die Personeel Administrasie Maatreëls (PAM) vir kollegepersoneel nie.

In die afgelope periode het die inkrimpingsbegroting van die onderskeie provinsiale onderwysdepartemente die RAVO genoop om ook meer aktief aan die posvoorsieningsnorme-proses (PPN-proses) deel te neem. Die RAVO fasiliteer twee geleenthede per jaar om die provinsies leiding te gee, maar ook om te verseker dat daar aan die wetlike voorskrifte van hierdie prosesse gehoor gegee word.

Aanbevelings aan die RAVO sluit onder andere die hersiening van die posvoorsieningsnorme model in, om te verseker dat die voorsiening van poste aan skole beter met die werklike behoeftes en vereiste bely kan word.

Die RAVO fokus veral op opleiding rondom regsaspekte met die oog op die vermindering van dispute in die onderwyssektor.

In die RAVO funksioneer die SAOU saam met NATU, PEU en NAPOSA as die (Combined Trade Unions – Autonomous Teachers' Unions) CTU-ATU. Die samewerking binne die CTU-ATU op nasionale en ook provinsiale vlak bied die geleentheid om arbeidsaangeleenthede gesamentlik te beding.

Kollektiewe Ooreenkoms wat vanaf 2024 tot 2026 gesluit is, is die volgende:

- Kollektiewe Ooreenkoms 1 van 2024 wat die gewigswaardes van vakbonde binne die RAVO bepaal.
- Kollektiewe Ooreenkoms 2 van 2024 wat die riglyne en prosesse vir die aanstelling en omskakeling van gekwalifiseerde tydelike opvoeders na permanente poste bepaal.
- Kollektiewe Ooreenkoms 3 van 2024 wat die Kwaliteitsbestuurstelsel van skoolgebaseerde terapeute in onderwys bepaal
- Kollektiewe Ooreenkoms 2 van 2025 wat die verbetering van kwalifikasies vir Graad R-praktisyns bepaal.

Die ledesyfers van die SAOU het sedert 2023 sodanig gegroei dat die Wes-Kaap 'n addisionele VVV-pos voorsien kon word en Limpopo in 2026 ook 'n addisionele pos ontvang het.

Die CTU-ATU wys 'n korresponderende party aan wat op nasionale vlak die korrespondensie tussen die vier unies hanteer. Die SAOU was die nasionale korresponderende party vir die periodes 2023-2024 en weer vir 2024-2025.

Die verskillende onderhandelingskamers beywer hulle deurlopend vir deursigtigheid en aanspreeklikheid om die regte van werkers te kan verseker.

Essential Services Committee (ESC)

Die SAOU het in die periode ook tydens die aktiwiteite van die ESC insette gelewer. Die funksionering van die ESC is daarop geskoei dat sekere sektore van arbeidsaksie weerhou word. Die ESC het in 2026 gepoog om VKO as sogenaamde noodsaaklike dienste te verklaar. Die implikasie daarvan is dat hierdie diens dan nie aan enige stakings mag deelneem nie. Die ESC neem egter nie die veiligheid van leerders onder hierdie omstandighede voldoende in ag nie. Met ondersteuning van al die vakbonde in die SKBR is hierdie aanbeveling egter teengestaan.



Maryna Besseling



Paul Sauer

MEDIA



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Media

Mediadekking

In 2024 het die SAOU 'n toegewese mediaskakelbeampte aangestel om die sigbaarheid van die SAOU in die hoofstroommedia uit te bou. Die besluit is geneem dat skakeling met die hoofstroommedia afsonderlik van die afdeling Bemaking en Kommunikasie hanteer sal word om sodanig te verseker dat die SAOU 'n betroubare stem vir onderwys word.

Die SAOU het in die verlede veral staatgemaak op nuusbriewe en mededelings op sosiale media. Die Nasionale Dagbestuur het egter besluit dit is noodsaaklik dat die SAOU ook die leidende stem in hoofstroommedia moet wees om te verseker dat akkurate en oorwoë standpunte rakende die onderwys in die media gestel kan word.

Die mediadekking het veral gefokus op radio- en televisienuus om die boodskap van die SAOU so wyd as moontlik te kan versprei. In dié periode was daar etlike insetsels op RSG, SABC, EWN, GROOT TV en kykNET.

Radiodekking het uitgebrei van veral nasionale kanale na plaaslike radiostasies soos Pretoria FM, Radio Riverside, Jacaranda FM, OFM, Radio Rosestad en ander. Die SAOU het 'n maandelikse insetsel op Pretoria FM waar daar oor onderwyssake gesprek gevoer word.

Nuusdekking het in die periode vergroot met insetsels op digitale nuusplatforms soos News24, Netwerk24, Maroela Media en TimesLIVE, asook nuuspublikasies soos Daily Maverick, Die Burger, Beeld, Rapport, The Citizen en Sowetan. Die SAOU word gereeld in artikels aangehaal.

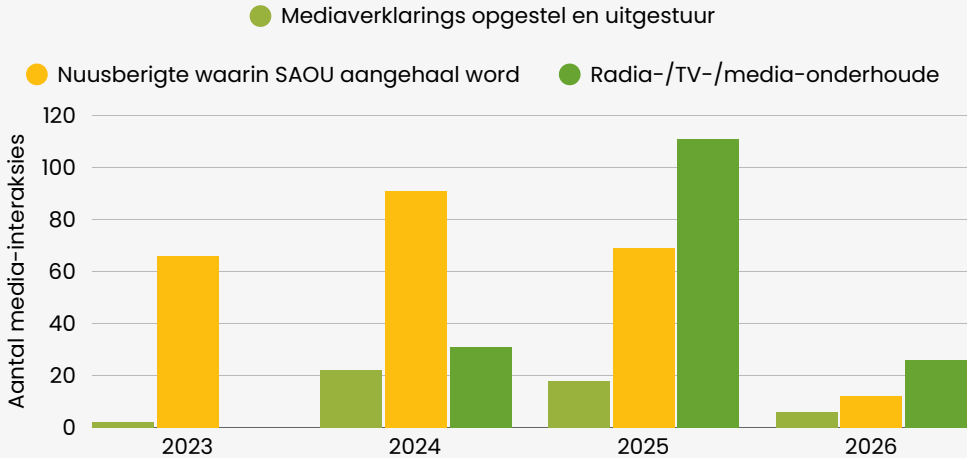
Sedert 2025 het die aanslag ook geskuif om dekking in plaaslike koerante in te sluit, veral waar lede se sigbaarheid in die gemeenskap verhoog word.

Vir 2026 is daar 'n projek om veral meningstukke van SAOU-personeel te plaas om te verseker dat die SAOU se standpunte rondom die onderwyssektor ook aan ons lede bekendgestel kan word in die vorm van nasionale sigbaarheid.

Statistiek

	Mediaverklarings opgestel en uitgestuur	Nuusberigte waarin SAOU aangehaal word	Radio-/TV-/ media- onderhoude
2023	2	66	0
2024	22	91	31
2025	18	69	111
2026	6	11	20

Mediastatistieke 2023 – 2026



Maryna Besseling

PROFESSIONELE DIENSTE

SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Professionele Dienste (PD)

Die PD-afdeling bly 'n kernkomponent van die SAOU se dienslewering, met 'n fokus op die bemagtiging en ondersteuning van lede binne 'n dinamiese en voortdurend veranderende onderwysomgewing. Hierdie verslag gee terugvoer oor die ontwikkeling en uitbreiding van die afdeling sedert Mei 2023 en bou voort op die grondslag wat in die vorige kongresperiode gevestig is.

Gedurende die verslagtydperk het die afdeling verder ontwikkel in reaksie op veranderende behoeftes binne die onderwyssektor, met 'n toenemende fokus op gestruktureerde ondersteuning, tersaaklike opleidingsaanbiedinge en doelgerigte betrokkenheid op nasionale en eksterne platforms. Hierdie ontwikkeling weerspieël 'n bewuste skuif na groter samehang tussen kurrikulumondersteuning, professionele ontwikkeling en strategiese verteenwoordiging van ledebelange.

Die afdeling se werksaamhede sluit onder andere in die verskaffing van kurrikulumverwante advies, die ontwikkeling en fasilitering van opleidingsgeleenthede, die aanbieding van nasionale vlagskipinisiatiewe, asook verteenwoordiging op nasionale onderwysforums en samewerking met rolspelers soos die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO) en die Education, Training and Development Practices-Sector Education and Training Authority (ETDP-SETA). Hierdie geïntegreerde benadering dra by tot die versterking van die SAOU se rol as 'n professionele vennoot in die onderwysomgewing.

Die verslag word gestruktureer volgens die SAOU se ses strategiese doelwitte en illustreer hoe die PD-afdeling bydra tot die organisasie se breër strategiese prioriteite, dienslewering en lidwaarde.



Agter v.l.n.r.: Ansa Theron, Johann Güldenpfennig, Nita Pieterse, Ronica Thompson
Voor v.l.n.r.: Mariska Steenkamp, Adel Jacobs, Maryna Besseling

SAOU Waardeproposisie vir lede

Boeliebewustheidsreeks

Die Boeliebewustheidsreeks, wat van 16–19 Februarie 2026 aangebied is, het sy oorsprong in 'n kongresmosie wat tydens die SAOU Kongres 2023 aanvaar is. Hierdie inisiatief is derhalwe 'n direkte uitvloeisel van lede se insette en die organisasie se verbintenis om aktueel tersaaklike uitdagings in die onderwysomgewing aan te spreek.

Die aanbieding van die reeks was uiters suksesvol, met 'n totaal van 1 057 deelnemers oor die vier dae. Die hoë bywoning en aktiewe betrokkenheid bevestig die tersaaklikheid van die temas en die behoefte aan gestruktureerde ondersteuning en gesprekke oor boeliegedrag.

Die sterk deelname en positiewe terugvoer dui daarop dat die reeks 'n betekenisvolle rol speel in die bevordering van bewusmaking en die verskaffing van praktiese ondersteuning aan opvoeders en ander rolspelers.

Die reeks was toeganklik vir 'n wye gehoor en sal voortaan op 'n kwartaallikse basis aangebied word, met die doel om volhoubare impak te verseker en die bestaande momentum verder uit te bou.



Ontwikkeling van leermateriaal

Ten einde die waardeproposisie vir lede verder te versterk, het PD die afgelope twee jaar doelbewus gefokus op die ontwikkeling en beskikbaarstelling van leermateriaal as addisionele ondersteuning aan opvoeders.

Gedurende 2025 is lesplanne en gepaardgaande leermateriaal vir Afrikaans Huistaal (AHT) en Eerste Addisionele Taal (EAT) vir graad 4 tot 7, asook vir Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, aan lede bekend gestel. In 2026 is die bestaande Afrikaans-materiaal verder uitgebrei en verfyn, terwyl die aanbod terselfdertyd ontwikkel is om ook Geografie vir graad 4 tot 7 in te sluit.

Die leermateriaal is op SAOU Online beskikbaar gestel en is gratis vir alle SAOU-lede. Dit dra by tot verbeterde ondersteuning in die klaskamer en die bevordering van onderriggehalte.

Bemagtigingsgeleenthede

Maart 2023 – April 2026

Sien bl. X vir volledige statistiek.

Leerders met Spesiale Onderwysbehoefte (LSOB)-simposium

Die LSOB-simposium, wat op 20-21 Maart 2026 aangebied is, het 'n duidelike behoefte aan gefokusde professionele ondersteuning binne die LSOB-omgewing bevestig, en die SAOU se rol as fasiliteerder van betekenisvolle ontwikkelingsgeleenthede verder verstewig.

Ten spyte van fasiliteite wat vir hoogstens 110 deelnemers voorsiening maak, het die simposium uiteindelik 115 deelnemers gelok. Hierdie oorskryding van kapasiteit dien as 'n sterk aanduiding van die groot belangstelling in, en behoefte aan, gestruktureerde ondersteuning en professionele gesprek binne dié spesialisveld.

Die inhoud van die program is deurgaans positief ontvang en het daarin geslaag om 'n gebalanseerde kombinasie van teoretiese perspektiewe en praktiese toepassing te bied. Die temas was tersaaklik en toepaslik, en het bygedra tot 'n verrykende leerervaring vir deelnemers. Die gehoor het diep aanklank gevind by Gillian Arendse se insiggewende en inspirerende boodskap.

'n Verdere hoogtepunt van die simposium was die geleentheid vir netwerkvorming, wat deur deelnemers as uiters waardevol uitgelig is. Parallele sessies het differensiasie moontlik gemaak en ruimte geskep vir groter betrokkenheid en gerigte deelname.

Deelnemers se terugvoer toon groot tevredenheid met die organisasie, inhoud en praktiese waarde van die simposium. Verder is die behoefte uitgespreek dat soortgelyke geleenthede in ander provinsies aangebied word, wat verdere uitbreidingsmoontlikhede en 'n groter nasionale impak in die vooruitsig stel.

Daar is 'n vaste voorneme om hierdie inisiatief as 'n jaarlikse instelling te vestig wat van krag tot krag sal groei en 'n volhoubare bydrae tot professionele ontwikkeling binne die LSOB-omgewing sal lewer.



Teacher Union Collaboration (TUC)-opleiding

TUC verwys na 'n gesamentlike opleidingsinisiatief tussen onderwysersvakbonde en die Departement van Basiese Onderwys (DBO), met die doel om professionele ontwikkeling op 'n breër, inklusiewe en samewerkende wyse te bevorder.

In 2023 is altesaam 1 095 deelnemers opgelei, waarna die getal in 2024 aansienlik toegeneem het tot 1 940 deelnemers. In 2025 is 1 700 deelnemers bereik, ondanks uitdagings met die implementeringstydlyn.

Hierdie syfers dui op 'n konsekwente en volhoubare bydrae tot professionele ontwikkeling binne die onderwyssektor, met 'n breër geografiese bereik en toenemende deelname oor tyd.

Verdere besonderhede en 'n meer omvattende uiteensetting van die opleidingsinisiatiewe is beskikbaar in die Nasionale Opleidings Instituut (NOI)-verslag.

Damesleierskapseminaar

Die Damesleierskapseminaar, wat in 2023 gevestig is, het binne 'n kort tyd ontwikkel tot 'n erkende en gewaardeerde ontwikkelingsplatform vir vroulike leierskap binne die organisasie. Die volgehoue groei en belangstelling in die inisiatief bevestig die tersaaklikheid daarvan en die behoefte aan doelgerigte leierskapsontwikkeling vir vroue in die onderwysomgewing.

Vanaf 2026 ressorteer die seminaar onder PD, nadat dit voorheen by die Bemaking en kommunikasie-afdeling gehuisves was. Hierdie verskuiwing ondersteun 'n meer geïntegreerde benadering tot professionele ontwikkeling en verseker beter belyning met ander ontwikkelingsinisiatiewe wat aan lede gebied word.

Die seminaar vind 28-29 Augustus 2026 plaas en bly 'n gevestigde hoogtepunt op die organisasie se ontwikkelingskalender. Beplanning vorder volgens skedule en alle sprekers is reeds bevestig.

Registrasie het op 8 April 2026, saam met die heropening van skole, geopen. Die geleentheid is aanvanklik eksklusief via die SAOU-toepassing bemark, waarna dit later dieselfde dag breër op sosialemediaplatforms bekend gestel is.

Die reaksie was besonder positief en registrasie is op 29 Mei met 302 inskrywings gesluit. Hierdie sterk vroeë belangstelling beklemtoon die gevestigde aard van die seminaar en die volgehoue waarde wat dit vir lede bied.



OPLEIDINGSTATISTIEKE 2023 – 2026

	VANAF APRIL 2023		2024		2025		TOT APRIL 2026	
	Geleenthede	Bygewoon	Geleenthede	Bygewoon	Geleenthede	Bygewoon	Geleenthede	Bygewoon
Webinare	132	14 614	99	14 689	79	13 880	33	5 157
Boeliebewustheidsweek							4	1 157
Virtuele Simposiums	3	296	4	462	3	173		
Gr R & GSF-Simposium								
VKO-Simposium (0-4j)								
LSOB-Simposium			4	863	6	506	4	2095
Welstandsimposium			4	418	8	404	4	395
Totaal	135	14 910	111	16 432	96	14 963	45	8 804
Moodle (e-leer)								
Assesserings-akkommodasiekursus		456		270		129		95
Bridging Barriers to Accessing the Curriculum						13		5
Totaal		456		270		142		100
SIG-OPLEIDING								
AON								
Flambojante Wiskunde			25	824				
Flambojante Skoolleiermentorskap			1	34	1	37		
Flambojante VKO-Simposium			1	72	1	56		
TAO								
Graad R	14	756	2	124				
Lees	9	468	13	448				
Assessering in die GSF			1	16				
LSOB & Inklusiewe Onderwys					15	643	1	21
LSOB-Simposium							1	100
Vat Vlam Spitsberaad					1	39		
VKO (0-4J)					12	459		
Totaal Siggeleenthede	23	1 224	43	1 518	30	1 234	2	121
GROOTTOTAAL	158	16 590	154	18 22	126	16 339	47	9 025

Kurrikulum

Versterking van die kurrikulum

Die versterking van die kurrikulum bly 'n strategiese fokusgebied binne die onderwysomgewing, met die doel om leerders beter voor te berei vir die eise van verdere studie en die werksmark. Hierdie proses, wat deur die Departement van Basiese Onderwys geïnisieer is, het vanaf 2023 momentum begin kry deur middel van nasionale konsultasies en die vestiging van 'n werkgroep waarin die SAOU verteenwoordig word.

PD het aktief aan hierdie proses deelgeneem en uitgebreide insette namens lede gelewer. 'n Belangrike komponent hiervan was die insameling van lede terugvoer deur middel van nasionale opnames, wat verskeie kernuitdagings uitgelig het. Kwessies behels onder andere 'n oorvol kurrikulum, onvoldoende tyd vir vaslegging, 'n wanbalans in assesseringspraktyke, asook 'n behoefte aan sterker fokus op basiese vaardighede. Hierdie insette het die noodsaaklikheid van realistiese kurrikulumontwerp en beter belyning tussen onderrig, leer en assessering beklemtoon.

Verder het die SAOU se betrokkenheid 'n deelname aan skryfsessies vir beroepsgerigte vakke, asook deurlopende insette oor assesseringspraktyke en die belyning daarvan met nasionale beleid ingesluit. Daar is deurgaans beklemtoon dat enige kurrikulumverandering gepaard moet gaan met voldoende opleiding vir opvoeders, asook die beskikbaarheid van gehalteleer- en onderrigondersteuningsmateriaal. Spesifieke insette is ook gelewer ten opsigte van die Tegnieëse Beroepsgerigte Kurrikulum (TOC) en die Beroepsgerigte Kurrikulum (VOC), met die fokus op inhoudsbelyning, uitvoerbaarheid en standaardisering.

Ten spyte van die aanvanklike momentum, het vordering met die hersieningsproses in die afgelope periode verlangsamer. Vergaderings van die betrokke werkgroepe het afgeneem en sekere kerninisiatiewe, soos die ontwikkeling van 'n terminologiehandleiding en die artikulasie van die driestroommodel, toon beperkte vooruitgang. Dit is tans duidelik dat die finalisering en implementering van die versterkte kurrikulum nie binne die aanvanklik beoogde tydraamwerk sal plaasvind nie.

Nietemin bly die SAOU verbind tot voortgesette betrokkenheid in die proses. PD is reeds besig om interne kapasiteit te versterk, onder andere deur die identifisering en mobilisering van vakkundiges, ten einde gereed te wees vir toekomstige ontwikkelings- en implementeringsfasies.

Die organisasie sal voortgaan om 'n konstruktiewe en kritiese rol te speel, met die fokus op 'n kurrikulum wat pedagogies verantwoordbaar en uitvoerbaar is en gehalteonderrig ondersteun.

Robotika en Kodering

Die implementering van Robotika en Kodering bly 'n belangrike, maar komplekse fokusgebied binne die kurrikulumlandskap. Alhoewel die beleidsraamwerk reeds in plek gestel is deur die promulgering van die KABV-dokument, word die praktyk steeds gekenmerk deur onsekerheid en ongelyke implementering.

Verskeie beleids- en praktiese uitdagings is geïdentifiseer, onder andere die gebrek aan samehang tussen beleidstukke, onduidelikheid oor onderrigtyd en inhoud, asook die druk wat die toevoeging van 'n nuwe vak op bestaande vaklading plaas. In die grondslagfase word onderrigtyd vir Robotika en Kodering tans uit Lewensvaardighede geneem, sonder dat die inhoud van dié vak dienoreenkomstig aangepas is. In die senior fase skep die reeds oorvol kurrikulum verdere uitdagings, terwyl sekere implementeringsmodelle skole dwing om keuses tussen studierigtings te maak.

Ten hierdie agtergrond is dit duidelik dat 'n versigtige en realistiese benadering tot implementering noodsaaklik is. Die huidige riglyn dat skole Kodering en Robotika op 'n vrywillige basis kan implementeer, word ondersteun, met die beklemtoning dat geen onnodige druk op skole geplaas behoort te word om voortydig gereed te wees nie.

Die SAOU bly aktief betrokke by nasionale gesprekke en strukture om die beleids- en implementeringsuitdagings aan te spreek. Spesifieke aandag word geskenk aan die rasionalisering van inhoud en onderrigtyd, die hantering van vaklading, asook die breër implikasies van implementeringsmodelle vir skole.

Terselfdertyd gaan PD voort met die ontwikkeling en aanbieding van ondersteunings- en opleidingsinisiatiewe vir skole wat wel kies om Kodering en Robotika te implementeer, ten einde opvoeders toe te rus en volhoubare implementering te bevorder.

Die SAOU sal voortgaan om op nasionale vlak standpunt in te neem en konstruktief, maar ferm, op te tree ten einde te verseker dat implementering pedagogies verantwoordbaar, uitvoerbaar en in die beste belang van opvoeders en leerders geskied.

Algemene Onderwysertifikaat (AOS)

Die implementering van die AOS, ook bekend as die General Education Certificate (GEC), vorm deel van 'n breër poging om leerders aan die einde van die Algemene Onderwys- en Opleidingsfase formeel te erken en alternatiewe leer- en loopbaanroetes te ondersteun.

Hoewel die beginsel van die AOS wyd ondersteun word, toon die huidige implementering beduidende uitdagings. 'n Kernprobleem bly die afwesigheid van 'n nasionaal erkende en gestandaardiseerde sertifiseringsstelsel. Ten spyte van die loodsproses is daar tot op hede geen formele sertifikate aan leerders uitgereik nie, wat die geloofwaardigheid en doel van die kwalifikasie ondermyn.

Verder word die implementering gekenmerk deur 'n gebrek aan nasionale samehang. Provinsies en skole ontwikkel in baie gevalle hul eie programme en assesserings, wat lei tot ongelykheid in standaarde en inhoud. Hierdie gefragmenteerde benadering bemoeilik gehaltebeheer en skep onsekerheid oor die waarde en oordraagbaarheid van die kwalifikasie.

Spesifiek binne vaardigheidskole bly daar ernstige kommer oor die geskiktheid en standaard van die huidige AOS-aanbiedinge. Die kwalifikasie voldoen nie aan die vereistes wat met graad 9 geassosieer word nie, en toon beperkte belyning met bestaande raamwerke soos dié van die Kwaliteitsraad vir Ambagte en Beroepe (QCTO). Daarbenewens word die tegniese en praktiese vaardighede van leerders nie voldoende in assesseringspraktyke weerspieël nie, wat die waarde van die kwalifikasie verder ondermyn.

Operasionele uitdagings, soos onvoldoende ondersteuning, administratiewe druk, assesserings van swak gehalte en die gebrek aan befondsing vir implementering, plaas verdere druk op skole en opvoeders. In baie gevalle word verwag dat skole die proses moet bestuur sonder voldoende riglyne, hulpbronne of opleiding.

Teen hierdie agtergrond bly dit noodsaaklik dat die AOS-proses heroorweeg en versterk word. 'n Duidelike nasionale raamwerk, gestandaardiseerde assesserings, geloofwaardige sertifisering en sterker samewerking met rolspelers is krities vir die sukses van die inisiatief.

Die SAOU sal voortgaan om op nasionale vlak insette te lewer en druk toe te pas om te verseker dat die AOS ontwikkel tot 'n geloofwaardige, billike en werkbare kwalifikasie wat werklik in die belang van leerders is.

Moedertaalgebaseerde Tweetalige Onderwys (MTBTO)

MTBTO fokus daarop om leer in die vroeë fases te versterk deur leerders toe te laat om konsepte eers in hul moedertaal te begryp voordat addisionele tale aangeleer word. Hierdie benadering beklemtoon die rol van taal in kognitiewe ontwikkeling, akademiese prestasie en taalverwerwing, en posisioneer taal as 'n brug tot leer eerder as 'n hindernis.

Implementering in verskeie provinsies is reeds aan die gang, ten spyte van uitdagings soos beperkte hulpbronne en diverse taalkontekste. Sleutelelemente sluit in onderwysersopleiding, kurrikulumbelyning en gemeenskapsbetrokkenheid. Daar word ook gefokus op die ontwikkeling van Afrika-tale vir akademiese gebruik en die benutting van digitale hulpmiddels om toegang tot leermateriaal te ondersteun.

MTBTO verteenwoordig 'n beleidsbenadering wat gerig is op die bevordering van meertaligheid en die versterking van taal- en kennisstelsels binne die Suid-Afrikaanse onderwyskonteks.

Ondersteuning met provinsiale uitdagings

Gedurende 2025 en die begin van 2026 was PD aktief betrokke by die ondersteuning van skole en lede in die hantering van verskeie provinsiale uitdagings.

Een van die aangeleenthede wat deurlopend aandag geniet het, was die druk op skole om aan gemeenskaplike vraestelle ("common papers") deel te neem, ten spyte daarvan dat beleid bepaal dat hierdie praktyk slegs vir onderpresterende skole verpligtend is.

Ander sake wat gedurende die verslagtydperk aangespreek is, sluit in die versnelde afhandeling van jaarlikse onderrigplanne (JOP's), die verlies aan onderrigtyd as gevolg van vergaderings wat gedurende skoolure plaasvind, asook die verwagting dat rapporte op die laaste dag van die kwartaal uitgedeel moet word.

PD het verder ondersteuning gebied met uitdagings rakende die implementering van oefenvraestelle ("mock exams"), konsessies en akkommodasie, vakveranderings, asook ander administratiewe en operasionele kwessies wat 'n direkte invloed op die funksionering van skole het.

PD het in al hierdie gevalle namens lede en skole opgetree om beleidsnakoming te bevorder, onbillike praktyke teen te staan en werkbare oplossings in die belang van gehalteonderwys te help vind.

LSOB- en Inklusiewe Onderwys

Versterking van die Tegniese Beroepsgerigte Kurrikulum (TOC) en Beroepsgerigte Kurrikulum (VOC)

Teen die einde van Februarie 2026 het die DBO 'n weeklange herskryfsessie aangebied om die TOC en die VOC te versterk. Die SAOU was aktief by hierdie proses betrokke en het skrywers gelewer wat saam met ander rolspelers aan die hersiening gewerk het.

Die fokus was op die ontwikkeling van 'n meer responsiewe, inklusiewe en prakties uitvoerbare kurrikulum, met besondere aandag aan die ondersteuning van leerders en die bemagtiging van opvoeders. Hierdie proses dui op 'n meer samewerkende en konteksgebonde benadering tot kurrikulumontwikkeling.

Herintegrasie en plasing van leerders buite die skoolstelsel

'n Belangrike fokus is die versterking van hoofstroom- en voldiensskole om inklusiewe praktyke te bevorder, eerder as om uitsluitlik op spesiale skole staat te maak. Daarbenewens word die verbetering van hulpbronnbestuur, beleidsimplementering en kapasiteitsbou beklemtoon, insluitend die hersiening van finansierings- en posvoorsieningsmodelle om groter billikheid en ondersteuning te verseker.

Die plan stel verder 'n gestruktureerde implementeringsraamwerk voor, met langtermynbeplanning, samewerking tussen rolspelers en datagedrewe monitering as kernbeginsels, ten einde 'n volhoubare en inklusiewe onderwysstelsel te bevorder.

Hersiening van Witskrif 6

Die hersiening van Witskrif 6 is tans nie as 'n enkele, formeel gepubliseerde proses sigbaar nie, maar daar is duidelike aanduidings dat 'n sistemiese herbesinning oor die beleid binne die DBO en die breër onderwyssektor plaasvind. Sedert die publikasie in 2001 het volgehoue implementeringsuitdagings die behoefte aan beleidsvernuwing duidelik uitgelig. Dit behels onder andere beperkte kapasiteit in hoofstroomskole, onvoldoende ondersteuningsstrukture en gebrekkige monitering van leerderplasing en -vordering.

Huidige inisiatiewe, soos taakspanwerkssessies, die hersiening van befondsings- en posvoorsieningsmodelle, asook die integrasie van benaderings soos die Child Functioning Model, dui op 'n verskuiwing na meer praktiese en implementeerbare oplossings. Die proses neem die vorm aan van 'n gefaseerde en geïntegreerde benadering, waar implementering self as 'n dryfkrag vir beleidsverandering dien.

Daar is 'n duidelike fokus op die versterking van inklusiewe onderwys binne hoofstroom- en voldiensskole, met groter klem op aanspreeklikheid, datagedrewe besluitneming en interdepartementele samewerking. Hierdie ontwikkelinge lê waarskynlik die grondslag vir 'n toekomstige, meer formele hersiene weergawe van Witskrif 6, wat beter bely is met die werklikhede van die onderwysstelsel en die strewe na volhoubare, inklusiewe onderwys vir alle leerders.

Herstrukturering van spesiale skole

Die DBO beoog om spesiale skole te herposisioneer as hulpbronsentrums of ondersteuningsknooppunte vir hoofstroom- en voldiensskole. In hierdie model sal spesiale skole 'n groter rol speel in die verskaffing van gespesialiseerde ondersteuning, terwyl die meerderheid leerders met gestremdhede en leerhindernisse toenemend binne gewone openbare skole geakkommodeer word. Slegs leerders met die hoogste ondersteuningsbehoefte sal ná verwagting steeds in spesiale skole geplaas word.

Die voorgestelde benadering plaas klem op groter inklusiwiteit deur hoofstroomskole as primêre leeromgewings te benut, met spesiale skole wat as sentrums vir kundigheid, terapeutiese dienste en ondersteuning funksioneer. Hierdie model beoog om toegang tot hulpbronne te verbeter, samewerking tussen skole te versterk en kapasiteit binne hoofstroomskole doelgerig uit te bou.

Die sukses van hierdie herstrukturering is egter afhanklik van voldoende befondsing, toepaslike infrastruktuur en die beskikbaarheid van opgeleide personeel. Sonder hierdie voorwaardes bestaan die risiko dat beide hoofstroom- en gespesialiseerde ondersteuning onder druk geplaas kan word, wat die bereiking van inklusiewe onderwysdoelwitte kan benadeel.

Praktiese tendense dui reeds daarop dat leerders met ligte tot matige intellektuele gestremdhede, asook sekere leerders met ernstige gestremdhede wat minder intensiewe ondersteuning benodig, toenemend in hoofstroomskole geplaas word, met ondersteuning vanaf spesiale skole as hulpbronsentrums. Slegs leerders met hoë-ondersteuningsbehoefte bly in spesiale skole. Hierdie ontwikkeling verteenwoordig 'n potensiële brandpunt wat deurlopend gemonitor en op nasionale vlak aangespreek moet word om die belange van sowel leerders as opvoeders te beskerm.

Hersiening van die Standaardbedryfsprosedures (SBP's) vir die Skoolgebaseerde Ondersteuningspan (SGOS) en die Distriksgebaseerde Ondersteuningspan (DGOS)

Teen die einde van Desember 2025 het die DBO, in samewerking met die National Education Collaboration Trust (NECT), 'n gestruktureerde hersiening van die nuut ontwikkelde SBP's vir die SGOS en die DGOS onderneem.

Die doel van die hersiening was om die funksionering van ondersteuningspanne op skool- en distriksvlak verder te verfyn, met die oog op meer gekoördineerde, duidelike en effektiewe implementering van inklusiewe onderwys. Die fokus het geval op die hersiening van bestaande riglyne rakende die samestelling, funksies, monitering en evaluering van SGOS- en DGOS-aktiwiteite, met inagneming van praktykervaring en beleidsvereistes.

Die voorgestelde hersiene SBP-dokumente bevestig die sleutelrolle van die SGOS in die identifisering en koördinerende van interne ondersteuning aan leerders met leerbehoefte, asook die rol van die DGOS in monitering, kapasiteitsbou en die fasilitering van terugvoer tussen distrikte en skole.

Hierdie hersieningsproses vorm deel van 'n deurlopende poging om die implementering van inklusiewe onderwys te versterk en groter konsekwentheid in praktyk landswyd te verseker. Die voorgestelde dokumente is egter nog nie finaal ingedien of goedgekeur nie.

Nasionale Senior Sertifikaat (NSS)-eksamen

Tekort aan NSS-nasieners

Die wesenlike tekort aan nasieners vir die Graad 12 NSS-eksamen duur voort, met spesifieke uitdagings in taalvakke en Geskiedenis. Die Nasionale Eksamen- en Assesseringskomitee (NEAC) het bevestig dat alle provinsies tans 'n tekort aan nasieners ervaar, met besondere druk op die beskikbaarheid van nasieners vir inheemse tale en Afrikaans.

'n Meningsopname, wat in 2025 via 'n SAOU-nuusbrief versprei is, het waardevolle insig gebied in die redes vir die afname in beskikbare nasieners. Respondente het veral administratiewe uitdagings uitgelig, insluitend vergoeding wat nie die werkslading en ongerief regverdig nie, asook laat betalings en vertragtings met aanstellingsbriewe.

Uitdagings by nasiensentrums, soos onvoldoende akkommodasie, verafgeleë ligginge en onaanvaarbare fasiliteite, is ook genoem. Verder is operasionele kwessies uitgelig, insluitend beperkte ondersteuning en opleiding, administratiewe rompslomp en inkonsekwente werksetiek onder nasieners.

Algemene faktore soos hoë spanningsvlakke, streng sperdatums en fisiese en emosionele druk dra verder by tot die afname in deelname.

Die SAOU het die kwessies wat uit die meningsopname na vore gekom het, deurlopend met die DBO opgeneem en aangespreek in 'n poging om deelname aan die nasienproses te bevorder en meer nasieners te motiveer om betrokke te raak. Die organisasie ondersteun die DBO verder deur provinsiale aansoeke vir nasieners op sy platforms te versprei en lede aan te moedig om as nasieners op te tree, ten einde die druk op die stelsel te verlig.

Monitering en hantering van eksamen- en nasienklagtes

Die SAOU het in 2024 'n aanlyn rapporteringsinstrument, in die vorm van 'n Google-vorm wat ook via 'n QR-kode toeganklik was, beskikbaar gestel om lede in staat te stel om klagtes tydens die eksamen- en nasienproses aan te meld. Die doel van hierdie inisiatief was om 'n gestruktureerde platform te skep vir die tydigse identifisering en hantering van uitdagings wat in die praktyk ervaar word.

Waar klagtes onder die SAOU se aandag gekom het, is daar, sover moontlik, onmiddellik opgetree om dit met die betrokke rolspelers op te neem en aan te spreek. Die proses is in 2025 herhaal, met 'n merkbare afname in die aantal klagtes wat ontvang is.

Dit bly egter noodsaaklik dat provinsiale kantore en verteenwoordigers deurlopend betrokke is by die monitering van nasiensentrums. Die SAOU se sigbaarheid op grondvlak is van groot belang vir lede en stel die organisasie in staat om uitdagings onmiddellik met die tersaaklike provinsiale hoof van eksamens op te neem en aan te spreek.

Betrokkenheid by DBO-strukture

Taakspanne waar PD betrokke is:

NASIONALE STRUKTURE		
AFKORTING	NAAM VAN KOMITEE	VERANTWOORDELIKE PERSOON
ETDP –SETA	Schooling and ECD Chamber	Adel
ETDP –SETA	HEI Chamber	Johann
SARO	Suid Afrikaanse Raad vir Onderwysers	Adel
Fedusa	Training & Education Commission (TEC)	Adel

NASIONALE TAAKSPANNE		
AFKORTING	NAAM VAN KOMITEE	VERANTWOORDELIKE PERSOON
NCATT	National Curriculum & Assessment Task Team	Adel
	Placement of out of School Children with Disabilities	Ronica
	Review of SOP for SBST and DBST	Ronica
	Inclusive Education & Conditional Grant for Severe to Profound intellectual Disability Learners	Ronica
	Independent Schools	Adel
	LTSM development for Autistic Learners in Mainstream Schools	Ronica
	Three Stream Model	Johann Ronica
	Curriculum Strengthening Vocational & Occupational	Ronica

HEDCOM SUB-KOMITEES 2026		
AFKORTING	NAAM VAN KOMITEE	VERANTWOORDELIKE PERSOON
S Calendars	School Calendar	Johann
DCMS	District Coordination, Monitoring and Support Hedcom Sub-Committee	Johann Maryna
ECD	Early Childhood Development	
E-Ed	Education Information Systems SASAMS, EMIS, DDD	Johann Adel
FIN	Finance	Johann
INC	Inclusive Education	Ronica
NEAC	National Examination and Assessment Committee	Johann
NEIC	National Examination Irregularities Committee	Johann
QASD	Quality Assurance and Skills Development QMS, EMS: PMDS, Skills, WSE	Johann
TDCM	Teacher Development and Curriculum Management	Adel, Johann, Ronica
NTAs	National Teaching Awards	Johann

Optimalisering van strukture, prosesse en kommunikasie

SAOU Online

SAOU Online het ontwikkel tot die organisasie se primêre digitale platform vir professionele ondersteuning en hulpbronne. Die platform, voorheen bekend as MSM Online, is in 2024 herposisioneer en verder verfyn om ’n geïntegreerde en toeganklike digitale omgewing vir opvoeders te skep.

SAOU Online bied toegang tot ’n wye reeks inhoud, insluitend kurrikulumverwante inligting, beleidsopdaterings, opleidingsmateriaal, asook lesplanne en leermateriaal vir verskeie vakke en fases. Die platform huisves verder sleutelbronne soos die Manual for Classroom Management (MCM), materiaal vir TVET-kolleges en onafhanklike skole, e-leerinhoud, onderwyspostevakatures, e-publikasies en opnames van webinarre.

Deurlopende ontwikkeling en uitbreiding van die platform bly 'n prioriteit, met spesifieke fokus op die verdere optimalisering van inhoud en funksionaliteit om lede doeltreffend te ondersteun in hul professionele praktyk.



Versterking van die handelsmerk en waardes

Media

Die vestiging van die SAOU as 'n invloedryke meningsvormer in die onderwysdiskoers bly 'n kern- strategiese doelwit. As deel van hierdie fokus het PD die afgelope drie jaar 'n doelgerigte en sigbare mediateenwoordigheid gehandhaaf deur gereelde deelname aan radio-onderhoude, asook die publikasie van meningsartikels ("op-eds") oor tersaaklike en aktuele onderwyskwessies.

Hierdie insette het gefokus op temas soos kurrikulumontwikkeling, assessering, leerderwelstand, onderwysbeleid en die praktiese realiteite van die klaskamer. Deur hierdie platforms word die professionele stem van opvoeders versterk en 'n ingeligte openbare debat oor onderwysaangeleenthede bevorder.

Die strategie het nie net ten doel om bewustheid te skep nie, maar ook om die SAOU se geloofwaardigheid as 'n kundige en betroubare rolspeeler in die onderwysomgewing te versterk. Daar word doelbewus gepoog om tydlig op aktuele kwessies te reageer en die organisasie se standpunte duidelik en gebalanseerd te kommunikeer.

Voortgesette mediabetrokkenheid bly 'n kernprioriteit, met die doel om die SAOU se profiel verder uit te bou, professionele insette te bevorder en die belange van lede in die breër publiek te beskerm en te verteenwoordig.

Onderwystoekenings 2026

In 2025 is doelgerigte aanpassings aan die Onderwystoekenings gemaak ter voorbereiding vir die 2026-kongres. 'n Belangrike verandering was die uitfasering van die skoolkategorieë, aangesien skole nie as lede van die SAOU funksioneer nie. In die verlede het dit daartoe gelei dat wenner in sekere kategorieë nie noodwendig SAOU-lede was nie.

Die fokus is gevolglik verskuif om uitsluitlik erkenning te gee aan individuele lede. Hierdie benadering is in lyn met die organisasie se mandaat om die belange van sy lede te bevorder en hul professionele bydraes te erken en te vier.

Die Onderwystoekenings bied 'n belangrike platform om die toewyding, kundigheid en impak van opvoeders sigbaar te maak. In 'n beroep waar uitnemendheid dikwels as vanselfsprekend aanvaar word, is dit van kardinale belang dat lede doelbewus erken en waardeer word vir die rol wat hulle speel in die vorming van leerders en die breër samelewing.

Erkenning dra nie net by tot individuele motivering en professionele trots nie, maar versterk ook die status van die onderwysberoep as geheel. Dit skep 'n kultuur van uitnemendheid en inspireer ander lede om hul beste te lewer.

Die hersiene benadering verseker dat die Onderwystoekenings 'n betekenisvolle en tersaaklike geleentheid bly wat die SAOU se kernfokus weerspieël – naamlik om sy lede te ondersteun, te bemagtig en hul bydraes op gepaste wyse te vier.



Volhoubare alliansies en netwerke

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)-betrokkenheid – 2025 en 2026

Sedert 2025 woon die afdelingshoof van PD, Adel Jacobs, die PUR-vergaderings van provinsies by. Hierdie betrokkenheid skep 'n waardevolle geleentheid vir PD om eerstehands kennis te neem van provinsiale uitdagings, behoeftes en tendense, en om terselfdertyd die sigbaarheid van die afdeling en sy dienste op grondvlak te versterk.

Hierdie direkte skakeling bevorder beter belyning tussen nasionale prioriteite en provinsiale realiteite, en stel PD in staat om meer doelgerigte en responsiewe ondersteuning aan lede te bied. Dit versterk verhoudings, verbeter kommunikasie en bevorder samewerking tussen die strukture binne die organisasie.

Die waarde van hierdie praktyk lê verder daarin dat dit die professionele stem van lede op provinsiale vlak meer direk na die nasionale sfeer kanaliseer, wat bydra tot meer ingeligte besluitneming en strategiese beplanning.

Daar bestaan 'n vaste voorneme om hierdie betrokkenheid voort te sit en verder uit te bou, aangesien dit 'n belangrike rol speel in die effektiewe ondersteuning van lede en die versterking van die SAOU se dienslewering oor alle vlakke heen.

Aros

Die SAOU se betrokkenheid by Aros as 'n tersiêre instansie vir onderwysstudente is uiters waardevol. Oor die afgelope drie jaar het die verhouding tussen die SAOU en Aros merkbaar versterk en tot 'n betekenisvolle en wedersyds voordelige vennootskap ontwikkel.

'n Belangrike voordeel van hierdie samewerking is Aros se bereidwilligheid om hul kampus en fasiliteite gratis aan die SAOU beskikbaar te stel vir verskeie geleenthede. Daarbenewens tree Aros op as hoofborg van die Damesleierskapseminaar en is hulle ook betrokke by verskeie ander projekte en inisiatiewe.

Aros nooi die SAOU jaarliks uit na sleutelstudentgeleenthede, insluitend eerstejaarskampe, akademiese openings en prysuitdelings. Hierdie betrokkenheid skep waardevolle blootstelling en skakeling met toekomstige opvoeders en dra by tot die vestiging van die SAOU se teenwoordigheid binne die opleidingsomgewing.

Die SAOU spreek sy opregte waardering uit teenoor Aros vir hul volgehoue samewerking, gasvryheid en ondersteuning, en sien uit na die verdere uitbou van hierdie vennootskap in die jare wat voorlê.

AON

Die samewerkingsverhouding tussen die AON en die SAOU het oor tyd ontwikkel tot 'n sterk en wedersyds voordelige vennootskap wat met groot waardering gekoester word. Hierdie samewerking strek verder as net leierskapsontwikkeling in skole en het ook uitgebrei na die terrein van Vroeë Kinderontwikkeling (VKO), waar daar op 'n gestruktureerde wyse nou saamgewerk word.

Kwartaallikse inisiatiewe word in samewerking met die AON aangebied, wat bydra tot volhoubare ontwikkeling en ondersteuning van lede in hierdie belangrike onderwysfase. Die vennootskap stel die SAOU in staat om tersaaklike en getekende programme aan te bied wat op die behoeftes van opvoeders inspeel.

Die SAOU spreek sy opregte dank uit teenoor die AON vir hul volgehoue ondersteuning en finansiële bydraes tot hierdie inisiatiewe, wat 'n betekenisvolle impak op lede se professionele ontwikkeling het.

Akademia

Gedurende Maart 2026 is 'n Memorandum van Verstandhouding (MvV) tussen Akademia en die SAOU gesluit. Die doel van hierdie ooreenkoms is om 'n gestruktureerde raamwerk vir samewerking te vestig ter bevordering van Afrikaanse onderwys deur middel van akademiese en professionele skakeling.

Die ooreenkoms maak voorsiening vir verskeie samewerkingsinisiatiewe, insluitend die wedersydse uitnodiging van personeel as sprekers, samewerking rondom borgskappe, asook die betrokkenheid van die SAOU by Akademia se studente-aktiwiteite. Hierdie vennootskap skep verdere geleenthede om toekomstige opvoeders te bereik en die waarde van professionele organisasiebetrokkenheid reeds tydens opleiding te vestig.

Die SAOU verwelkom hierdie samewerking as 'n belangrike stap in die versterking van Afrikaanse onderwys en sien uit na die uitbou van 'n volhoubare en betekenisvolle vennootskap.

Federasie van Beheerliggame van Suid-Afrikaanse Skole (FEDSAS)

Ten einde die SAOU se voetspoor binne die onafhanklike skole-omgewing te vestig en verder uit te bou, is daar in samewerking met FEDSAS op 21-22 Mei 2026 'n miniberaad vir onafhanklike skole aangebied. Hierdie inisiatief het ten doel gehad om groter betrokkenheid, sigbaarheid en ondersteuning aan lede binne hierdie sektor te bevorder.

Samewerking tussen die SAOU en FEDSAS is van strategiese belang, aangesien beide organisasies 'n gedeelde fokus het op die bevordering van gehalte-onderwys, goeie skoolbestuur en die ondersteuning van opvoeders. FEDSAS beskik oor gevestigde netwerke en kundigheid binne die onafhanklike en beheerliggaamomgewing, wat waardevolle geleenthede skep om saam te werk en kennis te deel.

Deur hierdie vennootskap kan die SAOU sy ondersteuning aan lede in onafhanklike skole versterk, beter insig verkry in die unieke uitdagings van hierdie sektor en meer doelgerigte professionele dienste lewer. Dit bied ook 'n platform vir gesamentlike insette oor beleidsaangeleenthede en die bevordering van beste praktyke binne die breër onderwysomgewing.

Dié miniberaad is deur _____ deelnemers bygewoon. Die terugvoer wat ontvang is, getuig van 'n goeie program, sprekers en organisasie.

Die SAOU is van mening dat die verdere uitbou van hierdie samewerking tot wedersydse voordeel sal wees en 'n betekenisvolle bydrae sal lewer tot die ondersteuning van lede en die bevordering van gehalte-onderwys binne die onafhanklike skoolsektor.

Education, Training and Development Practices–Sector Education and Training Authority (ETDP–SETA)–strukture

Die SAOU handhaaf aktiewe verteenwoordiging op verskeie strukture van die ETDP–SETA om insette te lewer oor opleiding, kwalifikasies en ontwikkeling binne die onderwyssektor.

Adel Jacobs verteenwoordig die SAOU op die Vroeë Kinderontwikkeling (VKO)- en Skoolkamers, terwyl Johann Güldenpfennig die organisasie op die Hoër Onderwys- en Navorsingskamer verteenwoordig. Maryna Besseling is genomineer om die SAOU op die Tegnieë en Beroepsgerigte Onderwys en Opleiding (TVET)-kamers te verteenwoordig.

Hierdie verteenwoordiging verseker dat die SAOU 'n stem het in strategiese besluite wat die ontwikkeling van opvoeders en die breër onderwys- en opleidingslandskap raak, en dra by tot die bevordering van lede se belange op nasionale vlak.

Publikasie: 100 Stories uit die Onderwys

In die gees van die Afrikaans 100-vieringe het die SAOU, in samewerking met AON, die publikasie 100 Stories uit die Onderwys uitgereik. Die doel van die publikasie is om die waarde van die onderwysberoep te beklemtoon en opvoeders te herinner aan die betekenisvolle rolle wat hulle daaglik speel in die vorming van leerders en die samelewing.

Die publikasie is in beide gedrukte en elektroniese formaat beskikbaar gestel, met AON wat gedeeltelike finansiering vir die drukproses voorsien het. Altesaam 300 eksemplare is gedruk, wat onder andere as korporatiewe geskenke aangewend word. Elke bydraer het ook 'n eksemplaar as erkenning vir hul deelname ontvang.

Die boek is op 19–20 Februarie 2026 op Pretoria FM en GROOTfm bekend gestel as deel van die viering van Internasionale Moedertaaldag. Paul Sauer en Daan Potgieter as verteenwoordigers van die SAOU en AON onderskeidelik het die projek bekend gemaak.

Die SAOU spreek sy opregte dank uit teenoor AON vir hul ondersteuning en bydrae tot die projek, asook Lig in Duisternis Uitgewers vir die professionele hantering van die publikasie en drukproses.



Strategiese en Innoverende denke

Uitbreiding van die e-leer platform

Gedurende die kongresperiode het die SAOU reeds twee aanlyn programme via Moodle aan lede bekend gestel. Die AA-kursus, wat kursusgangers die geleentheid gun om te kwalifiseer as leser-en-skrywer-verskaffer, is baie suksesvol en is telkens volskryf vir die beskikbare periode. Die model werk omdat dit bekostigbaar is en op selfgerigte leer fokus wat kursusgangers op hul eie tyd kan voltooi.

Die SAOU het die afgelope twee jaar hul energie ingespan op die aanbieding van leesopleiding in Afrikaans. Ten spyte hiervan bly daar 'n duidelike behoefte bestaan aan soortgelyke ondersteuning vir opvoeders wat Engels as leer- en onderrigtaal gebruik. Om hierdie leemte aan te spreek, is PD tans besig met die ontwikkeling van 'n gestruktureerde aanlyn leesprogram vir Engels.

Die nuwe program, The Science of Reading, word nie as 'n eenmalige opleidingsessie aangebied nie, maar as 'n deurlopende ontwikkelingsgeleentheid. Hierdie benadering is doelbewus gekies om volhoubare ondersteuning te bied en opvoeders se kennis en vaardighede oor tyd te verdiep.

Deur die aanlyn aanbiedingsmodel kan die SAOU 'n wyer gehoor bereik en meer opvoeders bemagtig, veral dié wat beperkte tyd of finansiële middele het om aan verdere opleiding deel te neem.

Daar word beplan om die program in die derde kwartaal bekend te stel en vorm deel van die SAOU se breër strategie om sy aanlyn opleidingsaanbod verder uit te bou en te versterk.



Webinare en lidmaatskap

Vanaf 2026 sal 'n registrasiefooi van R50 per webinar vir nielede ingestel word. Hierdie besluit spruit uit terugvoer van lede wat die waarde van lidmaatskap bevraagteken het indien nielede gratis toegang tot webinarre het. Soortgelyke sentiment is ook op sosiale media, insluitend Facebook, uitgespreek, waar opmerkings gemaak is dat lidmaatskap nie noodsaaklik is nie, aangesien webinarre vrylik beskikbaar is.

As gevolg van hierdie insette is die bestaande model, waar webinarre kosteloos aan alle opvoeders gebied is ongeag lidmaatskapstatus, heroorweeg. Die implementering van die registrasiefooi het reeds 'n positiewe uitwerking gehad, met 'n merkbare toename in nuwe lidmaatskapaansluitings.

Ten spyte van hierdie sukses, bring die huidige administratiewe proses steeds uitdagings mee. Nielede moet tans individueel vir elk van die vier weeklikse webinarre gekontak word, betalings moet opgevolg word en toegangskakels word handmatig versprei. Hierdie werkswyse plaas 'n beduidende administratiewe las op die administratiewe beampte van PD.

Daar word derhalwe beplan om die proses te outomatiseer ten einde doeltreffendheid te verbeter en die administratiewe las te verlig. Gesprekke met moontlike diensverskaffers is reeds aan die gang om die geskikste oplossing te identifiseer.

Ontwikkeling en bestuur van menslike hulpbronne

Personeelaangeleenthede

Oor die afgelope drie jaar het Professionele Dienste (PD) verskeie personeelveranderinge ondergaan. Die 2023-kongresverslag het geressorteer onder die leiding van Marietjie Behr (née Le Roux), wat destyds as afdelingshoof gedien het. Met ingang van 1 Januarie 2024 het Adel Jacobs die rol van afdelingshoof van PD oorgeneem.

Sedertdien is die span geleidelik uitgebrei om beter te kan voldoen aan die toenemende vraag na professionele ontwikkelingsgeleenthede en die groeiende omvang van die afdeling se werksaamhede. Hierdie uitbreiding het ten doel om kapasiteit te versterk, spesialiskennis binne die span te verbreed en die doeltreffende beplanning, aanbieding en ondersteuning van opleidingsinisiatiewe verder te verbeter.

Die versterking van die span stel PD in staat om meer gefokus en responsief op lede se behoeftes te reageer, asook om die gehalte en volhoubaarheid van opleidingsprogramme te verseker.

Uitdagings

Die DBO se onvermoë om duidelike rigting deur middel van goed geformuleerde beleide en toepaslike leiding te verskaf, bly 'n wesenlike uitdaging. Die gaping tussen beleid en praktyk is steeds groot en plaas toenemende druk op skole en onderwysers.

Die toenemende gebruik van omsendskrywe om rigting te gee, eerder as die ontwikkeling en implementering van duidelike, praktiese beleide wat die voorgeskrywe prosesse volg, skep onsekerheid en bemoeilik die bestuur van skole.

Daarbenewens dra die optrede van sommige provinsiale departemente, wat dikwels buite die raamwerk van bestaande beleid funksioneer, verder tot hierdie uitdagings by. Waar beleid inkonsekwent toegepas of oorskry word, word lede en skole gereeld aan onnodige druk blootgestel, wat noodsaak dat die SAOU voortdurend moet ingryp om hul regte en belange te beskerm.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

'n Besondere hoogtepunt vir PD was die vestiging van die LSOB-simposium, asook die miniberaad vir onafhanklike skole wat in samewerking met FEDSAS aangebied is. Beide geleenthede is met groot sukses aangebied en het reeds bewys dat hulle die potensiaal het om gevestigde jaarlikse byeenkomste te word.

Die uitbreiding van PD se leermateriaal en e-leeraanbod was eweneens 'n belangrike mylpaal. Hierdie inisiatiewe versterk die ondersteuning wat aan lede gebied word en dra by tot toeganklike en volhoubare professionele ontwikkeling.

Die vestiging van professionele netwerke binne verskillende fokusareas in die provinsies het verder bygedra tot groter samewerking en kennisdeling. Die sukses van hierdie platforms berus op die betrokkenheid van talle individue wat hul kundigheid en ervaring vrywillig deel, waarvoor PD opreg dankbaar is.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Gedurende die volgende kongrestermyn beoog PD om die e-leerprogramme en aanbod van ondersteunende leermateriaal verder uit te brei ten einde lede se professionele ontwikkeling te versterk.

Die versterking van verhoudings met provinsiale onderwysdepartemente en amptenare bly ook 'n prioriteit. Nouer samewerking behoort daartoe by te dra dat uitdagings vroeër geïdentifiseer en meer doeltreffend aangespreek kan word.

PD se opleidingsmodel, in samewerking met die provinsiale kantore, ontwikkel toenemend weg van voorafbepaalde temas wat in provinsies aangebied word, na 'n meer behoeftegedrewe benadering. Hierdie model fokus op besoeke aan skole waar ondersteuning en bemagtiging volgens spesifieke behoeftes geskied. Hoewel hierdie benadering sekere kostegevolge inhou, bied dit die geleentheid om groter waarde aan skole te lewer, individuele uitdagings meer doelgerig aan te spreek en die SAOU se sigbaarheid onder nielede te verhoog.

Die uitbreiding van strategiese vennootskappe en samewerkingsgeleenthede buite die bestaande netwerk van medewerkers sal ook aandag geniet.

Afsluitingsboodskap van die afdelingshoof

PD is 'n klein, maar dinamiese afdeling wat voortdurend daarna streef om die belange van lede te bevorder en betekenisvolle geleenthede vir professionele groei te skep.

PD spreek sy opregte dank uit teenoor alle lede vir hul toewyding, deursettingsvermoë en bereidwilligheid om, dikwels onder uitdagende omstandighede, steeds die beste in die onderwys te lewer. Die ondersteuning van webinarre en ander ontwikkelingsgeleenthede word opreg waardeer.

Die afdeling wil ook sy waardering uitspreek teenoor die provinsies vir hul volgehoue samewerking, ondersteuning en betrokkenheid. Hierdie vennootskappe dra grootliks by tot die sukses van verskeie inisiatiewe.

'n Besondere woord van dank gaan aan al die medewerkers en borge. Hul vertroue, ondersteuning en bereidwilligheid om saam met PD te werk, maak talle projekte en ontwikkelingsgeleenthede moontlik. Die waarde van hierdie bydraes kan nie oorskat word nie.

Dankie aan die lede van die Professionele Komitee (Profkom) vir hul leiding, ondersteuning en waardevolle insette. Hul kundigheid, betrokkenheid en bereidwilligheid om kennis en ervaring te deel, lewer 'n betekenisvolle bydrae tot die rigting en sukses van die afdeling se werksaamhede.

Waardering word verder uitgespreek teenoor Paul Sauer en Ilse Brett vir hul leiding, ondersteuning en vertroue in die afdeling se werk.

PD is besonder bevoorreg om oor 'n span kollegas te beskik wat met entoesiasme, professionaliteit en 'n sterk diensgerigte ingesteldheid hul verantwoordelikhede nakom. Hul bereidwilligheid om nuwe uitdagings aan te pak en oplossings te vind, vorm die grondslag van die afdeling se voortgesette sukses.

Alle eer en heerlikheid aan die Skepper en Verlosser vir Sy genade en seën. Dit is deur Sy trou dat die vakbond sy werk kan voortsit en met vertroue die toekoms tegemoet kan gaan.

NATIONALE OPLEIDINGS- INSTITUUT

SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Nasionale Opleidingsinstituut

Die Nasionale Opleidingsinstituut (NOI) het gedurende die tydperk 2023–2025 'n betekenisvolle bydrae tot professionele ontwikkeling binne die onderwyssektor gelewer. Die Teacher Union Collaboration (TUC) opleidingsinisiatief het gegroei van 1 095 deelnemers in 2023 tot 1 940 in 2024 en 1 700 in 2025. Hierdie groei weerspieël 'n toenemende omvang, verbeterde geografiese bereik en 'n meer gefokusde benadering tot sleutelprioriteite, insluitend Assessering vir Leer (AFL). Die samewerking met die Departement van Basiese Onderwys (DBO) bly 'n kerndryfveer van hierdie inisiatiewe.

Inleiding en naamsverandering

Die NOI is die opvolger van die Suid-Afrikaanse Stigting vir Onderwys en Opleiding (SASOO), wat oorspronklik as 'n klaringshuis vir onderwysnavorsing en meningsvorming binne die Afrikaanse onderwysgemeenskap gestig is.

Sedert sy totstandkoming het SASOO verskeie transformasies ondergaan en is dit uiteindelik, onder die vaandel van die South African Education Foundation (SAEF), as opleidingsinstansie gevestig. In hierdie hoedanigheid het SASOO hoofsaaklik opleidingsdienste aan ander onderwysersvakbonde en die Departement van Basiese Onderwys (DBO) gelewer.

In sekere kontekste was dit nie altyd strategies wenslik dat die SAOU direk as aanbieder van opleiding optree nie. SASOO is gevolglik suksesvol as alternatiewe voertuig vir opleiding benut. Vanaf 2012 het SASOO veral opleidingsdienste aan die DBO gelewer, met spesifieke fokus op senior amptenare in provinsiale onderwysdepartemente.

Hierdie aktiwiteite is met die aanbreek van die COVID-19-pandemie gestaak. Gedurende hierdie tydperk het SASOO dormant geraak en is dit as afsonderlike regspersoon met SAEF geamalgameer met die oog op moontlike toekomstige opleidingsgeleenthede.

Die NOI funksioneer tans nie as 'n afsonderlike regspersoon nie, maar as 'n buigsame struktuur binne SAEF. Hierdie model stel die Instituut in staat om aanpasbaar op te tree en verskeie funksionele en operasionele vorme aan te neem, na gelang van behoefte. Die Instituut bou voort op meer as 18 jaar se ervaring, met 'n duidelike fokus op behoeftgedrewe inisiatiewe.

Funksionering van die Instituut

Die Instituut fokus op die opleiding van rolspelers in die onderwyssektor, waaronder opvoeders en departementele amptenare.

Die NOI is in staat om, op versoek van die DBO, opleiding aan te bied. In gevalle waar die DBO gesamentlike (multi-vakbond-) opleiding verlang, is die Instituut goed geposisioneer om hierdie rol te vervul.

Die huidige werkswyse behels dat die DBO 'n versoek aan onderwysvakbonde rig om opleiding te fasiliteer, met die voorwaarde dat die opleiding multi-vakbond van aard moet wees. Dit impliseer dat lede van alle vakbonde toegang tot die opleiding het.

Vir SAOU-lede hou hierdie model besondere waarde in, aangesien opleiding dikwels grotendeels of selfs uitsluitlik in Afrikaans aangebied word.

Befondsing vir sodanige opleiding word deur die DBO voorsien, onderhewig aan toepaslike tesourieregulasies en ander vereistes.

Hierdie opleiding:

- geskied binne die beleids- en finansiële raamwerke van die DBO en Tesourie;
- is toeganklik vir lede van verskillende onderwysvakbonde; en
- dien as aanvullende ondersteuning tot die bestaande opleidingsinisiatiewe van die SAOU, sonder oorvleueling.

Die opleiding wat deur die Instituut aangebied word, moet derhalwe as aanvullend tot die SAOU se bestaande opleidingsprogramme beskou word en maak geen afbreuk daaraan nie.

Beheer- en Bestuursraamwerk

Die NOI funksioneer onder die toesig van die SAEF se Bestuurskomitee, waaraan dit verantwoordbaar is. Die operasionele bestuur word behartig deur 'n bedryfskomitee met 'n plooibare samestelling wat aangepas word volgens spesifieke projekte en opleidingsinisiatiewe.

Samestelling van die Bedryfskomitee gedurende die verslagtydperk:

Rol/Funksie	Aanvanklike aanstelling	Opvolgende aanstelling(s)
Sameroeper/Voorsitter	Chris Kloppe	Paul Sauer
SAEF-verteenwoordiging en finansies	Janie Williams	Ilse Brett en Aletta de Villiers
SAOU-verteenwoordiging in DBO-strukture	Marietjie Behr	Adel Jacobs
Professionele Dienste (SAOU)	Marietjie Behr	Adel Jacobs
Nasionale koördineerder (kontraakteur)	Cornelius Oosthuizen	Koos van der Walt
Administratiewe ondersteuning	Phillicity Fouché	Alida van Staden, Suné van Zyl (Met ondersteuning deur Ansa Theron)

Hierdie samestelling weerspieël die geïntegreerde betrokkenheid van strategiese, finansiële, inhoudelike en administratiewe kundigheid, wat die effektiewe beplanning en uitvoering van opleidingsinisiatiewe moontlik maak.

Verteenwoordiging in DBO-strukture

Die NOI en sy geaffilieerde rolspelers is aktief verteenwoordig in relevante DBO-strukture wat toesig hou oor opleidingsprogramme.

Gedurende die verslagtydperk was die volgende verteenwoordiging van toepassing:

- Stuurkomitee (Steering Committee): Johann Gùldenpfennig
- Bedryfskomitee (DBO-struktuur): Adel Jacobs

Hierdie betrokkenheid dra by tot:

- verbeterde koördinerings van opleidingsprogramme;
- direkte insette tydens beplanning en implementering; en
- versterkte samewerking tussen vakbonde en die DBO.

TUC-opleiding vir 2023

Die opleidingsinisiatiewe wat gedurende 2023 aangebied is, het binne die raamwerk van die TUC-projek, getiteld “Skills for a Changing World”, gefunksioneer. Hierdie projek het deel gevorm van ’n driejaar-ooreenkoms tussen die DBO en onderwysvakbonde wat die tydperk 2022 tot 2024 beslaan het.

Die programme vir 2023 was gerig op die versterking van professionele onderwysvaardighede in reaksie op ’n dinamiese en veranderende onderwysomgewing, met spesifieke klem op tegnologie-integrasie, innoverende onderrigbenaderings en die ontwikkeling van vaardighede wat vir ’n veranderende wêreld relevant is.

Die tabel dui op gefokusde aanbiedings met ’n relatief hoë bywoning per sessie in verskeie provinsies.

Multivlak- en multigraadonderrig

No.	Datum	Prov	Dorp	Getal bygewoon
1	27/09/2023	GAU	PTA	94
2	11/10/2023	NK	Uppington	40
3	12/10/2023	NK	Springbok	27
4	17/10/2023	WK	Beaufort-Wes	60
5	23/10/2023	GAU	Vereeniging	69
6	25/10/2023	MPU	Bethal	34
7	26/10/2023	MPU	Mbombela	24
8	07/11/2023	LIM	Nylstroom	32
9	05/12/2023	GAU	Generaal Beyers	49
10	07/12/2023	GAU	Wierdapark	43
Totaal				472

Die tabel toon ’n groter aantal aanbiedings met ’n wyer geografiese verspreiding en wisselende bywoning.

Wiskunde & Kodering

No.	Datum	Prov	Dorp	Getal bygewoon
1	18/09/2023	NW	Potchefstroom	30
2	18/09/2023	WK	Eversdal	27
3	18/09/2023	GAU	Gen Beyers	41
4	18/09/2023	LIM	Makanye	43
5	18/09/2023	OK	Humansdorp	22
6	19/09/2023	OK	Oos-Londen	24
7	19/09/2023	GAU	SAOU	33
8	19/09/2023	NW	Klerksdorp	20
9	19/09/2023	WK	Saldanhabaai	12
10	19/09/2023	LIM	Manthwaling	20

No.	Datum	Prov	Dorp	Getal bygewoon
11	20/09/2023	GAU	LS Wonderboom	31
12	20/09/2023	OK	Gqeberha	16
13	21/09/2023	NW	Bergsig	19
14	26/09/2023	OK	Burgersdorp	52
15	26/09/2023	GAU	Vanderbijlpark	31
16	26/09/2023	GAU	Roodepoort	27
17	27/09/2023	GAU	Randburg	34
18	28/09/2023	GAU	Randfontein	19
19	28/09/2023	GAU	Krugersdorp	22
20	28/09/2023	OK	Despatch	23
21	16/10/2023	OK	Hummerwood	27
22	04/12/2023	NW	Hartbeespoort	50

In 2023 het die TUC-opleidingsinisiatief altesaam 1 095 deelnemers bereik deur 'n kombinasie van opleiding in multivlak- en multigraadonderrig (472 deelnemers oor 10 aanbiedings) en opleiding in Wiskunde en Kodering (623 deelnemers oor 22 aanbiedings). Terwyl die opleiding in multivlak- en multigraadonderrig gekenmerk is deur relatief groter bywoning per sessie en gefokusde implementering in geselekteerde provinsies, het die Wiskunde- en Kodering-komponent deur 'n groter aantal aanbiedings 'n wyer geografiese verspreiding en groter toegang verseker. Gesamentlik dui die data op 'n gebalanseerde benadering waarin sowel die diepte van betrokkenheid (deur groter groepe) as die verbreding van bereik (deur meer aanbiedings) suksesvol aangespreek is.

TUC-opleiding vir 2024

Die opleidingsinisiatiewe vir 2024 het voortgebou op die gevestigde TUC-raamwerk en gefokus op die verdieping en verbreding van opleidingsimpak in die onderwyssektor. In hierdie fase is die klem geplaas op die praktiese toepassing van vaardighede, die uitbreiding van geografiese bereik en die ondersteuning van onderwysers in uiteenlopende onderrigkontekste.

Die opleidingsprogramme vir 2024 het spesifiek gefokus op die integrasie van tegnologie in onderrig, die versterking van assesseringspraktyke, die bevordering van entrepreneurskap en die effektiewe hantering van multivlak- en multigraadklaskamers. Hierdie benadering het ten doel gehad om onderwysers verder toe te rus met toepaslike strategieë om aan die vereistes van 'n dinamiese en veranderende onderwysomgewing te voldoen.

Die volgende opleidingsprogramme is aangebied:

- **Wiskunde en (unplugged) kodering**
Die program het gefokus op die integrasie van kodering binne die bestaande wiskundekurrikulum, met die doel om onderwysers toe te rus met praktiese strategieë om berekeningsdenke (computational thinking) by leerders te ontwikkel.
- **Grondslagfase-basislynassessering deur middel van kodering**
Hierdie program het 'n alternatiewe benadering tot basislynassessering bekendgestel deur gebruik te maak van blokkodering, met die oog op meer interaktiewe, doeltreffende en leerdergesentreerde assesseringspraktyke.
- **Entrepreneurskap (in samewerking met die Allan Gray Orbis Foundation)**
Die fokus van hierdie opleiding was om onderwysers te ondersteun met die fasilitering van entrepreneurskaponderrig, met die doel om leerders se entrepreneursvaardighede en ekonomiese denke te ontwikkel.
- **Multivlak- en multigraadonderrig**
Die program het gefokus op die toepassing van gedifferensieerde onderrig- en assesseringsstrategieë om uiteenlopende leerbehoefte binne die klaskamer effektief te akkommodeer, in ooreenstemming met relevante beleidsraamwerke.

Alle programme is kosteloos aangebied, het SARO-punte ingesluit en was toeganklik vir onderwysers, ongeag vakbondaffiliasie. Opleidingsmateriaal en logistieke ondersteuning is tydens die sessies voorsien.

Onderstaande tabelle dui die onderwerp, provinsie, datum van aanbidding, dorp, venue en getal persone wat dit bygewoon het, aan. Die DBO stel belang in die distrikte waar opleiding plaasvind – hul rekordhouding van data vereis die besonderhede soos hieronder aangedui:

Die tabel dui op 'n beperkte, maar strategiese opleiersontwikkelingsinisiatief.

Opleiers (Lead Teacher Training)

No.	Provinsie	Distrik	Datum	Dorp	Getal bygewoon
1	GAU	Tshwane South	29/06/2024	Pretoria	3

Wiskunde en (unplugged) kodering

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
1	LIM	Sekhukhune East	20 Julie 2024	Modimolle	L/s Eenheid	44
2	LIM	Capricorn South	22 Julie 2024	Polokwane	Makanye P/S	38
3	KZN	Pinetown	06 Augustus 2024	Pinetown	P/S Pitlochry	54
4	VS	Fezile Dabi	16 Augustus 2024		L/s Noordskool	37
5	VS	Olien	22 Augustus 2024	Bloemfontein	Onzerust P/S	81
6	MPU	Gert Sibande	29 Augustus 2024	Secunda	L/s Kruinpark	138
7	KZN	Umlazi	30 Augustus 2024	Durban	Avoca P/S	78
8	OK	Buffalo City	06 September 2024	Grahamstad	H/s PJ Olivier	63
9	NW	Bonjanala	09 September 2024	Rustenburg	L/s David Brink	21
10	OK	Buffalo City	07 September 2024	Oos-Londen	L/s Voorpos	16
11	LIM	Mopani West	10 September 2024	Letsitele	L/s Dr Annecke	102
12	WK	Metro North	10 September 2024	Kaapstad	L/s Durbanville	30
13	WK	Cape winelands	11 September 2024	Kaapstad	L/s Wynland	30
14	GAU	Gauteng West	18 September 2024	Johannesburg	L/s Krugers-dorp-Noord	29
15	GAU	Tshwane South	19 September 2024	Pretoria	L/s Constantia Park	35
16	LIM	Capricorn South	30 September 2024	Polokwane	Pietersburg-Suid	27
17	GAU	JHB North	22 Oktober 2024	Johannesburg	L/s Louw Geldenhuys	14
Totaal						837

Die tabel dui op `n meer gefokusde implementering met kleiner, maar doelgerigte opleidingsgroepe.

Grondslagfase-basislynassessering deur middel van kodering

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
1	LIM	Capricorn South	23 Julie 2024	Polokwane	Makanye P/S	46
2	KZN	Pinetown	06 Augustus 2024	Pinetown	Pitlochry P/S	50
3	OK	Chris Hani West	12 Augustus 2024	Gqeberha	Victoria Park Grey P/s	33
4	GAU	Tshwane South	28 Augustus 2024	Pretoria	SAOU	79

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
5	OK	Buffalo City	20 Julie 2024	Modimolle	L/s Eenheid	4
6	NW	Dr Kenneth Kaunda	14 September 2024	Potchefstroom	Hoër Volksskool Potchefstroom	12
7	OK	Graaff-Reinet	18 Oktober 2024	Pretoria	Constantia P/s	23
8	WK	Metro North	22 Oktober 2024	Kaapstad	L/s Durbanville	79
Totaal						326

Die tabel weerspieël `n beperkte, maar gerigte intervensie binne die breër opleidingsprogram.

Entrepreneurskap

No.	Provinsie	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
1	LIM	Capricorn South	23 Julie 2024	Polokwane	Makanye P/S	3

Die tabel toon `n hoë frekwensie van aanbiedings met beduidende deelname, veral in spesifieke distrikte.

Multivlak- en multigraadonderrig

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
1	NK	ZF Mgcawu (ZFM)	19 Augustus 2024	Upington	H/s Upington	39
2	NK	ZF Mgcawu (ZFM)	20 Augustus 2024	Upington	H/s Upington	40
3	KZN	Umlazi	26 Augustus 2024	Durban	Lamontville Education Centre	40
4	KZN	Umlazi	27 Augustus 2024	Durban	Durban Primary (Berea)	35
5	KZN	Umlazi	28 Augustus 2024	Durban	Lamontville Education Centre	48
6	KZN	Umlazi	29 Augustus 2024	Amamzimtoti	Amamzimtoti Primary	48
7	KZN	Umlazi	30 Augustus 2024	Durban	Chatsworth Teacher Centre	41
8	KZN	Umlazi	02 September 2024	Durban	Durban Primary or Berea	26
9	KZN	Umlazi	03 September 2024	Durban	Northlands Primary	42

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
10	KZN	Umlazi	04 September 2024	Durban	Lamontville Education Centre	43
11	KZN	Umlazi	05 September 2024	Durban	Celubuhle Primary	28
12	KZN	Umlazi	06 September 2024	Durban	Amanzimtoti Primary	56
13	KZN	Umlazi	09 September 2024	Durban	Chatsworth Teachers Centre	43
14	KZN	Umlazi	10 September 2024	Durban	Lamontville Education Centre	38
15	KZN	Umlazi	11 September 2024	Durban	Addington Primary	35
16	KZN	Umlazi	12 September 2024	Durban	Chatsworth Teachers Centre	45
17	KZN	Umlazi	13 September 2024	Durban	Lamontville Education Centre	45
18	KZN	Umlazi	14 September 2024	Durban	Lamontville Education Centre	28
19	LIM	Capricorn South	12 Oktober 2024	Pietersburg	Pietersburg – Noord	27
Totaal						1 940

Die tabel dui op 'n ongelyke maar strategiese verspreiding van opleiding oor provinsies, met sekere provinsies wat hoër konsentrasies toon.

Opsomming van opleiding per provinsie

PROVINSIE	OPLEIERS	ONDERWYSERS	TOTAAL
Oos-Kaap	0	116	116
Vrystaat	1	118	119
Gauteng	1	180	181
KwaZulu-Natal	1	823	824
Limpopo	0	311	311
Mpumalanga	0	138	139
Noord-Kaap	0	79	79
Noordwes	0	33	33
Wes-Kaap	0	139	139
TOTAAL	3	1 937	1 940

In 2024 het die TUC-opleidingsinisiatief 'n beduidende uitbreiding in omvang en bereik getoon, met 'n totaal van 1 940 deelnemers oor 46 opleidingsgeleenthede. Die grootste komponent was multivlak- en multigraadonderrig, wat alleen 747 deelnemers bereik het en gekenmerk is deur 'n hoë konsentrasie aanbiedings, veral in KwaZulu-Natal. Die Wiskunde- en (unplugged) kodering-opleiding het 837 deelnemers oor verskeie provinsies bereik, met enkele hoë bywoningsyfers wat op sterk vraag dui. Die Grondslagfase-basislynassessering deur middel van kodering het 'n verdere 326 deelnemers betrek, terwyl 'n beperkte entrepreneurskapsaanbod geïmplementeer is. Gesamentlik dui die data op 'n doelbewuste strategie om beide die omvang van deelname en die geografiese verspreiding van opleiding te verbreed, met spesifieke fokus op praktiese vaardighede en fase-gefokusde ondersteuning binne die onderwyssektor.

TUC-opleiding vir 2025

'n Nuwe Memorandum van Ooreenkoms (MvO) vir 'n verdere driejaartydperk is in 2025 tussen die DBO en die vyf onderwysersvakbonde gesluit. Hierdie ooreenkoms vorm die grondslag vir die voortsetting van die TUC-opleidingsinisiatiewe.

Die implementering van die 2025-opleidingsprogramme het binne hierdie raamwerk plaasgevind. As gevolg van 'n vertraagde aanvang vanaf die DBO se kant, het die opleidingsprogramme eers in die derde kwartaal 'n aanvang geneem. Dit het beduidende druk op die implementering geplaas, aangesien opleiding noodgedwonge in beide die derde en vierde kwartaal aangebied moes word. Tradisioneel word opleiding nie in die vierde kwartaal aangebied nie, weens die verkorte aard van die kwartaal, asook die hoë werkslading van opvoeders wat verband hou met eksamens, assessering en nasien.

Ten spyte van hierdie uitdagings is die volgende opleidingsprogramme aangebied:

- Assessering vir Leer (Assessment for Learning – AfL) (SAOU-aanbieders; Gr. R – 12 opvoeders)
Hierdie program het gefokus op die gebruik van deurlopende assessering en terugvoer om leer te ondersteun en te verbeter. Die benadering beklemtoon die leerproses eerder as slegs die eindresultaat, en rus onderwysers toe om leerhindernisse te identifiseer, doelwitte te verhelder en onderrigstrategieë aan te pas.

Sleutelelemente van die program het ingesluit:

- duidelike leerdoelwitte en sukseskriteria;
 - effektiewe vraagstelling;
 - terugvoer wat leer bevorder;
 - portuur- en selfassessering; en
 - die aanpassing van onderrig gebaseer op bewyse van leer.
- Entrepreneurskap (in samewerking met die Allan Gray Orbis Foundation; Gr. 8 – 12 opvoeders)
Hierdie program het voortgebou op die 2024-inisiatief en het onderwysers verder ondersteun in die fasilitering van entrepreneurskapsonderrig. Die fokus was op die ontwikkeling van praktiese vaardighede en die bevordering van 'n entrepreneursdenkwyse onder leerders, met die doel om hulle toe te rus as toekomstige werkskeppers en ekonomiese rolspelers.

Die tabel toon sterk deelname en wye provinsiale dekking, met enkele hoë-impak aanbiedings.

Assessering vir Leer (Assessment for Learning – AfL)

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
1	GAU	Tshwane South	21/07/2025 & 22/07/2025	Pretoria	SAOU	9
2	NW	Dr Kenneth Kaunda	19/08/2025	Potchefstroom	L/s Mooirivier	22
3	LIM	Capricorn South	19/08/2025	Polokwane	Makanye Primary	40
4	KZN	Pinetown	03/09/2025	Pinetown	Pitlochry Primary	37
5	KZN	Phoenix Central	04/09/2025	Phoenix	Whetstone Primary	42
6	GAU	Gauteng West	09/09/2025	Johannesburg	L/s Kruijnpark	6
7	GAU	Tshwane South	10/09/2025	Pretoria	SAOU	14
8	KZN	Pinetown	10/09/2025	Durban	Pitlochry PS, Westville	42
9	LIM	Waterberg 2	13/09/2025	Modimolle	L/s Eenheid	44
10	KZN	Pinetown	15/09/2025	Pinetown	Pitlochry PS - Staff	42
11	KZN	Phoenix Central 2	17/09/2025	Phoenix	Whetstone Primary	51
12	VS	Mangaung Metro Education	19/09/2025	Bloemfontein	Onze Rust Primary	51
13	MPU	Bohlabela	22/09/2025	Lydenburg	L/s Lydenburg	34
14	MPU	Gert Sibande	23/09/2025	Secunda	L/s Oranjegloed	38
15	KZN	Pinetown	25/09/2025	Durban	Pitlochry Primary	39
16	LIM	Waterberg 2	27/09/2025	Lephalale	L/s Bosveld	35
17	KZN	Umlazi	29/09/2025	Durban	Paul Sykes Primary	55
18	LIM	Vhembe	30/09/2025	Polokwane	L/s Ilypark	40
19	KZN	Ilembe	02/10/2025	Durban	Luthuli Museum	15
20	LIM	Capricorn South	14/10/2025	Polokwane	Makanye Primary	11
21	KZN	Pinetown	15/10/2025	Pinetown	Lyndhurst P/S	65
22	KZN	Waterberg 2	18/10/2025	Mookgophong	L/s Eugene Marais	29
23	KZN	Pinetown	20/10/2025	Pinetown	Ashley P/S	64
24	KZN	Pinetown	21/10/2025	Phoenix	Greenheights Ps	53
25	KZN	Pinetown	24/10/2025	Woodview	Woodview Ps	49
26	KZN	Pinetown	27/10/2025	Reservoir Hills	Reservoir Hills P/S	70

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
27	KZN	Pinetown	29/10/2025	Durban	VN Naik School	69
28	NW	Bojanala	29/10/2025	Rustenburg	Bergsig Akademie	15
29	KZN	Pinetown	03/11/2026	Durban	Tholamandla P/S	50
30	KZN	Pinetown	05/11/2025	Durban	KwaMashu Teachers Centre	72
31	KZN	Pinetown	10/11/2025	Pinetown	Benjamin Pine P/S	64
32	KZN	Pinetown	18/11/2025	Pinetown	New Germany P/S	72
33	KZN	Pinetown	20/11/2025	Pinetown	Pinetown Senior Primary	132
34	KZN	Umlazi	24/11/2025	Durban	North Crest P/S	119
35	NW	Madibeng	08/12/2025	Brits	L/s Olienpark	34
Totaal						1 624

Die tabel dui op ’n kleiner, maar geografies verspreide opleidingsaanbod.

Entrepreneurskap

No.	Prov	Distrik	Datum	Dorp	Venue	Getal bygewoon
1	NW	Madibeng	14/08/2025	Brits	H/s Wagpos	11
2	GAU	Tshwane South	20/08/2025	Pretoria	SAOU	11
3	LIM	Capricorn South	12/08/2025	Polokwane	Megoring P/S	15
4	VS	Mangaung	28/08/2025	Kroonstad	Kroonstad Trio Primër	5
5	NK	Frances Baard	28/08/2025	Kimberley	Elizabeth Conradie	34
Totaal						76

In 2025 het die TUC-opleidingsinisiatief ’n verdere beduidende uitbreiding getoon, met ’n totaal van 1 700 deelnemers wat bereik is deur hoofsaaklik Assessering vir Leer (AfL)-opleiding (1 624 deelnemers) en ’n kleiner entrepreneurskapskomponent (76 deelnemers). Die AfL-opleiding is oor ’n groot aantal aanbiedings en provinsies versprei, met ’n duidelike konsentrasie in KwaZulu-Natal, waar ’n hoë frekwensie van sessies en sterk bywoningsyfers aangeteken is, insluitend enkele groot groepe wat die algehele bereik aansienlik verhoog het. Bywoning het gewissel van klein, gefokusde groepe tot hoë-impak sessies, wat dui op ’n buigsame implementeringsbenadering. Die entrepreneurskapsopleiding is meer beperk aangebied, maar het steeds ’n geografies verspreide voetspoor gehandhaaf.

Gesamentlik toon die data 'n goed gevestigde en doelgerigte opleidingsbenadering, met spesifieke klem op die verbetering van assesseringspraktyke.

TUC-opleiding vir 2026 (Vooruitskouing)

Beplanning vir die 2026-opleidingsinisiatiewe is tans aan die gang en bly afhanklik van verdere riglyne vanaf die DBO.

Volhoubaarheid van TUC-opleidingsinisiatiewe

Soos in die vorige verslag aangedui, is die befondsing van TUC-opleidingsinisiatiewe afhanklik van eksterne toekennings wat deur die DBO bekom word, dikwels in mededinging met ander staatsdepartemente vir beskikbare fondse vanuit internasionale skenkers.

Hierdie befondsingsmodel het histories tot gevolg gehad dat die voortbestaan van die projek nie noodwendig langtermyn gewaarborg was nie, maar eerder op 'n sikliese of fasegebonde basis gefunksioneer het.

Die sluiting van 'n nuwe Memorandum van Ooreenkoms (MoO) vir die tydperk vanaf 2025 dui egter op 'n meer gestruktureerde voortsetting van die TUC-inisiatief, alhoewel die implementering steeds afhanklik bly van beskikbare befondsing en prioriteite soos deur die DBO bepaal.

Die huidige struktuur en werkswyse van die Nasionale Opleidingsinstituut (NOI) is sodanig ingerig dat dit hierdie tipe projekgebaseerde inisiatiewe effektief kan akkommodeer. Die Bestuurskomitee van SAEF behou derhalwe die diskresie om, binne die heersende omstandighede, deurlopend te besluit oor die aard en omvang van verdere betrokkenheid.

Opleiding oor die periode

Oor die periode 2023 tot 2025 toon die TUC-opleidingsinisiatief 'n duidelike toename in omvang en bereik.

Die inisiatief het gegroei van 1 095 deelnemers in 2023 tot 1 940 in 2024 en 1 700 in 2025.

Hierdie tendens dui op 'n ontwikkelende en aanpasbare opleidingsbenadering wat oor tyd uitgebrei en verfyn is.

Die TUC-opleidingsinisiatief het oor die verslagperiode 'n betekenisvolle bydrae gelewer tot professionele ontwikkeling binne die onderwyssektor.

Opregte dank en waardering word uitgespreek teenoor alle rolspelers.

REGSDIENSTE



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



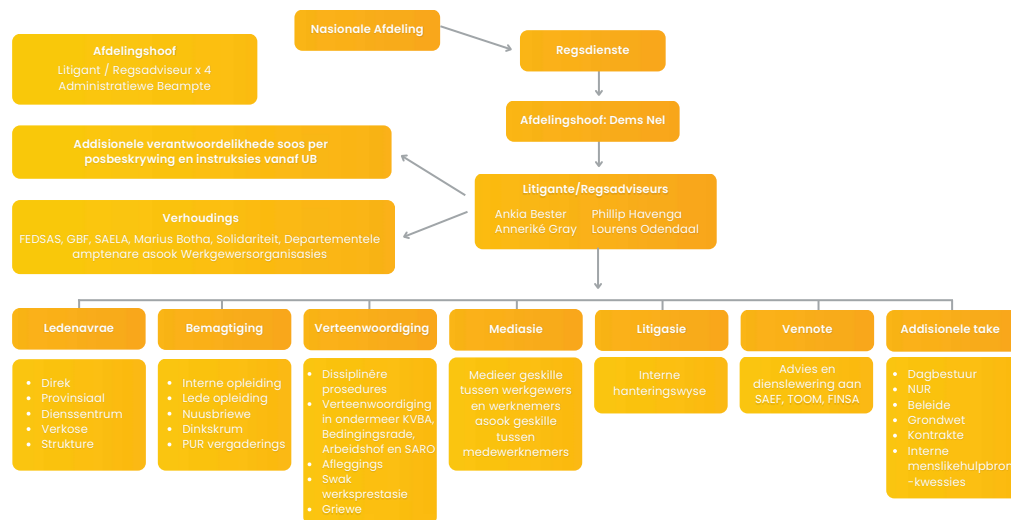
Regsdienste

Inleiding

Die SAOU se regsafdeling bestaan al amptelik vanaf 2010. Deur die loop van die jare het Regsdienste gegroei in kapasiteit en kundigheid. Aangesien Regsdienste nie as 'n entiteit op sy eie gefunksioneer het nie, maar deel gevorm het van verskeie ander afdelings binne die SAOU as organisasie, was daar gedurig 'n verwisseling van personeel na, asook vanuit Regsdienste. Sedert 2023 het Regsdienste egter deur 'n fase van vernuwing en verandering gegaan wat die funksionering van Regsdienste vernuwe, uitgebrei en verbeter het.

Regsdienste is bewus daarvan dat die SAOU se voortbestaan hoofsaaklik van sy ledetal afhanklik is. Daarom moet daar deurgaans pro-aktief opgetree word om strategieë in plek te stel wat gevolglik die groei van die SAOU se ledetal sal verseker. Ledewerwing is 'n prioriteit vir alle afdelings binne die SAOU en die afname in dienslewering in sommige van die provinsiale onderwysdepartemente is 'n harde realiteit en dit dwing die SAOU om meer gereeld te litigeer om te verseker dat die lede se belange beskerm word.

Die SAOU is tans besig om 'n nuwe fase van strategiese beplanning, ontwikkeling en belyning te ondergaan. Die bestuur en verkose lede het tydens afsonderlike sessies intensiewe strategiese beplanning vir die organisasie bespreek. Regsdienste speel 'n kardinale rol in die diensleweringmodel wat die SAOU bied, en vir daardie rede is Regsdienste die kern van die SAOU. Die primêre taak van 'n vakbond is om verhoudings tussen werkgewers en werknemers te bestuur en om seker te maak dat werknemers se regte beskerm word. Regsdienste hanteer die meerderheid van die ernstige sake wat lede se diensverhouding en voorwaardes beïnvloed.



V.l.n.r.: Lourens Odendaal, Anneriké Gray, Doms Nel, Stephanie Pretorius, Phillip Havenga en Ankia Bester

Die kernbesigheid van SAOU Regsdienste

- Advies aan lede op 'n daaglikse basis;
- Advies aan kollegas op 'n daaglikse basis wat insluit, maar nie beperk is tot die bystand en leiding tydens die verteenwoordiging van lede in dissiplinêre prosesse asook mediasie, konsiliasie en arbitrasie (alternatiewe geskilbeslegting);
- Verteenwoordiging van lede soos verwys vanaf die verskillende SAOU-provinsiale kantore wat insluit:
 - Dissiplinêre optrede deur die werkgewer teen lede;
 - Ondersoeke en dissiplinêre optrede deur die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (RAVO);
 - Waar van toepassing, ondersoeke deur die Menseregte Kommissie;
- Die verwysing van geskille na die toepaslike forums indien die handelinge van die werkgewer die regte of belange van lede skend. Die verwysing kan voortspruitend wees vanuit 'n dissiplinêre proses of 'n nuwe verwysing vanaf die verskillende SAOU-provinsiale kantore;
- Aangeleenthede word na die Arbeidshof verwys in onder meer die volgende gevalle:
 - Indien nodig om lede se regte en belange te beskerm;
 - Indien dit in die uiteindelijke kollektiewe belang van lede is;
 - Indien dit die verontagsaming van arbitrasietoekennings in die guns van lede behels;

- Waar die arbitrasietoekennings voldoen aan die vereistes vir hersiening en daar 'n groot waarskynlikheid vir 'n gunstige uitspraak is.

Vooruitskouende verdieping en uitbouing van SAOU Regsdienste

Regsverwante ledenavrae

Ledewerwing is grootliks 'n addisionele verantwoordelikheid van provinsiale kantore, aangesien die werknemers in hierdie kantore aktief werksaam en teenwoordig is in hul provinsies. Voltydse Vakbondverteenwoordigers (VTV's) en Professionele Beamptes (PB's) reflekteer binne provinsiale kantore en een van hul belangrikste pligte is om sigbaar by skole te wees sodat lede gewerf kan word. Weens die uitdagings wat SAOU-kantore ervaar, moet VTV's gebruik word om Provinsiale Sekretarisse (PS'e) asook Assistent Provinsiale Sekretarisse (APS'e) by te staan om hul take te verrig. Sodoende is daar bloot nie genoeg ure in die dag vir skoolbesoeke as 'n vorm van ledewerwing nie. Regsdienste het dus die toename in regsverwante ledenavrae geïnisieer asook verwelkom sodat dit die werkslas op provinsiale kantore kan verlig.

Die lededatle het konstante positiewe groei getoon en daarom moes die struktuur aanpas om te verseker dat Regsdienste in staat is om die addisionele lede te diens en dat die SAOU nie in 'n posisie geplaas word waar lede gewerf word, maar nie gediens kan word nie.

Verteenwoordiging van lede

Daar is 'n behoefte dat die sake deur iemand met regs kennis en/of 'n regsagtergrond hanteer moet word om ten einde te verseker dat lede die beste moontlike diens kry. Die provinsies se fokus moet wees om verhoudings in die werkplek en met die werkgewer te behou en te versterk, tesame met werwing. Dit is dus baie meer effektief indien die sensitiewe en komplekse sake (feitelik en verhoudingsgewys) vroegetydig aan Regsdienste oorhandig word om onafhanklik van die provinsie hanteer te word.

Dit is van kardinale belang om ag daarop te slaan dat baie van hierdie sake al met die eerste kontak op 'n sekere wyse bestuur moet word, wat vereis dat die verteenwoordiger oor die nodige regs kennis moet beskik. Die behoefte van die provinsies vir Regsdienste se ervaring en deskundige kennis in dié spesifieke veld is duidelik.

Profiel van Regsdienste

Dit is belangrik dat Regsdienste se profiel verhoog word ten bate van die SAOU as geheel. Die aard van die werk maak dit moontlik dat die SAOU baie mediamyle verkry vanuit Regsdienste se werk. Verder is dit belangrik dat daar sigbaarbaarheid in die provinsies en die PUR-vergaderings is, asook om ander geleenthede in die provinsies by te woon om bande te bou en die lede die geleentheid te bied om met Regsdienste kontak te maak. Dit is baie makliker vir 'n lid om met Regsdienste te gesels as hulle reeds ontmoet het. Dit help ook baie om geskille op te los sonder om te litigeer indien die rolspelers reeds bekend is met mekaar. Sterk bande en verhoudings met ander eksterne rolspelers word dus baie waardevol geag, veral in arbeidsregtelike geskille met die onderskeie werkgewers. Die hoof van Regsdienste is ook onlangs verkies as die Ondervoorsitter van beide die Sanlam Umbrella Pensioenfonds: Edupen en die Edupen Umbrella Pensioenfonds. Die verkiesing speel ook 'n groot rol om die profiel van Regsdienste te bevorder.

Vennote

Regsdienste het die beheer van die beleide vir die South African Education Foundation (SAEF), TO Onderlinge Maatskappy (TOOM), Finansiële Dienste van Suid-Afrika (FINSA) en die SAOU oorgeneem en 'n reeks beleide en protokolle opgetrek wat deurlopend bestuur en uitgebrei moet word. Verskeie regsaspekte vir SAEF, TOOM, FINSA en die SAOU word ook hanteer. Die dienste sluit in dissiplinêre aksies, arbeidsregtelike advies en hulp, kontraktuele advies en hulp, asook algemene regsadvies en bystand. Die onlangse hantering van interne dissiplinêre aksies het 'n groot bydrae gemaak om die risiko van die SAOU te beperk en professionele optrede te bevorder.

Verhoudings

Verhoudings is van uiterste belang in ons bedryf en daarom doen ons moeite om verhoudings met ander rolspelers in die onderwyssektor te bou, soos byvoorbeeld die Afrikaanse Onderwys Netwerk (AON), Akademie Reformatoriese Opleiding en Studies (Aros), Federation of Associations of Governing Bodies of South Africa (FEDSAS), Governing Body Foundation (GBF), South African Education Law Association (SAELA), Marius Botha Konsultante, Solidariteit en die Departement van Onderwys. Ook die interne verhoudings met die onderskeie provinsies en die ander afdelings binne die SAOU.

Eksterne verteenwoordiger

Die SAOU het vir baie jare privaat prokureursfirmas opdrag gegee om al die Arbeidshof werk en van die meer sensitiewe, komplekse en hoëprofielsake te hanteer. Dié firmas is ook gebruik om regsopinië op te trek soos en wanneer benodig. Gedurende 2023 het Regsdienste sowat 15 lêers intern hanteer en 19 lêers gehad wat deur eksterne prokureurs hanteer was. Daar is tans 14 sake wat ekstern hanteer word en ongeveer 60 lêers wat intern hanteer word, insluitend 10 sake wat vroeër deur eksterne prokureurs hanteer sou word. Ons beplan om die werk wat ekstern hanteer word verder af te bestuur ten einde meer beheer oor die sake te hê, asook om die kostes verder te besnoei. Indien die eksterne prokureur nie meer beskikbaar sal wees nie, moet proaktiewe stappe in hierdie verband geneem word.

Daar word gepoog om die sake sover moontlik intern te hanteer en daarom is Regsdienste in staat om die kostes te beperk. Die kostes verbonde aan die gebruik van 'n eksterne regsadviseur was vir die onderstaande finansiële jare soos volg:

2021/'22	2022/'23	2023/'24	2024/'25	2025/'26
R 3 171 760,50	R 2 019 954,69	R 2 900 917,86	R 1 450 471,25	R 1 833 576,62

Die uitgawes in dié verband is drasties ingeperk en reuse bedrae is bespaar oor die laaste twee (2) finansiële jare. Dit is as direkte gevolg van die feit dat Regsdienste baie van die sake self hanteer en dat dit nie nodig is om eksterne persone te vergoed om die werk te behartig nie.

Noemenswaardige sake

Die volgende sake en uitkomst is gedurende die verslagtermyn noemenswaardig:

- Ten spyte van ernstige klagtes teen lede, waaronder bewerings van rassisme, insidente waartydens leerders beseer is of selfs gesterf het, asook gevalle waar uitlatings aan die media gemaak is wat moontlik nadelig vir 'n lid se saak kon wees, het Regsdienste daarin geslaag om lede se voortgesette indiensneming te beskerm. In verskeie sake wat wesenlike mediablootstelling geniet het, is lede steeds in diens gehou.
- In ernstige gevalle waar provinsiale departemente van onderwys versuim het om uitstaande gelde aan lede uit te betaal, is daar op die bates van hierdie departemente beslag gelê. In sekere gevalle is sodanige bates op veiling verkoop ten einde die nodige betaling af te dwing.
- Regsdienste het ingetree in 'n saak waar 'n lid deur 'n gemeenskap by 'n plaaslike skool gedreig is en waar daar ook 'n poging was om die lid te vergiftig. Die lid is bygestaan en is uiteindelik, ter wille van veiligheid, na 'n ander skool verplaas.
- In 'n teisteringsaak waar 'n ouer 'n opvoeder geteister het, is die lid deur Regsdienste bygestaan tot in die hoogste hof van appèl. Die hof het uiteindelik in die guns van die lid beslis.
- Regsdienste het lede bygestaan en saam met hulle deelgeneem aan die staking rakende die GEMS-verhogings.
- Regsdienste skroom nie om sake op hersiening te neem waar dit nodig en geregverdig is nie. In verskeie gevalle het die werkgewer daarna die SAOU genader, waarna skikkingsooreenkomste bereik is.
- Waar werkgewers versuim het om diensvoordele oor te betaal, is sake sonder huiwering in die Arbeidshof aanhangig gemaak. Verskeie sake is suksesvol in die guns van die SAOU beslis, waarna die betrokke oorbetalings onmiddellik gemaak moes word.

Regsdienste en die SAOU se strategiese doelwitte

Die afgelope twee jaar het die SAOU 'n intensiewe proses van strategiese ontwikkeling ondergaan. Die strategiese doelwitte soos gestel deur die bestuur, is soos volg:

1. SAOU-waardeproposisie.
2. Optimalisering van strukture, prosesse en kommunikasie.
3. Versterking van handelsmerk en waardes.
4. Ontwikkeling van volhoubare alliansies en netwerke.
5. Ontwikkeling van strategiese en innoverende denke.
6. Ontwikkeling en bestuur van menslike hulpbronne.

Regsdienste het 'n strategie bepaal om elke doelwit te verwesenlik.

Waardeproposisie vir lede en kollegas

Die take wat Regsdienste verrig, maak die kern van die SAOU se waardeproposisie uit. Vir Regsdienste om effektief te bly en voort te bou op die positiewe optrede en beeld wat na buite uitgestraal word, is dit van kardinale belang om uit te brei.

Pro-aktiewe optrede

Regsdienste poog om tendense te identifiseer om sodoende proaktief op te tree om hul lede te bemagtig om nie slagoffers van die tendense te word nie. Hulle het die volgende tendense geïdentifiseer:

- Opvoeders wat onvanpaste verhoudings deur middel van sosiale media met kinders het en kinders onder druk plaas om die onvanpaste optrede te eskaleer.
- Boeliegedrag deur hoofde, ouers, skoolbestuur en SBL'e.
- Versuim van die departement om hul pligte na te kom.
- Teistering.

Verder poog Regsdienste om proaktief op te tree deur spesifiek op die volgende te fokus:

- Die opstel van handleidings;
- Opleidingsgeleenthede;
- Werkswinkels;
- Blitsbesoeke;
- Nuusbriewe;
- Die bywoon van kringvergaderings.

Dit is belangrik dat bogenoemde by die ritme van die skoolprogram inpas en dat relevante en belangrike temas in relevante tye hanteer word.

Opleiding

Regsdienste het 'n doelwit gestel om meer sigbaar te wees in die provinsies en om 'n groter voetspoor te vestig. Hulle wil graag hê die lede moet weet wie hulle is en die vrymoedigheid neem om met hulle kontak te maak. Regsdienste bied deurgaans opleiding landswyd aan en het meer as 125 opleidingsgeleenthede aangebied in die laaste twee jaar. Hulle is van mening dat die opleidingssessies 'n groot bydrae maak en hulle nader aan die verwerkliking van hul doelwit bring.

Die beplanning is ook om 'n mediasiekursus mee te maak wat as 'n goeie bemerkingsinstrument benut kan word. Dit kan tot voordeel van lede gebruik word asook om litigasie en uitgawes te beperk.

Regsdienste is betrokke by die volgende om kollegas en SAOU-lede te bemagtig:

- Interne bemagtigingsessies vir kollegas;
- Hoofdesimposium;
- Damesleierskapseminaar;
- Provinsiale bemagtigingsgeleenthede;
- Dinkskrum wat elke twee weke plaasvind;
- Bemagtiging van lede by wyse van die uitstuur van nuusbriewe asook gedurende bemagtigingsgeleenthede;
- Medianavrae;
- Leierskap opleiding;
- Bywoning van PUR-vergaderings; en
- Opstel en uitgee van regsbeginnels in die onderwyshandleiding

RAVO-opleiding

Sedert 2023 het Regsdienste opleiding, deur RAVO befonds, aangebied vir die VVV's, (PB's), APS'e en PS'e. Tydens die opleiding het hulle ook 'n boek uitgegee wat verskeie regs-konsepte aanspreek. Hulle beoog om nog verdere volumes in die toekoms uit te gee. Die terugvoer rakende die opleiding was oorweldigend positief en hulle is tans besig met beplanning vir die opleiding wat in 2026/2027 aangebied gaan word. Regsdienste beplan om meer praktiese opleiding te gee in lyn met die skynhofsessie wat hulle in 2025/2026 aangebied het. Dit sal die personeel met die nodige vaardighede toerus om meer effektiewe diens aan hul lede te voorsien.

Optimalisering van strukture, prosesse en kommunikasie

Daar is reeds goeie prosesse in plek en al die provinsies en afdelings is bewus van hoe Regsdienste werk. Hier word spesifiek verwys na stelsels soos SharePoint asook hul aanmeldingsvorme. Elektroniese hulpmiddele word reeds uiters effektief gebruik en dit sal nog verder verfyn kan word in die toekoms. Regsdienste is egter reeds in staat om hul pligte van enige plek met internet uit te voer.

Regsdienste poog om twee nuusbriewe per kwartaal uit te stuur en werk tans aan wyses waarop hulle nuusbriewe asook webinare meer sigbaar op SAOU Aanlyn kan wees.

Versterking van die handelsmerk en waardes

Regsdienste bou die handelsmerk van die SAOU mondelings uit. Hul werkswyse en professionaliteit, goeie diens en bekwame verteenwoordiging maak dat lede die SAOU namens hulle bemark.

Die Afdeling het 'n groot mediavoetspoor gevestig die afgelope twee jaar en hulle beoog om dit verder uit te bou.

Regsdienste is ook besig om hul vennote soos FINSA, SAEF, TOOM en onderskeie afdelings en provinsies by te staan. Verder help die SAOU die ander afdelings ook deur bystand te lewer met regs-konsepte soos en wanneer nodig.

Ontwikkeling van volhoubare alliansies en netwerke

Bogemelde is fundamenteel vir Regsdienste om hul take effektief te kan uitvoer. Vir Regsdienste om effektief te kan funksioneer, is verhoudings en alliansies met die ander afdelings en spesifiek die provinsies noodsaaklik.

Alhoewel interne verhoudings en alliansies noodsaaklik is, sal Regsdienste ook hul fokus ekstern moet uitbrei. Hulle sal meer moet fokus op sterker alliansies met ander rolspelers soos die GBF, Marius Botha Konsultante, Solidariteit, Skole Ondersteuningsentrum (SOS), Aros, SA Akademie vir Wetenskap en Kuns, Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders (SARO), die Departement van Onderwys en ander rolspelers. Hul verhouding met FEDSAS is sterk en dit sal in stand gehou en uitgebou moet word.

Regsdienste is in gereelde kontak met provinsies en betrokke in die provinsies. Toere, opleiding, PUR- en kringvergaderings is goeie wyses wat hulle gebruik om verhoudings in die provinsies te vestig en uit te bou.

Daar moet ten minste drie van bogemelde geleenthede per jaar bygewoon word. Regsdienste fokus in 2026 op Vrystaat, Mpumalanga, Noordwes en Wes-Kaap.

Die sukses van die inisiatief sal gemeet kan word deur na die algemene verhouding tussen Regsdienste en die provinsies te kyk en meer spesifiek kan daar gekyk word of drie geleenthede wel bygewoon is of nie.

Ontwikkeling van strategiese en innoverende denke

Net omdat Regsdienste tans op 'n goeie plek is, beteken dit nie dat hulle op hul louere kan rus nie. Indien die afdeling nie deurgaans strategies en innoverend dink nie, sal hulle uitgedien en irrelevant raak. Regsdienste het die afgelope jaar onder meer tweeweklikse inligtingssessies ingestel wat baie voordelig vir die SAOU is. Die inligtingssessies staan as Dinkskrum bekend en al die personeel van die SAOU wat met lede werk, word aangemoedig om in te skakel en vrae, ongemaklike situasies en moeilike konsepte te bespreek, te deel en te klankbord. Uit die aard van die werk wat Regsdienste doen en die gepaardgaande uitdagings, is deurlopende emosionele en professionele ondersteuning kardinaal. Die sessies help baie met deurlopende opleiding en dien ook as 'n aanmeldgeleentheid.

Die sessies het 'n paar reëls om te verseker dat die sessies hulle doel bereik. Die twee belangrikste reëls is dat Regsdienste altyd ondersteunend, respektvol en hoflik met mekaar moet wees. Verder moet die kameras van alle deelnemers te alle tye aangeskakel wees sodat kollegas mekaar kan sien. Sig is 'n fundamentele deel van menslike interaksie en dit word gereeld agterweë gelaat in vandag se werksomgewing met die gebruik van platforms soos MS Teams, Zoom en selfs e-posse.

BELA en die regulasies wat daaruit voortspruit

Almal is bewus van die BELA wetgewing en die sterk polariserende menings wat daarmee gepaard gegaan het. Die SAOU Uitvoerende Beampte en Regsdienste het dit nodig geag om 'n reeks blitsbesoeke regoor die land te doen. Hulle het die voorgestelde wysigings en die effek daarvan op skole en opvoeders in detail bespreek met lede en die skoolgemeenskap in geheel. FEDSAS het die besoeke saam met hulle bygewoon en hulle het duisende lede met die veldtog bereik. Regsdienste is van mening die SAOU het hier 'n reusebydrae gemaak met die bewusmaking van die gevolge van die wysigings en hoe dit deur skole bestuur moet word.

Daar is verdere regulasies wat voortspruit uit die nuwe wetgewing en Regsdienste dien tans op die taakspanne wat die regulasies opstel. Hulle lewer ook deurgaans insette en hierdie insette word oor die algemeen aanvaar en ingesluit in die regulasies. Die proses is egter baie stadig en al die regulasies is nog nie gepubliseer nie.

Ontwikkeling en bestuur van menslike hulpbronne

Regsdiens is betrokke in die ontwikkeling van die personeelkorps deur hulle deurgaans op te lei en te verryk. Hulle het die afgelope jaar verskeie opleidingsessies aangebied oor konsepte wat hul personeel se kennis en vaardighede uitbrei, wat ook verseker dat advies en verteenwoordiging in alle provinsies van dieselfde hoë standaard is.

Die afdeling is ook deurgaans betrokke in personeelbestuur en hulle het verantwoordelikheid van die beleide geneem. Regsdiens het tans 'n elektroniese en fisiese lêer met al die geldende beleide. Dit word ook deurgaans opgedateer en uitgebou om die nodige vraagstukke te kan hanteer. Hulle het ook al die beleide met die personeel hanteer en opleiding daarvoor aangebied. Daar is geen geldende beleide wat nie deur Regsdiens hersien en tot 'n groot mate herskryf is nie.

Wysiging van die SAOU Grondwet

Die Nasionale Uitvoerende Raad (NUR) het ingevolge sy gedelegeerde bevoegdheid, wat spruit uit die SAOU Grondwet, dringende en/of noodsaaklike wysigings van die SAOU Grondwet in 2026 oorweeg, daarvoor besluit en Regsdiens het uitvoering aan die opstel daarvan gegee. Dit is aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge voorsien vir voorlopige oorweging om te verseker dat die wysigings in lyn is met arbeidswetgewing. Die voorgestelde wysigings is voorlopig deur die Nasionale Dagbestuur (NDB) en NUR goedgekeur, maar die voorgestelde wysigings moet deur die Kongres bekragtig word waarna 'n formele aansoek om wysiging van die grondwet aan die Registrateur van Vakbonde voorsien sal word.

GAUTENG



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades. Een Visie
Three Decades. One Vision



Gauteng in 'n oogopslag

1.5% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

10 Kringe verder onderverdeel in verskeie streke



43 jaar gemiddelde ouderdom van lede

73.2% van alle lede is **Posvlak 1**

28% van SAOU se totale ledetal is werksaam in Gauteng.

Ledeprofiel



10 689

PERSAL: 8 042
SBL: 2 166
Onafhanklike skole: 499



Dames: 82%
Mans: 18%



945

Laerskole: 397
Hoërskole: 194
Privaat skole: 225
Gekombineerde skole: 8
LSOB-skole: 73
Kleuterskole: 48



5 690

lede bereik deur 82
opleidingsgeleenthede
sedert Julie 2023 tot
Junie 2026



90%
Afrikaans

10%
Engels

18 170 km²

Demografiese Inligting

Gauteng is die kleinste provinsie in die land, met 'n oppervlakte van 18 170 vierkante km. Hierteenoor is ongeveer 28% van die SAOU-ledetal in Gauteng werksaam. Boonop beskik Gauteng oor die hoogste bevolkingsyfer in die land met ongeveer 2,6 tot 2,7 miljoen leerders. Gauteng is primêr 'n stedelike provinsie wat digbevolk is met groot metropolitaanse gebiede soos Johannesburg, Tshwane en Ekurhuleni. Weens die digte bevolking in Gauteng is daar groot druk op skoolkapasiteit en dienslewering in die provinsie. Die finansiële druk waaronder die land verkeer, word ook in Gauteng ervaar. Verstedeliking vind steeds plaas en die versuim van die Gauteng Departement van Onderwys (GDO) om nuwe skole te bou, dra by tot oorbevolking in skole wat dikwels lei tot betogings en opstande omdat daar nie voldoende skole in die groot stede is nie. Veiligheid by skole en leerdervervoer is groot uitdagings.

Uitdagings word ervaar weens uiteenlopende demografie asook die verskeidenheid tale wat gepraat word as gevolg van die invloed vanaf aangrensende lande en provinsies. Daar is 'n wye verskeidenheid van sosio-ekonomiese gebiede: van welvarende voorstede tot baie groot informele nedersettings. SAOU Gauteng het lede wat versprei is oor alle gebiede, maar die meeste SAOU-lede is werksaam in die stedelike gebiede.

Kring- en streeksindeling

Daar is tans 945 skole wat bedien word en die provinsie is in 10 kringe verdeel:

Kring 1: Sedibeng-Oos en -Wes

Kring 2: Ekurhuleni-Noord

Kring 3: Gauteng-Noord en -Oos

Kring 4: Tshwane-Noord

Kring 5: Tshwane-Wes

Kring 6: Tshwane-Suid (A) (Centurion/Midrand-area)

Kring 7: Tshwane-Suid (B) (Pretoria-Oos en -Wes)

Kring 8: Gauteng-Wes

Kring 9: Johannesburg-Sentraal, -Oos, -Noord en -Suid

Kring 10: Johannesburg-Wes en Ekurhuleni-Suid

Ledestand

Die SAOU Gauteng het tans 10 689 lede waarvan 8 042 Persal-lede is, 2 166 beheerliggaamlede is en 499 privaatskoollede is (April 2026).

Gauteng: Kringindeling



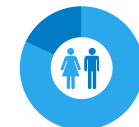
Kring 1 • Sedibeng-Oos en -Wes	Kring 2 • Ekurhuleni-Noord
Kring 3 • Gauteng-Noord en -Oos	Kring 4 • Tshwane-Noord
Kring 5 • Tshwane-Wes	Kring 6 • Tshwane-Suid (A) (Centurion/Midrand-area)
Kring 7 • Tshwane-Suid (B) (Pretoria-Oos en -Wes)	Kring 8 • Gauteng-Wes
Kring 9 • Johannesburg-Sentraal, -Oos, -Noord en -Suid	Kring 10 • Johannesburg-Wes en Ekurhuleni-Suid

10 689

PERSAL: 8 042

SBL: 2 166

Onafhanklike skole: 499



Dames: 82%
Mans: 18%



Persal
verteenwoordig
76.18%
van die totale ledetal



Meer
STUDENTE
sluit aan



43j
gemiddelde
ouderdom



945

Laerskole: 397

Hoërskole: 194

Privaatskole: 225

Kleuterskole: 48

LSOB-skole: 73

Gekombineerde skole: 8

LEDEPROFIEL

Studente	1 185
Posvlak 1	7 956
Posvlak 2	1 306
Posvlak 3	425
Posvlak 4	363
Kantoorgebaseer	109
Administratief	571
Algemene werkers	19

Dominante posvlakke: Posvlak 1 en studente

Opkomende lidgroepe

Meer studente sluit by die SAOU aan, veral studente by skole in finalejaar. Weens die noue samewerking met die Akademie Reformatoriese Opleiding en Studies (Aros) as alliansie word baie studente van Aros gewerf.

Tendense sedert 2023

Gauteng se ledetal groei steeds elke jaar ten spyte van groot getalle aftredes en bedankings uit die onderwys. Baie jong opvoeders verlaat die onderwys as gevolg van moeilike werksomstandighede weens die GDO se onvermoë om infrastruktuur en posvoorsiening aan te pas by die groei van die provinsie.

SAOU Gauteng se span werk baie hard om nuwe lede te werf sodat die ledetal nie daal nie. Daar is die afgelope paar jaar sterk gefokus om studente en privaatskoollede te werf en te behou om voorsiening te maak vir die leemtes wat ontstaan weens aftredes.

SAOU Gauteng se privaatskoollede het ook toegeneem van 380 tot 466 omdat baie lede die publieke sektor verlaat en privaatskole as moontlike uitkoms sien.

Uitdagings

Sekere skole is in afgeleë areas wat dikwels onveilig is. Oorvol klaskamers en moeilike sosio-ekonomiese omstandighede veroorsaak vele uitdagings binne skole, veral rondom hantering van dissipline en invordering van skoolgeld.

Toegang tot privaatskole se lede is aansienlik moeiliker omdat dit nie outomaties verkry word deur wetgewing nie. Daar word wel gepoog om deur middel van opleiding die guns van direksies/bestuur van privaatskole te wen, asook deur die aanbieding van unieke verkoopspeunte van die SAOU, soos SAOU-Online, sterftevoordeel (Continuum) en SAOU Help, sodat lede aangemoedig word om aan die SAOU te behoort.

Geleenthede

Die lede in afgeleë gebiede en by privaatskole het die hulp van die SAOU juis nodig omdat hulle nie toegang tot opleiding en kundige advies het nie en dit skep vir SAOU Gauteng geleenthede om 'n verskil te maak.

Provinsiale Dagbestuur

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028

KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
	Adele van der Merwe	Voorsitter (Skoolhoof)	HS Drie Riviere	Vereeniging
	Martin Bensch	Ondervoorsitter (Skoolhoof)	LS Louw Geldenhuys	Randburg
1	Pieter de Bruin	Skoolhoof	LS Vryheidsmonument	Vereeniging
2	Vivian Botha	Skoolhoof	LS van Riebeeckpark	Kempton Park
3	Nico Jordaan	Skoolhoof	LS Pam Brink	Springs
4	Lu Kruger	Skoolhoof	LS Wonderboom	Pretoria
5	Marlene Moorcroft	Adjunkhoof	HS Tuine	Pretoria
6	Dr Dewald Strydom	Skoolhoof	HS Zwartkop	Pretoria
7	Kobus Hartman	Skoolhoof	HS Menlopark	Pretoria
8	Charles Miller	Skoolhoof	LS Krugersdorp-Noord	Krugersdorp
9	Anthony Louw	Skoolhoof	LS Esperanza	Randburg
10	Hennie Theron	Skoolhoof	Martin Primary School	Boksburg

Funksionering en fokus

Die Provinsiale Dagbestuur se rol is hoofsaaklik die neem van besluite rondom strategieë van die provinsie en ondersteuning aan lede op grondvlak asook aan die kantoorpersoneel te bied. Ondersteuning word veral gebied met die reël en bywoon van onderhoudsprosesse van bevorderingsposte. Die PDB se insette word versoek indien insette gelewer moet word by Taakspanne van die Provinsiale Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO). Die PDB neem ook besluite rondom die aanwending van fondse binne die provinsie en hou toesig oor die bestuur van fondse.



Agter v.l.n.r.: Dr Dewald Strydom, Anthony Louw, Martin Bensch (O/V),
Charles Miller, Pieter de Bruin

Middel v.l.n.r.: Lu Kruger, Adele van der Merwe (V), Vivian Botha

Voor v.l.n.r.: Nico Jordaan, Hennie Theron, Liesl Rehbock (PS),
Marlene Moorcroft, Kobus Hartman

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

Funksionering en fokus

Die PUR oorweeg en ratifiseer aanbevelings vanaf die PDB om te verseker dat SAOU Gauteng binne die spankode en provinsiale strategie funksioneer. Daar word verslag gedoen aan die PUR vanuit die Gauteng-kantoor oor kollektiewe onderhandelinge en taakspanne en waar nodig sal die PUR insette lewer oor uitdagings wat op grondvlak ervaar word wat dan onder die GDO se aandag gebring kan word. Die bestuur van die finansies binne die provinsie vind ook plaas met goedkeuring van die PUR. Die PUR speel verder 'n ondersteunende rol deur inligting te verskaf aan die SAOU-personeel vanuit hul kringe en is behulpsaam om probleme by skole te identifiseer en onder die personeel se aandag te bring. Waar nodig sal die betrokke PUR-lid genader word om behulpsaam te wees om 'n probleem op te los of hulp te verleen aan 'n lid.

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2025 – 2028

KRING	NAAM	SKOOL	CITY / TOWN
	Adele van der Merwe	Hoërskool Drie Riviere	Vereeniging
	Martin Bensch	Laerskool Louw Geldenhuys	Randburg
1	Sias Botha	Hoër Volkskool Heidelberg	Heidelberg
1	Monica Dirks	Hoërskool Driehoek	Vanderbijlpark
1	Pieter de Bruin	Laerskool Vryheidsmonument	Vereeniging
2	Carmen Govender	Hoërskool Birchleigh	Kempton Park
2	Vivian Botha	Laerskool van Riebeeckpark	Kempton Park
2	Willem Jacobs	Laerskool Impala	Kempton Park
3	Nico Jordaan	Laerskool Pam Brink	Springs
3	Francois Benade	Protea Skool	Springs
3	Hans van Zyl	Hoërskool Stoffberg	Brakpan
4	Marius Lezar	Hoërskool Montana	Pretoria
4	Lu Kruger	Laerskool Wonderboom	Pretoria
4	Johan van Rooyen	Laerskool Stephanus Roos	Pretoria
5	Estie Naude	Hoërskool Gerrit Maritz	Pretoria
5	Marlene Moorcroft	Hoërskool Tuine	Pretoria
5	Hettie Smith	Laerskool Danie Malan	Pretoria
6	Tania Meyer	Laerskool Hennospark	Pretoria
6	Waldo Prinsloo	Laerskool Wierdapark	Pretoria
6	Dewald Strydom	Hoërskool Zwartkop	Pretoria
7	Kobus Hartman	Hoërskool Menlopark	Pretoria
7	Chrisalda Saayman	Hoërskool Willowridge	Pretoria
7	Nolene Rademan	Transvalia Skool	Pretoria
8	Gerhard Myburgh	Hoërskool Riebeeckrand	Randfontein
8	Wouter Immelman	Laerskool Kenmare	Krugersdorp
8	Charles Miller	Laerskool Krugersdorp-Noord	Krugersdorp
9	Louwrens Pretorius	Die Fakkell High	Forest Hill
9	Cornel Esterhuizen	Boskop Primary	Randburg
9	Anthony Louw	Laerskool Esperanza	Randburg
10	Lizelle de Bruin	Alberton High School	Alberton
10	Mark van Rooyen	Laerskool Orion	Alberton
10	Hennie Theron	Martin Primary School	Boksburg
Co-opted	Jannie Olivier	KGL	
Co-opted	Wouter Rothmann	Privaat	



Agter v.l.n.r.: Waldo Prinsloo, Louwrens Pretorius, Anthony Louw, Wouter Rothmann, Tania Meyer, Pieter de Bruin
Tweede v.l.n.r.: Dr Dewald Strydom, Nico Jordaan, Sias Botha, Hans van Zyl, Estie Naude, Marius Lezar, Charles Miller
Derde v.l.n.r.: Martin Bensch (O/V), Hennie Theron, Adele van der Merwe (V), Lu Kruger, Gerhard Myburgh, Vivian Botha
Voor v.l.n.r.: Johan van Rooyen, Carmen Govender, Kobus Hartman, Marlene Moorcroft, Liesl Rehbock (PS), Nolene Rademan, Hettie Smith, Monica Dirks



Mark van Rooyen



Cornel Esterhuizen



Willem Jacobs



Jannie Olivier



Francois Benade



Lizelle de Bruin



Chrisalda Saayman

Verkiezing

- Op 1 Februarie 2025 is die voorbereiding van die verkiesingsproses in die Gauteng-kantoor begin deurdat die kringe vasgelê is.
- Op 4 Junie 2025 het die laaste vergadering van die vorige PUR plaasgevind.
- Op 31 Julie 2025 is SAOU-lede in kennis gestel dat daar 'n verkiesing gaan plaasvind.
- Gedurende Augustus 2025 het die nominasie elektronies plaasgevind.
- Sluitingsdatum: 4 September 2025.
- 10 tot 17 September 2025 kon lede in die provinsie stem.
- Op 23-25 September 2025 is die vergadering gehou met die ouditeure om die verkose lede te verifieer en te aanvaar.
- Op 30 September 2025 word SAOU-lede in kennis gestel van die verkose lede.
- Die konstitueringsvergadering het op 21 Oktober 2025 plaasgevind. By die vergadering is die voorsitter, ondervoorsitter en kringorganiseerders verkies. Die lede wat op die Nasionale Uitvoerende Raad (NUR) en Professionele Komitee (Profkom) dien, is ook verkies.

NUR: : Adele van der Merwe, Martin Bensch en Kobus Hartman.

Profkom: Kobus Hartman (hoërskole) en Monica Dirks (laërskole).

- Die verkiesing was as vry en regverdig verklaar deur die ouditeure.

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Kommunikasie bly 'n uitdaging vir SAOU Gauteng omdat lede dikwels nie die nuusbriewe lees nie en ook nie altyd hul kontakbesonderhede opdateer nie. Om inligting korrek en doeltreffend aan lede oor te dra, bly 'n uitdaging.

Daar word van die volgende metodes gebruik gemaak om inligting aan lede oor te dra:

- **Whatsapp-boodskappe:** Uitsaai-groepe via WhatsApp word gebruik om belangrike nuus onder die aandag van lede te bring. Lede se selfoonnommers word voortdurend gekontroleer om te verseker dat alle lede die inligting kry. Die SAOU beskik ook oor 'n nasionale WhatsApp-kanaal wat aktief tydens skoolbesoeke bemark word vir alle lede om te volg en so ook direk nasionale nuus te besigtig.
- **Nuusbriewe:** SAOU Gauteng kommunikeer deur middel van 'n nuusbrief spesifiek vir Gauteng-lede. Hierdie nuusbrief bevat hoofsaaklik nuus oor provinsiale aangeleenthede. Lede word voortdurend aangemoedig om die SAOU van hul persoonlike e-posadres te voorsien. Tydens bemagtigingsgeleenthede word persoonlike inligting ook gekontroleer.
- Daar is ook 'n aktiewe nasionale Facebook-blad waarop inligting geplaas word.
- SAOU Gauteng koop in by die nasionale aksie om alle lede op die SAOU-toep te kry en sodoende kommunikasie direk op die toep te plaas vir elke lid. Dit skakel dan werksplekvertegenwoordigers (WPV's) uit wat nie die kommunikasie aan lede by hul skool hoef uit te stuur nie.
- Lede se inligting word nagegaan tydens skoolbesoeke, maar opdatering bly 'n uitdaging.

Beste praktyke

Verspreiding van Whatsapp-kommunikasie op provinsiale Werkplekverteenvoordiger (WPV) groepe.

- Nieuwe en oop kontak met die WPV's by elke skool en die SAOU Gauteng-kantoorpersoneel, wat die hantering van individuele navrae vergemaklik en lede ook bewus maak van die SAOU se bystand en dienslewering.
- Deurlopende skoolbesoeke wat geprioritiseer word en die sigbaarheid van SAOU Gauteng bevorder. Dit lei tot beter ledewerwing, aktiewe ledediens en die bewusmaking van SAOU-produkte en -dienste aan lede en nie-lede.
- Lede word ook tydens inligtingsvergaderings aangemoedig om die SAOU se webtuiste te besoek. Sodoende word hulle blootgestel aan belangrike inligting van die SAOU. SAOU-Online word ook deurlopend by alle sig-sessies en skoolbesoeke bemark. Lede word tydens skoolbesoeke versoek om die D6-toep af te laai en daarop in te teken.

Verbetering en innovasie

SAOU Gauteng implementeer vanaf Januarie 2026 die D6-toepassing toe in die Provinsie. Die uitdaging is dat elke lid self moet registreer hierop en die proses verloop stadig.

'n Digiman-handleiding vir WPV's is deur Lee-Ann Lowe ontwikkel en met die hulp van alle provinsies is die handleiding nou vir nasionale gebruik deur WPV's beskikbaar. Volledige inligting wat WPV's benodig, is nou elektronies beskikbaar en is sedert Februarie 2026 op die SAOU-toep geplaas met eksklusiewe toegang vir die WPV's. Digiman word ook opgedateer deur Lee-Ann met behulp van die bemarkingspan om te verseker dat alle inligting beskikbaar en tersaaklik is.

SAOU Help in samewerking met Noordwes-universiteit wat aan lede professionele, emosionele ondersteuning bied. Alhoewel SAOU Gauteng ook emosionele steun aan lede bied, vergemaklik dit komplekse situasies waar lede addisionele steun nodig het, wat buite die arbeidsraamwerk en mandaat van die SAOU val.

Betrokkenheid by Aros se eerstejaarkampe gee SAOU Gauteng direkte toegang tot 'n opkomende werksmag en die werwing van nuwe lede reeds met ingang van hul onderwysloopbaan. Hierdie studente word aktief opgevolg en lidmaatskap word omgeskakel sodra hulle hul kwalifikasies verwerf. Tydens die kamp bied die SAOU ook opleiding oor onderwys as 'n professionele loopbaan wat reeds in eerstejaarstudies begin, sowel as die rol en pligte van 'n onderwysstudent binne die skoolomgewing.

Hantering van navrae

Ledenavrae word normaalweg op die volgende wyse ontvang:

- Telefonies
- Via e-pos
- Vanaf die Dienssentrum
- Tydens skoolbesoeke/bemagtigingsgeleenthede
- Vergaderings
- Diensleeringsvorm op die SAOU se webtuiste
- Diensleeringsvorm wat aan skole sowel as skoolverteenvoordigers gestuur is

2023 - 2025

SKOOLBESOEKE



577

OPLEIDINGS



72

GRIEWE



172

DISPUTE/DISSIPLINERE



80

Respons en proses

Tydigheid en kwaliteit van terugvoer is vir SAOU Gauteng ononderhandelbaar. Die Gauteng-spanlede maak seker dat alle inligting korrek deurgegee word en dat alle navrae binne 24 uur beantwoord of verwys word.

Waar navrae deur Regsdienste of Professionele Dienste beantwoord moet word, word dit verwys en verder opgevolg waar nodig. Nieuwe samewerking tussen al die afdelings vind plaas.

Daar is ook nuwe samewerking met kollegas uit ander provinsies waar nodig, byvoorbeeld waar hulp verleen word met oorplasingen en aanvra van diensrekords.

SAOU Gauteng-personeel prioritiseer goeie samewerking met distriksamptenare om die effektiewe oplossing van ledenavrae en -probleme op te los.

Algemene uitdagings en oplossings

Die grootste probleem en die meeste navrae handel oor salariskerwe, erkenning van vorige diens, ook beheerliggaamondervinding en heraanstelling ná diensonderbreking. Saam met salarisprobleme is die betaling van kontantbonusse vir verwerfde kwalifikasies 'n verdere knelpunt. 'n Groot rede vir hierdie probleem is oningeligte distriksamptenare en die implementering daarvan wat nie deur departemente en amptenare van die GDO gedoen kan word nie. Ná die publiserings van die hersiene Personnel Administrative Measures (PAM) is alle distriksamptenare opgelei en behoort 'n beter begrip by amptenare te wees. In die afgelope drie jaar is 'n bedrag van R1 848 029,27 aan lede betaal vir salarisregstellings en kwalifikasiebonusse.

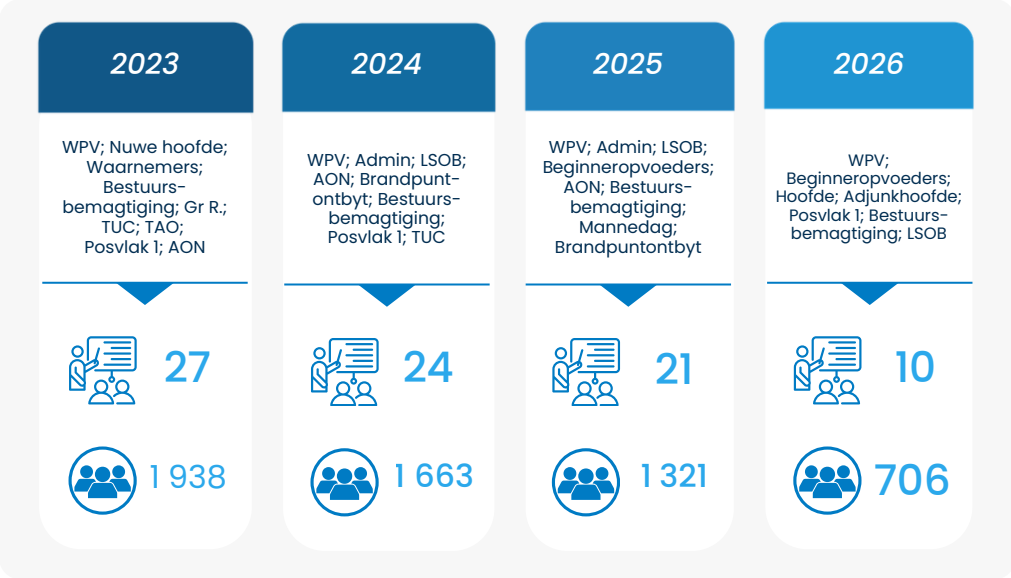
Die betaling van Geïntegreerde Kwaliteitsbestuurstelsel (GKBS), asook graadprogressie van terapeute en sielkundiges is problematies, asook die betaling van die verhoogde stipendium aan Graad R-praktisyns en absorbering van Gr Graad R-praktisyns wat kwalifikasies verbeter. Die GDO is besig met die proses om Graad R-onderwysers te absorbeer in permanente poste. Praktisyns wat nog nie gekwalifiseer is nie, moet nou verder studeer. Die Graad R-poste was nog nie deel van die posvoorsiening aan die einde van 2025 nie.

Navrae word op 'n weeklikse basis opgevolg en distrikte word so dikwels as moontlik besoek. Probleemdistrikte (bv. Gauteng-Wes, Tshwane-Suid en -Wes, Johannesburg-Oos en -Suid) word meer gereeld besoek. Lede word, nadat die navrae opgevolg is by distrikte, per e-pos of telefonies van die vordering ingelig.

Hantering van tydelike ongeskiktheidsverlof is ook 'n groot probleem. In weinig, indien enige gevalle, ontvang lede terugvoer binne 30 dae van die GDO. Die GDO het wel 'n proses om lede te akkommodeer.

Een van die belangrikste metodes om lede by te staan en te werf, is 'n skoolbesoek. Soveel moontlik skole word besoek. Dit verseker dat lede inligting ontvang en dat die SAOU sigbaar is in die provinsie. Skoolbesoeke het die laaste twee jaar aansienlik toegeneem.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling



Impak

Die impak van alle opleidings word gemeet aan die hand van evalueringsvraelyste ná afloop van die geleentheid.

Lede se terugvoer oor die bestuurspanbemagtiging is elke jaar besonder goed. Hulle vind dit leersaam en motiverend. Daar word gepoog om 'n verskeidenheid van temas aan te raak en ook genoeg motivering in te sluit vir lede om ook die welstand van opvoeders te bevorder.

Die lede het aangedui dat opvoeders se welstand meer aandag moet geniet en dit word in gedagte gehou wanneer bemagtiging beplan word.

SAOU Gauteng het in 2025 die eerste Mannedag aangebied, wat baie goed ontvang is. Die vier noordelike provinsies beplan om in 2026 saam te span om 'n geleentheid oor twee dae vir mansopvoeders aan te bied.

SAOU Gauteng fokus daarop om soveel moontlik opleidingsgeleenthede vir alle posvlakke te bied wat tersaaklik en nuttig is vir daardie nisgroep en hul bepaalde opleidingsbehoefte. Dit sluit in opleiding vir nuwe hoofde en adjunkhoofde, opleidingsgeleenthede vir departementshoofde, en dies meer. Dit is nie net waardevol vir elke kursusganger nie, maar rus hulle ook toe met die nodige vaardighede, kennis en hulpbronne om hul taak op skoolvlak effektief en doeltreffend uit te voer tot die algehele verbetering van werksomstandighede en leerderopvoeding.

Kantoorfunksionering

Personeel struktuur

- SAOU Gauteng het 10 personeellede wat voltyds deur die SAOU besoldig word, naamlik:
- Liesl Rehbock – Provinsiale Sekretaris (PS)
 - Wilma Henn – Assistent Provinsiale Sekretaris (APS) (Tot 31 Januarie 2026)
 - Gwendy Behr – Assistent Provinsiale Sekretaris (APS)
 - Dean Stander – Professionele Beampte (PB)
 - Lee-Ann Lowe – Professionele Beampte (PB)
 - Liza Basson – Professionele Beampte (PB)
 - Larisa Knott – Voltydse Vakbondverteenvoerder (VTV)
 - Leana Cronjé – Voltydse Vakbondverteenvoerder (VTV)
 - Mariëtte van Biljon – Provinsiale Administratiewe Beampte
 - Rena van Wyk – Provinsiale Administratiewe Beampte

Algemene funksionering

Liesl Rehbock is vanaf 1 Januarie 2024 aangestel as PS van Gauteng.

Wilma Henn is vanaf 1 Julie 2022 aangestel as APS. Gwendy Behr is vanaf 1 Julie 2024 aangestel as APS.

Daar is twee VTV's aan SAOU Gauteng toegewys. Leana Cronjé is aangestel vanaf 1 Augustus 2022. Larisa Knott is vanaf 1 Januarie 2025 as VTV gesekondeer aan SAOU.

Lee-Ann Lowe is op 1 November 2024 aangestel as PB en Dean Stander is op 1 Julie 2025 aangestel as PB. Danksy die groei van die ledetal in Gauteng is 'n derde PB tot die diensstaat van Gauteng gevoeg en Liza Basson is op 1 September 2025 in die pos aangestel.

Al die bogenoemde personeel is betrokke by bemagtigingsgeleenthede in die provinsie, skoolbesoeke, ledenavrae en ledewerwing, bywoning van SAOU-vergaderings, skakeling met die GDO, die provinsiale voorsitter en bestuurslede.

Dissiplinêre aangeleenthede asook mediasie en arbitrasies word deur alle personeellede met die uitsondering van Mariëtte van Biljon en Rena van Wyk hanteer. Ernstige wangedrag word hoofsaaklik deur Liesl Rehbock, Wilma Henn, Gwendy Behr, Lee-Ann Lowe en Regsdienste hanteer.

	AMP	DISTRIK
Liesl Rehbock	Provinsiale Sekretaris	
Wilma Henn	Assistent Provinsiale Sekretaris	
Gwendy Behr	Assistent Provinsiale Sekretaris	
Dean Stander	Professionele Beampte	D2: Gauteng-Wes, D7: Sedibeng Oos, D8: Sedibeng-Wes
Lee-Ann Lowe	Professionele Beampte	D17: Ekurhuleni-Noord, D18: Ekurhuleni-Suid
Liza Basson	Professionele Beampte	D9: JHB-Oos D10: JHB-Noord, D11: JHB-Suid, D12: JHB-Wes, D14: JHB-Sentraal
Leana Cronjé	Voltydse Vakbondverteenvoordiger	D4: Tshwane-Suid
Larisa Knott	Voltydse Vakbondverteenvoordiger	D1: Gauteng-Noord, D3: Tshwane-Noord, D15: Tshwane-Wes D16: Gauteng-Oos

Die PS en die twee APS'e hanteer ook navrae van lede soos versoek word vanuit die kringe. Gedurende 2025 was daar 'n skerp styging van griewe, dissiplinêre sake by skole, arbitrasies en dissiplinêre stappe deur die GDO. Dit word toegeskryf aan onder andere die gebrek aan ondersteuning deur die departement, posvoorsiening en oorvol klasse asook sosio-ekonomiese omstandighede wat in baie distrikte verswak en tot swak leerderdissipline lei.

SAOU Gauteng werk nou saam met die volgende Nasionale Afdelings:

Bemarking en Kommunikasie

Hierdie afdeling is ondersteunend met bemarkingsmateriaal en met die toepassing van die stylgids om te verseker dat die SAOU se beeld konsekwent bemark word. Sosiale media word ook deur hierdie afdeling hanteer.

Regsdienste

Die SAOU-span het almal regsopleiding ontvang, maar van tyd tot tyd is daar regsake wat baie tegnies is en die sake dan na Regsdienste verwys word vir hantering. Die Gauteng-span word ook gereeld bygestaan deur die Regsafdeling om opleidings aan te bied en te help met regsadvies waar nodig.

Professionele Dienste

SAOU Gauteng werk baie nou saam met Professionele Dienste om opleidings aan te bied en ook om hierdie opleidings te bemark. Daar is ook besluit om saam met Professionele Dienste en ander provinsies Beginneropleiding (Vat Vlam) aan te bied. Sodoende kan die fondse en mannekrag beter aangewend word en ook meer lede bereik. Navrae wat vanuit die provinsie ontvang word met betrekking tot Professionele Dienste word na hierdie afdeling verwys indien nodig. SAOU Gauteng ontvang ook belangrike inligting vanaf Professionele Dienste wanneer hulle vergaderings bywoon by die GDO.

Media en Kollektiewe onderhandelinge

Samewerking met hierdie afdeling verseker blootstelling in die media en terugvoer na lede oor kollektiewe onderhandelinge. Daar word gereeld terugvoer gegee rakende kollektiewe onderhandelinge na die Provinsiale Dagbestuur en die PUR, wat op hulle beurt die inligting na lede oordra.

Dienssentrum

Die Dienssentrum is behulpzaam met hantering van navrae en ook opvolg van lidmaatskap. Navrae wat meer opvolgwerk benodig, word na Gauteng-personeel verwys.

Die afdelingshoofde van bogenoemde afdelings word uitgenooi om tydens die PUR- en PDB-vergaderings in persoon voorleggings te doen; alternatiewelik word verslae vanaf die nasionale afdelings tydens hierdie vergaderings voorgelê.



Agter v.l.n.r.: Rena van Wyk; Liza Basson; Dean Stander; Lee-Ann Lowe; Larisa Knott; Mariëtte van Biljon

Voor v.l.n.r.: Leana Cronjé; Liesl Rehbock; Gwendy Behr

PROVINSIALE TAAKSPANNE

PELRC Chamber	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
QLTC	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Curriculum & Assessment	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Monitoring and Evaluation Technical Task Team	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Dispute Prevention	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Vetting of employees	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
ICT	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Labour Management Partnership	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Educator Resourcing	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
PILIR	Leana Cronjé
Provincial Skills Development Committee	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
GDE Policies	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Grade 12 Marking	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
QMS/PMDS	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
LSEN	Larisa Knott
Realignment	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Safety in Schools	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr
Employee Wellness	Liesl Rehbock; Wilma Henn; Gwendy Behr

Strategiese verhoudings



Provinsiale Departement van Onderwys / RAVO

Daar is reeds genoem dat GDO vanuit die hoofkantoor met 15 distrikskantore funksioneer. Sleutelpersoneel is in strategiese plekke in die kantore geïdentifiseer. Besoeke word so dikwels as moontlik aan die onderskeie distrikte afgelê. Goeie samewerking met die GDO is van kardinale belang, veral met die hantering van ledenavrae.

Binne Taakspanne en die RAVO-kamer is daar ook baie strategiese verhoudings met amptenare van die departement. Amptenare word ook dikwels genooi om as sprekers by SAOU-opleidingsgeleenthede op te tree.

Behalwe die hoofkantoor in Johannesburg, het die GDO ook 15 distrikskantore. Die personeel se take is volgens die distrikskantore verdeel vir skoolbesoeke en opvolging van ledenavrae.

SAOU Gauteng se werksaamhede is uiters frustrerend, aangesien die Gautengse provinsiale departemente van 'n gesentreerde dienssentrum gebruik maak vir die administrasie en die insleutel van transaksies op die Persal-stelsel. Die Gauteng Departement van Finansies (GDF) is verantwoordelik vir alle betalings op Persal (eGov). Alle pensioenbetalings word ook via die GDF na die Government Employees Pension Fund (GEPF) / Government Pensions Administration Agency (GPAA) gestuur.

SAOU Gauteng is sedert 1 Julie 2025 die korresponderende party vir die Combined Trade Union-Autonomous Teachers' Unions (CTU-ATU).



Skakeling met media

Die skakeling met plaaslike koerante in die onderskeie kringe kan nog verder uitgebou word. Goeie skakeling bestaan wel met KykNet, GROOTfm en Pretoria FM. Samewerking met Maryna Besseling by die media-afdeling was hier van groot hulp om verhoudings te bou met plaaslike koerante.

Belangrike interaksies

- **Vergaderings:** SAOU Gauteng gebruik vergaderings met distriksamptenare om probleme wat opvoeders op grondvlak beleef, aan te spreek en op te los. Terugvoering vanaf GDO word deurgegee aan lede by skole.
- **Onderhandelinge:** Uitdagings wat deur opvoeders en hoofde ervaar word, word by Taakspanne bespreek en besluite word dan by die RAVO-kamer bekragtig om dit afdwingbaar te maak.

Gesamentlike inisiatiewe

GEPF: Besoeke van amptenare van GEPF en GPAA is vanaf 2024 'n gereelde instelling en lede van die Dienssentrum en ander provinsies kry hier die geleentheid om knellende kwessies en uitdagings direk met hierdie amptenare te bespreek. Dit lei dikwels tot die suksesvolle oplossing van pensioennavrae, asook opleiding aan die personeel en SAOU-lede by wyse van webinarre.

CTU-ATU: SAOU Gauteng is vanaf 1 Julie verkies as korresponderende party van die CTU-ATU. Dit plaas 'n groot administratiewe lading op veral die administratiewe personeel, maar gee vir die SAOU die binnebaan na onderhoudsprosesse en griewevergaderings.

Suksesse en uitdagings

Voorbeelde van positiewe samewerking:

- SAOU Gauteng se goeie samewerkingsverhouding met die onderskeie distriksamptenare, GEPF/GPAA, South African Council for Educators (SACE) en Aros, het 'n beduidende positiewe impak op die algehele prestasie van die provinsie en ook hul vermoë om ledenavrae te hanteer en/of nuwe toetredes tot die onderwys te werf.
- Die nuwe samewerking met werksplekvertegenwoordigers en die fokus op die vergemakliking van hul rol en pligte, bied vir SAOU Gauteng die geleentheid om vinniger by skole uit te kom en ook skole by te staan met probleme. Oop kommunikasie vanaf WPV's na die SAOU rakende uitdagings in die werksplek help ons ook om arbeidskwessies aan te spreek en/of te hanteer voordat dit in 'n griewe- of dispuutproses eindig.
- Die samewerking tussen SAOU Gauteng-kantoor en SAOU Gauteng se verkose lede, het 'n positiewe impak op die bepaling en voldoening aan lede se behoeftes, brandpunte en ook die sigbaarheid van die SAOU by geleenthede. Hierdie samewerking bevorder die beeld en werksaamhede van SAOU Gauteng.
- Interne samewerking van kantoorpersoneel verseker ook dat enige leemtes gevul word waar ervaring en kennis ontbreek. Kantoorpersoneel is baie ondersteunend teenoor mekaar en hierdeur vind daar ook kollektiewe bemagtiging plaas.

Uitdagings wat verdere aandag benodig:

- Ondanks goeie samewerkingsverhoudinge met distriksamptenare, is daar steeds sommige distrikte wat nie funksionierend is nie en/of nie oor die nodige kundigheid beskik om ledenavrae tydig en doeltreffend te hanteer nie. Dit veroorsaak frustrasie by lede as gevolg van die lang tydperk wat sake neem om afgehandel te word.
- Skoolveiligheid bly 'n toenemende kommerpunt. Toerusting en leermateriaal word gereeld uit skole gesteel, bende-optrede by skole beïnvloed leerder- en opvoederseiligheid en infrastruktuur wat nie in stand gehou word nie lei tot talle beserings aan diens.
- Finansiële inperkings van die staatskas spoel oor na die begroting van die GDO. Gevolglik word diensvoordele soos erkenning van diensjare, hervestigingsvoordele, kwalifikasiebonusse, ens. nie uitbetaal nie. Alhoewel SAOU Gauteng deurgaans opvolg en druk op die departement plaas, word gelde steeds nie aan lede uitbetaal nie weens die tekort aan fondse. Die SAOU moet dan dispute verklaar om die lede se regte te beskerm wat nóg tyd neem om afgehandel te word.

- Die inkorporering van inklusiewe onderwys waar leerders met ligte intellektuele gestremdhede en matige intellektuele gestremdhede in hoofstroomskole geakkommodeer word, bied talle uitdagings vir opvoeders wat nie opleiding ontvang het om hierdie leerders binne 'n hoofstroomskool te akkommodeer nie. Die departement rus die onus op die opvoeder om hulself te bemagtig, maar lede kry dikwels min tot geen ondersteuning vanaf die GDO om hierdie uitdagings effektief te bestuur nie.
- Weens die lang tydperk wat dit ook duur vir die GDO om diensvoorwaardenavrae op te los, beperk dit die lid se reg om dispute te verklaar binne die bepaalde tydsraamwerk soos gestel in wetgewing. Die gevolg is dat die SAOU-kantoor moet aansoek doen vir kondonasie wat, afhangend van hoe laat die dispuut is, nie altyd suksesvol is nie.
- Skoolbeheerliggame: In sekere skole is die beheerliggaam onaktief en/of oorbetrokke by die bestuur en funksionering van die skool, wat nie binne die skoolbeheerliggaamregulasies vervat word nie. Dit plaas druk op die interne verhoudinge tussen opvoeders by die skool, die hantering van beheerliggaamaangeleenthede en ook die finalisering van beleide en begrotings vir die skool. Alhoewel die GDO werkwinkels oor die en onderhoudsprosedures vir skoolbeheerliggame bied, is daar steeds toenemende griewe wat teen die proses gemaak word en so ook die aanstellingsprosesse vertraag.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

- Hoogste ledetal ooit.
- 'n Rekordgetal skoolbesoeke met 421 wat gedurende 2025 besoek is. Doelwit vir 2026 is 470 wat dan sal beteken dat daar net enkele skole is wat nie in die laaste twee jaar besoek is nie.
- Sigbaarheid en dienslewering van die hoogste gehalte.

Uitdagings en lesse geleer

- Bywoning van sifting- en onderhoudsprosedures as waarnemers.
- Alhoewel die SAOU Gauteng-kantoor meer personeellede het, is dit steeds soms uitdagend om oral betrokke en teenwoordig te wees.
- Lede se verwagtinge versus die mandaat van die SAOU. Alhoewel die SAOU duidelik die mandaat aan ons lede kommunikeer, is daar steeds 'n bepaalde verwagting van ons lede om bystand en/of hulp te verleen in gebiede wat buite die mandaat van 'n vakbond val. Gevolglik veroorsaak dit ontevredenheid onder lede.

Sluiteliese vir die toekoms

- Dit is belangrik dat lede se mandate altyd verkry word en dat lede ingelig word oor die rol van die vakbond en die voorgestelde hanteringswyses van elke situasie.
- Ledenavrae moet deeglik en met spoed hanteer word.
- Kommunikasie tussen afdelings en na verkose strukture is belangrik.
- 'n Papierspoor en rekords van lede-interaksies op die SAOU-koppelvlak (databasis) moet bygehou word om na terug te verwys.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

- Spankode en provinsie se strategiese doelwitte is met die PUR gedeel en hulle is opgewonde om saam te werk om uitvoering aan ons strategiese doelwitte te gee.
- Strategiese rigting of fokusarea.
- Doelwitte vir die volgende drie jaar: Skoolbesoeke en bou van kapasiteit van die Gauteng-span met inagneming van suksessiebeplanning.
- Nog groter samewerking met ander provinsies en nasionale afdelings, byvoorbeeld Mannedag en Vat Vlam Spitsberaad.
- Identifisering van en samewerking met nuwe alliansies tot voordeel van die lid en uitvoering van die SAOU se strategiese doelwitte.

SAOU Gauteng is opgewonde om die Strategiese doelwitte uit te rol na afhandeling van die navorsingsprojek wat geloods word aan die begin van 2026.

Afsluitingsboodskap van die PS

SAOU Gauteng is besonder dankbaar vir die goeie verhouding wat daar tans binne die CTU-ATU met ander vakbonde is. Ook die verhouding met die South African Democratic Teachers Union (SADTU), oftewel SADOU, binne die RAVO is baie goed. Daar word ook gereeld met die Federation for School Governing Body Associations (FEDSAS) en die Governing Body Foundation (GBF) geskakel.

SAOU Gauteng bedank graag die volgende persone en instansies:

- Provinsiale sekretarisse en ander personeel van die SAOU wat elke dag in die beste belang van lede optree;
- Elke lid vir sy/haar ondersteuning en lojaliteit;
- Die PUR van Gauteng;
- Uitvoerende Beamptes, Paul Sauer en Ilse Brett en Afdelingshoofde van die Nasionale Afdelings;
- Personeel van die Uitvoerende Sentrum;
- Bedryfspersoneel van die SAOU;
- Verkose leiers op Nasionale vlak;
- Kollegas van ander vakbonde;
- Die GDO van wie ons afhanklik is vir hantering van ledesake; en
- Ons Hemelse Vader wat altyd vir ons 'n veilige vesting is.

KWAZULU-NATAL



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



KwaZulu-Natal in 'n oogopslag

7.7% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

3 Kringe verder onderverdeel in verskeie streke



454km

Die verste punt vanaf die SAOU se provinsiale kantoor in Amanzimtoti is die Kosi Baai area.

45 jaar gemiddelde ouderdom van lede

73,3% van alle lede is **Posvlak 1**

Ledeprofiel

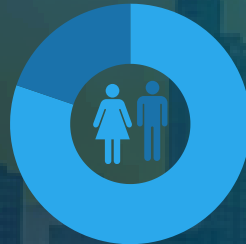


1 340

Persal: 934

SBL: 355

Onafhanklike skole: 51



Dames: 81.41%

Mans: 18.58%



410

Laerskole: 99

Hoërskole: 49

Privaat skole: 37

Gekombineerde skole: 16

LSOB-skole: 9

94 361 km²



3 142

lede bereik deur 19 opleidingsgeleenthede sedert Julie 2023 tot Junie 2026



78%
Afrikaans

22%
Engels

Demografiese Inligting

KwaZulu-Natal is die tweede digstbevolkte provinsie in Suid-Afrika, met 'n bevolking van ongeveer 12,4 miljoen volgens die 2022-sensus. Die oppervlakte van die provinsie beslaan 94 361 km². Die provinsie deel internasionale grense met Eswatini, Mosambiek en Lesotho. Volgens die 2022-sensus was die etniese samestelling as volg: Zoeloe-sprekendes 84,8%, Indiërs 9,3%, Blankes 4,1%, Kleurlinge 1,5% en ander 0,2%. Die mees gesproke taal is isiZulu (80,0%), gevolg deur Engels (13,4%) en Afrikaans (1,5%).

Die meeste skole in KwaZulu-Natal is gekonsentreer in digbevolkte distrikte soos die Umlazi-distrik (wat Durban en omgewing insluit) en die Pinetown-distrik. Hierdie gebiede het 'n hoë digtheid van leerders en opvoedkundige instellings, gevolg deur ander distrikte soos King Cetshwayo en Umgungundlovu.

Belangrike areas met hoë skoolkonsentrasies:

- Umlazi-distrik: sluit dele van Durban en omliggende gebiede in.
- Pinetown-distrik: dek Pinetown, Hillcrest en omliggende areas.
- King Cetshwayo-distrik: dek Richardsbaai/Empangeni area.
- Umgungundlovu-distrik: dek Pietermaritzburg en omgewing.

Kring- en streeksindeling

SAOU KZN is verdeel in drie kringe waaronder daar verskeie Area Bestuurders aangedui is.

KwaZulu-Natal bestaan uit een metropolitaanse munisipaliteit (eThekweni) en 10 distrikte, wat wissel in grootte en sowat 3 269 km² tot 14 799 km² beslaan. Die meeste van die distrikte is plattelandse gebiede en skole is baie ver uit mekaar geleë, wat skoolbesoeke en opleidingssessies uitdagend maak. Die grootste distrik is Zululand en die kleinste is iLembe. eThekweni-metro is die digstbevolkte area, terwyl uMkhanyakude en Zululand van die grootste geografiese gebiede is.

Grootte van distrikte in KZN

Kring 1

eThekweni Metro (Stedelik) 2 556km²

Hierdie is die enigste stedelike area, maar skole is ook ver uitmekaar versprei. Die area sluit in Amanzimtoti, Durban tot by Zinkwazi en Pinetown tot by Hillcrest.

uMkhanyakude Distrik (Platteland) 13 855km²

King Cetshwayo Distrik (Meestal platteland) 8 213km²

iLembe Distrik (Platteland) 3 269km²

Die groepering van hierdie drie distrikte saam skep 'n uitgestrekte geografiese gebied. Groot afstande tussen skole bemoeilik opleiding, skoolbesoeke en dienslewering aansienlik. Hierdie area strek van Mandini tot by Jozini wat 'n afstand van 255 km is.

Kring 2

Zululand Distrik (Platteland) 14 799km²

Hierdie distrik beslaan 'n uitgestrekte gebied vanaf Vryheid en Ulundi, Paulpietersburg tot by Pongola.

uMzinyathi Distrik (Platteland) 8 562km²

Hierdie area is 'n plattelandse area wat meestal Dundee en Glencoe insluit.

Amajuba Distrik (Platteland) 7 102km²

Die distrik is geografies wydverspreid. Die area sluit in Dannhauser, Newcastle tot by Utrecht.

Kring 3

Uthukela Distrik (Platteland) 11 134km²

Die oorwegend plattelandse aard van die distrik veroorsaak dat skole oor groot afstande versprei is. Hierdie area sluit in Ladysmith, Bergville en Winterton.

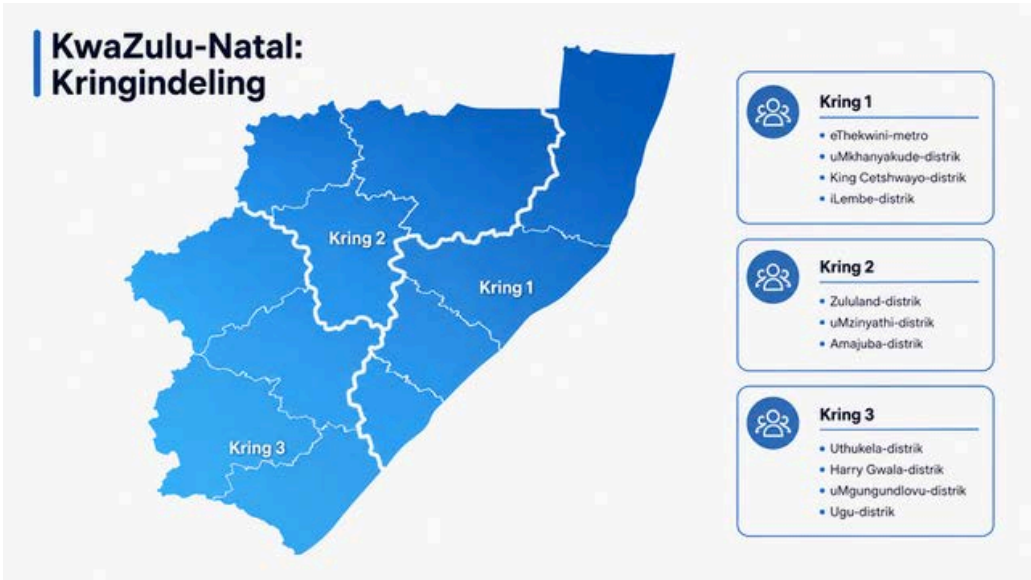
Harry Gwala Distrik (Platteland) 10 386km²

uMgungundlovu Distrik (Meestal Platteland) 7 102km²

Binne SAOU KwaZulu-Natal staan hierdie gebied algemeen bekend as die Middellandse area. Skole is oor groot afstande versprei en die gebied strek vanaf Pietermaritzburg en Eston tot by Richmond, Greytown en Mooirivier.

Ugu Distrik (Platteland) 4 791km²

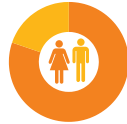
Afstande in hierdie area is ook ver. Die area sluit in Scottburgh, Port Shepstone tot by Port Edward. Verder word Oos-Griekwaland ook hier ingesluit.



Ledestand



Persal: 934
SBL: 355
Onafhanklike skole: 51



Dames: 81.41%
Mans: 18.58%



Posvlak 1
verteenvoerdig
82.24%
van totale ledetal



Ledetal in
STUDENTE
groeibaie sterk



45j
gemiddelde
ouderdom



410

Laerskole: 99
Hoërskole: 49

Onafhanklike skole: 37
Gekombineerde skole: 16

LSOB-skole: 9

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028

KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
	Linda Scholtz	Voorsitter (Skoolhoof)	Danville Park Girls' High	Durban
	Llewellyn Gray	Ondervoorsitter (Skoolhoof)	Huttenpark Primêre Skool	Newcastle
	Innes Kritzing	Provinsiale Sekretaris	SAOU (KZN)	Durban
1	Charmaine Verrall	Adjunkhoof	Amanzimtoti High School	Durban
2	Pieter Aucamp	Skoolhoof	Lucas Meyer Skool	Vryheid
3	Jakkie Herbst	Skoolhoof	Suid-Natal Hoërskool	Port Shepstone

Funksionering en fokus

Die doel van die SAOU dagbestuur is om strategiese leiding te gee, vakbondrelevansie te verseker en in lede se toekomstige behoeftes in 'n snel veranderende onderwyssektor te voorsien. Dit behels die implementering van beleid en aksies om die unie as 'n aktiewe rolspeler te posisioneer.

Belangrike aspekte van die dagbestuur se funksie in die SAOU

- **Strategiese Posisionering:** Die dagbestuur keur navorsingsprojekte (soos met Blue Horizon in 2026) goed om die vakbond relevant te hou.
- **Ledebehoefte:** Die dagbestuur fokus op kwalitatiewe en kwantitatiewe analyses om te verseker dat die vakbond voldoen aan die behoeftes van sy lede.
- **Bestuur van Verhoudings:** Hulle bestuur die verhoudings tussen werknemers en werkgewers in die onderwys.
- **Ondersteuning en Ontwikkeling:** Hulle verseker in-diens en verdere opleiding aan opvoeders.
- **Alliansies:** Die vorming van alliansies met nasionale en internasionale organisasies wat dieselfde waardes deel.

Die dagbestuur speel dus 'n kritiese rol in die rigtinggewing en effektiewe funksionering van die SAOU as 'n professionele vakbond.



Agter v.l.n.r.: Jakkie Herbst, Charmaine Verrall, Pieter Aucamp
Voor v.l.n.r.: Innes Kritzing, Linda Scholtz, Llewellyn Gray

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026			
KRING	NAAM	SKOOL	DORP / STAD
Voorsitter	Linda Scholtz	Danville Park Girls' High School	Durban
Onder-voorsitter	Llewellyn Gray	Huttenpark Primêre Skool	Newcastle
1	C Verrall	Amanzimtoti High School	Amanzimtoti
1	MM Graaff	Arboretum Primary	Richardsbaai
1	MJK Prinsloo	Kuswag Skool	Amanzimtoti
2	R Swanepoel	Dundee Juniorskool	Dundee
2	PJ Aucamp	Lucas Meyer Skool	Vryheid
2	PJ Venter	Lucas Meyer Skool	Vryheid
3	GL Coetzee	Howick Preparatory School	Howick
3	E van Schalkwyk	Egerton Primêr	Ladysmith
3	JJ Herbst	Suid-Natal Hoërskool	Port Shepstone

Strategiese rol

Die PUR funksioneer as die provinsiale leierskapspan wat verantwoordelik is vir die implementering van die vakbond se beleide, die behartiging van lede se belange op provinsiale vlak en die bestuur van tak-aktiwiteite binne die provinsie, in ooreenstemming met die SAOU-grondwet.

Waarde van die PUR in die provinsiale bestuur

- **Strategiese leierskap:** Bepaal die strategiese rigting van die SAOU binne die spesifieke provinsie.
- **Implementering:** Gee uitvoering aan besluite van die Nasionale Uitvoerende Raad (NUR) op provinsiale vlak.
- **Ondersteuning:** Bied strukturele ondersteuning aan WPV's in hul areas.
- **Verteenwoordiging:** Verteenwoordig opvoeders se belange by provinsiale onderwysdepartemente en ander belanghebbendes.

Die PUR verseker dat die unie se doelwitte op voetsoolvlak bereik word en dat lede se belange doeltreffend verteenwoordig word.



Agter v.l.n.r.: Jakkie Herbst, Renier Swanepoel, Pieter Aucamp, Charmaine Verrall, Esme van Schalkwyk, Pieter Venter, Gerrit Coetzee en Martin Prinsloo
Voor v.l.n.r.: Innes Kritzinger, Linda Scholtz en Llewellyn Gray
Inlas: Marina Graaff

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Nuwe lede ontvang 'n elektroniese verwelkomingsbrief met die kontakbesonderhede van die kantoor sowel as die PUR-lid van hul area. Die primêre kommunikasiekanaal met lede is WhatsApp-groepe wat deur areabestuurders gekoördineer word. Die belangrikste kommunikasiemedium met lede is WhatsApp-groepe wat deur die areabestuurders bestuur word. Die KwaZulu-Natal-kantoor, asook die nasionale kantoor, bly in noue kontak met die lede deur nuusbriewe en WhatsApp-boodskappe. Hierdie boodskappe word aan die WhatsApp-groepe vir die lede versend.

Die gebruik van WhatsApp as kommunikasieplatform is besonder effektief in die provinsie. Indien inligting vinnig onder lede se aandag gebring moet word, word van die WhatsApp-groepe gebruik gemaak. Al die skoolhoofde en werkplekverteenwoordigers wat lede van die SAOU is, ontvang dan die boodskappe. Werkplekverteenwoordigers (WPV's) versprei die inligting verder onder lede by onderskeie skole. Die PUR-lede, wat as areabestuurders geïdentifiseer is, het ook WhatsApp-groepe gestig om belangrike inligting oor te dra.

Lede word per e-pos versoek om hul persoonlike besonderhede sowel as dié van die skoolverteenwoordiger op te dateer. Aan die begin van elke kwartaal ontvang elke skool 'n lys met lede en hul kontakbesonderhede om na te gaan. Diegene wat nie hul lyste terugstuur nie, word opgevolg met 'n e-pos en waar nodig, 'n telefoonoproep.

Gereelde skoolbesoeke word onderneem om navrae te hanteer, lede by te staan en personeelbemagtiging te fasiliteer.

Verbeterings en innovasie

- Beter benutting van die SAOU-Toep.
- Boodskappe deur kort video opnames / boodskappe

Hantering van ledenavrae

Ledenavrae word hoofsaaklik per e-pos en WhatsApp ontvang, met 'n kleiner aantal navrae wat telefonies hanteer word. Navrae word ook gereeld vanaf die Dienssentrum na die provinsiale kantoor verwys. Die gebruik van WhatsApp as kommunikasiekanal het die afgelope paar jaar merkbaar toegeneem.

Kommunikasie met distrikskantore geskied hoofsaaklik per e-pos, telefonies en deur persoonlike besoeke. In sekere gevalle lewer direkte WhatsApp-kommunikasie met amptenare beter resultate. Telefoonoproepe word dikwels gebruik om e-poskommunikasie op te volg, hoewel kontak met distrikte uitdagend bly weens onbeantwoorde oproepe en beperkte beskikbaarheid van amptenare.

Navrae word deur die Voltydse Vakbondverteenwoordiger (VVV) of die Provinsiale Sekretaris (PS) hanteer na gelang van die aard van die navraag. Die meerderheid van die navrae hou verband met pensioen, diensvoorwaardes, diensvoordele, salarisnavrae, boeliegedrag en viktimisering.

Daar was die afgelope paar jaar 'n toename in pensioenverwante navrae. Die bekendstelling van die Vervroegde Aftrede Program (VAP), het die pensioennavrae verder aansienlik laat toeneem.

Indien daar konflik tussen die bestuur en die beheerliggaam ontstaan, word die skoolbeheerliggaamorganisasies Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS) en Governing Body Foundation (GBF) genader. SAOU KwaZulu-Natal het 'n baie goeie werksverhouding met FEDSAS en die GBF.

Die provinsiale kantoor verteenwoordig lede in dissiplinêre aangeleenthede wat deur die KwaZulu-Natal Departement van Onderwys (KZN DvO), die Suid-Afrikaanse Raad vir Onderwysers (SARO) en skoolbeheerliggame ingestel word. Navrae rakende diensvoorwaardes en diensvoordele word, waar moontlik, op die dag van ontvangs hanteer. Sake wat na die distrik verwys word, word deur die VVV, PS of relevante PUR-lid opgevolg. Indien nodig, word distrikskantore persoonlik besoek om aangeleenthede te bespoedig.

SAOU KwaZulu-Natal poog om streng binne die tydsraamwerke van die Personeel Administratiewe Maatreëls (PAM) en die Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) op te tree. Griewe word daarom betyds ingedien en, indien nodig, deur dispute opgevolg.

Lede word voortdurend aangemoedig om bewys van dokumentvoorleggings te behou, aangesien dokumente gereeld by distrikte misplaas word. Hierdie situasie veroorsaak dikwels onnodige vertraging in die afhandeling van sake.

'n Verdere uitdaging in die provinsie is die gereelde sluiting van departementele kantore, wat opvolgwerk en administratiewe prosesse bemoeilik.

Die PS en VVV oorweeg ingewikkelde sake deeglik ten einde die geskikste optrede te bepaal. Waar nodig, word die SAOU se Regsdienste geraadpleeg om verdere ondersteuning aan lede te bied. Deurlopende fokus word geplaas op professionele en effektiewe dienslewering aan lede.

Aard van navrae



Pensioenkwessies



Griewe en dispute



Salarisaangeleenthede



Dissiplinêre verhore



Werkslading en uitbranding



Diensvoordele

Respons en prosesse

Die tydige en professionele hantering van ledenavrae geniet hoë prioriteit binne die provinsiale kantoor. Hulle streef daarna om nie net vinnige terugvoer te gee nie, maar ook om erkenning van ontvangs te stuur indien 'n volledige antwoord langer neem. Hierdie benadering verseker dat lede voortdurend op hoogte gehou word van die vordering van hul sake.

Gehalteterugvoer bly 'n kernaspek van effektiewe ledediens. Verskeie strukture en ondersteuningsnetwerke, waaronder die KZN DvO, die SAOU se Regsafdeling en ander relevante organisasies, word benut om akkurate en volledige ondersteuning aan lede te verseker.

Hierdie samewerking dra by tot die verspreiding van gesaghebbende inligting en versterk die ondersteuning wat aan lede gebied word in onderwys- en regsverwante aangeleenthede. Die benadering bevorder vertroue, versterk verhoudings met lede en ondersteun die handhawing van 'n hoë standaard van ledediens in die provinsie.

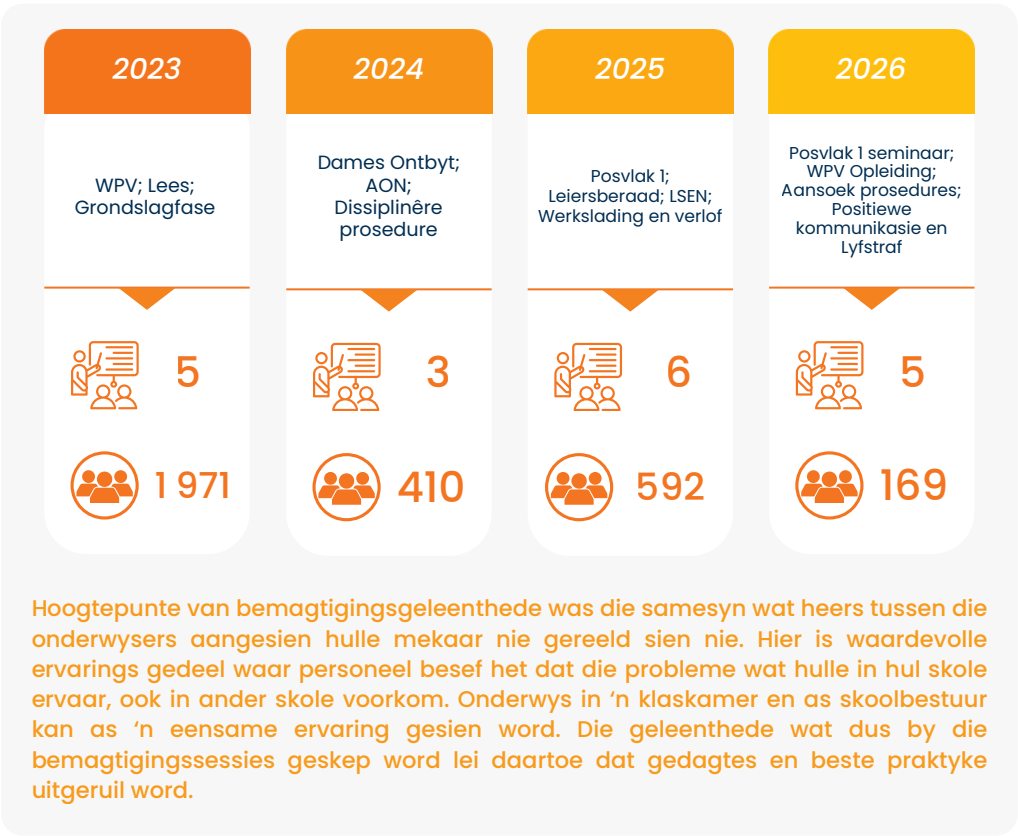
Algemene uitdagings en oplossings

Effektiewe kommunikasie met lede bly 'n voortdurende uitdaging in die provinsie. E-poskommunikasie wat voorheen deur die MailBlaze-platform versprei is, is in baie gevalle onafgelewer terugontvang, wat die verspreiding van inligting bemoeilik het. In reaksie hierop is 'n WhatsApp-kommunikasiestelsel geïmplementeer waardeur inligting via PUR-lede of WPV's aan lede versprei word.

Hoewel die stelsel verbeterde kommunikasie moontlik gemaak het, word daar steeds terugvoer ontvang van lede wat nie alle inligting ontvang nie. 'n Verdere inisiatief behels die stigting van 'n gesamentlike WhatsApp-groep vir alle lede in die provinsie.

Die beskikbaarheid van lede gedurende skoolure bly ook 'n uitdaging, aangesien baie lede nie oproepe tydens onderrigtyd kan beantwoord nie. Gevolglik word daar toenemend van WhatsApp gebruik gemaak om kommunikasie en opvolgwerk te ondersteun.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling



Impak

Ná elke opleiding word die impak daarvan bepaal deur 'n evalueringsvraelys aan die deelnemers te stuur. Hierdie statistieke word dan gebruik om te verseker dat leemtes aangespreek word en areas van verbetering uitgelig word.

Aan die einde van elke jaar word daar ook behoeftebepalings deur die SAOU KwaZulu-Natal-kantoor en die PUR gedoen. Die kantoor baseer hierdie bepalings op baie van die navrae wat deur die jaar ontvang is. Die PUR word ook die geleentheid gegun om dan na hulle areas terug te keer om punte vir opleiding in te samel. Dit word by die jaarlikse strategiese beplanningssessie gekonsolideer en die nuwe jaar se opleidings word sodoende beplan.

Kantoorfunksionering

Personeel struktuur

Die provinsiale kantoor het gedurende die afgelope drie jaar verskeie personeelveranderinge ondergaan. Errol Hiepner en Mercia Kilian het ná jare van toegewyde diens aan die vakbond afgetree. Ella Pretorius is in 2024 as administratiewe beampte aangestel, terwyl Tiaan Beukes in 2025 as VVV aangestel is. Die personeelverandering is suksesvol bestuur en die kantoor funksioneer steeds doeltreffend.

- Die kantoorpersoneel is soos volg:
- Mnr. Innes Kritzinger – Provinsiale Sekretaris (PS)
 - Mnr. Tiaan Beukes – Voltydse Vakbondverteenvoortwoordiger (VVV)
 - Mev. Ella Pretorius en Mev. Christa Human – Administratiewe beamptes
 - Martha Gcaba – Kantoorassistent
 - Oscar Cebekhulu – Tuin tegnikus

Algemene funksionering

Die SAOU KwaZulu-Natal-kantoor is in Amanzimtoti geleë. Die PS en VVV reis gereeld deur die provinsie om lede te ondersteun en skole te besoek. Lede in verskillende kringe word bereik deur middel van skoolbesoeke en opleidingsgeleenthede, wat 'n sigbare teenwoordigheid van die organisasie in die provinsie verseker.

Die PS en VVV is verantwoordelik vir die hantering van dissiplinêre aangeleenthede, opvolgwerk by distrikskantore, die besoek van skole en die bywoning van provinsiale vergaderings rakende aktuele onderwysake.

Die administratiewe personeel is ook goed toegerus om die dag-tot-dag-navrae vanuit die kantoor te beantwoord en emosionele bystand aan lede te bied, veral wanneer die PS en VVV uit die kantoor is met provinsiale aangeleenthede.

Goeie verhoudinge met die ander provinsiale SAOU-kantore word gehandhaaf om 'n goeie interprovinsiale samewerking te kweek. Samewerking met die nasionale afdelings by die Uitvoerende Sentrum in Pretoria is ook baie goed en saam kan die SAOU se naam hooggehou word in die provinsie.



Agter v.l.n.r.: Tiaan Beukes, Martha Gcaba en Oscar Cebekhulu
Voor v.l.n.r.: Christa Human, Innes Kritzing en Ella Pretorius

Strategiese verhoudings



Provinsiale Departement van Onderwys

SAOU KwaZulu-Natal handhaaf 'n gesonde en professionele werksverhouding met die KZN DvO. By verskeie geleenthede het amptenare erkenning gegee aan die wyse waarop die SAOU sake professioneel en doelgerig hanteer.

Kommunikasie met die KZN DvO geskied hoofsaaklik per WhatsApp, e-pos, telefonies en deur persoonlike besoeke aan distrikskantore. SAOU KwaZulu-Natal is konsekwent en volhard in opvolgwerk om te verseker dat lede se sake en navrae aandag geniet en afgehandel word. Dit het egter duidelik geword dat distrikskantore nie altyd eenvormig en konsekwent funksioneer nie. Verskillende distrikte stel soms uiteenlopende vereistes, veral ten opsigte van die erkenning van vorige diens, wat uitdagings vir lede kan skep.

Die KZN DvO verkies dat lede eers hul aangeleenthede direk met die betrokke distrik opneem voordat die vakbond betrek word. Indien daar geen bevredigende terugvoer volg nie, tree SAOU KwaZulu-Natal onmiddellik namens die lid in om ondersteuning te bied.

Daar word gereeld berig dat sommige amptenare onprofessioneel of onbeskof teenoor lede optree wanneer hulle self navraag doen. In sulke gevalle spreek SAOU KwaZulu-Natal die saak met die betrokke partye aan. In ernstiger aangeleenthede word formele skrywes aan die departementshoof gerig, wat dikwels positiewe resultate oplewer. 'n Goeie werksverhouding is met die huidige departementshoof gevestig.

KwaZulu-Natal het ook daarin geslaag om sleutelamptenare in elke distrik te identifiseer wat gereeld ondersteuning bied met navrae. Daar word deurlopend gepoog om strategiese vergaderings tussen distriksdirekteure, die PS, VVV en PUR-lede te reël. Daar word ook gesamentlik gepoog om vergaderings met die LUR vir Onderwys en die departementshoof te fasiliteer, wat reeds suksesvolle samewerking tot gevolg gehad het.



Verhouding met die Provinsiale RAVO

SAOU KwaZulu-Natal beskik oor 'n goed funksionerende provinsiale RAVO wat ten minste kwartaalliks vergader. 'n Positiewe werksverhouding bestaan tussen die verskillende vakbonde en die KZN DvO.

Die provinsiale struktuur beskik oor waarnemerstatus binne die provinsiale RAVO. 'n Sterk werksverhouding bestaan met die National Teacher's Union (NATU), wat by geleentheid deelname aan provinsiale RAVO-vergaderings moontlik maak. Samewerking met die South African Democratic Teachers (SADTU) versterk 'n gesamentlike front binne die provinsie. Die verhouding met sekere amptenare van die National Professional Teacher's Organisation of South Africa (NAPTOSA) bly egter uitdaging.

Verteenwoordiging op verskeie taakspanne stel die provinsiale struktuur in staat om insette te lewer oor aangeleenthede wat onderwysers raak. Die voortdurende versterking van verhoudings binne die provinsiale RAVO dra daartoe by dat sake meer doeltreffend afgehandel word.

In 2025 het die PS amptelik waarnemerstatus binne die personeelsakevergadering van die provinsiale RAVO verkry. Hierdie ontwikkeling versterk die organisasie se betrokkenheid en bevorder meer effektiewe ondersteuning aan lede.

Belangrike interaksies

SAOU KwaZulu-Natal handhaaf 'n goeie en konstruktiewe werksverhouding met die skoolbeheerliggaamorganisasies Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS) en Governing Body Foundation (GBF) in die provinsie. Hierdie samewerking is belangrik om 'n gebalanseerde en effektiewe benadering tot onderwysbestuur en professionele aangeleenthede binne skole te verseker.

Daar is gereelde kommunikasie en kontak tussen die organisasies om te verseker dat sake wat beide professionele dienste en skoolbestuur raak, op 'n gekoördineerde en samewerkende wyse hanteer word. Wanneer aangeleenthede oorvleuel tussen die belange van opvoeders en dié van skoolbeheerliggame, word dit doelbewus in oorleg met die betrokke skoolbeheerliggaamorganisasie aangespreek. Hierdie benadering bevorder wedersydse begrip en help om oplossings te vind wat in die beste belang van skole, opvoeders en leerders is.

Verder handhaaf die skoolbeheerliggaamorganisasies oop kommunikasiekanale, veral tydens onderhandelinge en wanneer belangrike onderwysaangeleenthede bespreek word. Deur mekaar voortdurend op hoogte te hou van standpunte en ontwikkelings in die onderwyssektor, kan die organisasies mekaar ondersteun en hul gesamentlike trefkrag binne verskeie taakspanne en strukture versterk.

Die samewerking strek ook tot praktiese vlakke, waar gesamentlike inisiatiewe gereeld geloods word. Dit sluit onder andere die wedersydse uitnodiging na opleidingssessies, seminare en ander relevante vergaderings in. Deur hierdie platforms te deel, word kennis, kundigheid en perspektiewe uitgeruil, wat uiteindelik bydra tot beter ondersteuning van skole en opvoeders in die provinsie.

Die samewerking tussen die provinsiale struktuur en SARO lewer betekenisvolle ondersteuning aan opvoeders in die provinsie. Hierdie verhouding maak dit moontlik om aangeleenthede rakende registrasie, professionele ontwikkeling en administratiewe prosesse doeltreffend aan te spreek.

Gesamentlike SARO-“roadshows” is reeds suksesvol in die provinsie aangebied. Hierdie inisiatiewe bied direkte ondersteuning aan opvoeders met registrasieprosesse en professionele vereistes, terwyl dit terselfdertyd as waardevolle bemarkingsgeleenthede vir die organisasie dien.

Die samewerking tussen die twee organisasies word jaarliks uitgebrei en dra by tot verbeterde ondersteuning aan opvoeders en die bevordering van professionaliteit in die onderwyssektor.

As gevolg van die noue samewerking het SAOU KwaZulu-Natal en SARO in baie opsigte bykans sinoniem met mekaar in die provinsie geraak wat ondersteuning aan opvoeders en die hantering van professionele aangeleenthede betref. Hierdie verhouding dra beduidend by tot die effektiewe diens aan SAOU-lede en tot die bevordering van professionaliteit binne die onderwys in KwaZulu-Natal.

Sukcesse en uitdagings

SAOU KwaZulu-Natal het oor tyd daarin geslaag om 'n sterk en gerespekteerde teenwoordigheid binne die provinsiale onderwysomgewing te vestig. 'n Belangrike faktor wat tot hierdie sukses bydra, is die organisasie se samewerkende en doelgerigte benadering.

Hierdie benadering het vir SAOU KwaZulu-Natal baie deure oopgemaak, veral binne die KZN DvO. In baie gevalle is daar amptenare binne die departement wat bereid is om SAOU-lede te ondersteun en met graagte hulp verleen wanneer navrae of probleme aan hulle gerig word. Hierdie professionele werksverhouding dra daartoe by dat sake dikwels vinniger aangespreek en opgelos kan word.

SAOU KwaZulu-Natal geniet ook aansien binne verskeie vergaderings en taakspanne in die provinsie. In baie gevalle spreek rolspelers hul waardering uit vir die SAOU se teenwoordigheid, aangesien die organisasie 'n gebalanseerde, doelgerigte en professionele perspektief na gesprekke bring. Hierdie reputasie versterk die invloed en geloofwaardigheid van die SAOU binne die onderwyssektor.

Hierdie benadering bring egter ook sekere uitdagings mee. Omdat die SAOU nie noodwendig 'n militante of konfronterende standpunt inneem nie, gebeur dit soms dat ander vakbonde, soos SADO, meer direkte druk op die departement plaas en in sekere gevalle vinniger resultate verkry. Daarbenewens veroorsaak die invloed en magsgposisie van ander vakbonde soms dat prosesse binne die provinsie onnodig vertraag word, wat die implementering van oplossings kan bemoeilik.

Ten spyte van hierdie uitdagings bly SAOU KwaZulu-Natal verbind tot 'n professionele en samewerkende benadering. Hierdie strategie versterk langtermynverhoudings, bou vertroue met rolspelers en dra uiteindelik by tot die effektiewe ondersteuning van SAOU-lede en die bevordering van gehalteonderwys in KwaZulu-Natal.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

Die provinsiale leiersberaad, posvlak 1-seminaar en die Damesdag is baie belangrike geleenthede waar konstruktiewe idees en beste praktyke met mekaar gedeel word. Kundige en motiveringsprekers lewer insette tydens hierdie geleenthede, wat bydra tot ledebemagtiging en professionele ontwikkeling.

Die SAOU Continuum-sterftevoordeel is baie positief ontvang in die provinsie en talle begunstigdevorms het reeds die kantoor bereik. Daar word gereeld met lede opgevolg om die nodige vorms in te handig.

Ledewerwing bly 'n wesenlike probleem, maar die kantoor probeer alles in sy vermoë om die ledetalle stabiel te hou met die hoop dat dit verder sal groei.

Bemagtigingssessies by individuele skole word ook baie goed ontvang. Lede en nie-lede word dan bemagtig, wat 'n goeie bemarkingstrategie vir die SAOU is en ook die onderlinge verhoudinge tussen die personeel verbeter. Hierdie sessies dra positief by tot die personeelverhoudinge en -welstand.

'n Uitters positiewe werksverhouding heers tussen SAOU KwaZulu-Natal en sekere departementele amptenare, ander vakbonde, veral NATU en SADO, asook die skoolbeheerliggaamorganisasies.

Uitdagings en lesse geleer

Ervaring in die provinsie het bevestig dat ledenavrae sensitief en omsigtig hanteer moet word. Skriftelike kommunikasie word soms verkeerd geïnterpreteer en daarom word telefoniese opvolggesprekke dikwels gebruik om die konteks en bedoeling van terugvoer duidelik oor te dra.

In gevalle waar lede emosioneel reageer, word opvolgkommunikasie doelbewus uitgestel totdat gesprekke meer konstruktief gevoer kan word. Hierdie benadering dra by tot meer effektiewe hantering van navrae en geskille.

Groot geografiese afstande tussen skole en die provinsiale kantoor bly egter 'n uitdaging. Dringende ingrypings vereis dikwels uitgebreide reis- en logistieke beplanning. Beperkte vervoerkapasiteit bemoeilik in sommige gevalle die spoedige ondersteuning van lede en lei soms tot addisionele uitgawes en die uitstel van prosesse.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Prioriteite

Ledewerwing bly 'n belangrike fokuspunt in KwaZulu-Natal. Nuwe personeel word nie aangestel nie en lede neem vervroegde aftrede. Jonger lede bedank uit die onderwys en verhuis om oorsee te onderrig. Dus word daar 'n daadwerklike poging aangewend om lede, veral van ander vakbonde, te motiveer om eerder by die SAOU aan te sluit. Nuwe inisiatiewe word jaarliks bedink om lede te werf.

SAOU KwaZulu-Natal het 'n goeie verhouding met die provinsiale SARO-kantoor. Die SAOU/SARO-“roadshows” sal benut word om distrikte te besoek en om onderwysers by te staan met die verkryging van SARO-sertifikate.

Doelwitte vir die volgende verslag periode:

- 'n Groei of stabilisering van die ledegetalle;
- Meer, effektiewe skoolbesoeke; en
- 'n Hoër sigbaarheid in die provinsie deur hande te vat met o.a. SARO en selfs ander organisasies

Hierdie verslag raak nie alle aspekte van SAOU KwaZulu-Natal se werksaamhede aan nie. Met dié verslag is gepoog om 'n breë oorsig van werksaamhede van SAOU KwaZulu-Natal te bied.

LIMPOPO



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades. Een Visie
Three Decades. One Vision

Limpopo in 'n oogopslag

10.3% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

3 Kringe verder onderverdeel in verskeie streke



35 jaar gemiddelde ouderdom van lede

77,8% van alle lede is **Posvlak 1**

470 km

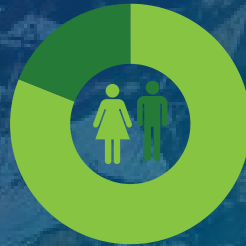
Die verste punt vanaf die SAOU Uitvoerende Sentrum in Pretoria is Musina.

Ledeprofiel



1 372

PERSAL: 892
SBL: 408
Onafhanklike skole: 72



Dames: 82%
Mans: 18%



157

Laerskole: 69
Hoërskole: 29
Privaat skole: 25

Gekombineerde skole: 7
LSOB-skole: 4

125 755 km²



2 036

lede bereik deur 53
opleidingsgeleenthede
sedert Julie 2023 tot
Junie 2026



76%
Afrikaans

24%
Engels

Demografiese Inligting

Limpopo is die mees noordelike provinsie van Suid-Afrika en beslaan 125 755 km² en staan bekend vir sy landbou-rykdom, natuurreserve, kultuurdiversiteit en grensposisies met drie lande. Dit is vernoem na die tweede grootste rivier in Suid-Afrika, die Limpoporivier, wat die provinsie afgrens aan die westelike en noordelike kant. Die woord Limpopo beteken “sterk stromende watervalle”. Polokwane (voorheen Pietersburg) is die hoofstad van die provinsie. Die provinsie het in 1994 sy huidige vorm aangeneem (voorheen bekend as Noordelike Provinsie) en is vandag ’n strategiese poort na suidelike Afrika.

Limpopo grens in die suide aan drie ander Suid-Afrikaanse provinsies: Noordwes, Gauteng en Mpumalanga. Die ander grense word gedeel met ander Afrika-lande soos Botswana in die weste, Zimbabwe in die noorde en Mosambiek in die ooste. Limpopo huisves die wêreld se grootste en oudste kremetartboom. Limpopo word ook as Suid-Afrika se armste provinsie beskou.

Belangrike geografiese kenmerke:

- Limpopo rivier (Noordelike grens)
- Drakensberg / Wolkberg-gebiede
- Baie bosveld en subtropiese gebiede
- Krugerwildtuin- Groot dele in Limpopo
- Hoedspruit- Wildbestuursentrum
- Waterberge- bekende bergreeks
- Tzaneen- een van SA se grootste landbougebiede (avokado's, sitrus, makadamia neute en Subtropiese gewasse)

Die skole in Limpopo waar lede is, is baie divers en geografies wyd versprei. Daar is skole in groot dorpe soos Polokwane, Tzaneen, Modimolle, Bela-Bela en Phalaborwa, maar dan ook in landelike gebiede soos Marken, Nelsonskop, Toitskraal, Levubu, Drakensig, Mariepskop en Tuinplaas. Afstande en grondpaaie is soms ’n groot uitdaging, veral vir skoolbesoeke en om ’n goeie diens te lewer aan al die lede.

Kring- en streeksindeling

SAOU Limpopo is in die volgende vyf streke verdeel met 10 distrikskantore:

Suidelike Kring (Kring 1)

Waterberg sluit in:

Bela-Bela (Voorheen Warmbad), Modimolle (Voorheen Nylstroom), Tuinplaas, Settlers, Vaalwater, Lephallale (Voorheen Ellisras), Marken, Nelsonskop, Van Wykskraal, Swartwater, Northam, Platina, Amandelbult, Thabazimbi, Mookgopong (Voorheen Naboomspruit), Mokopane (Voorheen Potgietersrus) en Bysonderheid.

Sekhukhune sluit in:

Groblersdal, Laersdrif, Marble Hall, Toitskraal, Steelpoort, Burgersfort, Ohrigstad en Roosenekal.

Suidelike Kring (Kring 2)

Capricorn sluit in:

Dendron, Kuschke, Polokwane (Voorheen Pietersburg).

Noordelike Kring (Kring 3)

Vhembe sluit in:

Musina (Voorheen Messina), Louis Trichardt, Braambos en Levubu.

Mopani (Oos en Wes) sluit in:

Tzaneen, Modjadjiskloof (Voorheen Duiwelskloof), Gravelotte, Haenertsburg, Letsitele, Schiettocht, Phalaborwa, Hoedspruit, Drakensig en Mariepskop.



Ledestand



PERSAL: 892
SBL: 408
Onafhanklike skole: 72



Dames: 82%
Mans: 18%



Posvlak 1
dominante posvlak
77,8%



Ledetal in
STUDENTE
groeï baie sterk



43j
gemiddelde
ouderdom



157

Laerskole: 69
Hoërskole: 29

Onafhanklike skole: 25
Gekombineerde skole: 7

LSOB-skole: 4
Landbou-skole: 3

POSBESKRYWING

AANTAL LEDE

Onderwysers
Departementshoofde
Skoolhoofde
Adjunkhoofde

1 068
112
115
45

TIPE INSTANSIE

AANTAL LEDE

Laerskool
Hoërskool
Buitengewoon/Ander instansie/Kleuterskool
LSOB-/Privaat Skole
Departement

753
345
113
107
5

Sedert die vorige kongres, was daar 'n effense afname in Persal-lede met 'n toename in beheerliggaam (BL) -lede. Soos databasisse skoongemaak is, is BL-lede opgemerk wat intussen departementeel aangestel is. Hulle status is verander en dit het 'n afname in BL-getalle en 'n toename in Persal-lede tot gevolg gehad.

Met hierdie toename in Persal-lede het Limpopo gekwalifiseer om 'n Voltydse Vakbondverteenvoordiger (VTV) aan te stel, waarvoor hulle baie dankbaar is. Met die studente wat jaarliks kwalifiseer en meestal as BL-lede aangestel word, is die verwagting dat BL-getalle later sal toeneem. Volgehoue skoolbesoeke en goeie dienslewering het beslis daartoe bygedra dat die totale ledetal in Limpopo met 113 gegroei het sedert die laaste kongres. Onafhanklike skoollede het met 28 gegroei.

Alhoewel daar nog steeds 'n groot groep lede tussen 50 en 60 in Limpopo is, het die studente ook met 156 toegeneem. Al is daar baie lede wat aftree, is daar baie skole wat intern studente aanstel, wat dan later in BL-poste aangestel word. Daar is definitief 'n tendens van jong opvoeders wat toeneem in die personeelkamers, teenoor ouer lede wat al hoe meer dui dat hulle vroeër wil aftree. Met nuwe afstandsonderriginstansies is daar ook 'n groter aantal studente wat hul studies deur afstand voltooi en by 'n skool in diens is. Posvlak 1-opvoeders is die dominante posvlak. Studente word, waar moontlik, gemotiveer om lid te word, want dit lei tot toekomstige betalende lede.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur (PDB)

Limpopo se lede is in drie kringe verdeel: die suidelike kring (kring 1) wat skole van Waterberg en Sekhukhune insluit, die sentrale kring (kring 2) wat skole van Mopani, Capricorn en Mopani insluit, en die noordelike kring (kring 3) wat skole uit die Vhembe- en Mopani-distrikte insluit. Uit elke kring word daar aanvanklik drie lede deur die lede van daardie streek verkies. By die eerste sitting van die verkose lede vind daar 'n verkiesing plaas om die Voorsitter en Ondervoorsitter van die provinsiale raad aan te wys. Ná hierdie verkiesing word addisionele lede gekoöpteer om sekere leemtes en behoeftes aan te spreek.

PROVINSIALE DAGBESTUUR

KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
	Magnus Steyn	Voorsitter (Skoolhoof)	Merensky Landbou Akademie	Tzaneen
	Gideon Pelzer	Ondervoorsitter (Skoolhoof)	L/S Pietersburg-Oos	Polokwane
1	Amoré Badenhorst	Skoolhoof	Modimolle Primary	Modimolle
2	Werner Christou	Skoolhoof	L/S Piet Hugo Primary	Polokwane
3	Theo Muller	Skoolhoof	H/S Louis Trichardt	Louis Trichardt

Funksionering en fokus

Die lede van die PDB wat as kringvoorsitters funksioneer, hou hulle hand op die onderskeie kringe en gee gereeld terugvoer by die vergaderings van die Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR). Hulle speel 'n belangrike rol om die brandpunte in die kringe vroegtydig te identifiseer. Dit is 'n prioriteit om te verseker dat die PUR binne hul portefeuljes effektief funksioneer. Die PUR dien ook as mentors binne hul kringe weens hulle ervaring as onderwysleiers. Tot dusver is die PDB ondersteunend en van uiterse waarde tot die sukses van die SAOU in Limpopo.



Agter v.l.n.r: Theo Muller, Magnus Steyn, Gideon Pelzer
Voor v.l.n.r: Cathy de la Harpe, Amoré Badenhorst (Dr)

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026				
KRING	NAAM	PORTEFEULJE	SKOOL	DORP / STAD
Voorsitter Onder-voorsitter	Magnus Steyn Gideon Pelzer		Merensky Landbou Akademie Laerskool Pietersburg-Oos	Tzaneen Polokwane
1	Amoré Badenhorst	VKO en Gr R-ontwikkeling, National Teaching Awards	Modimolle Primary	Modimolle
1	Anton du Plessis	Koshuise	HS Nylstroom	Modimolle
1	Gerda Pringle	Menslike hulpbronne en welstand	LS Eenheid	Modimolle
2	Werner Christou	Menslike hulpbronne en welstand	LS Piet Hugo Primary	Polokwane
2	Adolf Ellis	Buitekurrikulêr	HS Pietersburg	Polokwane
2	Rudi Fick	Buitekurrikulêr	Pietersburg Comprehensive School	Polokwane
3	Theo Muller	Hoërskole kurrikulum	HS Louis Trichardt	Louis Trichardt
3	Irene Adendorff	Laerskole kurrikulum	LS Louis Trichardt	Louis Trichardt
3	Lucinda Vorster	Internskap en werwing	LS Messina	Musina
Gekoëkteer	Vanessa Kachelhoffer	Tegniese skole	HTS Tom Naudé	Polokwane
Gekoëkteer	Danie du Toit	Kantoorgebaseerde lede	Waterberg Examinations	Polokwane

Strategiese rol

Die PUR-lede is in die provinsie in hulle kringe en nader aan die brandpunte. Hulle kan dus krisisse op grondvlak binne skole in hul kringe help identifiseer en oplos, wat groot ondersteuning vir die provinsiale bestuur bied. Hulle kan ook help met bemagtiging in die provinsie deur onderwerpe en sprekers te identifiseer en ook deel te vorm van die program self. Limpopo het vier baie effektiewe hoofdekringe waar die PUR-lede terugvoer kan gee oor SAOU-wersaamhede in hul kringe. Dit verhoog hul sigbaarheid deur hulle deel te maak van die opleidingsgeleenthede. 'n Nuwe inisiatief waarna die vakbond moontlik wil kyk, is om die PUR-lede spreekbeurte te gee by opleidingsgeleenthede om die PUR se rol en wersaamhede binne die provinsie bekend te stel. Dit behoort hulle sigbaarheid op grondvlak te verhoog.



Agter v.l.n.r: Theo Muller, Adolf Ellis, Anton du Plessis, Rudi Fick, Magnus Steyn, Gerda Pringle, Gideon Pelzer
Voor v.l.n.r: Lucinda Vorster, Cathy de la Harpe, Irene Adendorff, Amoré Badenhorst, Vanessa Kachelhoffer



Danie du Toit



Werner Christou

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Die WhatsApp-groepe is die effektiwste manier om lede in Limpopo te bereik. Elke fokusgroep het sy eie WhatsApp-groep sodat kerninligting uitgestuur kan word. Daar word beter terugvoer van lede op WhatsApp as per e-pos ontvang. Dit blyk dat lede in Limpopo nie die belangrikheid van die nuusbriewe besef nie en dat dit min deur lede gelees word. Groter bewusmaking van die nuusbriewe en die belangrikheid van die inhoud word tydens skoolbesoeke beklemtoon.

Alhoewel WhatsApp-groepe die vakkbond se effektiwste vorm van kommunikasie is, word daar gevind dat lede nog steeds nie die inligting lees wat uitgestuur word nie. Dit verg volgehoue, gereelde boodskappe van die vakkbond se kant af om seker te maak lede kry die inligting en gee terugvoer. Daar word gereeld met persoonlike boodskappe by 'n lid opgevolg.

Verbeterings en innovasie

Met die jonger personeellede kan daar ook bewegende grafika ingesluit word as deel van die kommunikasie en bemarking. Belangrike gedeeltes uit nuusbriewe sal uitgehaal word en as nuusflitse per WhatsApp gestuur word.

SAOU toep

Die SAOU se nuwe selfoontoep is voortaan die primêre kommunikasieplatform vir lid-eksklusiewe inhoud. Die toep bied aan SAOU-lede vinniger, eenvoudiger en geriefliker toegang tot nuus, opdaterings en SAOU-inligting – alles op één sentrale plek op lede se selfone. Hierdie nuwe platform verseker dat lede inligting direk en op 'n wyse ontvang wat hul daaglikse werk ondersteun. Dit bied ook die voordeel dat lede maklik en vinnig vorige nuusbriewe kan lees op 'n tyd wat hulle pas. Dit vergemaklik ook die proses om vorige nuusbriewe weer op te soek en te lees. Dit is moderne kommunikasie wat aanpas, meer toeganklik is en saam met die ledegemeenskap ontwikkel. Die vakkbond motiveer sover moontlik lede om die SAOU-toep af te laai en by die WhatsApp-kanaal aan te sluit. Dit sal verseker dat die kommunikasie verbeter.

Hantering van ledenavrae

Arbeidsaangeleenthede

Die meeste arbeidsverwante kwessies is koshuistoelae, die Post Provisioning Norms (PPN) en die vulling van poste. Navrae oor diensjare, verhuisingskoste en mediese behoud ná aftrede word ook dikwels ontvang.

Professionele ondersteuning

Die vakkbond bied baie emosionele ondersteuning aan lede, aangesien hulle 'n behoefte aan ondersteuning betreffende werksplekkwessies het.

Beleids- en regsverwante kwessies

SAOU Limpopo is in die bevoorregte posisie dat beleids- en regsverwante kwessies nie vreeslik algemeen voorkom nie. Indien dit wel in 'n distrik opduik, word dit so gou as moontlik hanteer.

Aard van navrae



Waarnemerstoelae



Pensioenkwessies



Salarisaangeleenthede



Werkslading en uitbranding



Verlofkweessies



Dissiplinêre verhore



Veiligheid en sekuriteit



Tydlike aanstellings



Omskakelings



Griewe en dispute



Emosionele bystand



Oorplasing

Respons en prosesse

SAOU Limpopo poog regtig om tydigte terugvoer aan lede te gee. Aangesien die diensstaat uitgebrei is, kon dienslewering van distrikte beter opdeel, baie meer effektiw navrae hanteer en veral tydigte terugvoer op 'n gereelde basis aan lede gee.

Die provinsiale kantoor werk nou saam met die nasionale afdelings van die Uitvoerende Sentrum. Opleiding word met Professionele Dienste gekoördineer en hul professionele adviseurs tree gereeld as sprekers op.

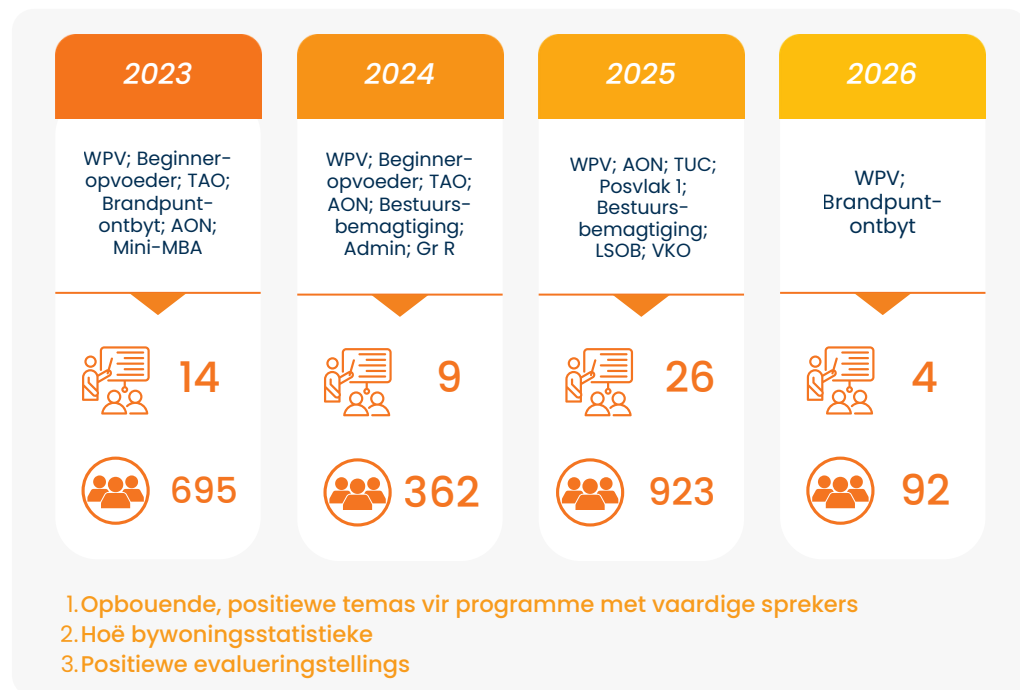
SAOU Limpopo werk ook nou saam met Bemarking en Kommunikasie en is baie dankbaar vir hul ondersteuning met bemarking en kommunikasie in die provinsie.

SAOU Limpopo is verder baie dankbaar dat daar nie vreeslike regskwessies in die provinsie is nie. Hulle werk goed saam met Regsdienste en betrek hulle ook by PUR-vergaderings, hoofdekringe en selfs waar daar regskwessies binne die skole ontstaan. Die Regsdienste word ook gereeld geraadpleeg om as sprekers op te tree by Limpopo se bemagtigingsgeleenthede.

Algemeen uitdagings en oplossings

Dit gebeur weinig dat SAOU Limpopo terugkerende kwessies het, want hulle doen moeite om hul vinger daarop te hou. Soms is daar egter kwessies soos uitstaande koshuissgelde en boeliegedrag van departementele amptenare. SAOU Limpopo prioritiseer dit en probeer om die kwessies so gou as moontlik uit te sorteer. Daar word gevind dat kommunikasie deur middel van e-pos nie altyd effektiw in Limpopo se departementele kantore is nie, daarom verkies hulle om, waar moontlik, probleme in persoon by die kantore te hanteer. Hulle het ook 'n effektiw stelsel in plek wat volledig rekord hou van al die ledenavrae met gereelde terugvoer aan lede. 'n Groot komponent van SAOU Limpopo se sukses, is dat dit vir hulle baie belangrik is om 'n emosionele konneksie met hul lede, sowel as die distriksamptenare, te hê. Lede sal vergeet wat daar vir hulle gedoen of gesê word, maar hoe SAOU Limpopo hulle laat voel het, sal bly.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling



Impak

Die evaluering van die lede ná afloop van opleidingsgeleenthede is geweldig positief. Die enigste kritiek, is dat sommige lede te ver is om die opleidings by te woon, aangesien Limpopo geografies baie groot is.

Kantoorfunksionering

Personeel struktuur

Cathy de la Harpe – Provinsiale Sekretaris (PS)

Roché Geldenhuys – Voltydse Vakbondverteenvoerder (VVV)

Willie Schoeman en Denise Harmse – Professionele Beamptes (PB)

Adriana de Necker – Provinsiale Administratiewe beampte

Die PS en AB funksioneer vanuit die Uitvoerende Sentrum in Pretoria. Hulle reis gereeld na die provinsie vir vergaderings, opleidings en skoolbesoeke. In die verlede was die wye ligging van die distrikskantore en skole in die provinsie 'n groot uitdaging om te besoek en was effektiewe dienslewering moeilik tussen net drie personeellede in die kantoor.

Met ingang van 2026 is Roché Geldenhuys gesekondeer aan SAOU Limpopo as VVV en is Denise Harmse aangestel as PB om Limpopo se huidige PB, Willie Schoeman, by te staan. Willie Schoeman verlaat die SAOU aan die einde van 2026 en dan sal Denise Harmse voltyds as PB in Limpopo optree.

Willie Schoeman en Denise Harmse se onderskeie tuiskantore is in Polokwane geleë, vanwaar hulle na distrikskantore en skole in die onderstaande distrikte reis om ledenavrae en verskeie kwessies te hanteer. Hulle hanteer ook alle sake by die Limpopo Departement van Onderwys (LDvO) se hoofkantoor:

- Waterberg – gedeeltelik
- Capricorn –Noord
- Capricorn –Suid

Roché Geldenhuys werk ook vanaf 'n tuiskantoor in Modjadiskloof. Die volgende distrikte word deur haar in samewerking met Willie Schoeman bedien:

- Waterberg – gedeeltelik
- Sekhukhune
- Mopani-Oos
- Mopani-Wes
- Vhembe

Algemene funksionering

Cathy de la Harpe en Adriana de Necker sal meestal skakel met die nasionale afdelings van die Uitvoerende Sentrum in Pretoria. Cathy de la Harpe sal ook waar moontlik die personeel in die provinsie bystaan met skoolbesoeke en ander vergaderings. Regsdienste en Professionele Dienste word ook na PUR-vergaderings genooi en om as sprekers by opleidingsgeleenthede op te tree.

Daar word verder van 'n interne WhatsApp-groep gebruik gemaak vir effektiewe kommunikasie en werksvloei binne die kantoor.



Agter v.l.n.r.: Roché Geldenhuys, Adriana de Necker, Denise Brink
 Voor v.l.n.r.: Cathy de la Harpe, Willie Schoeman

Strategiese verhoudings

SAOU Limpopo funksioneer baie suksesvol binne die Combined Trade Union–Autonomous Teachers’ Unions (CTU–ATU) en is ook die korresponderende party. Die vakbond is saam met die Professional Educators Union (PEU) op die menslikehulpbronne-taakspan, asook die RAVO Standing Committee (STANCO) en RAVO-onderhandelingskamer (Chamber). Een van SAOU Limpopo se grootste suksesse, is die goeie verhouding met die LDvO. SAOU Limpopo wil graag hierdie bande nog meer verstewig, want dit dra vir seker by tot die suksesvolle afhandeling van sake. Daar is plaaslike mediahuise met wie SAOU Limpopo ’n verhouding het en ’n pad mee stap, en die mediaskakeling is besig om vinnig te groei.

Belangrike interaksies

SAOU Limpopo vorm deel van die Provincial Teacher Education Development Committee (PTEDC), asook die Wellness Advisory Committee (WAC). SAOU Limpopo is ’n lid van die vakbondfederasie Federation of Unions of South Africa (FEDUSA), en waar moontlik neem hulle deel aan FEDUSA se opleidingsgeleenthede. Daar word voorsien dat SAOU Limpopo se betrokkenheid sal toeneem weens die ekstra personeellede in die provinsiale kantoor. Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS) woon saam met SAOU Limpopo die hoofdekringvergaderings by en werk goed saam rakende kwessies in Limpopo.

Sukcesse en uitdagings

Die Brandpuntontbyl wat SAOU Limpopo saam met FEDSAS aanbied vir skoolhoofde en voorsitters van die beheerliggaam (BL) is ’n groot sukses. Die vakbond het ook redelike groot sukses met SARO, GEMS en GEPP, maar sou graag meer betrokke wou raak om saam met hulle, inisiatiewe in die provinsie aan te pak. Daar word ook voorsien dat Limpopo se SARO-alliansie gaan verstewig, aangesien Limpopo ’n SARO-sameroeper uit die kantoor gaan aanstel. SAOU Limpopo wil ook graag nouer saamwerk met die Beweging vir Christelike Volkseie Onderwys (BCVO), aangesien heelwat lede daaraan behoort. Daar is baie BCVO-skole, kleiner onafhanklike skole en kleuterskole in Limpopo waar lede gewerk kan word. Deel van SAOU Limpopo se strategiese doelwitte is om ook tydens skoolbesoeke by hierdie skole uit te kom.

’n Verdere groot sukses in Limpopo is die vier gevestigde SAOU-hoofdekringe, naamlik:

- Sandrivier-hoofdekring (Polokwane-omgewing)
- Vhembe-hoofdekring
- Mopani-hoofdekring
- Waterberg-hoofdekring

By hierdie vergaderings ondersteun hoofde mekaar en deel beste praktyke. SAOU en FEDSAS kry ook ’n geleentheid om terugvoer te gee. Dit is ’n gulde geleentheid vir SAOU Limpopo om een keer per kwartaal by die hoofde self uit te vind hoe dit in hul skole gaan en waar om hulp aan te bied met kwessies op grondvlak.

Daar is nog verskeie uitdagings in Limpopo:

- Administratiewe en operasionele uitdagings by sekere departementele kantore.
- Disfunksionele departementele kantore en uitdagings as gevolg daarvan:

- Gebruik van SASAMS.
- Aflewering van handboeke.
- Vergaderings in skooltyd of wat op kort kennisgewing gereël word.
- Boeliegedrag van amptenare.
- Uitstaande koshuisgelde.
- Vergaderings van die departement wat nie stiptelik plaasvind nie.
- Opleidings wat nie tot die lede se voordeel strek nie; opleidings word byvoorbeeld nie in ’n verstaanbare taal aangebied nie, maar is wel verpligtend om by te woon.
- Departementele toetse wat nie met alle vakke in Afrikaans voorkom nie, of baie foute bevat en van skole verwag word om te skryf.
- Politieke uitdagings: Taal en toelating. Daar is ’n stryd vir die voortbestaan van Afrikaans. Daar word ook gereeld Afrika-tale in funksies of vergaderings gebruik in plaas van Engels.
- Verskille in taal- en werkskulture tussen departementele rolspelers in Limpopo skep soms ook ’n uitdaging.
- Verafgeleë skole met uitdagende paaie.
- Debietorders: Daar is ’n groot uitdaging met die wanbetaling van lede, wat veroorsaak dat debietorders nie suksesvol verwerk kan word nie en die lid dan verloor word.
- Moeilike werksomstandighede en druk van die onderwysprofessie veroorsaak dat opvoeders die beroep verlaat.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

Die toename in ledetal is definitief te danke aan groter sigbaarheid in die provinsie. Verhoogde skoolbesoeke, gehalteopleidings, effektiewe kommunikasie met lede, asook goeie dienslewering het alles bygedra tot die suksesse van die afgelope drie jaar. Die administratiewe beampte, Adriana de Necker, se volgehoue werk om die databasis opgedateer te kry, het ook gehelp om die vinger op die pols te hou in Limpopo. Die omgeehart wat al die personeel het, wanneer hulle met die lede werk en hulle toegewydheid aan dienslewering het ook vir seker bygedra tot die groei in ledetal.

Uitdagings en lesse geleer

Een van SAOU Limpopo se grootste struikelblokke is om al die verafgeleë skole se lede by die opleiding te kry. Waar moontlik, gaan hulle in die toekoms kyk waar hulle sekere aanbiedings na hierdie skole, waar daar ook spesifieke behoeftes mag wees, kan neem.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

SAOU Limpopo se prioriteite vir die volgende kongrestermyn is om eerstens al die bestaande lede te kan bereik deur effektiewe kommunikasie, skoolbesoeke en goeie dienslewering. Hulle wil graag hul bestaande lede se lojale ondersteuning behou.

Daar is nog ’n paar uitdagings wat betref kommunikasie met veral die TVET-lede wat uitgestryk moet word. SAOU Limpopo wil ook nuwe lede werf weereens deur gereelde skoolbesoeke en goeie bemerking.

SAOU Limpopo se grootste doelwit is om aan al die huidige asook toekomstige lede 'n allesomvattende waardeproposisie te bied, wat hulle by geen ander vakbond sal kry nie, deur persoonlike en emosionele ondersteuning, opbouende opleidingsgeleenthede, gereelde sigbaarheid en strategiese verteenwoordiging. Dit sal bestaan uit goeie sigbaarheid, uitstekende kommunikasie, gehalteopleidings en uitstekende dienslewering.

Afsluitingsboodskap van die PS

Limpopo is 'n pragtige provinsie met sy bergreekse, wildplase en kremetartbome. Alhoewel die paaie 'n uitdaging is en die landelike skole verafgeleë is, maak die pragtige natuurskoon daarvoor op. Die plattelandse gevoel van selfs die sogenaamde "groot dorpe" dra daartoe by dat skole mekaar ondersteun en in moeilike tye saamstaan. Die suksesse wat die SAOU-skole op die sportveld en met die matriekuitslae behaal, word deur ander unies raakgesien. Alhoewel die personeel baie moeilike omstandighede en uitdagings beleef, is hulle 'n baken van lig in Limpopo.

SAOU Limpopo wil al sy lede bedank vir hulle harde werk en vasberadenheid, soms onder baie moeilike omstandighede. Die uitdagings van die provinsie beproef die passie van die opvoeders tot die uiterste, maar hulle hanteer dit met grasie.

Baie dankie aan die Voorsitter, Magnus Steyn, die Ondervoorsitter Gideon Pelzer, en die ander lede van die Limpopo PUR vir hulle hulp, ondersteuning en lojaliteit. Hulle aktiewe betrokkenheid en sigbaarheid in die provinsie speel 'n groot rol in die sukses van die vakbond.

SAOU Limpopo is bevoorreg om baie kundige personeel in hul nasionale afdelings (Professionele Dienste, Regsdienste, Bemaking en Kommunikasie, Finansies en die Dienssentrum) te hê. Hulle hulp en ondersteuning, onder leiding van die Uitvoerende Beampte (UB), Paul Sauer, dra vir seker by tot die uitstaande gehalte van Limpopo se dienslewering.

Die vakbond is in 'n bevoorregte posisie om in Limpopo kantoorpersoneel te hê wat met passie en ywer hulle werk verrig en nie skroom om alle uitdagings op hul pad met vasberadenheid die hoof te bied nie. Die twee nuwe dames wat hierdie jaar by die span aangesluit het, is reeds besig om diep spore in die provinsie te trap met hulle entoesiasme en pligsbesef. Baie dankie aan al Limpopo se personeel vir hul harde werk en lojaliteit.

Alle eer en heerlikheid aan die Skepper en Verlosser wat soveel seën in Limpopo uitstort en sonder wie die vakbond nie na hoër hoogtes geneem kan word nie. Hy staan sentraal in die funksionering van SAOU Limpopo!

MPUMALANGA



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Mpumalanga in 'n oogopslag

6.3%

van Suid-Afrika se
totale oppervlakte

4 Kringe

verder onderverdeel
in verskeie streke



438km

Die verste punt vanaf die SAOU
Uitvoerende Sentrum in
Pretoria is Bushbuckridge.

43 jaar

gemiddelde
ouderdom van lede

81%

van alle lede is
Posvlak 1

Ledeprofiel



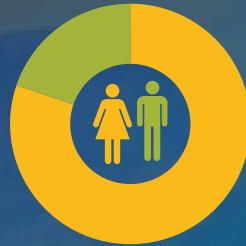
2 796

PERSAL: 2 084

SBL: 604

Studente: 637

Onafhanklike skole: 108



Dames: 82.36%

Mans: 17.63%



213

Laerskole: 97

Hoërskole: 42

Onafhanklike skole: 23

Gekombineerde skole: 17

Spesiale skole: 8



2 917

lede bereik deur 56
opleidingsgeleenthede
sedert Julie 2023 tot
Junie 2026



91.3%
Afrikaans

8.6%
Engels



Demografiese Inligting

Mpumalanga beslaan ongeveer 76 500 km² en is in die oostelike deel van Suid-Afrika geleë, vandaar die naam “Place of the Rising Sun”, met internasionale grense aan Mosambiek en die Koninkryk van Eswatini. Die provinsie word gekenmerk deur ’n beduidende geografiese en ekologiese diversiteit. Die gebied strek vanaf die Hoëveld met sy uitgestrekte landbou- en mynbou-aktiwiteite, tot die Laeveld met ’n subtropiese klimaat en prominente toerisme- en wildgebiede, insluitend die Krugerwildtuin. Die platorandgebiede vorm verder ’n unieke topografiese kenmerk met bergagtige terrein en woude. Hierdie geografiese variasie beïnvloed infrastruktuurontwikkeling, ekonomiese aktiwiteite en die aard van dienslewering in verskillende streke van die provinsie.

Die provinsie het ’n gemengde nedersettingspatroon wat bestaan uit ontwikkelde stedelike sentrums sowel as uitgestrekte landelike en semi-landelike gebiede. Belangrike stedelike sentrums sluit Mbombela, Emalahleni, Middelburg en Secunda in. Hierdie gebiede funksioneer as ekonomiese en administratiewe spilpunte met relatief goed ontwikkelde infrastruktuur en toegang tot dienste. ’n Beduidende deel van die provinsie bestaan egter uit landelike gemeenskappe, veral in gebiede soos Bushbuckridge, Nkomazi en ander voormalige tuislandstreke. Hierdie gebiede word dikwels gekenmerk deur groter sosio-ekonomiese uitdagings, beperkte hulpbronne en groter afstande tussen skole en ondersteuningsdienste. Die verspreiding van skole en opvoeders oor beide stedelike en landelike gebiede noodsaak ’n gedifferensieerde benadering tot ondersteuning en dienslewering deur die SAOU.

Die geografiese omvang en uiteenlopende aard van Mpumalanga bring spesifieke logistieke uitdagings mee. Dit sluit in:

- Groot afstande tussen dorpe, skole en distrikskantore, veral in landelike streke.
- Ongelyke toegang tot infrastruktuur, insluitend voldoende klaskamers, sanitasie, water- en elektrisiteitsvoorsiening.
- Groot leerdergetalle per klas in sekere gebiede, wat onderrig en individuele ondersteuning bemoeilik.
- Topografiese uitdagings in bergagtige gebiede.
- Sosio-ekonomiese verskille tussen stedelike en landelike gemeenskappe.
- Taal- en kultuurdiversiteit, veral in grens- en landelike gebiede.
- Migrasiepatrone.

Hierdie faktore vereis strategiese beplanning, effektiewe kommunikasiekanale en streeksgebaseerde ondersteuning om te verseker dat SAOU-lede regoor Mpumalanga gelyke en doeltreffende diens ontvang. Die SAOU se rol binne die provinsie is daarom nie slegs administratief van aard nie, maar ook strategies en ondersteunend om kwaliteit onderwys en professionele stabiliteit te bevorder.

Kring- en streeksindeling

Daar is tans 197 skole wat bedien word deur SAOU Mpumalanga en die provinsie is verdeel in 4 kringe:

- Kring 1: Ehlanzeni & Bohlabela (Nelspruit-omgewing)
- Kring 2: Gert Sibande (Secunda-omgewing)
- Kring 3: Nkangala-Oos (Middelburg-omgewing)
- Kring 4: Nkangala-Wes (Witbank-omgewing)



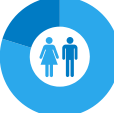
Ledestand

SAOU Mpumalanga het tans 2 796 lede wat bestaan uit: 2 084 Persal-lede, 604 Beheerliggaamlede, 108 Privaatskool lede en 660 studente.



2 796

PERSAL: 2 084
SBL: 604
Onafhanklike skole: 108



Dames: 82.36%
Mans: 17.63%



Posvlak 1
dominante posvlak
81%



Ledetal in
STUDENTE
groeï baie sterk



43j
gemiddelde
ouderdom



213

Laerskole: 97
Hoërskole: 42

Onafhanklike skole: 23
Gekombineerde skole: 17

LSOB-skole: 8

Tendense sedert 2023

Die ledetalle vir SAOU Mpumalanga sedert Junie 2023 toon 'n wisselende tendens. In 2025 was daar 'n duidelike groeifase tot laat in die jaar, gevolg deur 'n meer onlangse afwaartse beweging. Wisseling kan toegeskryf word aan verskeie faktore: verandering in die leierskap van die provinsie, natuurlike attrisie, ontvolking van die platteland en verandering in lede-demografie. Baie jong opvoeders verlaat die onderwys as gevolg van moeilike werksomstandighede weens die Mpumalanga Departement van Onderwys (MDVO) se onvermoë om infrastruktuur en postevoorsiening aan te pas by die groei van die provinsie.

GETAL LEDE – VERSKILLENDE POSVLAKKE					
POSVLAK	SKOOLHOOF	ADJUNKHOOF	DEPARTEMENTSHOOF	PVI	STUDENT
	132	111	317	2 264	660

GETAL LEDE – VERSKILLENDE SKOLE INSTANSIES						
TIPE SKOOL	LAERSKOLE	HOËRSKOLE	ONAFHANKLIK	GEKOMBINEERD	SPESIAAL	ANDER
	1 489	818	108	167	172	43

Die meerderheid lede is verbonde aan laerskole, gevolg deur hoërskole, wat die tradisionele steunbasis van die organisasie weerspieël. Gekombineerde en spesiale skole lewer 'n betekenisvolle bydrae, terwyl onafhanklike skole en ander instansies 'n kleiner, maar stabiele, komponent vorm. Die grootste segment van lede is posvlak 1-opvoeders, wat bevestig dat die organisasie se kernbasis in klaskamerpraktyk gesetel is. Daar is ook 'n sterk verteenwoordiging van departementshoofde, terwyl adjunkhoofde en skoolhoofde 'n kleiner, maar strategies belangrike, groep vorm. Die beduidende aantal studentelede dui op goeie werwing onder toekomstige opvoeders en skep 'n positiewe groeivooruitsig.

Utdagings

Sekere skole is in uiters afgeleë gebiede geleë, wat gereelde besoeke en ondersteuning bemoeilik en soms veiligheidsuitdagings inhou. Daarbenewens plaas oorvol klaskamers en uitdagende sosio-ekonomiese omstandighede addisionele druk op opvoeders en skoolbestuur. Hierdie faktore dra by tot komplekse situasies, veral met betrekking tot dissiplinehantering en die invordering van skoolgeld.

Toegang tot lede in privaatskole bly 'n besondere uitdaging, aangesien erkenning en toegang nie outomaties deur wetgewing verleen word nie. Nietemin word daar doelbewus gepoog om deur gerigte opleiding en professionele betrokkenheid die vertroue en samewerking van direksies en bestuurspanne van privaatskole te verkry en lidmaatskap te benut.

Geleenthede

Lede in afgeleë gebiede en by privaatskole het dikwels 'n besondere behoefte aan ondersteuning, aangesien hulle nie altyd gereedlike toegang tot opleiding en kundige advies het nie. Hierdie werklikheid skep vir SAOU Mpumalanga 'n betekenisvolle geleentheid om doelgerigte ondersteuning te bied, kapasiteit te bou en 'n tasbare verskil in lede se professionele werksomgewing te maak.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur (PDB)

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028				
KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
-	CAD Heese	Voorsitter (Skoolhoof)	Kruinpark Laerskool	Secunda
-	FW van der Merwe	Ondervoorsitter (Skoolhoof)	Nelspruit Hoërskool	Nelspruit
1	C Aucamp	Kringorganiseerders	Lydenburg Hoërskool	Lydenburg
2	SP Grobler		Ermelo Hoërskool	Ermelo
3	M Botma		Future Achievers Academy	Middelburg
4	PJ Burger		Panorama Laerskool	Witbank

Funksionering en fokus

Die Dagbestuurslede is die basis waarop die hele struktuursamestelling van die SAOU se verkose lede rus en hulle speel 'n sleutelrol in die organisasiestruktuur van die SAOU in die provinsie. Die pligsgetroetheid en entoesiasme waarmee lede die taak verrig, bepaal hoe suksesvol die SAOU in die provinsie gaan funksioneer.

Die rol en verantwoordelikhede van die Dagbestuur is o.a. die volgende:

- Neem leiding in sake waar die provinsiale SAOU betrokke is in die onderskeie kringe.
- Dien as Kringorganiseerders met al die pligte verbonde aan die amp:
 - Bestuur en reël die werksaamhede van die SAOU in die kring
 - Sien toe dat daar 'n SAOU-vertegenwoordigers in elke skool en instansie, waar daar SAOU-lede is, verkies of aangewys word
 - Staan die Provinsiale SAOU-kantoor by in die versameling van inligting in die skole in die kring
 - Gee leiding aan SAOU-lede in die kring
 - Besoek skole (waar moontlik) vir ledewerwing
 - Staan lede in geskille / griewe by
 - Versprei belangrike inligting
 - Verteenwoordig die SAOU by Departementele vergaderings
 - Spreekbuis van die SAOU binne die gegewe mandate
- Woon die vergaderings van die Provinsiale Dagbestuur en Provinsiale Uitvoerende Raad
- Beplan die werksaamhede van die SAOU (strategiese beplanning aan begin van ampstermyn)
- Staan die provinsiale kantoor by met die bestuur van die provinsie:
 - Provinsiale beleidstelling
 - Dien in komitees
 - Beplan werksaamhede van die provinsie
 - Kontrole oor finansies
 - Besluitneming oor optredes
 - Staan die Provinsiale Sekretaris by in die uitvoering van haar pligte
 - Verteenwoordig die SAOU in Departementele komitees en vergaderings op provinsiale en distriksvlak

Voorsitter:

- Verteenwoordig die SAOU by openbare geleenthede
- Reël vir 'n verteenwoordiger uit die bestuur indien nie self beskikbaar.
- Provinsiale spreekbuis van die SAOU
- Reik mediaverklarings uit
- Staan die pers te woord
- Stel die SAOU se standpunt by openbare geleenthede
- Interpreteer SAOU-beleid en -standpunte in die provinsie
- Verteenwoordig die SAOU op strukture van SAOU (Nasionaal), bv. Uitvoerende Raad, Dagbestuur en komitees
- Dien in nasionale strukture bv. SARO
- Verteenwoordig die SAOU in Provinsiale strukture

- Besoek skole en kringkantore
- Onderhandel met LUR en Departementshoof
- Is beskikbaar vir die aktiwiteite van die SAOU in sy provinsie

Ondervoorsitter:

- Staan die Voorsitter by
- Sekundus van die Voorsitter



Danie Heese (Voorsitter)



FW van der Merwe



C Aucamp



SP Grobler



M Botma



PJ Burger

Sleutelprioriteite van die PDB gedurende die verslagtydperk

Gegewe die PDB se omvangryke verantwoordelikhede en die unieke uitdagings in Mpumalanga se onderwyslandskap, behoort Mpumalanga se PDB te fokus op sterk strukture, sigbare leierskap, doeltreffende lede-ondersteuning en strategiese onderhandelings, met die oog op professionele stabiliteit en volhoubare groei in 'n uitdagende, diverse onderwysomgewing.

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026			
KRING	NAAM	SKOOL	DORP / STAD
Voorsitter	CAD Heese	Kruinpark Laerskool	Secunda
Ondervoorsitter	FW van der Merwe	Hoërskool Nelspruit	Nelspruit
1	C Aucamp	Lydenburg Hoërskool	Lydenburg
1	MH Matthee	Graskop Primary	Graskop
1	M Gilday	Nelspruit Primary	Nelspruit
2	SP Grobler	Ermelo Hoërskool	Ermelo
2	GJ Van Niekerk	Goedehoop Laerskool	Secunda
2	A Strauss	Oranjegloed Laerskool	Secunda
3	M Botma	Future Achievers Academy	Middelburg
3	G Smit	Staatspresident CR Swart Laerskool	Middelburg
3	MS van Heerden	Middelburg HTS	Middelburg
4	PJ Burger	Panorama Laerskool	Witbank
4	C Visser	Klipfontein Laerskool	Witbank
4	SP Jansen van Vuuren	Panorama Laerskool	Witbank
Gekoopteerde lede	M Kruger	Jim van Tonderskool	Bethal
	H Theron	MDE QA QMS	Nelspruit

Strategiese rol

Strategies gesien speel die PUR 'n kernrol as die skakel tussen beleid en praktyk. Hulle vertaal die SAOU se nasionale en provinsiale strategie in uitvoerbare aksies op grondvlak, verseker organisatoriese samehang en verteenwoordiging, beskerm en bevorder ledebelange deur doelgerigte onderhandeling en invloed, en bou die organisasie se sigbaarheid en geloofwaardigheid in die onderwysomgewing. Deur effektiewe leiding, koördinerings en strategiese besluitneming bepaal die PUR in 'n groot mate die impak, stabiliteit en groei van die SAOU in die provinsie.



Bo v.l.n.r.: Anandi Strauss, ChrisMari Aucamp, Danie Heese (Voorsitter), Carmi Visser, FW van der Merwe
Middel v.l.n.r.: GJ van Niekerk, M Botma, M Gilday, M van Heerden, Mark Matthee
Onder v.l.n.r.: Paul Burger, SP Grobler, SP Janse van Vuuren

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Om inligting korrek en doeltreffend aan lede oor te dra, is altyd een van die grootste uitdagings vir SAOU Mpumalanga. Die onderstaande metodes word tans in die provinsie gebruik om inligting aan lede deur te gee.

WhatsApp-groepe

Die verspreiding van belangrike inligting na lede by wyse van WhatsApp-boodskappe het die primêre metode van kommunikasie van Mpumalanga geword.

Die volgende groepe is geskep:

- SAOU Mpumalanga (algemene ledegroep)
- SAOU Onafhanklike Skole
- SAOU VKO
- SAOU Admin
- SAOU Studente
- SAOU Skoolhoofde
- SAOU WPV
- PUR
- Dagbestuur

- Technical and Vocational Education and Training (TVET) -lede; en
- Hoofdekringe

Die SAOU beskik ook oor 'n nasionale WhatsApp-kanaal wat aktief tydens skoolbesoeke bemark word vir alle lede om te volg en so ook direk nasionale nuus te besigtig.

Nuusbriefe

SAOU Mpumalanga kommunikeer ook deur middel van nuusbriewe met lede. Nuusbriewe word versprei deur middel van e-posse, by wyse van WhatsApp-groepe en die SAOU-toep. Hierdie nuusbriewe bevat hoofsaaklik nuus oor provinsiale aangeleenthede. Lede word voortdurend aangemoedig om die SAOU van hul persoonlike e-posadresse te voorsien. Tydens bemagtigingsgeleenthede word persoonlike inligting ook gekontroleer.

Facebook

Lede word deurlopend herinner aan die SAOU se nasionale Facebook-blad wat ook provinsiale aangeleenthede bemark. Die platform word aangewend om 'n groter aantal SAOU-lede, asook nielede, te bereik. Die volgende punte dien as voorbeelde van die plasings wat op hierdie platform gelaai word:

- Nasionale en provinsiale bemagtigingsgeleenthede;
- Kitskommunikasie-boodskappe;
- SAOU-opnames;
- Vakaturelyste en
- Ander toepaslike aktuele sake van belang.

Ander

- SAOU Mpumalanga koop in by die nasionale aksie om alle lede op die SAOU-toep te kry en sodoende kommunikasie direk op die toep te plaas vir elke lid. Dit skakel dan WPV's uit wat nie die kommunikasie aan lede by hul skool hoef uit te stuur nie.
- Lede se inligting word nagegaan tydens skoolbesoeke met die hulp van ledelyste, maar opdatering bly 'n uitdaging.

Beste praktyke

- Verspreiding van belangrike provinsiale kommunikasie op al ons nis WhatsApp-groepe
- Noue en oop kontak met die WPV's by elke skool en SAOU Mpumalanga-kantoorpersoneel, wat die hantering van individuele navrae vergemaklik en lede ook bewus maak van die SAOU se bystand en dienslewering.
- Deurlopende skoolbesoeke wat geprioritiseer word en die sigbaarheid van SAOU Mpumalanga bevorder. Dit lei tot beter ledewerwing, aktiewe ledediens en die bewusmaking van SAOU -produkte en -dienste aan lede en nie-lede.
- Lede word ook tydens inligtingsvergaderings aangemoedig om die SAOU se webtuiste te besoek. Sodoende word hulle blootgestel aan belangrike inligting van die SAOU. SAOU-Online word ook deurlopend by alle in-persoon sessies en skoolbesoeke bemark.
- Lede word tydens skoolbesoeke versoek om die SAOU-toep af te laai en daarop aan te teken.

Verbeterings en innovasie

SAOU-toep: SAOU Mpumalanga implimenteer vanaf Januarie 2026 die SAOU (d6) toepassing. Die uitdaging is dat elke lid self moet registreer hierop en die proses verloop stadig.

Die Digi-Man Handleiding vir Werkplekvertegenwoordigers (WPV's) is deur Lee-Ann Lowe ontwikkel en met die hulp van alle provinsies is die handleiding nou vir nasionale gebruik deur WPV's beskikbaar. Volledige inligting wat WPV's benodig is nou elektronies beskikbaar en is sedert Februarie 2026 op die SAOU-toep geplaas met eksklusiewe toegang vir die WPV's. Die Digi-Man word ook opgedateer deur Lee-Ann met hulp van die bemarkingspan om seker te maak dat alle inligting beskikbaar en relevant is.

SAOU Help in samewerking met Noordwes Universiteit wat aan lede professionele emosionele ondersteuning bied. Alhoewel SAOU Mpumalanga ook emosionele steun aan lede bied, vergemaklik dit komplekse situasies waar lede addisionele steun nodig het, wat buite die arbeidsraamwerk en mandaat van die SAOU val.

Hantering van ledenavrae

Die belangrikste taak van die SAOU is om lede behulpsaam te wees met navrae en uitdagings binne die werksomgewing, wat hulle diensvoorwaardes en diensvoordele affekteer en werksekuriteit bedreig. Die feit dat die SAOU daaglik oproepe, WhatsApp-boodskappe en e-posse ontvang, is 'n bewys daarvan dat die lede vertroue in die SAOU het om hulle navrae te hanteer.

Aard van navrae



Oorplasing



Behuisingskwesties



Omskakelings



Tydelike aanstellings



Verlofkwesties



Dissiplinêre verhore



Opleiding



Sifting en onderhoude om vakante poste te vul

Sommige navrae word makliker afgehandel as ander. Die meeste tendense hou verband met salarisse, veral die heraanstelling van opvoeders ná 'n onderbreking in diens, asook salarisprogressies wat nie aan lede betaal word nie.

Vanaf Januarie 2022 het SAOU Mpumalanga begin om elke bedrag wat aan lede terugbetaal is, te rekordeer en tot op datum is R6 300 798,63 suksesvol ingevorder vir lede. Hier speel veral Sandra Lancaster (VVV) en Francois Joubert (PB) 'n belangrike en beduidende rol.

SAOU Mpumalanga is ook betrokke by die provinsiale RAVO waar die SAOU 'n leidende rol speel as die korresponderende party van die Combined Trade Union-Autonomous Teachers' Unions (CTU-ATU) vir die volgende drie jaar. Vir SAOU Mpumalanga is dit van kardinale belang dat goeie verhoudinge met die Mpumalanga Departement van Onderwys (MDvO) gehandhaaf word en voortdurend gebou moet word. Die goeie verhoudinge wat tans met die MDvO gevestig is, is van groot hulp by die hantering van ledenavrae.

Skoolbesoeke is steeds vir SAOU Mpumalanga 'n topprioriteit. Elke jaar maak SAOU Mpumalanga 'n punt daarvan om 95% van skoolbesoeke af te handel voor die einde van die jaar. Tydens hierdie skoolbesoeke is die belangrikheid van hierdie persoonlike interaksie met lede opnuut bevestig. Lede verkies om hul navrae van aangesig tot aangesig te bespreek. Skoolhoofde kry ook die geleentheid om aktuele sake met die SAOU te bespreek, en boonop dra dit by tot positiewe groei in die aantal lede wat gewerf word.

Respons en prosesse

Tydigheid en kwaliteit van terugvoer is vir SAOU Mpumalanga ononderhandelbaar. Die lede van die span maak seker dat alle inligting korrek deurgegee word en dat alle navrae binne 48 uur beantwoord of verwys word.

Waar navrae deur Regsdienste of Professionele dienste beantwoord moet word, word dit verwys en verder opgevolg waar nodig. Noue samewerking tussen al die afdelings vind plaas. Daar is ook noue samewerking met kollegas uit ander provinsies waar nodig, byvoorbeeld waar hulp verleen word met oorplasinge en aanvra van diensrekords.

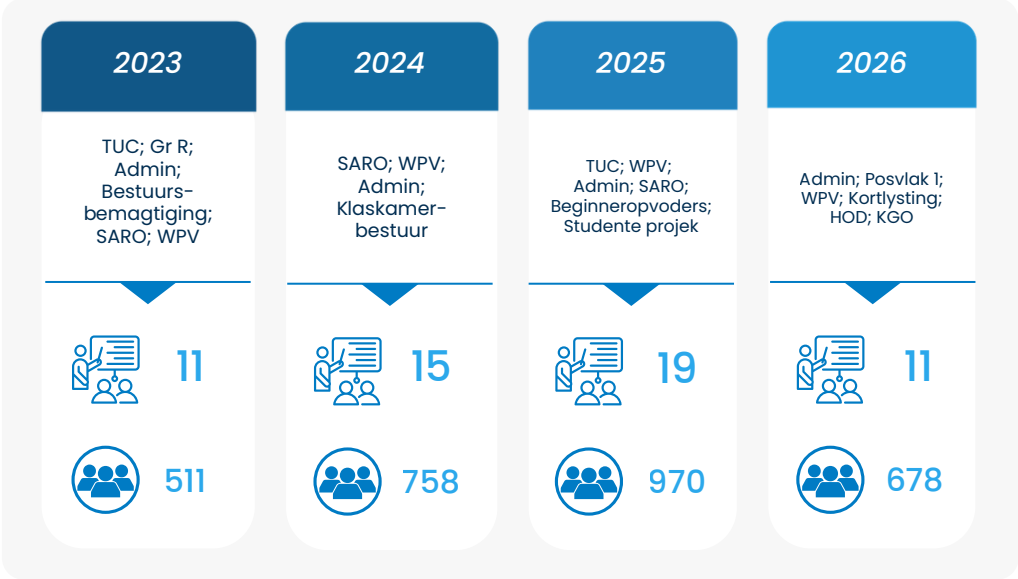
Die SAOU Mpumalanga-personeel prioritiseer goeie samewerking met distriksamptenare om die effektiewe oplossing van ledenavrae en -probleme op te los.

Algemene uitdagings en oplossings

Die grootste probleem en die meeste navrae handel oor salarisse, veral die heraanstelling van opvoeders ná 'n onderbreking in diens, asook salarisprogressies wat nie aan lede betaal word nie en oorplasinge. 'n Groot rede vir hierdie probleem is oningeligte distriksamptenare en die implementering daarvan wat nie deur departemente en amptenare van Mpumalanga Onderwysdepartement gedoen kan word nie. Ná die publisering van die hersiene PAM is alle distriksamptenare opgelei en daar behoort 'n beter begrip by amptenare te wees.

Een van die belangrikste metodes om lede by te staan en lede te werf, is 'n skoolbesoek. Soveel moontlik skole word besoek. Daarmee saam word goeie, volhoubare verhoudings met distriksamptenare gebou sodat hulle vinniger en meer effektief met uitdagings en/of navrae kan bystaan.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling



Impak

Die impak van alle opleidingsinisiatiewe word sistematies gemeet deur middel van evalueringsvraelyste wat deelnemers ná elke geleentheid voltooi. Terugvoer oor die jaarlikse opleidingsgeleenthede is deurgaans uiters positief; lede beskryf dit as leersaam, prakties en motiverend. Daar word doelbewus gepoog om 'n verskeidenheid relevante temas aan te bied, met 'n sterk fokus op die bevordering van opvoeders se welstand. Lede het spesifiek aangedui dat welstand groter prioriteit moet geniet, en hierdie behoefte word in die beplanning van toekomstige bemagtigingsgeleenthede verreken.

SAOU Mpumalanga se hoogtepunte is altyd om die administratiewe personeel te bederf, tyd saam met skoolbestuurspanne te spandeer en die belangrikste van almal, posvlak 1-opvoeders te motiveer. In 2026 beoog die vier noordelike provinsies om ook hul eerste gesamentlike tweedaagse geleentheid vir mansopvoeders aan te bied. SAOU Mpumalanga streef daarna om soveel moontlik relevante en doelgerigte opleidingsgeleenthede vir alle posvlakke aan te bied, afgestem op die spesifieke behoeftes van elke nisgroep. Dit sluit onder meer opleiding vir nuwe hoofde en adjunkhoofde, asook ontwikkelingsgeleenthede vir departementshoofde in. Hierdie opleiding voeg nie net waarde toe vir elke deelnemer nie, maar rus hulle ook toe met die nodige vaardighede, kennis en hulpbronne om hul verantwoordelikhede op skoolvlak effektief en doeltreffend uit te voer, wat uiteindelik bydra tot verbeterde werksomstandighede en die bevordering van gehalteonderwys.

Kantoorfunksionering



Agter v.l.n.r.: Francois Joubert, Rozanne Herbst;
Voor v.l.n.r.: Sandra Lancaster, Marthie Bredenkamp

Personeel struktuur

SAOU Mpumalanga het tans drie personeellede wat voltyds deur die SAOU besoldig word en een gesekondeerde lid:

- Rozanne Herbst:** Provinsiale Sekretaris (PS)
- Francois Joubert:** Professionele Beampte (PB)
- Sandra Lancaster:** Voltydse Vakbondverteenvoerder (VVV)
- Marthie Bredenkamp:** Provinsiale Administratiewe Beampte

Algemene funksionering

Sedert die vorige kongres is Rozanne Herbst met ingang van 1 Januarie 2024 as PS van SAOU Mpumalanga aangestel.

Op 6 November 2024 het Lee-Ann Lowe, voormalige administratiewe beampte van SAOU Mpumalanga, 'n ander aanstelling binne die organisasie aanvaar en die werk oorhandig aan Marthie Bredenkamp, wat alle administratiewe sake van SAOU Mpumalanga hanteer.

Die verdeling is tans soos volg:

	AMP	DISTRIK
Rozanne Herbst	Provinsiale Sekretaris	Hanteer ook navrae van lede soos versoek word vanuit die kringe.
Francois Joubert	Professionele Beampte	Kring 3: Nkangala-Oos Kring 4: Nkangala-Wes
Sandra Lancaster	Voltydse Vakbondverteenvoerder	Kring 1: Ehlanzeni & Bohlabela Kring 2: Gert Sibande

Rozanne Herbst

- Lewer in oorleg met die UB van die SAOU, 'n omvattende ondersteunings- en vakbonddiens aan SAOU-lede en bestuurstrukture van SAOU Mpumalanga.
- Hanteer mediasies, arbitrasies en dissiplinêre verhoor in samewerking met Regsdienste.
- Is direk betrokke by kollektiewe onderhandelinge en taakspanne namens SAOU Mpumalanga.
- Betrokke by die vestiging van professionele leergemeenskappe en soortgelyke professionele strukture.
- Sitting in departementele komitees insake kurrikulum- en verwante professionele sake.
- Identifisering en reël van kurrikulum- en professionele bemagtigingsbehoefes.
- Gesonde werksverhoudinge met verkose leiers en strukture binne die provinsie.
- Lewer 'n effektiewe administratiewe en ondersteuningsdiens aan SAOU Mpumalanga.
- Strategiese koördinerende en lei van vergaderings waar van toepassing.
- Versekert namens die SAOU dat effektiewe kommunikasie, onderlinge skakeling en -koördinerende met SAOU-lede in die provinsie bewerkstellig word.
- Bestuur as kantoorhoof die kantoor van SAOU Mpumalanga en aanvaar verantwoordelikheid vir alle verbandhoudende pligte, insluitend kantoorinfrastruktuur en voertuigvlootbestuur, begrotingsbestuur en finansiële verslagdoening.
- Werk nou saam met die UB om effektiewe bemarkings- en werwingsaksies onder lede en/of potensiële lede in die provinsie van stapel te stuur.
- Bevorder skakeling en samewerking met werkgewers, ander vakbonde en die media.
- Skakel met die provinsiale onderwysdepartement.
- Behartig probleme van lede insake diensvoorwaardes.

Sandra Lancaster en Francois Joubert

- Lewer 'n effektiewe vakbonddiens aan SAOU-lede in Mpumalanga.
- Hanteer griewe en mediasies van lede, as verteenwoordiger.
- Betrokkenheid by kollektiewe onderhandelinge namens die vakbond, sowel as verteenwoordiging in taakspanne en komitees van die provinsiale RAVO.
- Om advies te verskaf aan lede met betrekking tot hulle spesifieke diensvoorwaardes en diensvoordele.
- Skakeling en kommunikasie met lede via telefoon, briewe, e-pos, persoonlike en skoolbesoeke, asook aanbiedings by byeenkomste waarby lede van die SAOU betrokke is.

- Hantering van lede se navrae en skakeling met die MDvO ten einde probleme met lede se diensvoorwaardes op te los.
- Bemaking van die SAOU en werwing van lede.
- Verspreiding en versameling van inligting ten einde individuele ledenavrae ten opsigte van diensvoorwaardes en ander arbeidsake aan te spreek. Dit sluit gereelde formele besoeke aan die departementele en distrikskantore in.

Marthie Bredenkamp

- Algemene kantooradministrasie en korrespondensie (beide intern en ekstern).
- Onmiddellike hantering en diensverskaffing met persoonlike en telefoniese skakeling met SAOU-lede.
- Komiteesekretaresse: Sakelyste, notules en ordereelings vir vergaderings.
- Beplanning en organisering van SAOU se provinsiale geleenthede.
- Byhou van statistieke en verslagdoening.
- Die administrasie rakende die bestuur van die provinsie se bates, versekering en betalings van korporatiewe artikels.
- Opstel van begroting en monitering van uitgawes.
- Voortdurende opdatering van lededatabasis en alle ander relevante lidmaatskaprekords.
- Skakeling met skole: Logistieke reëlins van alle aspekte van SAOU-geleenthede.
- Staan Provinsiale Sekretaris by met die reël van bemagtigingsgeleenthede.
- Hantering, verwysing en opvolg van ledenavrae.
- Ondersteuning aan die PS asook die VVV en PB.
- Goeie skakeling met die ander lede van unies, veral CTU-ATU.

Samewerking met die nasionale kantoor

SAOU Mpumalanga werk nou saam met die volgende nasionale afdelings:

Bemaking en Kommunikasie

Hierdie afdeling is behulpsaam met bemakingsmateriaal en die toepassing van die stylgids om te verseker dat die SAOU se beeld konsekwent bemark word. Sosiale media en die SAOU-toep word ook deur hierdie afdeling hanteer.

Professionele Dienste

SAOU Mpumalanga werk baie nou saam met Professionele Dienste om opleidings aan te bied en om hierdie opleidings te bemark. Navrae wat vanuit die provinsie ontvang word met betrekking tot Professionele Dienste word na hierdie afdeling verwys indien nodig. SAOU Mpumalanga ontvang ook belangrike inligting vanaf Professionele Dienste wanneer hulle vergaderings bywoon by die Departement van Basiese Onderwys.

Regsdiens

Die SAOU-span het almal regsopleiding ontvang, maar van tyd tot tyd is daar regsake wat baie tegnies is en die sake dan na Regsdienste verwys word vir hantering. Die Mpumalanga-span word ook gereeld bygestaan deur die regsafdeling om opleidings aan te bied en te help met regsadvies waar nodig.

Media en Kollektiewe onderhandelinge

Samewerking met hierdie afdeling verseker blootstelling in die media en terugvoer na lede oor kollektiewe onderhandelinge. Daar word gereeld terugvoer gegee rakende kollektiewe onderhandelinge na die Nasionale Dagbestuur en die PUR, wat op hulle beurt die inligting oordra na lede.

Dienssentrum

Die Dienssentrum is behulpsaam met hantering van navrae en ook opvolg van lidmaatskap. Navrae wat meer opvolgwerk benodig, word na Mpumalanga-personeel verwys.

Strategiese verhoudings



Mpumalanga Departement van Onderwys (MDvO)

Dit is vir SAOU Mpumalanga van kardinale belang om sover moontlik goeie verhoudinge met die MDvO daar te stel. Op politieke vlak het die PS, Voorsitter en die Ondervoorsitter goeie verhoudinge met die onderwyshoof en ander senior amptenare van die departement.

Die VVV en professionele beampte van Mpumalanga, Sandra Lancaster en Francois Joubert, moet uitgesonder word vir die goeie verhoudinge wat hulle met die amptenare in die onderskeie distrikskantore gevestig het. Sonder hierdie goeie verhoudinge sou die hantering van ledenavrae bykans onmoontlik gewees het. Die hagglike omstandighede waarin van hierdie departementele amptenare werk, maak voorwaar nie hulle dagtake maklik nie, daarom is dit vir die vakbond belangrik om eerder gesien te word as die unie wat graag wil help om hulle dagtaak makliker te maak, deur 'n ondersteunende rol te speel. Beide Sandra Lancaster en Francois Joubert speel 'n aktiewe rol met die bywoning van distriks- en kringvergaderings waar provinsiale brandpunte en ander uitdagings bespreek word.

Met betrekking tot die toelating van leerders by skole wat reeds kapasiteit bereik het, word daar steeds jaarliks deur ouers en politieke partye druk op skole uitgeoefen. Die personeel van SAOU Mpumalanga sowel as die lede van die PUR staan skole by waar daar onrus ontstaan het.

TAAKSPANNE

PELRC Chamber

Rozanne Herbst
Sandra Lancaster

STANCO

Rozanne Herbst
Sandra Lancaster

Dispute Prevention, Grievances and Behaviour Management,
Terminations and Employee Health & Wellness

Rozanne Herbst
Sandra Lancaster

Inclusive Education, MSTa, Curriculum GET & FET,
Examinations, Employment Equity, Curriculum Enrichments

Rozanne Herbst
Sandra Lancaster

PPN, Implementation of Collective Agreements, Filling of
Posts and Vetting

Rozanne Herbst
Sandra Lancaster

Teacher Development, SACE, Safety In Schools, Infrastructure,
Scholar Transport, ECD/I, and Grade R

Rozanne Herbst
Sandra Lancaster

PTEDC

Sandra Lancaster
Francois Joubert

Labour Management Partnership Programme (LMPP)

Sandra Lancaster

Belangrike interaksies

Vergaderings: SAOU Mpumalanga gebruik vergaderings met distriksamptenare om probleme wat opvoeders op grondvlak ervaar, aan te spreek en op te los. Terugvoering vanaf MDvO word deurgegee aan lede by skole.

Onderhandelinge: Uitdagings wat deur opvoeders en hoofde ervaar word, word by die onderskeie taakspanne bespreek en besluite word dan by die RAVO-kamer bekragtig om dit afdwingbaar te maak.

SAOU Mpumalanga het goeie, gevestigde verhoudings met Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS) binne die provinsie. Hierdie samewerkingsverhouding verseker dat goeie gesprekvoering plaasvind en vrede heers tussen skoolhoofde en beheerliggame.

Gesamentlike inisiatiewe

SARO: Die SAOU Mpumalanga-kantoor het goeie, gevestigde verhoudings met SARO binne die provinsie. Die vakbond poog om jaarliks "SACE-drives" (SARO-registrasiegeleenthede) te hou om lede by te staan met algemene navrae rondom hulle SARO-registrasies. Die vakbond is betrokke by 'n groot gedeelte van opleidingsgeleenthede ter bewusmaking van verantwoordelikhede en etiese gedrag.

CTU-ATU: SAOU Mpumalanga is vanaf 1 Julie 2025 verkies as korresponderende party van die CTU-ATU. Dit plaas 'n groot administratiewe las op veral die administratiewe personeel, maar gee vir die SAOU die binnebaan na onderhoudsprosesse en griewevergaderings.

Suksesse

Voorbeelde van positiewe samewerking:

- Die samewerking tussen SAOU Mpumalanga, die Uitvoerende Sentrum en die verkose lede, dra betekenisvol by tot die identifisering en aanspreek van ledebehoefte en brandpunte, asook tot verhoogde sigbaarheid by relevante geleenthede. Hierdie geïntegreerde benadering versterk die beeld, invloed en werksaamhede van SAOU Mpumalanga in die provinsie.
- Effektiewe interne samewerking tussen kantoorpersoneel verseker dat kennis- en ervaringsleemtes aangespreek word en dat ondersteuning oor en weer gebied word. Die sterk spanbenadering bevorder kollektiewe bemagtiging, professionele groei en 'n doeltreffende dienslewingskultuur tot voordeel van alle lede.
- SAOU Mpumalanga se goeie samewerkingsverhouding met onderskeie distriksamptenare het 'n beduidende positiewe invloed op die algehele funksionering en prestasie van die provinsie. Hierdie vennootskappe versterk die organisasie se vermoë om ledenavrae doeltreffend te hanteer, tydigte ondersteuning te bied en nuwe toetredes tot die onderwysprofessie suksesvol te werf.
- Die nuwe samewerking met WPV's, asook die doelbewuste fokus op die ondersteuning en vereenvoudiging van hul rol en verantwoordelikhede, stel SAOU Mpumalanga in staat om vinnig en effektief by skole betrokke te raak. Oop en deurlopende kommunikasie vanaf WPV's oor uitdagings in die werksplek, maak dit moontlik om arbeidskewessies proaktief aan te spreek en te bestuur voordat dit tot formele griewe of dispuutprosesse ontwikkel.

Uitdagings

Die lang tydsverloop wat die MDvO neem om diensvoorwaardenavrae af te handel, beperk dikwels lede se reg om dispute binne die wetlik voorgeskrewe tydraamwerk te verklaar.

In sommige skole funksioneer skoolbeheerliggame nie effektief nie, of hulle is oorbetrokke by die daaglikse bestuur van die skool buite hul mandaat. Dit skep spanning, verdrag beleid- en begrotingsprosesse en lei tot toenemende griewe oor sifting en aanstellings, ten spyte van departementele werkswinkels.

Hoewel daar oor die algemeen goeie samewerking met distriksamptenare is, beskik sekere distrikte nie oor voldoende kapasiteit of kundigheid om ledenavrae betyds te hanteer nie, wat frustrasie veroorsaak. Skoolveiligheid bly 'n groeiende uitdaging weens diefstal, bendebedrywighede en swak instandhouding van infrastruktuur wat tot beserings lei.

Finansiële beperkings binne die staatskas het 'n direkte impak op die onderwysbegroting, wat meebring dat diensvoordele nie uitbetaal word nie. Ten spyte van volgehoue opvolg deur die SAOU, moet dispute dikwels verklaar word om lede se regte te beskerm, wat verdere verdragings meebring.

Daarbenewens bemoeilik groot geografiese afstande, ongelyke infrastruktuur, oorvol klasse, sosio-ekonomiese verskille, taal- en kultuurdiversiteit en migrasiepatrone die onderwysomgewing. Hoewel hierdie uitdagings nie altyd direkte oplossings het nie, kan sterk verhoudings en samewerking help om dit doeltreffend te bestuur.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslag periode

- Doeltreffende hantering van griewe en arbeidsaangeleenthede, met tydigste ondersteuning aan lede.
- Sigbare verteenwoordiging by departementele vergaderings en onderhandelingsprosesse.
- Strategiese beplanning en samewerking tussen die Provinsiale Dagbestuur en provinsiale kantoor om dienslewering oor die hele provinsie te versterk.

Uitdagings en lesse geleer

- Alhoewel SAOU Mpumalanga oor 'n toegewyde span personeellede beskik, bly dit soms 'n uitdaging om terselfdertyd in alle distrikte en by alle aangeleenthede fisies teenwoordig en betrokke te wees. Die uitgestrekte geografiese area en uiteenlopende behoeftes van lede dra hiertoe by.
- Ten spyte daarvan dat SAOU Mpumalanga se mandaat deurlopend en duidelik aan lede gekommunikeer word, ontstaan daar soms verwagtinge dat ondersteuning verleen sal word in sake wat buite die formele mandaat van 'n vakbond val. Hierdie verskil tussen verwagting en mandaat kan ongelukkig tot teleurstelling of ontevredenheid lei.
- Uitdagings binne die departement, insluitend administratiewe en operasionele tekortkominge, sowel as finansiële beperkings, beïnvloed die breër werksomgewing waarin ondersteuning gelewer word. Hierdie faktore kan 'n impak hê op dienslewering en lede se tevredenheid, ten spyte van volgehoue pogings om professionele en effektiewe bystand te verseker.

Sleutellesses vir die toekoms

- Doeltreffende kommunikasie tussen afdelings, asook met verkose strukture, is van kardinale belang om samehang en eenvormige optrede te verseker.
- Ledenavrae behoort deeglik, professioneel en binne 'n redelike tydraamwerk hanteer te word om vertroue en tevredenheid te bevorder.
- Dit is noodsaaklik dat lede se mandate vooraf verkry word en dat hulle volledig ingelig word oor die rol en bevoegdhede van die vakbond, asook oor die voorgestelde hanteringswyses in elke spesifieke situasie.
- 'n Akkurate papierspoor en die sistematiese byhou van rekords van lede-interaksies op die SAOU-databasis (koppelvlak) is belangrik om aanspreeklikheid te verseker en toekomstige verwysing te vergemaklik.
- Uitbou en instandhouding van verhoudings met belangrikste rolspelers binne die onderwyslandskap.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Strategiese fokusareas

Die komende termyn sal gerig wees op die bevordering van gehalteonderrig, verbeterde dienslewering aan lede en die versterking van spanwerk op alle vlakke. Dit sluit in duidelike rolafbakening, effektiewe kommunikasie, aanspreeklikheid en die volhoubare ondersteuning van opvoeders in 'n uitdagende onderwysomgewing.

Uitgebreide samewerking

Nog groter sinergie met ander provinsies, nasionale afdelings en kritiese rolspelers in die onderwys sal nagestreef word. Hierdie platforms bied geleenthede vir die uitbou van kennis en netwerke, eenvormige strategieë en versterkte kollegiale ondersteuning.

Nuwe alliansies en strategiese vennootskappe

Die identifisering en vestiging van betekenisvolle alliansies bly 'n prioriteit, met die doel om lede se belange te bevorder en die uitvoering van die SAOU se strategiese doelwitte te ondersteun. Samewerking met relevante rolspelers kan bydra tot beter dienslewering, professionele ontwikkeling en 'n gunstiger werksomgewing vir opvoeders.

Doelstellings van kantoorpersoneel:

- Versterking van gereelde en doelgerigte skoolbesoeke om sigbaarheid en toeganklikheid te verhoog.
- Doelbewuste kapasiteitsbou van die Mpumalanga-span, met spesifieke aandag aan vaardigheidsontwikkeling, mentorskap en suksessiebeplanning.
- Bevordering van professionele ondersteuning wat opvoeders bemaatig om gehalteonderrig te lewer ten spyte van sistemiese en hulpbronnuitdagings.

Die SAOU-spankode en die provinsie se strategiese doelwitte is reeds met die PUR gedeel. SAOU Mpumalanga sien uit na noue samewerking om gesamentlik uitvoering te gee aan hierdie doelwitte, met 'n sterk klem op professionele integriteit, samehorigheid en doelgerigte optrede. Die uitrol van die navorsingsprojek sal addisioneel ook rigtinggewende insigte bied om beplanning, prioritisering en implementering te versterk ten einde volhoubare impak in die provinsie te verseker.

Afsluitingsboodskap van die Provinsiale Sekretaris

Die SAOU (Mpumalanga) bedank graag die volgende persone en instansies:

- Elke lid vir sy/haar ondersteuning aan die SAOU;
- Die Voorsitter, Ondervoorsitter en ander verkose leiers op die PUR in Mpumalanga;
- Alle verkose lede op nasionale vlak;
- Die SAOU se Uitvoerende Beampte, Paul Sauer, SAEF se Uitvoerende Beampte, Ilse Brett en ander personeel van die Uitvoerende Sentrum;
- Kollegas van ander vakbonde met wie daar goeie werksverhoudinge is;
- Instansies soos GEPEF, GEMS en SACE wat SAOU Mpumalanga op 'n daaglikse basis ondersteun;
- Die MDvO met wie daar elke dag 'n pad gestap word;
- Marthie, Sandra en Francois, vir hulle harde werk en toewyding; asook
- Ons Hemelse Vader wat vir hulle krag gee om alles tot verheerliking van Sy Naam te doen.

NOORDWES



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades. Een Visie
Three Decades. One Vision



Noordwes in 'n oogopslag

8.7% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

4 Kringe verder onderverdeel in verskeie streke

43 jaar gemiddelde ouderdom van lede

78% van alle lede is **Posvlak 1**



580km

Die verste punt vanaf die Uitvoerende Sentrum in Pretoria is Tosca.

Ledeprofiel



2 900

PERSAL: 2 227

SBL: 574

Onafhanklike skole: 99

Studente: 726



Dames: 81%

Mans: 19%



304

Laerskole: 140

Hoërskole: 71

Onafhanklike skole: 40

Gekombineerde skole: 29

Spesiale skole: 14

Kleuterskole: 10

104 882 km²



3 578

lede bereik deur 62 opleidingsgeleenthede sedert Julie 2023 tot Junie 2026



91%
Afrikaans

9%
Engels

Demografiese Inligting

Die Noordwes-provinsie, wat ongeveer 104 882 tot 118 797 vk. km langs die Botswana-grens beslaan, is 'n belangrike mynbou- en landbousentrum met plat grasvelde en die Magaliesbergreeks. Sleutelgebiede sluit in Mahikeng (hoofstad), Rustenburg en Brits. Die SAOU-Noordwes bedien skole regoor hierdie streek en fokus veral op die behoeftes van opvoeders in landelike, boerdery- en mynbougemeenskappe. Sleutelgebiede/Nodes: Groot stede en ekonomiese sentrums sluit in Mahikeng, Rustenburg, Brits, Potchefstroom en Klerksdorp.

Die SAOU bedien onderwysinstellings dwarsdeur Noordwes, wat beide stedelike sentrums soos Klerksdorp en Rustenburg en die uitgebreide landelike gebiede insluit. Die vakbond verteenwoordig opvoeders oor diverse, dikwels geïsoleerde skole, en bied professionele ondersteuning, regsbystand en bestuur arbeidsverhoudinge. Die diensgebied sluit gebiede in met 'n hoë digtheid van mynbou-verwante skole, landboustreke sowel as stedelike gebiede.

Kring- en streeksindeling

Noordwes het vier distrikte nl.

- Bojanala
- Dr Kenneth Kaunda
- Dr Ruth Segomotsi Mompati
- Ngaka Modiri Molema

Die kringe is wel anders verdeel weens lede digtheid wat baie hoog is in Dr. Kenneth Kaunda, wat lei tot die opdeel van daardie distrik in twee kringe. Waar dit weer laer is in Dr. Ruth Segomotsi Mompati en Ngaka Modiri Molema wat lei tot die samevoeging van hierdie twee distrikte.

Die kringe is dus verdeel as volg:

Kring 1 – Bojanala

Kring 2 – JB Marks

Kring 3 – Matlosana en Maquassie

Kring 4 – Ngaka Modiri en Dr. Ruth Segomotsi Mompati

Ledestand

Daar is volhoubare en geleidelike groei in terme van totale ledegetal, maar ook met betrekking tot Persal en SBL-lede. Daar is wel 'n redelike en volhoubare toename in OS-lede en 'n aansienlike toename in studente-ledetalle.

Die grootste groepering lede is tussen 31 en 35 jaar – mense in hierdie ouderdomsgroepering is volgens navorsing die groepering wat teen hierdie ouderdom uit die onderwys tree. Skole verloor hierdeur van hulle sterk personeel wat al ervare genoeg is dat hulle kennis en bydraes 'n aansienlike verskil in skole maak.

Amper 28% van Noordwes se lede is tans tussen 56 en 65 in vergelyking met die jonger groepering wat tussen 22 en 30 is wat slegs 13% uitmaak en dus 'n diskrepansie skep tussen diegene wat uittree en die generasie wat daardie gaping moet vul.



PERSAL: 2 227

SBL: 574

Onafhanklike skole: 99

Studente: 726



Posvlak 1
dominante posvlak
78%



Ledetal in
Onafhanklike
Skole
groeï baie sterk



44jr.
gemiddelde
ouderdom

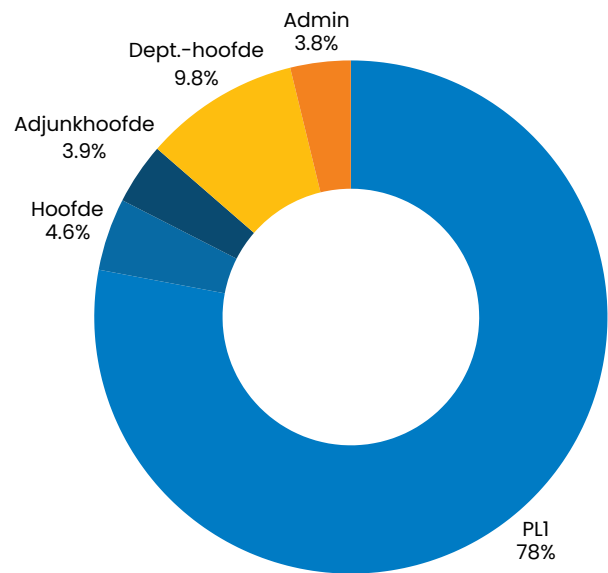


Laerskole: 140
Hoërskole: 71

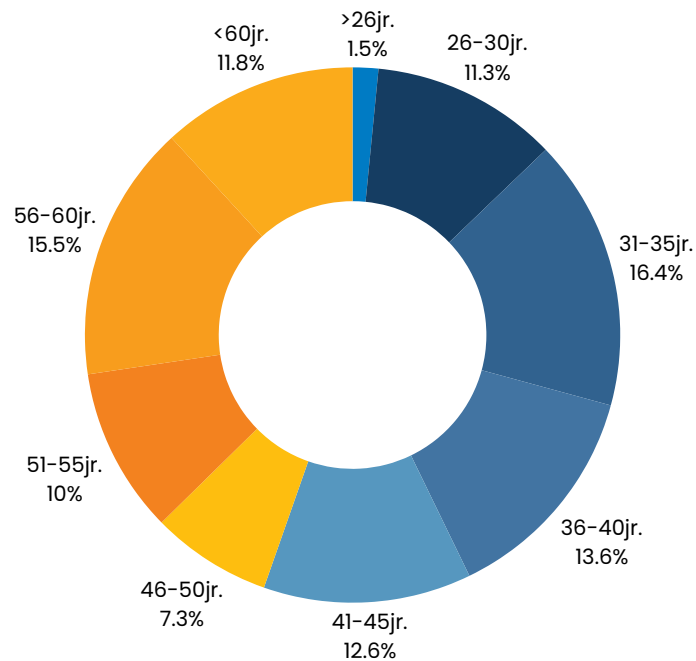
Onafhanklike skole: 40
Gekombineerde skole: 29

LSOB-skole: 14
Kleuterskole: 10

Ledestand



Ouderdomsgroepering



Getal skole bedien

Daar is 'n afname vanaf 341 na 304 in getal skole sedert die vorige kongres wat deur SAOU-Noordwes bedien word. Hierdie afname is as gevolg van opruiming van die databasis en Departementele- en Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO) instansies wat nie meer as skole ingereken word nie, maar as entiteite op hulle eie. Die SAOU bedien lede by drie DHOO instansies sowel as kantoorgebaseerde lede (KGO) by 23 departementele instansies. Die verdere afwyking kan toegeskryf word aan die normale verwikkelinge by skole waar daar slegs een lid is wat bevordering gekry het, oorgeplaas is, afgetree het of uit die onderwys getree het.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur (PDB)

Die PDB tesame met die Provinsiale Sekretaris (PS), bestaan uit die volgende persone soos verkies uit die Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR):

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028				
KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
-	Willie de Villiers	Voorsitter (Skoolhoof)	JB Marks LEO	Potchefstroom
-	Karin Potgieter	Ondervoorsitter (Skoolhoof)	Bergsig Akademie	Rustenburg
1	Walter Krüger	Skoolhoof	Laerskool Brits	Brits
2	Morné Smit	Skoolhoof	Hoërskool Ferdinand Postma	Potchefstroom
3	Abri Cloete	Adjunkhoof	Laerskool Goudkop	Klerksdorp
4	Retha Wheeler	Skoolhoof	Laerskool Buhrmansdrif	Mahikeng

Sedert die verslag gefinaliseer is, het Willie de Villiers op 30 April 2026 afgetree. Karin Potgieter is verkies as Voorsitter, Morné Smit as Ondervoorsitter en Danie Breed as kringbestuurder van JB Marks.

Funksionering en fokus

Die PDB is die basis waarop die hele struktuur samestelling van die SAOU se verkose lede rus. Die PDB word verkies deur die SAOU-lede van 'n aantal skole wat saam 'n kring vorm. Dié verkose lede verteenwoordig die lede in die betrokke kring en vorm tesame met die Voorsitter, Ondervoorsitter en PS die PDB.

Die PDB organiseerder is die eerste vlak van SAOU-verteenwoordiging buite die skool wat deur al die lede van 'n kring verkies word. Die PDB van die onderskeie kring is lede wat reeds bekendheid en aansien onder die lede in die kring verwerf het en homself / haarself as 'n leier met die nodige ervaring en kennis onderskei het. Hy / sy is dus iemand wat deur die SAOU-lede in die kring vertrou word om hulle arbeids- en professionele belange op kringvlak te behartig as 'n eerste linie van verdediging voordat sekere sake / lede-aangeleenthede deurgegee word aan die SAOU-Noordwes kantoor vir verdere hantering.

Die werkswyse help SAOU-Noordwes se personeel aansienlik baie omdat situasies reeds op kringvlak aangespreek word en soms nie verdere intervensie van SAOU-personeel benodig nie.



V.l.n.r.: Abri Cloete, Morné Smit, Willemien Strydom, Willie de Villiers, Karin Potgieter, Retha Wheeler, Walter Krüger

Sleutelprioriteite gedurende die verslagtydperk

As ‘n unie bly ons kernfunksie om eerstens te fokus op ons lede se diensvoorwaardes. Noordwes het in die afgelope 3 jaar gefokus op ons lede se brood-en-botter-sake om te verseker dat daar sover as moontlik ‘n harmonieuse verhouding tussen die werkgewer en werknemer is. Fokus is ook geplaas om toe te sien dat ons lede se werksomgewings van so aard is dat daar na hulle veiligheid omgesien word en dat die nodige hulpbronne tot hulle beskikking is.

Deel van SAOU-Noordwes se prioriteit was ook om seker te maak dat ons ons lede bedien ongeag hulle Posvlak / Fokusgroep. Posvlak 1 onderwysers het net soveel regte soos ‘n skoolhoof en ons is daar om elkeen se regte te beskerm.

Addisioneel tot die bogenoemde is daar ook aandag geskenk aan die professionele ontwikkeling van ons lede omdat deurlopende verryking en opleiding nie net die professionaliteit van die beroep verhoog nie, maar ook ‘n daadwerklike impak maak op elke onderwyser en die uitvoering van hulle kerntaak om onderrig en leer te laat plaasvind.

Volgens ‘n meningspeiling deur die SAOU is bevind dat 54% onderwysers aan angste ly. Deel van ons dienslewering vanaf 2023 fokus ook op die welstand van ons onderwysers. Baie tyd word afgestaan om lede te bemoedig, te adviseer en bloot net te luister na hulle bekommernisse.

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

Die PUR bestaan tans uit 17 lede waarvan 14 deur die lede verkies en 3 gekoöpteer is. Die PUR vertoon ‘n gesonde verspreiding ten opsigte van geslag, ouderdom en die verskillende skole wat bedien word. By koöptering is spesiale aandag geskenk om die bestuur so verteenwoordigend as moontlik te maak.

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026				
KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
	Willie de Villiers	Voorsitter	JB Marks Leo	Potchefstroom
	Karin Potgieter	Ondervoorsitter (Skoolhoof)	Bergsig Akademie	Rustenburg
1	Adriaan Joubert	Skoolhoof	Hoërskool Wagpos	Brits
1	Walter Krüger	Skoolhoof	Laerskool Brits	Brits
1	Gys de Beer	Departementshoof	Bergsig Akademie	Rustenburg
2	Morné Smit	Skoolhoof	Ferdinand Postma Hoërskool	Potchefstroom
2	Alicia Olivier	Adjunkhoof	Hoër Volkskool Potchefstroom	Potchefstroom
2	Danie Breed	Skoolhoof	Laerskool Baillie Park	Potchefstroom
3	Maryka Fouché	Posvlak 1	Klerksdorp Primary school	Klerksdorp
3	Arno van Loggerenberg	Adjunkhoof	Hoërskool Wolmaransstad	Wolmaransstad
3	Abri Cloete	Adjunkhoof	Laerskool Goudkop	Klerksdorp
4	Retha Wheeler	Skoolhoof	Laerskool Buhrmansdrif	Mahikeng
4	Marthinus Stoop	Skoolhoof	Hoërskool Lichtenburg	Lichtenburg
4	Hardus Vosser	Skoolhoof	Laerskool Burgersdorp	Lichtenburg
LSOB	Fanus Wiese	Adjunkhoof	ES Le Grange Skool	Potchefstroom
Ver ageleë areas	Weideman Coertze	Skoolhoof	Bloemhof Gekombineerd	Bloemhof
KGO	Yvonne Mogaki	Adjunk: Onderwysspesialis	JB Marks LEO	Potchefstroom
LSOB	Leandri de Meyer	Posvlak 1	Goodwill Primary School	Mahikeng

Sedert die verslag gefinaliseer is, het Willie de Villiers afgetree, en Fanus Wiese is in Kring 2 tot die PUR verkies.

Strategiese rol

Lede van die PUR neem leiding en is aktief betrokke by sake waar SAOU-Noordwes betrokke is deur die onderskeie rolle soos hieronder uiteengesit te vervul:

- Bestuur, reël en betrokkenheid van SAOU werksaamhede in hulle kringe.
- Staan die provinsiale SAOU-kantoor by in die versameling van inligting in die skole in die kring/streek.
- Verspreiding van kommunikasie / insameling van data namens die provinsiale kantoor.
- Kommuniqueer met skool organiseerders.
- Gee leiding aan skool organiseerders.
- Reël vergaderings en gee kring lede kennis van vergaderings in die kring.
- Meedeel van relevante inligting wat op departementele platforms gedeel word.
- Betrokke in verband met lede-werwing.
- Staan lede by in geskille en griewe en verteenwoordiging van SAOU-lede.
- Verteenwoordig die SAOU by departementele vergaderings.
- Dien op diensooreenkomstig komitees en bywoning van taakspanne.
- Spreekbuis van die SAOU binne die gegewe mandate.
- Dien as adviseurs sowel as paneel-lede tydens kortlysting en onderhoude.
- Algemene advies en emosionele bystand aan lede in betrokke kring.
- Kommunikasie met provinsiale kantoor waar brandpunte in die provinsie opduik.



Agter v.l.n.r.: Adriaan Joubert, Maryka Fouché, Yvonne Mogaki, Gys de Beer, Alicia Olivier, Danie Breed, Hardus Vosser, Marthinus Stoop, Arno van Loggerenberg, Fanus Wiese,

Voor v.l.n.r.: Abri Cloete, Morné Smit, Willemien Strydom, Willie de Villiers, Karin Potgieter, Retha Wheeler, Walter Krüger, Leandri de Meyer

Komitees

Lede van die PUR word aangewys om op die nasionale strukture en komitees te dien.

Nasionale Uitvoerende Raad (NUR):

- Karin Potgieter
- Morné Smit
- Willemien Strydom

Professionele Komitee (Profkom)

Met die uittrede van Willie de Villiers word 'n opvolger vir hoërskool verteenwoordiging in die nuutverkose Voorsitter, K Potgieter se plek aangewys om 'n soomlose oorgang te verseker.

- Karin Potgieter (hoërskool verteenwoordiger) (tot 2026)
- Morné Smit (hoërskool verteenwoordiger)
- Retha Wheeler (laerskool verteenwoordiger)

Kurrikulum komitee

Die rol van die kurrikulum komitee:

- Dien as skakel tussen die PUR en die Profkom.
- Kommuniqueer uitdagings vanaf grondvlak aan Profkom en omgekeerd.
- Versterk nasionale netwerke en PUR-betrokkenheid in die provinsies.

Verteenwoordiging op die Kurrikulum komitee:

- VKO & GSF: Leandri de Meyer
- Intermediêre Fase: Maryka Fouché
- Senior Fase: Gys de Beer
- VOO-fase: Morné Smit
- LSOB: Fanus Wiese

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Individuele kontak met lede geskied daaglikse telefonies, per Whatsapp of per e-pos. SAOU-Noordwes se dienslewering protokol bepaal dat lede sover moontlik binne 24-uur reaksie vanaf personeel ontvang. Die SAOU beskik ook oor 'n nasionale WhatsApp-kanaal waarop nasionale inligting geplaas word. Daar is ook 'n aktiewe nasionale Facebook-blad en Instagram-rekening waarop inligting geplaas word.

Die onderstaande inligting word deur SAOU-Noordwes versprei:

- Provinsiale- en Nasionale Nuusbriewe
- Meningspeilings / Opnames / Invordering van inligting
- Inligting m.b.t provinsiale en nasionale opleidingsgeleenthede en meegaande registrasies skakels
- Nasionale inisiatiewe
- Vakaturelyste
- Bemagtigingsgeleenthede

Kommunikasie wat aan groeperings gestuur word, word deur Provinsiale sekretaris (PS) en Administratiewe Beampte (AB) koördineer om te verseker dat inligting op die beste tye uitgestuur word en te voorkom dat lede oorweldig word met boodskappe vanaf SAOU.

Elke “admin” van toegewysde WhatsApp-groepe dateer kwartaalliks hulle kontaklyste op die onderskeie groepe op volgens die SAOU se WhatsApp protokol. Nuwe lede word ook met die ontvangs van die lidmaatskap aansoekvorm op ‘n groep deur AB of betrokke admin geplaas.

Uitdagings in terme van doeltreffende kommunikasie

- Nuusbriewe en/of inligting word nie altyd gelees nie en ten spyte van deeglike kommunikasie is daar lede wat oningelig is.
- Kontakbesonderhede van lede is nie opdateer nie – en inligting word sodoende nie ontvang nie. Lede se inligting word nagegaan tydens skoolbesoeke en opleidingsgeleenthede maar opdatering bly ‘n uitdaging.
- Die d6-toep wat einde 2025 implementeer is bied die addisionele uitdaging dat nie alle lede al die toep afgelaai het nie. Die mees onlangse statistiek dui daarop dat slegs 455 lede in Noordwes die toep afgelaai het.

Verbeterings en innovasie

- Administrasie met betrekking tot die ledebasis word voortdurend opdateer om te verseker dat alle lede kommunikasie ontvang.
- Volhoubare en deurlopende opdatering van WPV-inligting en strategiese aanwending van WPV’s.
- Opstel van WhatsApp Chatbot en/of ‘n Chatbot op die SAOU-webtuiste op vir basiese en algemene navrae.
- Kyk na en opstel van outomatiese “lid-reis” vir nuwe lede (Welkom brief, voordele inligting, skakels en hulpbronne).
- Volhou van die aktiewe dryf van basiese inligting soos Continuum (sterftevoordeel), die SAOU-toep, SAOU-welstand en SAOU-online onder SAOU-lede, asook bv. inisiatiewe soos die SAOU Facebook Vakatures blad ens.
- Kyk na Kunsmatige Intelligensie (KI) gedrewe platforms vir lede spesifieke kommunikasie. Lede reageer beter op persoonlike boodskappe as massa gedrewe onpersoonlike boodskappe.
- Volhou met interaktiewe peilings.
- Die Digi-man handleiding vir WPV’s, met die hulp van alle provinsies, is nou vir nasionale gebruik deur WPV’s beskikbaar. Volledige inligting wat WPV’s nodig is elektronies beskikbaar en is sedert Februarie 2026 op die SAOU-toep geplaas met eksklusiewe toegang vir die WPV’s. Die Digi-man word ook opgedateer met behulp van Bemaking en Kommunikasie om seker te maak dat alle inligting beskikbaar en relevant is.
- Betrokkenheid en noue samewerking met NWU wat vir SAOU-Noordwes direkte toegang sal gee tot ‘n opkomende werksmag en die werwing van nuwe lede reeds met ingang van hul onderwysloopbaan. SAOU-Noordwes kan ook verskeie geleenthede aan die groepering bied oor onderwys as ‘n professionele loopbaan wat reeds in eerstejaar studies begin, sowel as die rol en pligte van ‘n onderwysstudent binne die skoolomgewing.

- Die benadering van skoolbesoeke kan aangepas word sodat dit nie net op die tradisionele manier plaasvind nie maar ook gekoppel word aan inisiatiewe soos opleiding of betrokkenheid van SAOU-personeel by skoolaangeleenthede.
- Ten spyte van noue samewerking met SARO wil SAOU Noordwes nouer bande kweek met SARO om meer gereeld SARO-inisiatiewe saam met die CTU-ATU vennote bied.

Hantering van lede navrae

Navrae kom deur na SAOU-Noordwes personeel via die onderstaande kanale:

- Telefonies
- Per WhatsApp
- Per e-pos
- Vanaf die Dienssentrum
- Vanaf die Regsafdeling
- Tydens skoolbesoeke en/of bemagtigingsgeleenthede
- By vergaderings
- Dienslewervorm op die SAOU se webwerf en/of SAOU-online
- Deur ander provinsies se PS’e daar waar lede oorgeplaas word
- Deur verkose lede en Presidente in Raad (PIR)
- Terugvoer op evalueringsvorm

Aard van navrae



Griewe en dispute



Tydelike aanstellings



Pensioenkwessies



Omskakelings



Salarisaangeleenthede



Bedanking uit die onderwys



Oorplasing



Emosionele bystand



Verlofkwenessies



Erkenning van diensjare



Dissiplinêre verhore



Besering aan diens



Onregmatige aftrekkings



Onderhoud prosedures & paneel samestellings

Respons en proses

Daar word deeglik rekord gehou van alle lede-interaksies. SAOU-Noordwes maak gebruik van 'n elektroniese databasis op *Sharepoint* wat per distrik rekord hou van alle navrae. Die stelsel hou rekord van wie wanneer 'n betrokke lid adviseer of konsulteer het, sowel as watter terugvoer gegee is en of die saak afgehandel is of lopend is.

Met betrekking tot arbeidsaangeleenthede word 'n elektroniese sakeregister gebruik om rekord te hou sowel as om die betrokke tydsraamwerke in terme van dissiplinêre verhoor, litigasie, dispute sowel as arbitrasies te monitor.

SAOU-Noordwes poog om ook per e-pos deeglike terugvoer te gee sodat lede toegang het tot die nodige inligting en ons 'n papierspoor het. Waar daar ernstige sake telefonies bespreek word, word die gesprek en besluit elektronies aan die lid gekommunikeer ter bevestiging van die gesprek.

Algemene uitdagings en oplossings

SAOU-Noordwes se grootste uitdaging is om ten spyte daarvan dat die provinsie wyd-verspreid is, te verseker dat dit volgende aspekte optimaal bestuur word:

- Dienslewering
- Mannekrag & kapasiteit
- Finansiële bestuur
- Vêr afgeleë skole en lede
- Sigbaarheid en sigbare voetspoor
- Verhoudings met departementele amptenare

Tendense in die provinsie wat jaarliks problematies is en ons lede negatief beïnvloed sluit die volgende in:

- Uitbetalings van waarnemingstoelae
- Omskakeling van tydelike opvoeders
- Rassisme en geweld by skole
- Graadprogressie van terapeute se salariskerwe
- LSOB-skole wat nie akkuraat ingereken word in terme van postevoorsienings en leerdergewigte soos vervat in die PAM nie
- Postevoorsiening vir parallel-medium skole
- Skoolkapasiteit en/of oorvol skole
- Onregmatige aftrekkings

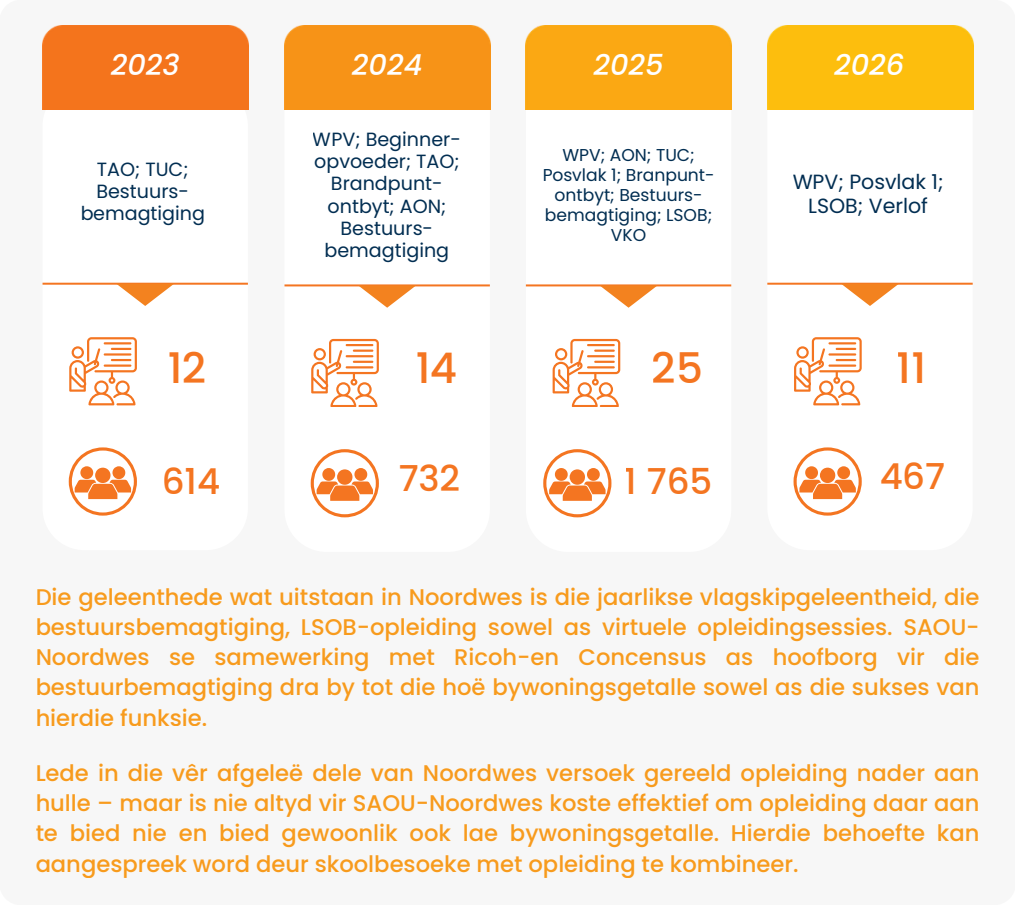
Addisioneel hiertoe met die onlangse aanpassing in die Suid-Afrikaanse Skolewet (SASW), Wet 84 van 1996, soos gewysig, ervaar Gr. R-praktisyns probleme met aanstellings weens onvoldoende kwalifikasies.

Die Departement van Onderwys is besig met die proses om Gr. R-onderwysers te absorbeer in permanente poste. Praktisyns wat nog nie gekwalifiseerd is nie moet nou verder studeer om die regte kwalifikasies te bekom. Daar is ook 167 Gr. R-praktisyns wat weens verkeerde plasinge aanhoudend uitstel kry op hierdie proses. Die Graad R-poste was ook nog nie ingereken as deel van die postevoorsiening aan die einde van 2025 nie. In seldsame gevalle waar departementele poste hiervoor toegewys is, is dit ook weggevat in die aangepaste PPN.

Noordwes ervaar ook toenemende kwessies by skole waar toelating en plasing van leerders gebaseer op die SASW soos gewysig prosedureel nie reg implementeer word nie – wat 'n negatiewe impak op ons onderwysers en leerders het. Die eerste *Basic Education Law Amendment Act (BELA)* verwante hofsak met betrekking tot toelating soos vervat is in die SASW soos gewysig, het ook gedurende kwartaal 1 van 2026 in Noordwes geskied met die uitspraak wat op die oomblik steeds hangend is.

Laastens het die Vervroegde Aftrede Program (VAP) 'n groot impak op ons ledetal gehad met 34 aansoeke wat gedurende fase 1 goedgekeur is, ten spyte van die feit dat die onderwysers goedgekeur volgens die kriteria uiteengesit nie noodwendig moes kwalifiseer nie.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling



Kantoorfunksionering

Personeel struktuur

Willemien Strydom – Provinsiale Sekretaris (PS)
Gebaseer in die Uitvoerende Sentrum (Pretoria).

Sanet de Villiers – Voltydse Vakbondverteenwoordiger (VVV)
Gebaseer in Schweizer-Reneke (Gesekondeer vanaf Laerskool Delareyville)

Surika Coetzee-Myburgh – Professionele Beamppte (PB)
Gebaseer in Brits

Suné van Zyl – Provinsiale Administratiewe Beamppte (AB)
Gebaseer in die Uitvoerende Sentrum (Pretoria).

Werksvloei en administratiewe prosesse

- Die PB en VVV hanteer elkeen onderskeidelik alle lede-navrae, skoolbesoeke, arbeidsaangeleenthede, taakspanne binne die boonste areas, sowel as bywoning en/of aanbieding van opleiding soos versoek in streke aan hulle toegewys.
- Hoë-profiel sake, seksuele wangedrag en sake waar daar 'n konflik van belang is in terme van die VVV en PB, word verwys na die PS vir verdere hantering.
- In sulke gevalle hanteer die PS die saak, Regsdienste word betrek en of een van die regsadviseurs staan die VVV en PB by met die saak.
- Alle nasionale aangeleenthede en die administrasie daarvan word hanteer deur die PS en AB vanuit die Uitvoerende Sentrum. Dit sluit onder andere funksies soos hieronder uiteengesit in:
 - Deurlopende hantering, verwerking en insameling van lede-data.
 - Monitering en bestuur van kommunikasie-groepeerings.
 - Hantering van logistieke reëlings van SAOU-personeel sowel as dié van verkose strukture.
 - Orde reëlings van provinsie verwante vergaderings.
 - Bestuur en aankoop van enige korporatiewe materiaal soos benodig vir skoolbesoeke, opleidingsgeleenthede, ens.
 - Beplanning en logistieke reëlings ten opsigte van opleidingsgeleenthede.
 - Koördinerings met Bemaking en Kommunikasie met betrekking tot relevante grafika in lyn met Korporatiewe Identiteit van die SAOU.
 - Finansiële bestuur.
 - Rekordering en verslagdoening.

Die werkvloei is nie rigied nie, en lede het steeds die vryheid en keuse om enige personeellid te kontak.

Daar waar werksaamhede oorvleuel of spesialis-kennis van 'n personeellid benodig word, word beplanning, uitvoering en bywoning saam behartig. Sulke gekoördineerde aksies word aangemoedig om reiskostes te verlaag en steeds optimaal ons lede en personeel te dien.

Die doel van die strategie is om te verseker dat elke rolspeler in die provinsie hulle tyd en kapasiteit optimaal kan gebruik om op hulle kern-funksies te fokus en die verantwoordelikhede aan elke individue toegeken, na te kom.



V.l.n.r.: Surika Coetzee-Myburgh (PB); Suné van Zyl (AB);
Sanet de Villiers (VVV); Willemien Strydom (PS)

DISTRIK	S DE VILLIERS	S COETZEE-MYBURGH
Bojona		Brits, Damonsville, Pansdrift, Sonop, Kroondal, Hartbeespoort, Rustenburg, Koster, Mooiooi, Swartruggens, Derby, Jericho
Dr Kenneth Kuanda	Klerksdorp, Stilfontein, Orkney, Leeudoringstad, Wolmaransstad, Hartbeesfontein, Maquassi	Potchefstroom, Promosa, Ikageng, Ventersdorp, Noupoot
Ngaka Modiri Molema	Ottosdal, Gerdau, Lichtenburg, Mahikeng, Delareyville, Atamelang, Sannieshof, Biesiesvlei, Coligny, Bethel	Groot Marico, Zeerust
Dr Ruth Segomotsi Mompoti	Stella, Kameel, Piet Plessis, Tosca, Vryburg, Tiger Kloof, Taung, Reivilo, Schweizer-Reneke, Bloemhof, Christiana	

Strategiese verhoudings



Noordwes Departement van Onderwys (NWDO) en RAVO

Besoeke aan die onderskeie distrikskantore word gereeld behartig, nie net om lede navrae te hanteer nie maar ook om verhoudings met die distrik-amptenare te bewerkstellig. Goeie samewerking met die NWDO, sowel as RAVO, is hoog op ons prioriteitslys en baie moeite word gedoen om hierdie bande te smee.

SAOU-Noordwes poog ook om, wanneer dit moontlik is, geleenthede by te woon waarvoor ons genooi word wat nie noodwendig altyd ’n direkte impak op ons lede gaan hê nie, bv. die “matric well done ceremony”, van die National Teacher’s Awards (NTA’s) prysuitdeling ens. Sulke geleenthede word bygewoon om sigbaarheid te vestig maar ook om verhoudings en ’n span benadering, en bereidwilligheid om saam te werk, te vestig.



Combined Trade Unions Autonomous Teachers’ Unions (CTU-ATU)

Baie klem word geplaas op die verhouding met ons kollegas van CTU-ATU, wat bestaan uit:

- Professional Educators Union (PEU)
- National Teachers Union (NATU)
- National Professional Teacher’s Organisation of South Africa (NAPTOSA)
- SAOU

NAPTOSA is die korresponderende party vanaf 1 Julie 2025, vir die periode 2026 tot 2027. Om saam te werk en deel te vorm van beplanning sowel as betrokkenheid by onderhandeling is van uiterste belang. Dit was volgens die twee jaar tydperk die SAOU se beurt om die korresponderende party te wees, maar na verskeie konsultasies met NAPTOSA, het ons ’n strategiese besluit geneem om die korresponderende party aan NAPTOSA te gee weens personeel skuiwe, sowel as ter versterking van dié verhouding.



Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS)

Ons werk ook nou saam met FEDSAS – en konsulteer oor en weer waar SBL- en lede-aangeleenthede oorvleuel.

Belangrike interaksies

SAOU-Noordwes dien op die onderstaande taakspanne en komitees as volg:

TAAKSPAN / KOMITEE PROVINSIAAL	VERTEENWOORDIGER
CES Marking Panel	Me. S de Villiers
DHET Community & Education TVET Colleges	Me. S Coetzee-Myburgh
Dispute Prevention Task Team	Me. S Coetzee-Myburgh
DSDC Committee	Me. S de Villiers
ECD Task Team	Me. S Coetzee-Myburgh
Health and Safety Task Team	Me. S Coetzee-Myburgh
MTEF	Me. W Strydom
NSC Provincial Task Team	Me. S de Villiers
NTA: Provincial Panel Member	Me. S de Villiers
NTA: Provincial Review and Planning	Me. S de Villiers
Organisational Structure Task Team	Me. W Strydom
PELRC Chamber RAVO-kamer	Me. W Strydom
PELRC Strategic Planning North-West	Me. W Strydom
PLT	Me. W Strydom
PMDS Moderation Committee	Me. S de Villiers
PTEDC	Me. W Strydom
QLTC steering committee	Me. A Viljoen (PUR)
QMS Committee	Me. S Coetzee-Myburgh
STANCO	Me. W Strydom
Temporary Teachers Task Team	Me. S Coetzee-Myburgh

TAAKSPAN / KOMITEE BOJANALA

VERTEENWOORDIGER

Bojanala: Conversion of temporary Educators Committee

Me. S Coetzee-Myburgh

Bojanala: Dispute Review Panel

Me. S Coetzee-Myburgh

Bojanala: District Task Team

Me. S Coetzee-Myburgh

TAAKSPAN / KOMITEE DR KENNETH KAUNDA

VERTEENWOORDIGER

Dr Kenneth Kaunda: DAIC

Me. S Coetzee-Myburgh

Dr Kenneth Kaunda: District Dispute Review Panel

Mnr. M Smit (PUR)

Dr Kenneth Kaunda: District Task Team

Mnr. M Smit (PUR)

TAAKSPAN / KOMITEE NGAKA MODIRI MOLEMA

VERTEENWOORDIGER

Lichtenburg Ditsobola Task Team

Mnr. H Vosser (PUR)

Mafikeng LEO Task Team

Me. R Wheeler (PUR)

NMM: Conversion of temporary Educators Committee

Me. S de Villiers

NMM: District Dispute Review Panel

Me. S de Villiers

NMM: District Task Team

Me. S de Villiers

TAAKSPAN / KOMITEE DR RUTH SEGOMOTSI MOMPATI

VERTEENWOORDIGER

RSM: Conversion of temporary Educators Committee

Me. S de Villiers

RSM: District Dispute Review Panel

Me. S de Villiers

RSM: District Task Team

Me. S de Villiers

Tswaing Task Team

Me. S de Villiers

Vryburg LEO Task Team

Mnr. W Coertze (PUR)

Skakeling met nasionale afdelings

Die SAOU het 4 nasionale afdelings wat parallel en in samewerking met die provinsies funksioneer. SAOU-Noordwes se skakeling met die onderskeie afdelings word as volg uiteengesit:

Professionele Dienste (PD)

Professionele Dienste is hoofsaaklik verantwoordelik vir kurrikulum- en opleiding-aangeleenthede. Personeellede van dié afdeling dien op verskeie nasionale komitees, wat die DBO, sowel as eksterne instansies insluit. Professionele Dienste beskik oor adviseurs wat spesialiste in hulle gebiede is wat 'n LSOB-skole, VOO-fase, VKO-fase en Intermediêre fase spesialis insluit.

Wedersydse kommunikasie tussen Professionele Dienste en SAOU-Noordwes vind op 'n gereelde basis plaas. Professionele Dienste hou die provinsie op hoogte van onder andere die volgende:

- Beleidsverandering en -ontwikkeling op nasionale vlak.
- Belangrike brandpunte met betrekking tot kwessies wat insluit:
 - Gr. R-kurrikulum en kwalifikasies
 - Robotika en kodering implementering
 - Algemene Onderwysertifikaat (AOS)
 - Drie-stroommodel
 - Placement of out of school learners
 - Betrokkenheid by die skryf van verskeie staande werksprosedures (SWP's)
- In samewerking met SAOU-Noordwes, administreer kommunikasie na lede met betrekking tot die NSS-Eksamen, prosesse, seleksie van merkers sowel as hantering en monitering van merksentrums.
- Professionele Dienste behartig individuele sowel as gesamentlike opleiding in verskillende provinsies deur hulle eie span, maar ook in samewerking met vennote soos Afrikaanse Onderwysnetwerk (AON) en die Trust vir Afrikaanse Onderwys (TAO), en eksterne projek koördineerders.
- Bied weeklikse webinare aan in elke fokusarea wat na SAOU-Noordwes se lede gestuur word sowel as geakkrediteerde aanlyn-kursusse wat deur die provinsie bemark word.
- Koördineer die SAOU-Online platform.

PD tree tree ook gereeld op as sprekers by provinsiale opleiding, sowel as Noordwes se vlagskipgeleenthede. Hulle bied ook op versoek geïndividualiseerde opleiding aan by skole indien versoek, in oorleg met PS, of stel 'n eksterne konsultante voor wat ervaring het met betrekking tot spesifieke versoeke.

Bemarking en Kommunikasie

Bemarking en Kommunikasie help met die ontwerp van alle grafika en maak seker dat die korporatiewe identiteit van SAOU-Noordwes behou word deur saam te werk aan:

- Die ontwerp van grafika soos benodig deur die provinsie.
- Ontwerp van uitnodigings en programme van geleenthede, ens.
- Aankoop en ontwerp van korporatiewedrag en geskenke.
- Logo's soos na gelang van die provinsie se WhatsApp groepe, opleidings- en enige ander materiaal wat benodig word vir spesifieke geleenthede.

Bemarking en Kommunikasie bied gereeld hulp en opleiding aan personeel oor beter bemarkingstrategieë sowel as aspekte met betrekking tot die SAOU handelsmerk.

Regsdiens

Die SAOU Regsafdeling hanteer hoë-profiel sake waarby kinders betrokke is sowel as seksueel verwante sake. Sake word ook hanteer daar waar Noordwes personeel 'n konflik van belang het. Verder, ondersteun hulle beide SAOU-personeel en lede met regsadvies. Dit is ook praktyk dat iemand van Regsdienste 'n personeellid na 'n aangeleenthede vergesel om hulle gespesialiseerde kennis en regsopinie te bied, sowel as om personeel te bemagtig om moeiliker sake te hanteer. Regsdienste is ook altyd bereid om beëdigde verklarings of enige ander regsverwante dokumentasie na te gaan en te adviseer voor dit finaal uitgestuur word. Dié afdeling bied ook gereeld interne opleiding aan om SAOU-personeel te bemagtig.

Media en Kollektiewe onderhandelinge

Die skakeling met die plaaslike media in die onderskeie kringe kan nog verder uitgebou word. Daar is wel goeie skakeling in Bojanala en gereelde plasings met betrekking tot die SAOU in die plaaslike koerante. Maryna Besseling, wat aan die stuur van die SAOU se media-afdeling is, staan die provinsie by met plasings sowel as provinsiale kontakpersone en netwerke met plaaslike koerante.

Afsluiting en vooruitsig

Suksesse

SAOU-Noordwes se ledetal was in 2025 die hoogste wat dit al ooit was met die 3000-merk wat oorskry is. Die groei vind op 'n realistiese en volhoubare kurwe plaas. Baie aandag word steeds geskenk om gefokus te bly op groei in ledetalle. Hierdie fokus sluit beide die werwing van lede in, maar ook dienslewering, wat verseker dat ons die lede behou.

SAOU-Noordwes se bestuurbemagtiging bly een van ons jaarlikse hoogtepunte en vlagskipgeleenthede met bywoningsgetalle wat jaarliks klim sowel as gehalte en kwaliteit-inhoud wat aan ons lede gebied word.

Opmerkings is oor die afgelope tydperk gemaak dat SAOU Noordwes duidelik sigbaar is in die provinsie by aangeleenthede waarby ons lede baat. Daadwerklike pogings tot samewerking in taakspanne en provinsiale RAVO-kamers word ook gedryf, al verg dit soms dat personeel buite hulle gemaksones moet tree. Alhoewel ons sigbaarheid verhoog het moet pogings steeds aangewend word om dit nie net in stand te hou nie maar ook om dit te verhoog.

Die sukses van die provinsie kan toegeskryf word aan noue samewerking tussen lede van die PUR, ons vennote in eksterne instansies, ons mede-kollegas van die NUR en SAOU provinsiale kantore, sowel as verhoudings met onderskeie amptenare van die NWDO.

SAOU-Noordwes het ook in die afgelope drie-jaar termyn R3 204 223.70 vir lede suksesvol ingewin vanaf die Departement.

Uitdagings

Uitdagings wat deur verkose lede, opvoeders en hoofde rapporteer word, veral daar waar tendense identifiseer is, word of persoonlik of deur skrywes aan die distrikbestuurders gekommunikeer, by taakspanne bespreek of tydens RAVO vergaering geopper in 'n poging om dit te ratifiseer.

Positiewe samewerking binne die CTU-ATU is reeds gevestig, maar SAOU-Noordwes moet konstant strategies met ons vennote van CTU-ATU saamwerk om deurlopend gesamentlike agendas te dryf, om aspekte soos hierbo vermeld, te ratifiseer. Beter administratiewe prosesse met betrekking tot kommunikasie van die departement aan al die unies, en CTU-ATU in besonder, moet ook harder deur CTU-ATU gedryf word.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Prioriteite

SAOU-Noordwes fokus daarop om in die eerste plek dienslewering 'n prioriteit te maak en daar te wees vir ons lede hetsy dit bloot net 'n navraag, emosionele bystand en of dit 'n arbeidsverwante kwessie is. Dit wat in die beste belang van die lid is moet altyd nagestreef word.

Dit is en bly 'n prioriteit vir SAOU-Noordwes om aan te hou om sigbaarheid in die provinsie te bewerkstellig. Met slegs drie SAOU-personeellede in die veld is ons sigbaarheid soms 'n uitdaging in terme van kapasiteit maar ons vestig daarom netwerke met PUR-lede sowel as WPV's waar geleenthede weens operasionele vereistes nie bygewoon kan word nie.

Ledewerwing bly 'n prioriteit sowel as 'n uitdaging, want die pas waarteen lede gewerf word is gereeld ook die spoed waarteen lede vir verskeie redes buite ons beheer lidmaatskap kanselleer. Die jonger generasie stel nie noodwendig belang in vakbondwese nie en ons werk hard daaraan om deur middel van sigbaarheid, sowel as betrokkenheid by aksies in die provinsies, die belangrikheid van vakbond lidmaatskap nie net te verkoop nie, maar ook te illustreer.

Afsluitingsboodskap van die PS

Soos ons hierdie kongresverslag vir die termyn 2023 tot 2026 afsluit, wil ek my opregte dank en waardering uitspreek teenoor elke lid, ampsdraer, verteenwoordiger en vennoot wat bygedra het tot die groei en sukses van SAOU-Noordwes.

Ons het die afgelope termyn wat gekenmerk is deur vele uitdagings en geleenthede, daarin geslaag om deur eenheid, professionaliteit en toewyding aan die onderwys en ons lede, die stem en invloed van ons organisasie in die provinsie nog meer te versterk.

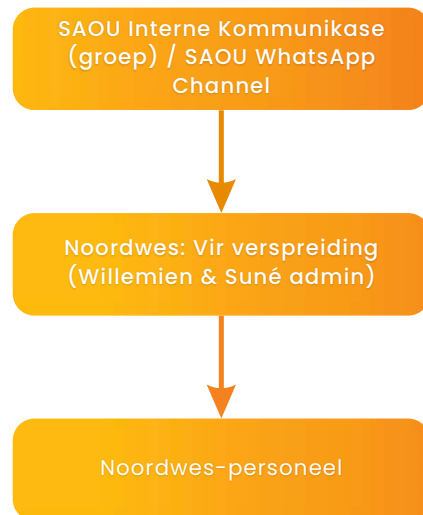
'n Spesiale woord van dank aan ons kollegas, verkose lede, skoolverteenwoordigers, provinsiale- en nasionale leierskap, administratiewe personeel en al ons lede wat die waardes van die SAOU met trots uit dra. Julle ondersteuning, deurstellingsvermoë en bereidwilligheid om diens te lewer, het dit moontlik gemaak om effektief vir opvoeders op te tree en die standaarde van gehalte-onderwys te bevorder.

Terwyl ons vorentoe kyk, laat ons voortbou op die stewige grondslag wat gedurende hierdie termyn gelê is. Mag ons verenig bly in ons strewe na samewerking, integriteit, professionele uitnemendheid en die welstand van elke opvoeder wat ons dien.

Saam kan ons voortgaan om 'n sterker toekoms vir onderwys in die Noordwes-provinsie te bou.

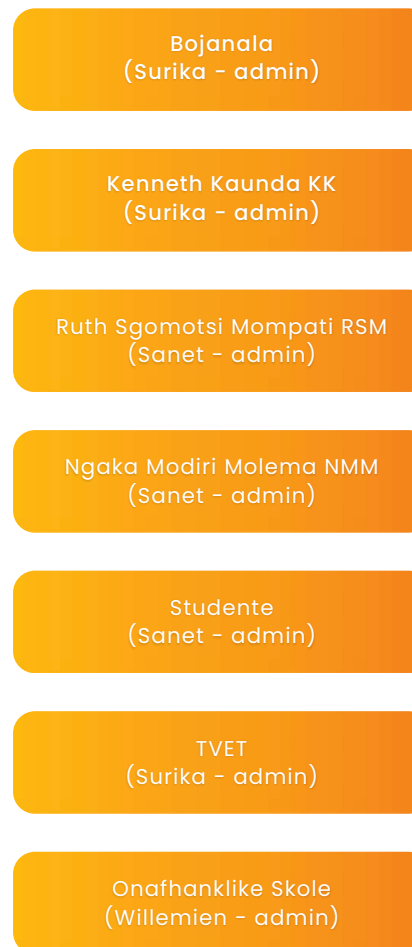
Baie dankie vir u vertroue, ondersteuning en lojale betrokkenheid by SAOU-Noordwes.

Interne Kommunikasie

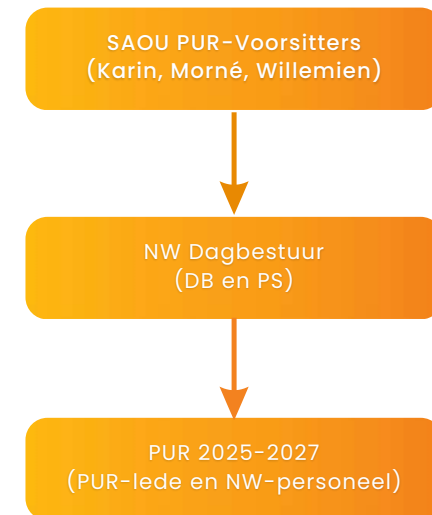


Vir verspreiding aan lede

Volgens Distrikte & Fokusgroepe verdeel



Verkose lede



SAOU NOORDWES

OPLEIDINGSGELEENTHEID	AANTAL GELEENTHEDE	TOTALE BYWONING
Admin	2	125
Bestuurbemagtiging	3	704
Studente bemagtigings	1	118
Verlof	4	128
Vrouedagvieringe	1	39
WPV	4	171

TUC EN NECT

OPLEIDINGSGELEENTHEID	AANTAL GELEENTHEDE	TOTALE BYWONING
Assessering vir Leer (PLI en SMT)	3	97
Bricks (Robotika en Kodering)	1	12
Entrepreneurskap	1	11
Tanks (Robotika en Kodering)	2	40
Wiskunde en Kodering	4	119

PROFESSIONELE DIENSTE

OPLEIDINGSGELEENTHEID	AANTAL GELEENTHEDE	TOTALE BYWONING
Beginneropvoeders	2	125
Brandpuntontbyt	3	704
Flambojante Eerste 100 dae	1	118
Flambojante Wiskunde	4	128
Lees: Graad R Opvoeding	1	39
Leesremediëring en Leesintervensie: Gr. 1 - 5 Afrikaans HT en EAT	4	171
LSOB en Inlusiewe Onderwys	4	128
Posvlak 1	1	39
VKO en Graad R	2	126

NOORD-KAAP



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Noord-Kaap in 'n oogopslag

30.5% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

43 jaar gemiddelde ouderdom van lede

3 Kringe verder onderverdeel in 2 streke elk

73.2% van alle lede is **Posvlak 1**



1 000km

Die verste punt vanaf die SAOU se provinsiale kantoor in Kimberley is Alexanderbaai.

Ledeprofiel



2 324

PERSAL: 1 983

SBL: 282

Onafhanklike skole: 59



Dames: 80.37%

Mans: 19.63%



319

Laerskole: 180

Hoërskole: 68

Privaat skole: 20

Gekombineerde skole: 17

Spesiale skole: 7

372 889 km²



2 285

Iede bereik deur 47 opleidingsgeleenthede sedert Julie 2023 tot Junie 2026



90%
Afrikaans

10%
Engels

Demografiese Inligting

Die Noord-Kaap is oppervlaktegewys die grootste van al die provinsies. Volgens die 2022-sensus beslaan die provinsie 'n totale oppervlakte van 372 889 km² (30,5% van die land se totale oppervlakte) en word deur 1,35 miljoen mense bewoon. 54,6% van die inwoners praat Afrikaans en 33,1% Setswana.

Die provinsiale kantoor van SAOU Noord-Kaap is in Kimberley geleë. Die verste besoekpunt vanaf die SAOU-kantoor is ongeveer 1 000 km – sover as Alexanderbaai in die noordweste tot by Colesberg in die suidooste. Die uitgestrektheid van die provinsie en gevolglike groot afstande wat per motor gereis moet word, stel groot eise aan die effektiewe funksionering van SAOU Noord-Kaap. Moderne tegnologie het egter meegebring dat kommunikasie met lede effektief is. Besoeke word nietemin so gereeld moontlik aan die verskillende kringe gebring. Ten spyte van geografiese beperkings, word die beste moontlike diens aan lede gebied. Met die uitsondering van Kimberley – wat as 'n stad geklassifiseer is – is die oorgrote meerderheid van die provinsie landelik van aard en honderde kilometers word per grondpad afgelê.

Kring- en streeksindeling

Die provinsie is numeries georganiseer in drie kringe. Elke kring is verder onderverdeel in twee streke. Die rasionaal hieragter is om seker te maak dat die verkose Provinsiale Uitvoerende Raadslede (PUR'e) uit so 'n wye streek as moontlik kom ter wille van volle verteenwoordiging.

Noord-Kaap: Kringindeling



Kring 1

- **Kimberley-streek:** Die stadsgebied van Kimberley is in twee gedeeltes, naamlik Kimberley-streek en Diamant-streek.
- **Vaalharts-streek:** Die Vaalharts-skemagebied wat Hartswater insluit.



Kring 2

- **Karoo-streek:** De Aar is die fokuspunt, maar sluit ook Colesberg in.
- **Hantam-streek:** Calvinia en die omliggende platteland.
- **Sentraal-streek:** Douglas is die fokuspunt en sluit ook Griekwastad en omgewing in.



Kring 3

- **Kalahari-streek:** Kathu, Kuruman en omstreke.
- **Upington-streek:** Upington-dorp en die omliggende plattelandse gebiede.
- **Namakwa-streek:** Springbok, die Kamiesberg en Richtersveld-gebied.

Ledestand

Die SAOU Noord-Kaap se ledesyfers toon 'n konstante toename en is ons trots daarop dat die ledegatal nooit minder as 2 000 is nie. Desember 2025 was die ledesyfers op 'n totaal van 2 370, na 'n vroeëre hoogtepunt van 2 404 in Julie 2025.



2 370

PERSAL: 2 055

SBL: 258

Onafhanklike skole: 57



Dames: 97.9%

Mans: 2.1%



Posvlak 1
dominante posvlak
73%



Ledetal in
DAMES
groeï baie sterk



45j
gemiddelde
ouderdom



319

Laerskole: 180

Hoërskole: 68

Onafhanklike skole: 20

Gekombineerde skole: 17

LSOB-skole: 7

Tendense sedert 2023

Dit blyk dat die provinsiale ledetalle gestabiliseer het rondom 2 200. Gefokusde ledewerwingsprogramme word jaarliks gedurende die eerste kwartaal uitgevoer om nuwe toetreders by die SAOU te laat aansluit. Die aantal nuwe lede wat gedurende hierdie periodes gewerf word, neem egter gaandeweg af.

Redes vir die afname is geïdentifiseer as die volgende: Die meerderheid onderwysers by skole is reeds lede van die SAOU en 'n groot aantal twee- en driemanskole wat nie 'n hoë omset van personeel ervaar nie.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur (PDB)

Die PDB, tesame met die Provinsiale Sekretaris (PS), bestaan uit die volgende persone soos verkies uit die PUR:

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028				
KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
-	Pieter le Roux	Skoolhoof (Voorsitter)	Laerskool De Aar	De Aar
-	Liesel Giliomee	Departementshoof (Ondervoorsitter)	Hoërskool Upington	Upington
1	Etienne Venter	Skoolhoof	Laerskool Eureka	Kimberley
2	Elsie du Toit	Posvlak 1 Onderwyser	Hoërskool Douglas	Douglas
3	Adriaan Laubscher	Skoolhoof	Laerskool Seodin	Kuruman
-	Henk Brand	Provinsiale Sekretaris	SAOU (Noord-Kaap)	Kimberley



Agter v.l.n.r.: Adriaan Laubscher, Elsie du Toit, Etienne Venter
Voor v.l.n.r.: Pieter le Roux (Voorsitter) HB, (PS), Liesel Giliomee (O/Voors)

Funksionering en fokus

Die PDB word deur die SAOU Grondwet verplig tot minstens vier vergaderings per jaar. Gegewe die afstande wat gereis moet word en die gepaardgaande koste daaraan verbonde, vind die PDB-vergaderings by wyse van MS Teams plaas. Die PDB het twee keer per jaar ook 'n in-persoon vergadering met Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS) waartydens raakpunte bespreek word. Voormelde in-persoon vergadering vind gewoonlik plaas op die vooraand van 'n PUR-in-persoon vergadering. Die PDB hanteer spoedeisende sake tussen die vergaderings van die PUR en het wye magte en besluitnemingsreg om die bestuur en funksionering van SAOU Noord-Kaap effektief te laat verloop. Die Dagbestuur help toesien dat besluite van die PUR uitgevoer word en moet daadwerklik betrokke wees by die effektiewe funksionering van SAOU Noord-Kaap.

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

Die PUR bestaan tans uit 14 lede waarvan 11 deur die lede verkies en 3 gekoöpteer is. Die PUR toon 'n gesonde verspreiding ten opsigte van geslag, ouderdom en die verskillende skole wat bedien word. By koöptering is spesiale aandag daaraan gegee om die bestuur so verteenwoordigend as moontlik te maak. Ten opsigte van posvlak is die verspreiding moeilik, aangesien by koöptasie ook aandag gegee moes word aan die verteenwoordiging van verskillende onderrigfases. 'n Belangrike uitgangspunt in die provinsie is dat lede wat kundig is op bepaalde terreine en wat waarde tot die bestuur van die SAOU kan toevoeg, in die besture opgeneem word.

Die PUR word deur die grondwet van die SAOU verplig tot minstens drie vergaderings per jaar. Twee van hierdie vergaderings vind in persoon plaas en die oorblywende as 'n virtuele vergadering.

Die hooftfokus van die PUR is om die SAOU te verteenwoordig in die streke waaruit hulle verkies is. Die PUR-lede maak direk kontak met die distrikskantore waar hulle werksaam is ten einde navrae en opvolgwerk spoedeisend te kan afhandel. Die PUR van die Noord-Kaap word ook aangewend om te help met eenvoudige dissiplinêre verhoor, mediasies en sifting en onderhoude – as't ware 'n verlengstuk van die kantoor.



Agter v.l.n.r.: Dirkie Neels, Quinton Klackers, Etienne Venter, Adriaan Laubscher, Willie van Heerden, Clifford Klassen, Stanley Thiert

Voor v.l.n.r.: Matha van Zyl, Rika Van Zyl, Pieter le Roux (voorsitter), Henk Brand (PS), Liesel Giliomee (O/Voors), Elsie du Toit, Hannerie vd Walt.

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Doeltreffende kommunikasie met lede is van kardinale belang. Benewens kommunikasie op persoonlike vlak, vergaderings, telefonies en e-pos, bly WhatsApp (WA) steeds die mees effektiewe manier van kommunikeer. Op hierdie stadium is die SAOU-toep in die Noord-Kaap nog nie goed genoeg gevestig om dit die kommunikasie van voorkeur te maak nie.

Hantering van ledenavrae

Die eerste kommunikasiekanaal vir navrae is die kantoor se skakelbord. Janine du Toit kan in sommige gevalle die navraag daar en dan hanteer. Ander navrae word verwys na die VVV's, of in ernstiger gevalle na die PS vir hantering

Alle navrae word aangeteken. Elkeen van die VVV's en die PS gebruik 'n eie sisteem van dataversameling en die stoor van inligting. 'n Eenvormige pro forma vir die aanteken van navrae word wel gebruik en geliasseer vir maklike bereik. Die kantoor beweeg meer en meer weg van 'n papierstelsel en die elektroniese berging van navrae word aangemoedig.

Gegewe die feit dat Kimberley 'n relatief klein stad is, is die meeste belangrike besoekpunte soos die Government Employees Pension Fund (GEPF), South African Revenue Service (SARS), Binnelandse Sake, Raad op Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO) en Public Service Co-ordinating Bargaining Council (PSCBC) in werklikheid baie naby aan die kantoor. Navrae word deurgaans baie vinnig hanteer en terugvoer gegee. Die Noord-Kaap Departement van Onderwys (NKOD) en plaaslike distrikskantoor is binne minute se ry-afstand en navrae wat opgevolg moet word, kan spoedeisend gedoen word.

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026

KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
-	Pieter le Roux (Voorsitter)	Skoolhoof	Laerskool De Aar	De Aar
-	Liesel Giliomee (Ondervoorsitter)	Departementshoof	Hoërskool Upington	Upington
1	Etienne Venter	Skoolhoof	Laerskool Eureka	Kimberley
1	Clifford Klassen	Adjunkhoof	Laerskool Staats	Kimberle
1	Willie van Heerden	Skoolhoof	Hartswater Hoërskool	Hartswater
2	Rika van Zyl	Skoolhoof	Laerskool Calvinia	Calvinia
2	Elsie du Toit	PVI-onderwyser	Douglas Hoërskool	Douglas
2	Hannerie van der Walt	PVI-onderwyser	Gekombineerde Skool Colesberg	Colesberg
3	Stanley Thiert	Skoolhoof	Hoërskool S.A. van Wyk	Springbok
3	Adriaan Laubscher	Skoolhoof	Laerskool Seodin	Kuruman
3	Nalinsa Potgieter	Adjunkhoof	Hoërskool Duineveld HS	Upington
Koöpteer	Quinton Klackers	Departementshoof	Groenpunt Elizabeth	Kimberley
Koöpteer	Martha van Zyl	Skoolhoof	Conradie Skool	Kimberley

Aard van navrae



Waarnemerstoelae



Behuisingskwessies



Pensioenkwessies



Tydlike aanstellings



Salarisaangeleenthede



Omskakelings



Oorplasinge



Griewe en dispute



Verlofkweessies



Emosionele bystand



Dissiplinêre verhore



Respons en prosesse

Alle navrae word aangeteken in 'n register wat via MS Teams vir almal by die kantoor toeganklik is. Navrae word ook daar bygehou en opgedateer soos die sake vorder. Die vakbond is eintlik gelukkig om so 'n klein personeelkorps te hê, want almal se sake word elke oggend in 'n personeelvergadering vlugtig bespreek.

Algemene uitdagings en oplossings

Lede raak meer en meer afhanklik van die SAOU en dring aan op verteenwoordiging in bykans elke voorval. Die uitgestrektheid van die provinsie en die ver afstande veroorsaak dikwels dat die vlootmotor weg is op 'n reis en dat vervoer benodig word. In verdienstelike gevalle kan 'n motor by die lughawe gehuur word om steeds by plekke uit te kom waar die vakbond benodig sou word.

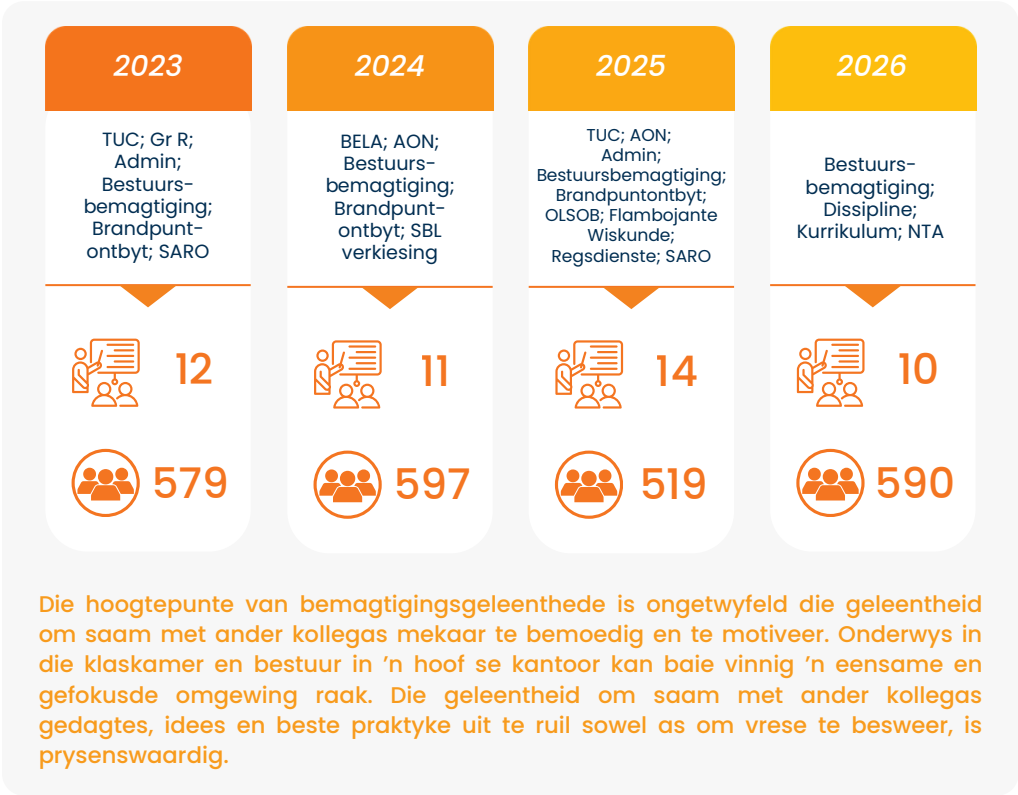
Die NKOD is stadig maar seker besig om in duie te stort en dit is 'n tendens dat elke akademiese jaar langer vat om aan die gang te kom. So is daar byvoorbeeld teen die einde van Februarie 2026 nog nie aanstellings gemaak in bevorderingsposte wat in 2025 geadverteer en waarvan die prosesse afgehandel is nie. Tesourie neem kort-kort die NKOD se Persal-funksie weg om te verseker dat die departement nie roekeloos oorspandeer nie.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling

Die uitgestrektheid en yl bevolkte platteland van die Noord-Kaap bemoeilik vergaderings en opleiding in die provinsie. Behalwe in Kimberley en omgewing, is afstande 'n belemmerende faktor om lede op sentrale punte byeen te kry. Die verste punt vanaf die SAOU se provinsiale kantoor in Kimberley is Alexanderbaai (ongeveer 1 000 km). Verdere perspektief is dat Colesberg ook in die Noord-Kaap-provinsie val en die kortste veilige roete daarheen is ongeveer 400 km sonder ander Noord-Kaapse skole tussenin. Genoemde uitdagings bring mee dat opleidingsgeleenthede beperk is tot groter sentra, soos byvoorbeeld Kimberley, Upington, Kathu/Kuruman, Springbok en De Aar. 'n Onvermydelike resultaat hiervan is dat 'n baie groot deel van SAOU-lede nie toegang, of geleentheid kry om opleiding, of bemagtigingssessies by te woon nie. Bydraend hiertoe is dat nasionale afdelings soos Regsdienste en Professionele Dienste nie altyd die mannekrag en tyd kan afstaan om vir etlike dae op 'n slag deur die provinsie te reis nie.

Om die voormelde uitdaging te oorkom, onderneem die kantoorpersoneel talle uitgebreide reise om by elke moontlike skool self uit te kom. Die werkswyse is dat daar vir 2-3 uur kantoor opgeslaan word in die skool en die SAOU-personeel beskikbaar is vir navrae, inligting en bemagtiging. Die algemene gevoel is dat hierdie model SAOU Noord-Kaap in staat stel om meer lede te bereik en die geleentheid gee om lede direk te werf. Die Provinsiale Sekretaris en VVV's gee opleiding op 'n deurlopende basis aan lede in aktuele sake. Hoewel dit groot eise aan die kantoorpersoneel stel, is dit die mees effektiewe en kostedoeltreffende werkswyse in die provinsie. In die proses is die Unie meer sigbaar en beskikbaar deur die hele provinsie.

Te midde van die bogenoemde uitdagings, oplossings en innovasie, het SAOU Noord-Kaap nietemin die volgende in-persoon geleenthede per jaar vir opleiding, bemagtiging en inligting:



Kantoorfunksionering

Die kantoor van SAOU Noord-Kaap is geleë in die historiese woonbuurt, Belgravia, in Kimberley te Milner Straat 10. Die kantoor is voldoende toegerus om effektief te funksioneer. Daar word sover moontlik, binne die grense van die begroting, gepoog om deur middel van moderne tegnologie effektief te funksioneer en met lede te kommunikeer. Die beste moontlike diens aan SAOU-lede in die Noord-Kaap is die belangrikste doelwit van die kantoor. Voorts beskik die kantoor oor die gebruik van 'n SAOU-vlootmotor.



Agter: Henk Brand (PS)

Voor v.l.n.r.: Amanda Clarke (VVV), Janine du Toit (Administratiewe Beampte), Lize-Mari Mazzoncini (VVV)

Algemene funksionering

PS en VVV's

- Gegewe die relatief lae ledetal en die gepaardgaande frekwensie van ledenavrae, behartig elkeen van die genoemde poste letterlik alles. Daar is nie werksverdeling wat ledediens betref nie.

Administratiewe beampte

- Die administratiewe beampte van SAOU Noord-Kaap is die eerste in die kommunikasielyn van die kantoor. Janine du Toit hanteer ontvangs, finansies, algemene kantooradministrasie en eenvoudige navrae. Navrae wat na die PS en VVV's verwys word, word na die oordeel van die administratiewe beampte gedoen.

Elkeen hanteer die navrae soos wat dit ontvang word. Dit is van uiterste belang dat almal wat navrae hanteer gereeld op hoogte gehou word van wie waarmee besig is. Tegnologie maak dit moontlik dat 'n navraeregister bygehou word waartoe almal in die kantoor toegang het om sodoende te verseker dat navrae effektief en kundig hanteer word.

BRANDPUNTE IN DIE PROVINSIE SEDERT 2023 KONGRES

- Die aanloop tot die finale besluit deur die President van die RSA rakende die BELA-wet. Die onderskeie voorleggings aan portefeuljekomitees en die terugvoer aan lede was baie belangrik.
- Gerugte het die rondte begin doen oor vroeë aftrede sonder penalisasie en lede se navrae en kommer daarvoor moes aangespreek word.
- 2024 het afgeskop met die oorgrote meerderheid kwintiel 1- tot 3-skole wat nie gereed was om te open nie, as gevolg van die NKOD wat nie hulle verantwoordelikheid kon nakom om die sg. Art.21-fondse aan skole te betaal en/of leer- en onderrigmateriaal kon lewer nie.
- Op 1 September 2024 het die nuwe tweepotstelsel in werking getree. Aanvanklik was die inligting daarvoor skraps en met tye verwarrend. Talle bemagtigingsgeleenthede is virtueel gehou om die stelsel te verduidelik en vrese te besweer.
- In die tweede semester van 2025 het vroeë aftrede sonder penalisasie en vrywillige aftrede ná die ouderdom van 60 'n werklikheid geword. SAOU Noord-Kaap moes gefokusde bemagtiging aanbied om die prosesse en verwagte uitkomst te hanteer.

Impak

Met die bogenoemde as verwysingsraamwerk was dit duidelik dat die belangrikste impak wat SAOU Noord-Kaap op ons lede gehad het, die feit is dat die vabond 'n kerndiens kon lewer, naamlik: terwyl die lid in sy/haar klas is, of in sy/haar kantoor is, kan hy/sy fokus op leer en onderrig in die klaskamer en het SAOU Noord-Kaap hulle aangeleenthede hanteer, met die werkgewer kontak gemaak, lede gemoedsrus gegee en brood-en-botter-sake uitgesorteer en vrese besweer.

Strategiese verhoudings

SAOU Noord-Kaap het 'n baie goeie verhouding met onderskeie rolspelers in die onderwys en word self erken as 'n gewaardeerde rolspeler.



Noord-Kaap Onderwys Department (NKOD) / RAVO

Die VVV's woon al die taakspanne by en Lize-Mari Mazzoncini is selfs die Ondervoorsitter van die RAVO in die Noord-Kaap. Die PS woon STANCO en Chamber by as hoof onderhandelaar van die Combined Trade Union-Autonomous Teachers' Unions (CTU-ATU). Dit is baie opvallend dat die SAOU-personeel op alle vlakke 'n baie goeie verhouding het met amptenare en ampsdraers binne die RAVO.



Media en die openbare stem

SAOU Noord-Kaap het 'n goeie vastrapplek in die openbare mediadomein en word gereeld gekonsulteer om deel te neem aan aktuele programme van RSG en SABC News. Dit is baie belangrik om hul voetspoor ook te laat by Radio Riverside, Radio Teemaneng en Namakwa FM.



Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS)

Die SAOU en FEDSAS werk op vele terreine in die provinsie baie nou saam en die provinsiale dagbestuur het twee keer per jaar 'n in-persoon vergadering met FEDSAS Noord-Kaap. Die twee organisasies hou mekaar deurentyd op hoogte van kwessies wat beide raak binne die NKOD.

Belangrike interaksies

SAOU Noord-Kaap se verhouding met die huidige Hoof van die Onderwysdepartement (HOD) is van so 'n aard dat die PS ontvang word om van tyd tot tyd sonder afspraak by die HOD in te loer.

Die verhouding met die South African Democratic Teachers Union (SADTU), oftewel die Suid-Afrikaanse Demokratiese Onderwysersunie (SADO) binne die RAVO het ook al drasties verbeter, en die een ondersteun die ander in aangeleenthede wat beide raak.

Die interaksies met FEDSAS is op 'n goeie vlak en ondersteunend van aard.

Die interaksies van SAOU Noord-Kaap-personeel met CTU-ATU-vennote kan beslis verbeter, maar die ander partye in die CTU-ATU is beduidend kleiner as die SAOU en baie op die agtergrond.

Sukseste en uitdagings

Vir die eerste keer in die geskiedenis van SAOU Noord-Kaap is daar in 2025 tot fisiese arbeidsaksie oorgegaan deur 'n "work-to-rule" af te kondig saam met SADO. Alhoewel die vakbond slegs 25% van die arbeidsmark verteenwoordig, het die werkgewer baie duidelik daarvan kennis geneem dat die SAOU in die Noord-Kaap 'n wesenlike rolspeler is.

Sedert die vorige verslagperiode het die SAOU daarin geslaag om 'n voetspoor by meer skole in die provinsie te vestig en het lede by meer as 300 skole verhoog teenoor die 291 van die vorige periode. 'n Uitdaging wat kan frustreer, is die swak kommunikasie van die NKOD met sy werknemers. Die SAOU ag dit sy plig om soveel as moontlik relevante inligting en toeligting aan lede te versprei. Die NKOD kommunikeer egter bitter min tot glad nie, wat lei tot agterdog en spanning by werknemers.

Afsluiting en vooruitsig

Sukseste

- 'n Besliste hoogtepunt in die verslagperiode is toe die SAOU Noord-Kaap die 2 400-ledetal verbygesteek het.
- Die SAOU se inisiasie van 'n "work-to-rule"-arbeidsaksie het 'n wesenlike impak gehad.
- Die Seminaar vir Skoolbestuurspanne wat jaarliks aangebied word, het 'n vlagskip geraak wat wyd groot erkenning geniet.
- Ledewerwing bly 'n uitdaging en die vakbond fokus daarop om die ledetal stabiel te hou, maar ook te groei.
- Die SAOU se sterftevoordeel wat in 2026 bekendgestel is, verhoog die belangstelling in lidmaatskap.

Uitdagings en lesse geleer

Twee waardevolle lesse ten opsigte van ledediens het in die verslagperiode gerealiseer, naamlik: Kantoorpersoneel moet baie mooi oordeel wanneer om 'n lid per WA te antwoord en wanneer om liever te skakel sodat die lid kan hoor hoe en met watter gesindheid die advies gegee word.

Die aanmeldingsvorm wat Regsdienste ontwikkel het, kan baie meer met groot vrug gebruik word.

Ledewerwing bly 'n uitdaging en is ons fokus daarop om ons ledesyfer stabiel te hou, maar ook te groei. Die SAOU se begrafnisvoordeel wat in 2026 uitgerol is, verhoog die belangstelling in lidmaatskap.

Dorpe is relatief ver uitmekaar en die naaste is 35 km van Kimberley af. Buiten dit, is dit 100 km en verder. Wanneer 'n lid werklik dringend verteenwoordiging moet hê, of krisisse by skole ontstaan wat bygelê moet word, is die vlootmotor dikwels reeds op reis iewers anders heen. 'n Huurmotor moet dan ingespan word.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Prioriteite

SAOU Noord-Kaap sal 'n gefokusde poging moet aanwend om toe te sien dat die ledetal nie daal onder 2 400 nie. Dit opsig self sal reeds uitdagend wees, want dit sal beteken die vakbond moet fokus op potensiele lede wat reeds lid is van ander vakbonde. Sigbaarheid in die provinsie sal nog meer verhoog moet word, aangesien SAOU Noord-Kaap reeds die vrugte sien van skoolbesoeke. Skoolbesoeke deur die kantoorpersoneel sal egter gebalanseerd bestuur moet word.

Ledewerwing

'n Verhoogde ledetal kan meebring dat die provinsie moontlik kan kwalifiseer om 'nProfessionele Beamppte (PB) in diens te kan neem om die kantoor te beman tydens skoolbesoeke deur die VVV's en PS.

Doelwitte vir die volgende verslagperiode

- Toename in ledegetal;
- Verhoogde skoolbesoeke; en
- Uitbreiding van kapasiteit met die aanstel van 'n PB..

Aan die einde van hierdie verslagperiode sal die vakbond die aantal kringe na vyf wil vermeerder van die bestaande drie. Meer kringe sal ten minste ses ekstra PUR-lede meebring, wat die voetspoor in die provinsie sal help verbreed.

Hierdie verslag dek nie alle aspekte van die SAOU in die Noord-Kaap se werksaamhede nie, maar poog om 'n breë oorsig van die werksaamhede te gee.

OOS-KAAP



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Oos-Kaap in 'n oogopslag

13.9% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

42 jaar gemiddelde ouderdom van lede

4 Kringe verder onderverdeel in verskeie streke

64% van alle lede is **Posvlak 1**



644 km

Die verste punt vanaf die SAOU se provinsiale kantoor in Gqeberha is Lusikisiki.

Ledeprofiel

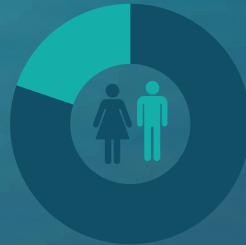


3 232

PERSAL: 2 445

SBL: 711

Onafhanklike skole: 76



Dames: 79%

Mans: 21%



319

Laerskole: 240

Hoërskole: 138

Privaat skole: 41

Gekombineerde skole: 5

LSOB-skole: 5

169 580 km²



2 677

lede bereik deur 55
opleidingsgeleenthede
sedert Julie 2023 tot
Junie 2026



76%
Afrikaans

24%
Engels

Demografiese Inligting

Die Oos-Kaap is een van Suid-Afrika se grootste en mees diverse provinsies, wat strek van die kusgebiede langs die Indiese Oseaan, tot diep binnelandse landelike streke. Die provinsie word gekenmerk deur 'n wye verskeidenheid geografiese landskappe, insluitend kusvlaktes, bergreekse en uitgestrekte plattelandse gebiede.

SAOU Oos-Kaap bedien beide stedelike en landelike onderwysinstellings, met beduidende konsentrasies van lede in stedelike sentrums soos Gqeberha, Oos-Londen en Mthatha, asook in afgeleë landelike gemeenskappe. Hierdie verspreiding vereis 'n gedifferensieerde benadering tot dienslewering en ondersteuning.

Unieke geografiese en logistieke uitdagings in die provinsie sluit groot afstande tussen dorpe en skole, beperkte infrastruktuur in landelike gebiede en uiteenlopende sosio-ekonomiese omstandighede in. Ten spyte van hierdie uitdagings streef die SAOU daarna om effektiewe ondersteuning en verteenwoordiging aan alle lede in die Oos-Kaap te verseker deur strategiese organisatoriese indeling en doelgerigte kommunikasiekandale.

Kring- en streeksindeling

Die Oos-Kaap Provinsie is vir administratiewe en bestuursdoeleindes in vier kringe verdeel, waarvan kring 2 tot 4 onderverdeel is, aangesien dorpe en skole ver uit mekaar geleë is.

Kring 1

Kring 1 is die grootste kring in die provinsie, gemeet aan beide ledetal en aantal skole. Die kring dek hoofsaaklik die metropolitaanse en stedelike gebiede, met 'n hoë konsentrasie skole.

Kring 2

Kring 2 bestaan hoofsaaklik uit semi-stedelike en kusgebiede, met 'n gebalanseerde verspreiding van skole.

Kring 3

Kring 3 dek hoofsaaklik landelike gebiede, met skole wat oor 'n wye geografiese area versprei is.

Kring 4

Kring 4 sluit hoofsaaklik plattelandse en grensgebiede in.

Oos-Kaap: Kringindeling



Ledestand

3 232

PERSAL: 2 445
SBL: 711
Onafhanklike skole: 76



Dames: 79%
Mans: 21%



Posvlak 1
dominante posvlak
64%



Ledetal in
Beheerliggaam
aanstellings
groeï baie sterk



43j
gemiddelde
ouderdom

873

Laerskole: 240
Hoërskole: 138

Onafhanklike skole: 41
Gekombineerde skole: 5

LSOB-skole: 17

Tendense sedert 2023



Die afname in ledetalle kan toegeskryf word aan verskeie belangrike faktore wat oor tyd 'n beduidende impak gehad het. Een van die hoofredes is die toenemende aantal onderwysers wat aftree, sonder dat daar voldoende nuwe en volhoubare toetreders tot die beroep is om hierdie verliese aan te vul.

Verder speel emigrasie 'n groot rol, aangesien ervare en gekwalifiseerde onderwysers die land verlaat op soek na beter werksomstandighede, veiligheid en vergoeding in die buiteland. Hierdie tendens verarm die plaaslike onderwysstelsel en dra by tot 'n afname in aktiewe lede.

Nog 'n belangrike faktor is jong onderwysers wat met onrealistiese verwagtinge tot die beroep toetree. Baie glo aanvanklik dat onderwysers se werksure beperk is tussen 08:00 tot 14:00, maar raak gou bewus van die werklike werkslading wat voorbereiding, assessering, administrasie en buitemuurse aktiwiteite insluit. Die hoë werksdruk en emosionele eise lei daartoe dat sommige nie die druk van die beroep kan hanteer nie en die onderwys verlaat.

Laastens dra geweld in skole, asook swak bestuur en wanbestuur by sekere instellings, daartoe by dat onderwysers nie waardeer voel nie en onveilig voel. Hierdie negatiewe werksomgewing veroorsaak dat baie onderwysers bedank en ander loopbaanopsies oorweeg.

POSBESKRYWING	AANTAL LEDE
Opvoeders	2 522
Departementshoofde	373
Skoolhoofde	175
Adjunkhoofde	117
Skoolbestuur	80
Administratiewe personeel	48
Kantoorgebaseerde personeel	24
Arbeidsterapeute	14
Studente	622

Uit die bogenoemde is dit duidelik dat posvlak 1-onderwysers die grootste deel van die ledestatistiek in die Oos-Kaap uitmaak. Met 'n totaal van 2 522 persone is hierdie groep aansienlik groter as enige ander posvlak.

Bestuursposisies soos departementshoofde, skoolhoofde en adjunkhoofde vorm saam 'n veel kleiner persentasie van die totale lede. Ondersteunings- en spesialisposte, insluitend administratiewe personeel, kantoorgebaseerde personeel en arbeidsterapeute, verteenwoordig die kleinste groepe.

Die huidige getal geregistreerde studente beloop 622. Alhoewel hierdie syfer 'n beduidende potensiaal vir toekomstige volwaardige lidmaatskap verteenwoordig, bly die omskakeling van studente na volwaardige lede 'n uitdaging.

Die beperkte omskakeling kan hoofsaaklik aan twee redes toegeskryf word. Eerstens is baie studente nie bewus daarvan dat hulle na volwaardige lidmaatskap moet omskakel om toegang tot al die voordele en dienste te verkry nie. Tweedens verkies sommige studente ander vakbonde nadat hulle hul studies voltooi het, maar sluit tydelik by die SAOU aan as studente omdat die SAOU praktiese dienste bied, soos hulp met SACE-aansoeke.

Hierdie faktore dui op 'n behoefte aan beter kommunikasie en doelgerigte bewusmaking oor die waarde en voordele van volwaardige lidmaatskap, ten einde die omskakeling van studente te verbeter.

Bediening van skole

Die bediening van skole word deur verskeie faktore bemoeilik. Sommige distrikskantore bied minimale ondersteuning en in sekere gevalle is kontaknommers onbruikbaar of telefone word nie geantwoord nie, asook finansiële wanbestuur. Sommige distrikte sit vir maande sonder elektrisiteit met die gevolg dat administrasie en uitvoer van pligte belemmer word. Verder is baie skole en dorpe ver van mekaar geleë, wat dit moeilik maak om alle skole effektief te bereik en gereelde besoeke af te lê.

Die uitrol van die behoeftebepaling bied 'n waardevolle geleentheid om beter beplanning te doen. Dit sal 'n duidelike aanduiding gee van watter skole en areas prioriteit moet geniet vir skoolbesoeke. Verder sal dit leiding verskaf oor die tipe opleiding wat onderwysers benodig, wat die relevansie en impak van ondersteunings- en opleidingsinisiatiewe kan verhoog.

Ten spyte van die bestaande uitdagings, skep die behoeftebepaling 'n geleentheid om die bediening van skole meer doelgerig en doeltreffend te beplan en uit te voer.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur (PDB)

Die PDB, tesame met die Provinsiale Sekretaris (PS), bestaan uit die volgende persone soos verkies uit die PUR:

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028				
KRING	NAAM	AMP	SKOOL	DORP / STAD
	André Matthee	Voorsitter (Skoolhoof)	LS Voorpos	Oos-Londen
	Jean-Pierre du Preez	Ondervoorsitter (Adjunkhoof)	HS DF Malherbe	Gqeberha
1	Helena Fyver	Opvoeder	HS DF Malherbe	Gqeberha
2	Herman Vogel	Skoolhoof	LS Jeffreysbaai	Jeffreysbaai
3	Henko Serfontein	Skoolhoof	LS Hangklip	Komani
4	Joubert Retief	Skoolhoof	HS PJ Olivier	Makhanda

Funksionering en fokus

Die Dagbestuur het die mandaat om die provinsie in nasionale besluitnemingstrukture te verteenwoordig om te verseker dat die provinsiale belange aangehoor word, soos bespreek tydens PUR-vergaderings.



V.l.n.r.: Herman Vogel; Joubert Retief; Debbie Harvey; André Matthee; Jean-Pierre du Preez; Helena Fyver; Henko Serfontein

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026				
KRING	NAAM	FOKUSGROEP	SKOOL	DORP / STAD
Voorsitter	André Matthee	Laerskole	LS Voorpos	Oos-Londen
Onder-voorsitter	Jean-Pierre du Preez	Hoërskole	HS DF Malherbe	Gqeberha
1	Helena Fyver	Eksamens	HS DF Malherbe	Gqeberha
1	Erica Maritz	OLSOB	HS Kaap Recife	Gqeberha
1	Sanet Ainslie		HS Cillié	Gqeberha
1	Lecia van der Merwe	Terapeute	HS Kaap Recife	Gqeberha
1	Kelvin Knowles	TVET	TVET PE College	Gqeberha
2	Herman Vogel		LS Jeffreysbaai	Jeffreysbaai
2	Chantelle van Niekerk	Kantoorgebaseerde lede	OKOD Kariega	Kariega
2	Cornelius Coetzer		LS Stulting	Humansdorp
2	Andene Torlage	VKO	Sunshine Spesiale Skool	Kariega
3	Henko Serfontein		LS Hangklip	Komani
3	Phil-Henry Barnard		HS Ooskus Gimnasium	Oos-Londen
3	Kerry Kleine Punte		LS Fort Beaufort	Fort Beaufort
3	Werner Oosthuizen	Tegniese skole	Baysville Spesiale Skool	Oos-Londen
4	Joubert Retief		HS PJ Olivier	Makhanda
4	Deidré Jaftha	Admin	LS Reyneveld	Graaff-Reinet
4	Ronel Bester		LS Aliwal-Noord	Aliwal-Noord

Funksionering en fokus

Die Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR) speel 'n belangrike rol om lede in die provinsie te lei en te ondersteun. Die PUR bestaan uit verkose leiers wat die belange van SAOU-lede verteenwoordig en help om rigting aan die vakbond te gee. Hulle bestuur die strukture van die SAOU in die provinsie, soos kringe en takke, volgens die aantal lede. Verder sorg die PUR dat die SAOU se nasionale beleid en doelwitte op provinsiale vlak toegepas word, veral met betrekking tot professionalisme en die beskerming van opvoeders se werksomstandighede. Die PUR dien ook as 'n skakel tussen die provinsiale kantoor en lede by skole deur belangrike inligting oor arbeidsake, salarisse en pensioene te kommunikeer.



Agter v.l.n.r.: Erica Maritz; Lecia van der Merwe; Andene Torlage; Werner Oosthuizen; Phil-Henry Barnard; Kelvin Knowles; Sanet Ainslie; Kerry Kleine Punte; Deidré Jaftha; Cornelius Coetzer
 Voor v.l.n.r.: Herman Vogel; Joubert Retief; Debbie Harvey; André Matthee; Jean-Pierre du Preez; Helena Fyver; Henko Serfontein

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Nuusbriefe

Die Oos-Kaap het 'n totaal van 4 142 inskrywers op die nuusbrieff platform.

Die statistiek vir 2025 dui die volgende aan:

- Nuusbriefe oopgemaak: 3 570
- Nuusbriefe nie oopgemaak nie: 556



WhatsApp-groepe

SAOU Oos-Kaap gebruik verskeie WhatsApp-groepe om effektiewe kommunikasie met lede te verseker, insluitend groepe vir hoërskole, laerskole, skoolhoofde, adjunkhoofde, WPV's, administratiewepersoneel, Vroeë Kindontwikkeling (VKO) en Technical and Vocational Education and Training (TVET). WhatsApp is doeltreffend, aangesien lede meer geneig is om boodskappe daar te lees as per e-pos. Dit is ook makliker en vinniger vir lede om via WhatsApp te kommunikeer.

In 2024 was die Oos-Kaap se WhatsApp-nommer onderskep en die nuwe nommer is aanvanklik nie deur alle lede gestoor nie, wat boodskappe belemmer het. Vroeg in 2026 is 'n eenmalige bulk-SMS aan alle lede gestuur met die nuwe nommer. Hulle sal voortgaan om die bereik van WhatsApp-boodskappe te monitor.

Skoolbesoeke



Gedurende 2023 het 'n tekort aan personeel 'n negatiewe invloed gehad op die uitvoering van skoolbesoeke, wat daartoe gelei het dat slegs 'n beperkte aantal skole besoek kon word.

In 2024 is bykomende personeel aangestel, wat die Oos-Kaap se kapasiteit om skoolbesoeke uit te voer beduidend verbeter het. Dit het die moontlikheid geskep om meer skole te bereik en besoeke meer doeltreffend te beplan en uit te voer.

Teen 2025 is daar geïdentifiseer dat 'n groter behoefte bestaan om uit te reik na meer skole, veral skole wat geografies ver geleë is en aangedui het dat hulle ondersteuning benodig. Deur verbeterde beplanning en die effektiewe benutting van beskikbare hulpbronne kon skoolbesoeke uitgebrei word om aan hierdie behoefte te voldoen.

Skoolbesoeke speel 'n belangrike rol in die bevordering van effektiewe kommunikasie tussen die organisasie en sy lede. Die persoonlike aard van hierdie besoeke stel lede in staat om die persone met wie hulle kommunikeer, direk te ontmoet, wat vertroue en beter verhoudinge bevorder. Tydens skoolbesoeke voel lede ook meer vrymoedig om vrae te stel en kwessies te bespreek. Verder bied hierdie besoeke 'n waardevolle geleentheid vir die bemerking en bekendstelling van nuwe projekte binne die organisasie, soos SAOU Help (hulplyn en welstandsprogram), Continuum (sterftevoordeel) en die SAOU-toep (d6).

Verbeterings en innovasie

Die Oos-Kaap-kantoor ondersoek die moontlikheid om sosialemediaplatforms soos Instagram en TikTok strategies te benut met die doel om nuwe onderwysers, veral dié van die jonger geslag, te bereik, te betrek en sodoende lede te werf.

Hierdie platforms is hoofsaaklik visueelgedrewe en bied 'n doeltreffende kanaal om inligting op 'n kreatiewe, dinamiese en toeganklike wyse oor te dra. Deur die gebruik van kort video's, grafiese inhoud en interaktiewe funksies kan die Oos-Kaap-kantoor groter sigbaarheid geniet en 'n sterker verbintenis met die teikengroep bou.

Die implementering van hierdie strategie kan bydra tot verbeterde kommunikasie met jong onderwysers en 'n meer relevante en moderne beeld. Verder stel dit die Oos-Kaap-kantoor in staat om aan te pas by huidige digitale tendense en die voorkeurkommunikasiekanale van die teikengroep effektief te benut.

Hantering van ledenavrae

Onderwysers in die Oos-Kaap ervaar verskeie werksverwante geskille en griewe waarvoor hulle dikwels die bystand van die vakbond benodig. Hierdie griewe hou hoofsaaklik verband met diensvoorwaardes, werksomstandighede, professionele regte en veiligheid.

Aard van navrae



Waarnemerstoelae



Veiligheid en sekuriteit



Pensioenkwessies



Tydlike aanstellings



Salarisaangeleenthede



Omskakelings



Werkslading en uitbranding



Griewe en dispute



Verlofkwesties



Emosionele bystand



Dissiplinêre verhore



Oorplasinge

Respons en prosesse

- Kundigheid met betrekking tot beleids- en regsverwante kwessies is uiters belangrik.
- Ondervinding in terme van arbeidsaangeleenthede dra by tot ondersteuning aan lede.
- Professionele ondersteuning oor aangeleenthede soos kurrikulum.
- Kundigheid betreffende die prosedures van RAVO en die Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA), oftewel Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) –prosesse.
- Goeie professionele verhoudings met distriksamptenare wat in sleutelposisies soos finansies, menslike hulpbronne en regsdiens dien.

- Indien nodig, verwys sekere sake na SAOU Regsdienste vir verdere hantering van spesifieke aangeleenthede.
- In sekere gevalle moet griewe intern by skool hanteer word en daarom word hierdie tipe griewe na die skoolhoof en/of skoolbestuur verwys vir hantering, tesame met die vakbond.
- Indien die grief nie intern by die skool opgelos kan word nie, word die grief na die SAOU-regsadvisers van die distrikte verwys.
- Die Oos-Kaap-kantoor hanteer alle griewe, dispute en dissiplinêre verhore en verwys slegs sake na SAOU Regsdienste wanneer dit nodig geag word.
- Voortdurende opleiding van die Oos-Kaap-personeel wat werk met arbeidsaangeleenthede is van kardinale belang om die vakbond in staat te stel om te alle tye in die beste belang van die lede op te tree.

Algemene uitdagings en oplossings

- Verwys sekere sake by wyse van skrywes aan die provinsiale HOD en reël van bilaterale vergaderings om ernstige sake aan te meld.
- Gebruik RAVO-taakspanne om mandaat van lede te dryf.
- Goeie verhoudings met distriksamptenare, distriksdirekteure, Regsdienste en HOD se kantoor om sodoende lede se sake/mandate op die tafel te plaas vir hantering.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling

Waargenome waarde vir lede (evalueringsvorme, terugvoer)

Die terugvoer soos vervat in die evalueringsvorme dui daarop dat die opleidingsgeleenthede deur lede as betekenisvol, toepaslik en insiggewend ervaar is.

Bykomende behoeftes wat geïdentifiseer is

Volgens statistiek vorm posvlak 1-onderwysers die grootste deel van die Oos-Kaap se ledetal. Gevolglik sal daar gefokus word op die aanbieding van meer bemagtigingsgeleenthede vir hierdie groep met die hulp van SAOU Professionele Dienste.



Kantoorfunksionering

Personeel struktuur

Debbie Harvey – Provinsiale Sekretaris (PS)

Venita van Wyk – Assistent Provinsiale Sekretaris (APS)

Leandro Baartman – Voltydse Vakbondvertegenwoordiger (VVV)

Charné Willemse; Amelia Myburgh; Nadia van der Watt – Provinsiale Administratiewe Beamptes

Algemene funksionering

Debbie Harvey

Vakbonddienste

Lewer 'n effektiewe vakbonddiens aan SAOU-lede in OKP, insluitend die hantering van mediasies, arbitrasies en dissiplinêre verhore, asook deelname aan kollektiewe onderhandelinge.

Kurrikulumdienste

Bevorder professionele leergemeenskappe, dien op departementele komitees en identifiseer kurrikulum- en professionele ontwikkelingsbehoefes.

Administratiewe dienste

Handhaaf gesonde werksverhoudinge met SAOU-strukture, lewer administratiewe ondersteuning aan die Oos-Kaap-kantoor en koördineer vergaderings waar nodig.

Logistieke steun

Verseker effektiewe kommunikasie en koördinering met SAOU-lede in OKP en bestuur die provinsiale kantoor.

Eksterne skakeling

Bevorder samewerking met werkgewers, ander vakbonde, die media en die provinsiale onderwysdepartement en ondersteun bemakings- en werwingsinisiatiewe. Werk saam met die Uitvoerende Beampte (UB) aan bemakings- en werwingsinisiatiewe.

Venita van Wyk

Vakbonddienste

Lewer 'n effektiewe vakbonddiens aan SAOU-lede in die Oos-Kaap, insluitend die hantering van mediasies, arbitrasies en dissiplinêre verhore, asook deelname aan kollektiewe onderhandelinge.

Kurrikulumdienste

Bevorder professionele leergemeenskappe, dien op departementele komitees en identifiseer kurrikulum- en professionele ontwikkelingsbehoefes.

Administratiewe dienste

Handhaaf goeie werksverhoudinge met SAOU-strukture, ondersteun die provinsiale kantoor administratief en koördineer vergaderings waar nodig.

Logistieke steun

Verseker effektiewe kommunikasie en koördinering met SAOU-lede in die Oos-Kaap en bestuur die provinsiale kantoor.

Eksterne skakeling

Werk saam met die UB aan bemakings- en werwingsinisiatiewe, bevorder samewerking met werkgewers, vakbonde en die media en skakel met die provinsiale onderwysdepartement oor lede se diensvoorwaardesake.

Leandro Baartman

- Tree namens lede op in dissiplinêre verhore, griewe en geskilbeslegtingsprosesse.
- Monitor die werkgewer se nakoming van toepaslike arbeidswetgewing en kollektiewe ooreenkomste en hanteer lede se navrae en diensvoorwaardesake.
- Neem deel aan onderwysprogramme, werksinkels en konsultasies met die departement en verteenwoordig die SAOU by relevante vergaderings en proses.
- Voer administratiewe take uit, hou notules tydens konsultasies en verseker effektiewe kommunikasie met skole, distrikte en die departement.
- Bevorder skakeling met ander SAOU- provinsiale kantore, werf nuwe lede en handhaaf interaksie met onderwysinstellings, insluitend VOO-kolleges.

Charné Willemse

- Die Provinsiale Dagbestuur van die provinsiale kantoor, insluitend algemene administrasie, rekenaarwerk, liassering, pos- en bankhantering, kantoor- en skryfbehoeftes-aankope, asook ondersteuning aan die provinsiale sekretaris.
- Reël en koördineer vergaderings en telefoniese konferensies, stel sakelyste en dokumentasie op, hou notules en tref logistieke reëlins soos lokale en verversings.
- Hanteer betalings, bankstate, kredietkaartadministrasie, eisvorme en begrotingsvergelykings, asook die liassering van finansiële dokumentasie. Versprei nuusbriewe, nuusflitse en kennisgewings, bestuur e-posgroepe en MailBlaze en stel dokumente, aanbiedings en aanlynvorme op soos versoek.
- Hanteer navrae van lede, koördineer kommunikasie met personeel en provinsies en ondersteun administratiewe prosesse soos sertifikate, kaartjies en lidverwante kommunikasie.
- Reël reis- en verblyfreëlins vir personeel en PUR-lede, ondersteun kantoorlogistiek en hou toesig oor administratiewe take van ondersteuningspersoneel.

Amelia Myburgh

- Hanteer telefoniese en skriftelike navrae van lede, verwys sake waar nodig en hou die lede-databasis op datum.
- Ondersteun ook die opvolg van debietorders, foutverslae en algemene administratiewe prosesse.
- Bied administratiewe ondersteuning aan die PS, APS, VVV en hoofdesimposiumorganiseerder, insluitend die aankoop en bestuur van welwillendheidsgeskenke, sowel as ondersteuning by CTU-ATU-prosesse.
- Notuleer personeel- en projekvergaderings en berei relevante dokumentasie en mandaatvoorleggings voor. Bestuur registrasies, kommunikasie met deelnemers, uitstallers en verskaffers en hanteer logistieke en administratiewe reëlins voor, tydens en ná die Hoofdesimposium.
- Verwerk finansiële transaksies en rekonsiliasies vir die Hoofdesimposium (kasboek, debiteure, krediteure en grootboek), hou begrotingsuitgawes by, ondersteun BTW-berekeninge en verskaf dokumentasie aan ouditeure.
- Versprei kommunikasie vanaf die Uitvoerende Sentrum aan simposiumdeelnemers, bestuur WhatsApp-groepe en stel registrasie- en deelnameverslae op, insluitend die uitreiking van bywoningseifikate.

Nadia van der Watt

- Bemanning van ontvangs en telefoon, hantering van ledeaansoeke, verwelkomings en kansellaries, asook die opdatering en instandhouding van die lede-databasis en liassering van ledeleërs.
- Hanteer en volg ledenavrae op via e-pos, WhatsApp en telefonies, skakel met departementele amptenare en verwys navrae na relevante personeel waar nodig.
- Ondersteun die opvolg van foutverslae, debietorders en elektroniese betalings, asook administrasie rakende vlootvoertuie, kantoorvoorrade en algemene kantooruitgawes.
- Ondersteun die instandhouding van kantoor en fasiliteite, bestuur korporatiewe geskenke en bied administratiewe ondersteuning aan die PS en ander beamptes.

- Ondersteun provinsiale opleidingsgeleenthede en die Hoofdesimposium, bestuur WhatsApp-groepe en kommunikasie met lede en verseker konsekwente gebruik van die stylgids en digitale platforms.
- Ondersteun prosesse soos studente-omskakeling, CTU-ATU-kortlyste en onderhoude, asook die administrasie van skoolbesoeke en ander organisatoriese aktiwiteite.



Agter v.l.n.r.: Nadia van der Watt; Leandro Baartman; Charné Willemse
Voor v.l.n.r.: Amelia Myburgh; Debbie Harvey; Venita van Wyk

Strategiese verhoudings



Provinsiale Departement van Onderwys

- Vergaderings met Lid van die Uitvoerende Raad (LUR), CTU-ATU.
- Advieskomitee van LUR.
- Vergadering met Sekretaris-Generaal (SG) – op uitnodiging.
- Besoeke aan distrikskantore.
- Dien in taakspanne op provinsiale en distriksvlak.



Skakeling met media

- Afsprake en skakeling met media en lede van media.
- Kommentaar aan koerante: *Daily Dispatch*, *The Herald*, *Die Burger* en poniekoerante.
- Advertisies in koerante.
- Inteken op koerante deur middel van elektroniese subskripsie: *The Herald* en *Daily Dispatch*.
- Deurgee van onderwysverwante sake aan die Uitvoerende Sentrum.

Belangrike interaksies

- **Vergaderings:** Bilaterale vergaderings met die HOD en verskeie distriksdirekteure is geleenthede wat ons in staat stel om lede se belange op die voorgrond te plaas en moontlike oplossings te beding.
- **Onderhandelinge:** Goeie samewerking tussen vakbonde en beheerliggaamorganisasies tydens die postevoorsieningsproses was oor die afgelope termyn tot voordeel van die skole en in die beste belang van die opvoeders. Die aantal poste wat in die provinsie aan skole beskikbaar gestel was, het onveranderd gebly deur 'n multitermyn- kollektiewe ooreenkoms tesame met 'n posteverdelingsmodel wat gunstig is vir verskeie behoeftige skole in die provinsie.
- **Gesamentlike inisiatiewe:** Die CTU-ATU-alliansie funksioneer optimaal in die provinsie en samewerking tussen kantore en personeel is positief van aard.

Sukseste en uitdagings

- **Voorbeelde van positiewe samewerking:** PPN prosesse/Opleiding/SARO/Sake – geld ingevorder namens lede
- **Uitdagings wat verdere aandag verg:** Funksionering van distrikte en aanstellings van EDO/CMC. Druk op ons skoolhoofde. Geen ondersteuning.
- Toename van seksuele teistering sake, finansiële wanbestuur en aanstellings prosesse
- Afname in ledetal kommernis

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

- PPN multitermyn-ooreenkomste.
- Sake waar geld suksesvol vir lede ingevorder is.
- Sake waar aanstellingsdispute suksesvol afgehandel word.
- SARO-projek met studentewerwing.

2023

- Brandpuntontbytleenthede aangebied aan lede.
- SARO-projek.
- Samewerking met universiteite ten opsigte van werwing van studentelede.
- Dames in leierskapprogram aangebied.

2024

- Tydens Maart 2024 is die hoogste ledetal bereik van 3 469, waarvan 798 SBL-poste was.
- Twee uitreikgeleenthede na kantoorgebaseerde opvoeders (KGO) en ander personeel.
- Baie sukses bereik by Sarah Baartman- en Nelson Mandela-distrikte in terme van verhoudings bou met departementamptenare.

2025

- 188 skole bereik met skoolbesoeke.
- Aktiewe betrokkenheid van PUR met opleiding.
- Terapeut-dispuut suksesvol afgehandel sonder dispuutroete.
- Vele studente met SARO-registrasies bygestaan.

2026

- Die sukses behaal met die multi-termyn postevoorsiening in die Oos-Kaap het bygedra tot stabiliteit in ons skole.
- Die bedinging en voorsiening van Graad R-poste aan die Oos-Kaap skole het bygedra tot 'n goeie fondasie vir leerders in skole. 'n Verteenwoordigende Provinsiaal Uitvoerende Raad en hul samewerking met die Oos-Kaap personeel en kantoor het bygedra tot goeie netwerking met ons skole en lede.

Uitdagings en lesse geleer

Refleksie op struikelbokke

2023

- Ledetal daal.
- Personeeltekort by die SAOU Oos-Kaap-kantoor.
- Skoolbesoeke belemmer.
- Werwing van Engelssprekende lede en lede by onafhanklike skole belemmer.
- Behoeftige aan tweetalige nuusbriewe.
- Gereelde kragonderbrekings

2024

- Taal van aanbieding tydens aanbiedings.
- Koste en bywoning van opleidingsgeleenthede.
- WPV's se onkunde en of belangstelling in werwing.

2025

- Vestiging van mediavoetspoor ontbreek.
- Retensie van lede ten gunste van ander vakbonde.
- Bemarking van SAOU Instagram en Facebook nog nie gevestig nie. Dit beïnvloed konneksie met lede op sosiale media.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Prioriteite

- Skoolbesoeke.
- Werwing en retensie van lede.
- Dienslewering van beste gehalte.
- Deurlopende opleiding van personeel.

Strategiese rigting of fokusarea

- Bou van nuwe netwerke en alliansies om sodoende lede beter te dien.
- Dien op taakspanne van RAVO om sodoende mandaat van lede op agenda te plaas.
- PUR-betrokkenheid in kringe.

VRYSTAAT



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Vrystaat in 'n oogopslag

10.6% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

5 Kringe verder onderverdeel in verskeie



46 jaar gemiddelde ouderdom van lede

71% van alle lede is **Posvlak 1**

463 km

Die verste punt vanaf die SAOU se provinsiale kantoor in Bloemfontein is Memel.

Ledeprofiel

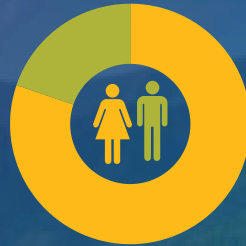


5 128

PERSAL: 4 261

SBL: 792

Onafhanklike skole: 75



Dames: 78%

Mans: 22%



676

Laerskole: 310

Hoërskole: 150

Gekombineerde skole: 47

LSEN-skole: 17

Landbouskole: 8

Tegniese skole: 5

130 095 km²



4 397

lede bereik deur 62 opleidingsgeleenthede sedert Julie 2023 tot Junie 2026



78%
Afrikaans

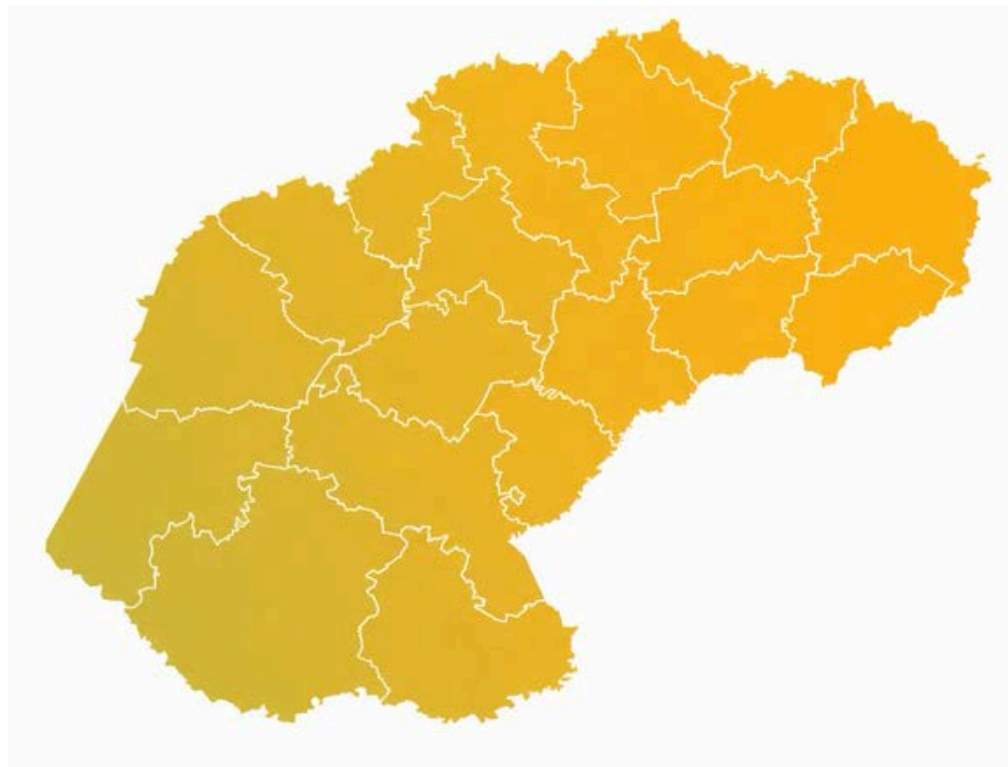
22%
Engels

Demografiese Inligting

Die Vrystaat se geografiese gebied strek oor 130 095 km², wat verdeel is in vyf distrikte: Mangaung Metropolitaanse distrik en die meer landelike distrikte, Fezile Dabi, Lejweleputswa, Thabo Mofutsanyana en Xhariep. Thabo Mofutsanyana- en Xhariep-distrikte grens aan Lesotho, wat tot gevolg het dat die omliggende dorpe se skole meermale verplig is om leerders van Lesotho in skole te akkommodeer. Dit plaas druk op die begroting van die provinsie wat daardie leerders nie in ag neem nie.

Die landelike skole is dikwels onbereikbaar as gevolg van swak instandhouding van paaie en infrastruktuur wat daartoe lei dat skole dikwels gesluit word tydens die reënseisoen wanneer paaie verspoel is, ook water en kragvoorsiening in hierdie gebiede speel 'n groot rol in die druk wat op opvoeders geplaas word om voorgeskrewe kurrikulum te voltooi. Die landelike distrikskantore gaan dikwels gebuk onder kragvoorsiening – en water tekorte wat tot gevolg het dat dienslewering agterweë gelaat word.

Kring- en streeksindeling



SAOU Vrystaat is in vyf kringe verdeel, soos deur die SAOU-grondwet bepaal en deur die Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR) goedgekeur, naamlik die Kroonvaal-, Goud-, Drakensberg-, Olien- en Kiepersolkringe.

Die SAOU Vrystaat-kantoor is geleë in Bloemfontein in die nabye ligging van die hoofkantoor van die Vrystaatse Onderwysdepartement. Weens die Vrystaat-kantoor se ligging is dit vir personeel van SAOU Vrystaat moontlik om daaglik persoonlik met amptenare by die Vrystaat Departement van Onderwys (VDvO) hoofkantoor navrae en probleme van lede op te volg en te hanteer. Die VDvO bestaan uit 5 distrikskantore:

- Mangaung-metropolitaanse distrik – Bloemfontein
- Lejweleputswa-onderwysdistrik – Welkom
- Xhariep-onderwysdistrik – Bloemfontein
- Thabo Mofutsanyana-onderwysdistrik – Bethlehem en Qwa-Qwa
- Fezile Dabi-onderwysdistrik – Sasolburg

SAOU Vrystaat lewer diens aan lede by elkeen van die kantore wat insluit, staatsdiensamptenare en kantoorgebaseerde opvoeders.

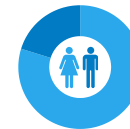
Ledestand

Die lede van die SAOU bestaan uit opvoeders (skool- en kantoorgebaseerd) en staatsdiensamptenare in diens van die Vrystaatse Onderwysdepartement, asook lede in diens van Skoolbeheerliggame, VOO Kolleges, Onderwysstudente en privaat skole.



5 128

PERSAL: 4 261
SBL: 792



Dames: 79.8%
Mans: 20.2%



Persal
verteenvoerdig
83%
van die ledetal



Ledetal bly
KONSEKVENT
oor die laaste
drie jaar



45j
gemiddelde
ouderdom



676

Laerskole: 310
Hoërskole: 150
Gekombineerde skole: 47

LSOB-skole: 17
Landbou: 8
Tegniese skole: 5

Tendense sedert vorige kongres

SAOU Vrystaat het in die afgelope drie jaar begin fokus op die insluiting van minder tradisionele lede, met die fokus veral op opleidingsgeleenthede wat eerder in Engels aangebied word, ten einde die vakbond se dienslewering en voetspoor in die provinsie te vergroot. Die verandering in die taal van aanbieding het tot gevolg gehad dat die ledeprofiel uitgebrei het na opvoeders in lae-inkomstegebiede en kleiner nedersettings, asook 'n meer inklusiewe ledetal in terme van die nietradisionele Afrikaanssprekende lede.

Wat kommer wek in die provinsie, is die groot aantal jonger lede wat die onderwyssektor verlaat. 'n Beduidende hoeveelheid van hierdie lede emigreer of verlaat die onderwyssektor geheel en al. Die hoeveelheid lede wat aansoek doen vir vervroegde aftrede voor die ouderdom van 60 jaar groei ook toenemend namate die onderwysdepartement meer administratiewe las op opvoeders plaas. Lede wat aan kroniese mediese toestande ly, waaronder die groot hoeveelheid stresverwant is, gaan al vroeër op mediese aftrede.

Persone wat in promosieposte aangestel word, is ook jonger persone, met die gevolg dat veral hoofde wat op 'n jong ouderdom aangestel word tot 20 jaar voor aftrede reeds die maksimum salarisskaal bereik en daar geen verdere professionele groei plaasvind nie.

Leerderdisipline wek groot kommer, waar opvoeders, ten spyte van die toepassing van dissiplinêre beleide, steeds onder die boeliegedrag van leerders blootgestel word; aanranding van opvoeders neem ook toe. Daarmee saam is die hoeveelheid seksuele wangedrag-klagtes wat aangemeld word aan die toeneem.

Die VDvO se ontoereikende finansiële posisie het tot gevolg gehad dat talle vakante poste in distrikskantore en skole nie gevul is nie, aangesien daar voorkeur gegee is aan die vulling van opvoederposte by skole. Die postevoorsiening het geen verbetering getoon in die groei van poste by skole nie. Die afdwing van die insluiting van graad R in primêre skole, is nie ingereken by die postevoorsiening nie en is skole genoop om daardie opvoeders teen hul postevoorsiening te plaas of in BL-poste aan te stel. Dit plaas erge finansiële druk op skole se begrotings.

Ledeprofiel

SAOU Vrystaat se ledetal is dominerend posvlak 1-opvoeders wat meer as 3 800 lede is, administratiewe en ondersteuningspersoneel by skole is gemiddeld 590 lede. Bestuurslede, waaronder hoofde, adjunkhoofde en departementshoofde, verteenwoordig gemiddeld 900 lede.

Die stelselmatige toename in studentelede hou belofte in van 'n jonger geslag wat die passie het om die voortbestaan van gehalteonderrig voort te bou. SAOU Vrystaat beskik tans oor 'n studenteledetal van 314. Die meerderheid van die studentelede studeer in die Intermediêre Fase.

GETAL SKOLE WAT BEDIEN WORD

Tipe skool	Getal
Departementele afdelings en VOO-instansies	67
Laerskole	310
Hoërskole	150
Gekombineerde skole	47
Preprimêre skole	37
Onafhanklike skole	35
LSOB-skole	17

Talle van die Vrystaatse skole is in landelike gebiede, waar paaie onbegaanbaar raak gedurende die reënseisoen. Infrastruktuur en instandhouding van paaie word meermale agterweë gelaat en diefstal by skole met gebrekkige sekuriteit, is maar enkele van die uitdagings wat hierdie skole daaglik teëkom.

Baie van die skole waar daar nie SAOU-lede is nie, is nie genoeg om ander unies toe te laat om besoek aan opvoeders af te lê nie, in sulke gevalle word daar van die WPV's by skole versoek om met hul kollegas by die nie-SAOU-skole aan te klof om die SAOU geleentheid te gun om daar besoek af te lê.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale dagbestuur (PDB)

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028

Posbeskrywing	Naam	Skool
Voorsitter	Anne-Marie Klink	Oranje Sekondêre Meisieskool
Ondervoorsitter	Tommie Doubell	Naudeville Primêre Skool
Drakensbergkring	Dries Pretorius	Bethlehem Voortrekker Hoërskool
Goudkring	Lizandé Blom	Naudeville Primêre Skool
Kiepersolkring	Charles Liversage	Sentraal Hoërskool
Kroonvaalkring	Wouter Wessels	Sasolburg Hoërskool
Olienkring	Louis Smith	President Brand Primêre Skool

Funksionering en fokus

Die PDB van die Vrystaat speel 'n groot rol in die opleidingsgeleenthede wat in kringe plaasvind en bywoning van sifting- en onderhoudprosesse en vergaderings. Tydens vergaderings gee die PDB dan ook terugvoer oor die probleme en tendense in die onderskeie kringe. Die PDB staan die Vrystaat-kantoor meestal by in die uitvoering van pligte en logistieke reëlings in terme van verteenwoordiging en opleidingsgeleenthede. Lede is gemaklik om die probleme wat ondervind word aan die PDB oor te dra waar die lede van die PDB raadgewend optree. Tydens bilaterale gesprekke met distrikbestuurspanne en die Hoof van Onderwys Departement (HOD) in die Vrystaat, vergesel die lede van die PDB die SAOU-personeel.

Die verteenwoordigers van Vrystaat se Nasionale Uitvoerende Raad (NUR), sowel as die Professionele Komitee (Profkom) is deur die PUR verkies vanuit die PDB.



Agter v.l.n.r.: Mnr Wouter Wessels (Kroonvaalkring); Mnr Dries Pretorius (Drakensbergkring); Mnr Charles Liversage (Kiepersolkring); Mnr Louis Smith (Olienkring)
Voor v.l.n.r.: Mev Cynthia Farrell (Provinsiale Sekretaris); Mev Anne-Marie Klink (Voorsitter); Mnr Tommie Doubell (Ondervoorsitter); Me Winay Els (Assistent Provinsiale Sekretaris); Me Lizandé Blom (Goudkring)

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026			
KRING	NAAM	SKOOL	DORP / STAD
Voorsitter	Anne-Marie Klink	Oranje Sekondêre Meisieskool	Bloemfontein
Ondervoorsitter	Tommie Doubell	Naudeville Primêre Skool	Welkom
Drakensbergkring	Dries Pretorius	Bethlehem Voortrekker Hoërskool	Bethlehem
Drakensbergkring	Wessel de Bruin	Graanveld Primêre Skool	Bethlehem
Drakensbergkring	Stefan Bester	Jordania Primêre Skool	Bethlehem
Goudkring	Lizandé Blom	Naudeville Primêre Skool	Welkom
Goudkring	Donovan Pieterse	St Helena Primêre Skool	Welkom
Goudkring	Johan van der Westhuizen	Hentie Cilliers Hoërskool	Virginia
Kiepersolkring	Charles Liversage	Sentraal Hoërskool	Bloemfontein
Kiepersolkring	San-Mari van der Merwe	Oranje Sekondêre Meisieskool	Bloemfontein
Kiepersolkring	Tim Taylor	Brandwag Primêre Skool	Bloemfontein
Kroonvaalkring	Wouter Wessels	Sasolburg Hoërskool	Sasolburg
Kroonvaalkring	Ryno Mouton	Noord Primêre Skool	Sasolburg
Kroonvaalkring	Tjaart du Plessis	Trio Hoërskool	Kroonstand
Olienkring	Louis Smith	President Brand Primêre Skool	Bloemfontein
Olienkring	Henro van der Westhuizen	Trompsburg Primêre skool	Trompsburg
Olienkring	Jacques Redelihuys	Martie du Plessis Skool	Bloemfontein
LSOB- verteenwoordiger Gekoöpteer	Marilise Fourie	Lettie Fouché Skool	Bloemfontein

Strategiese rol

Die Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR) is so verdeel dat dit moontlik is om groot dele van die provinsie wat deur die SAOU gediens word, te dek.

Die indeling van kringe vergemaklik die rol wat die PUR in verteenwoordiging speel. Die PUR-lede is verantwoordelik vir die identifisering van verteenwoordigers by sifting- en onderhoudprosesse, sowel as die bywoning van distrikvergaderings en identifisering van brandpunte en kommunikasie daarvan aan die Vrystaat-kantoor en die kringverteenwoordigers op die PDB. Die PUR ondersteun die kantoor tydens bilaterale gesprekke met die HOD en distrikdirekteure en gee sodoende die werknemers se standpunt en bekommernisse vanuit skoolvlak deur aan die werkgewer.

Om lede te bemagtig en as sprekers tydens opleidingsgeleenthede op te tree, is een van die PUR se unieke eienskappe. Die PUR bestaan uit SAOU-lede met jare se ervaring en kennis in verskeie areas van die onderwyssektor. Die behoeftes van lede word deur die PUR geïdentifiseer wat betref dienslewering en opleiding wat in die provinsie aangebied word. Lede van die PUR is die spreekbuis van SAOU-lede in die provinsie en skroom nie om die Vrystaat-kantoor se personeel by te staan nie. Logistieke reëlings wat insluit die reël van sprekers vir geleenthede en vergaderings word deur die PUR hanteer.

SAOU Vrystaat is bevoorreg om verkose lede te hê wat direk betrokke is by die werksaamhede van die kantoor en lede met navrae bystaan.



Agter v.l.n.r.: Mnr Ryno Mouton; Mnr Henro vd Westhuizen; Mnr Donovan Pieterse; Mnr Charles Liversage; Mnr Stefan Bester; Mnr Wessel de Bruin; Mnr Louis Smith; Mnr Tjaart du Plessis; Mnr Tim Taylor; Mnr Johan vd Walt; Mev Marilise Fourie

Voor v.l.n.r.: Mnr Dries Pretorius; Mnr Wouter Wessels; Mev Cynthia Farrell (Provinsiale Sekretaris); Mev Anne-Marie Klink (Voorsitter); Mnr Tommie Doubell (Ondervoorsitter);

Me Winay Els (Assistent Provinsiale Sekretaris); Mev Lizandé Blom

Inlas v.l.n.r.: Mev San-Mari vd Merwe; Dr Jacques Redelinghuys

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Die grootste uitdagings aangaande kommunikasie aan lede is om die lede te motiveer om nuusbriewe te lees en om hul kontakbesonderhede en lidmaatskapinligting op te dateer. Lede verkies korter inligtingstukke en die lees van omvattende nuusbriewe is tydrowend en bevat soms inligting wat lede voel nie noodwendig alles op hulle van toepassing is nie. Hulle verloor dan belangstelling in die lees van nuusbriewe.

SAOU Vrystaat het beweeg na die gebruik van WhatsApp-gemeenskappe, aangesien meer lede op 'n gemeenskap geplaas kan word. Veral waar lede se kontakbesonderhede verander, ontvang lede dan nie die kommunikasie wat net op groepe geplaas is nie. Die uitsaigroepe op die platform beperk die aantal lede wat op een groep kan wees, wat die verspreiding van kommunikasie dan herhaaldelik gestuur moet word. Tans is die uitsaigroepe onder die gemeenskappe ingevoeg en is dit steeds moontlik om kommunikasie vir 'n bepaalde groep lede slegs aan daardie groep te versprei. WhatsApp-boodskappe word gestruktureer om die lede se belangstelling te prikkel sodat hulle dan die nuusbriewe wil lees.

WhatsApp-kommunikasie word ook deur die PUR aan die hoofde en skole in hul kringe gekommunikeer. Dit dra by tot die bemaking van opleidingsgeleenthede en oordra van belangrike inligting.

Verbetering en innovasie

Die maak van kort video's oor beplande opleidingsgeleenthede en diensvoorwaardes en -voordele word ook deur die kantoor oorweeg; lede van die jonger generasie is meer visueel ingestel.

Opleidingsgeleenthede wat deur SAOU Vrystaat aangebied word, word meestal opgeneem of sessies word hibried aangebied, aangesien dorpe waar aanbiedings plaasvind meestal ver uitmekaar is en dit sodoende reistyd uitkakel vir lede wat die geleenthede wil meemaak.

Hantering van ledenavrae

Arbeidsaangeleenthede en suksesse bereik word toegeskryf aan die samewerking van die personeel in die uitvoerende kantoor en gedeelde kennis en hantering. Die Vrystaat kantoor hanteer meestal Arbeidsprosesse en dissiplinêre aangeleenthede self. Soos nodig word bystand versoek van die Nasionale afdelings. Die PUR-lede staan die kantoor ook by met die hantering van griewe vergaderings en mediasies en met uitsondering tydens dissiplinêre aangeleenthede.

Gedurende 2024 en 2025 het die Vrystaat kantoor meer as R 7 222 660.17 ingewin vir lede in verskeie dispuut prosesse, meer as 264 skole in die provinsie is besoek, 393 griewe is verklaar, 25 dissiplinêre prosesse is hanteer.

Die SAOU het in 2025, die Hof genader in verband met die wanbetaling van GEMS gelde deur die Vrystaatse Onderwysdepartement, 'n kwessie wat opslae gemaak het in die media en sukses behaal het vir die lede in die provinsie.

Aard van navrae



Waarnemerstoelae



Salarisaangeleenthede



Omskakelings



Bevorderingsposte



Tydlike aanstellings



Griewe en dispute



Oorplasing



Diensvoordele

Respons en prosesse

SAOU Vrystaat heg groot waarde aan dienslewering aan lede met bystand wat gelewer word met 'n hoë vlak van kundigheid en professionele hantering van diensvoordele en diensvoorwaardeverwante sake. Die volume navrae wat ontvang word, getuig van die gehalte diens wat aan lede gelewer word.

Kommunikasie aan lede aangaande navrae en lopende kwessies vind op 'n gereelde basis plaas en inligting aan lede verskaf, word gestaaf met korrekte verwysing na brondokumente en wetgewing.

Navrae wat ontvang word, getuig van die ekstra inspanning wat personeel aanwend om lede by te staan. Hierdie ondersteuning sluit onder meer werksplekprobleme en -griewe, salarisse, pensioene, verlof, mediese aangeleenthede, belasting en die hantering van dissipline in die klaskamer in.

Die personeel van die SAOU Vrystaat-kantoor is baie goed toegerus om lede ten opsigte van die volle spektrum van probleme wat ervaar word, by te staan. Ons suksesse is uitsonderlik.

Die kantoor werk nou saam met distriksamptenare om navrae en probleme op te los. Die waarde van die verhoudings wat opgebou is met amptenare kan nie onderskat word nie. Deur die verhoudings in stand te hou, word talle ernstige kwessies opgelos alvorens die dispuutprosesse en/of dissiplinêre prosesse gevolg hoef te word.

Algemene uitdagings en oplossings

Die kantoor raak al meer bewus van konfliktsituasies in die werksplek tussen bestuurspanne en personeel by skole en instansies. Personeel volg nie noodwendig die grieweprosesse daar gestel deur die werkgewer nie en talle lede maak gebruik van beskermingsbevele alvorens interne geskilprosesse gevolg word.

Lede noem dikwels dat indien hulle van die skoolbestuur aan dieselfde vakbond behoort, hulle nie van die SAOU gebruik wil maak nie. Die kantoor maak daarom staat op die PUR om bystand te lewer aan een van die partye om sodoende moontlike botsende belange te voorkom. Lede wat om sulke redes lidmaatskap by die SAOU staak, keer terstond weer terug wanneer hulle nie dieselfde gehalte dienslewering van 'n alternatiewe unie geniet nie.

Salariskwessies wat suksesvol opgelos word, dra by tot die werwing van lede. Die diens wat aan lede gebied word deur salarisoudits, is een van SAOU Vrystaat se unieke verkoopspekte tydens skoolbesoeke, en lede dra die suksesse wat bereik word aan kollegas oor. Tydens die einde van die finansiële jaar, neig die werkgewer om die betaling van toelae te staak en dan agterstallige betaling met die nuwe finansiële jaar se begroting terugwerkend aan lede te betaal.

Die toename in gevalle van wangedrag, veral aanranding, seksuele teistering en seksuele aanranding van leerders en kollegas by skole wek groot kommer in die provinsie. Daarom bied die kantoor gereelde opleiding by skoolbesoeke aan oor wangedrag in die werksplek. Die verandering in wetgewing word gereeld beklemtoon wanneer skole besoek word.

In sommige distrikte word die inmenging van skoolbeheerliggame by personeel in diens van die VDvO toenemend aangemeld. Skoolbeheerliggame oorskry dikwels hul magte.

Met die implementering van die elektroniese verlofstelsel vir departementele werknemers het talle foute ingesluip. Die kantoor het die inisiatief geneem om die probleme te lys en aan die departement te kommunikeer, wat stelselprobleme opgelos het. Talle lede meld weekliks probleme wat hulle ervaar met elektroniese verspreiding van hul salarisstrokies. Deur direkte kontak met die VDvO se IT-afdeling, word sulke probleme maklik opgelos.

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling

Die Drakensbergkring het tradisioneel op die eerste dag van die nuwe skooljaar 'n bemagtiging-geleentheid wat in Bethlehem aangebied word, die getal lede sowel as nie-lede wat jaarliks bywoon vermeerder elke jaar. In 2026 het 'n totaal van 243 persone die geleentheid bygewoon, die geleentheid word ook vanuit die gemeenskap geborg om sodoende die kostes vir lede tot 'n minimum te beperk.

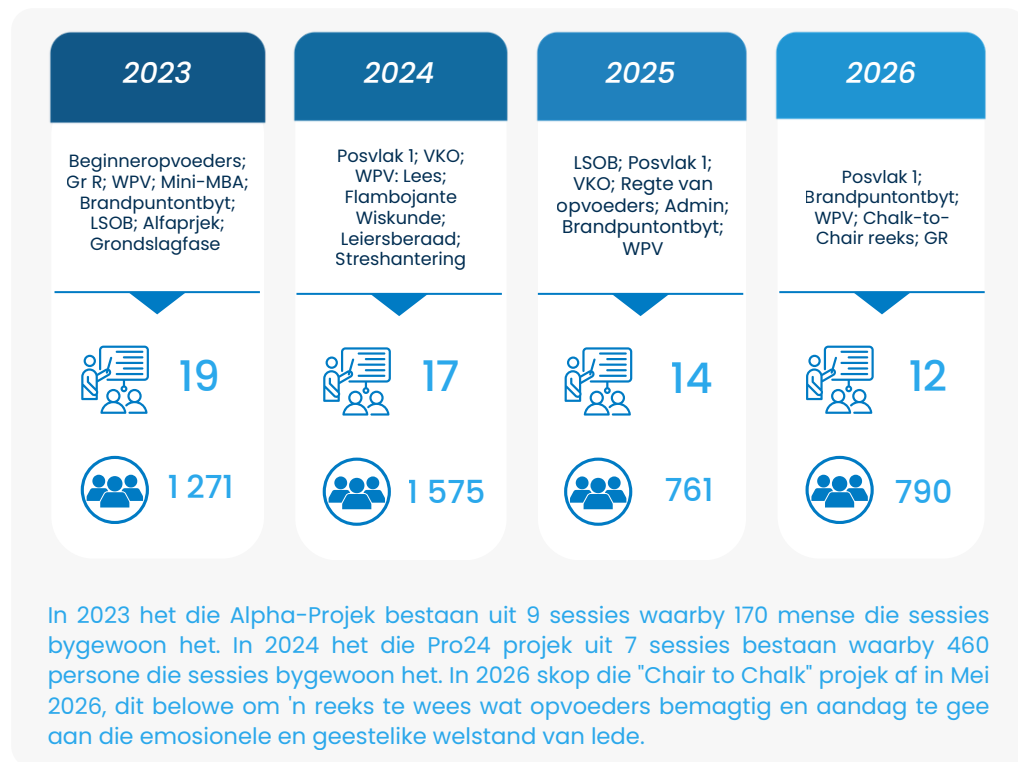
Elke kring bied dan ook gedurende die eerste kwartaal 'n Posvlak 1 opvoeder geleentheid aan, wat grotendeels bygewoon word tot nuwe-toetreders tot die onderwys, die sprekers vir hierdie geleentheid kom dan ook uit die onderskeie kringe en is dan personeel by skole waarmee die lede vertrou is.

Vrystaat kies dan ook jaarliks 'n spesifieke fokusgroep waarvoor daar dan elke maand minstens een virtuele opleidings geleentheid aangebied word, die laaste sessie vir so reeks is dan 'n sig-geleentheid waarby al die lede wat vir die projek geregistreer het dan die geleentheid kry om die aanbieders en mekaar te ontmoet, die geleentheid word dan ook afgesluit met 'n motiveringspreker.

Die Drakensberg-kring het tradisioneel op die eerste dag van die nuwe skooljaar 'n bemagtigingsgeleentheid wat in Bethlehem aangebied word. Die aantal lede sowel as nielede wat jaarliks bywoon, vermeerder elke jaar. In 2026 het 'n totaal van 243 persone die geleentheid bygewoon. Die geleentheid word ook vanuit die gemeenskap geborg om sodoende die kostes vir lede tot 'n minimum te beperk.

Elke kring bied dan ook gedurende die eerste kwartaal 'n posvlak 1-opvoedergeleentheid aan, wat grotendeels bygewoon word deur nuwe toetreders tot die onderwys. Die sprekers vir hierdie geleentheid kom dan ook uit die onderskeie kringe en is dan personeel by skole waarmee die lede vertrou is.

SAOU Vrystaat kies ook jaarliks 'n spesifieke fokusgroep waarvoor daar dan elke maand minstens een virtuele opleidingsgeleentheid aangebied word. Die laaste sessie vir so reeks is dan 'n in-persoon geleentheid waarby al die lede wat vir die projek geregistreer het die geleentheid kry om die aanbieders en mekaar te ontmoet. Die geleentheid word afgesluit met 'n motiveringspreker.



Impak

Lede vind baat by gereelde geleenthede wat tot 'n spesifieke groep spreek. Deurlopende bemagtiging oor relevante kwessies se waarde kan nie onderskat word nie. Dit gee lede ook die geleentheid om te reflekteer op die vorige aanbieding en die implementering van wat geleer is toe te pas voor die volgende sessie.

Die behoefte vir praktiese uitvoerbare wenke tydens aanbiedings is deur talle van die lede wat die geleentheid bywoon, geïdentifiseer. Dit vergemaklik die temas wat vasgemaak word vir die volgende sessie.

Kantoorfunksionering

Personeel struktuur

Cynthia Farrell – Provinsiale Sekretaris

Winay Els – Assistent Provinsiale Sekretaris

Stefan Smith – Voltydse Vakbondverteenvoerder

Evert Coetzee – Voltydse Vakbondverteenvoerder

Mina Dillon; Angelique Stols – Administratiewe personeel

Algemene funksionering

Provinsiale Sekretaris

Die PS verteenwoordig die provinsie op nasionale bestuursvlak. Die PS is ook verantwoordelik vir die bestuur van die Vrystaat-kantoor en personeel, skakeling met die PDB en PUR, hantering van komplekse regsangeleenthede, werksverdeling en monitering van personeel van die Vrystaat-kantoor, aanbod van opleiding aan lede by opleidingsgeleenthede, identifisering van temas vir opleiding en skakeling met nasionale afdelings in die Uitvoerende Sentrum in Pretoria.

Die PS is ook die hoofonderhandelaar van die Combined Trade Union-Autonomous Teachers' Unions (CTU-ATU) -Vrystaat, skakeling met die HOD en distriksdirekteure, asook die TVET-sektoronderhandelaar.

Assistent Provinsiale Sekretaris

Hantering van dissiplinêre verhoor, arbitrasieprosesse en dispuutvoorkomingskomitees. Bywoning van en terugvoer tydens vergaderings van die PDB en PUR aangaande regsangeleenthede in die provinsie. Aanbied van opleiding aan lede by opleidingsgeleenthede. Die APS neem waar in die afwesigheid van die PS.

Die APS tree ook op as onderhandelaar in verskeie taakspanne soos deur die PS aangedui. Die bywoning van vergaderings en kommunikasie aan die bestuur van die onderskeie distrikskantore word by versoek van die PS deur die APS hanteer.

Voltydse Vakbondverteenwoordigers

Hantering van algemene navrae in terme van diensvoorwaardes en voordele, bystand aan lede tydens griewevergaderings, mediasieprosesse, verteenwoordiging van die CTU-ATU tydens sifting- en onderhoudsprosesse, skoolbesoeke, ledewerwing. Opleiding in terme van diensvoordele en diensvoorwaardes tydens skoolbesoeke en geskeduleerde opleidingsgeleenthede, bywoon van taakspan- en komiteevergaderings, hantering van griewe op distriksvlak en skakeling met distriksamptenare.

Administratiewe beamptes

Die administratiewe beamptes van die Vrystaat-kantoor is voorwaar die harklop van die kantoor. Hul pligte sluit onder meer die volgende in: instandhouding van die lededatabasis, ontvangs- en skakelborddienste, hantering van betalings deur die Vrystaat-kantoor, opdatering van finansiële state en kommunikasie met die finansiële kantoor by die Uitvoerende Sentrum in Pretoria. Ook voorraadbestuur, logistieke reëlins vir vergaderings, opleidingsgeleenthede en reis- en verblyfreëlins vir personeel en PUR-lede, reëlins vir skoolbesoeke en verteenwoordiging tydens sifting- en onderhoudsprosesse en vergaderings, opstel van sakelyste en notulering tydens vergaderings, dagboekbestuur van kantoorpersoneel, verkryging van diensverskaffers en produkte, verspreiding van kommunikasie aan lede, algemene administratiewe take soos deur die PS versoek, instandhoudingsbestuur van vlootmotors, terrein en geboue van die kantoor, asook menslikehulpbronne-administrasie van personeel.



Agter v.l.n.r.: Mina Dillon; Angelique Stols
Voor v.l.n.r.: Winay Els, Cynthia Farrell; Stefan Smit
Inlas: Evett Coetzee

Strategiese verhoudings



Provinsiale Departement van Onderwys / RAVO

Die SAOU Vrystaat se personeel dien op alle taakspanne en verteenwoordig ook die CTU-ATU as onderhandelaar tydens RAVO-sittings. Die SAOU is die meerderheidsparty in die Vrystaat wat tot gevolg het dat die SAOU op alle platforms en vergaderings verteenwoordig word.

Die VDvO se amptenare verseker ook dat alle kommunikasie direk aan die SAOU-kantoor versend word, wat tot gevolg het dat die kantoor verteenwoordiging verseker. Die kantoor van die HOD verwelkom ook gereelde besoeke van die SAOU en verhoudinge met veral die arbeidsverhoudingskantoor is gevestig.



Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS)

Die SAOU Vrystaat werk nou saam met organisasies soos FEDSAS en CTU-ATU-vennote en handhaaf die professionele verhouding met die South African Democratic Teacher's Union (SADTU).

Die SAOU Vrystaat werk nou saam met organisasies soos FEDSAS en CTU-ATU-vennote en handhaaf die professionele verhouding met die South African Democratic Teacher's Union (SADTU).



Skakeling met die media

Mediaskakeling vind plaas na gelang van omstandighede. Goeie verhoudinge word met die media gehandhaaf.



Borge

Deur die verhoudinge wat baie van die PUR-lede met gevestigde borge behou, maak die kantoor baie maal staat op die PUR om as tussengangers op te tree vir die verkryging van borge. Die Vrystaat se gemeenskappe ondersteun graag die onderwyssektor en vergemaklik dit die verhoudinge met belanghebbendes in die Provinsie en sektor.



Ander organisasies

Samewerking met Motheo TVET Kollege om opleiding aan personeel by die kollege te verskaf, is ook in 2026 gevestig, wat deure oopmaak na die TVET kolleges in die provinsie.

Ander rolspelers in die onderwyssektor wat as borge optree tydens opleiding en bemagtigings geleenthede word in stand gehou deur gereelde samewerking en wedersydse bemerking.

Belangrike interaksies

Twee uit die vyf distrikskantore het vasgestelde menslikehulpbronne-vergaderings wat die opvolg van vordering met navrae vergemaklik. Die menslike hulpbronne (MH)-direkteure verseker ook dat die amptenare in die distrikte gereeld terugvoer aan die kantoor verskaf. Drie van die distrikskantore is in landelike omgewings en word minder gereeld besoek, maar deur die bou van verhoudings kon die SAOU verseker dat kommunikasie met amptenare ook deur die MH-direkteure aangespreek word. Die kantoor besoek die drie distrikte kwartaal tans daar 'n behoefte vir meer gereelde besoek ontstaan.

Die VDvO se hoofkantoor ontvang weekliks besoek van die SAOU en verwelkom die kantoorpersoneel se bydrae met die hantering van navrae. Dit is dus makliker vir die kantoorpersoneel om onder andere salaris- en diensrekords te bekom en ook probleme rakende diensvoordele op te los.

Die SAOU word ook spesifiek genooi om op te tree as deel van vergaderingspanele om 'n objektiewe perspektief en balans aan besluitneming te verleen.

Suksessie en uitdagings

Die herhaaldelike uitnodigings om deel te vorm van dispuutkomitees en nie slegs verteenwoordigers van georganiseerde arbeid nie, spreek tot die waarde wat die SAOU tot sulke komitees voeg. Die SAOU is ook die enigste van die CTU-ATU-vennote wat deel vorm van alle kurrikulumverwante komitees.

Die SAOU word ook gereeld genooi om vergaderings met personeel by skole by te woon wat deur die distrikbestuur geïnisieer word. Daar word dan ook geleentheid gegee aan die SAOU-verteenwoordiger om die personeel by skole toe te spreek tydens sulke vergaderings. Kringbestuurders maak ook van die SAOU se insette gebruik vir opleidings wat deur die kringbestuurders by skole aangebied word.

Een van die grootste uitdagings tans is die aanstelling van Staatsdiens personeel (PS-personeel) by skole. Sedert 2023 is daar 'n moratorium op die aanstellings geplaas en kan dit slegs deur Tesourie goedgekeur word. Dit bemoeilik die aanstellings van kantoor- en algemene assistente by skole en plaas geweldige druk op skole se begrotings om BL-poste te skep om die lading te verlig.

Die verwydering van die distriksdirekteur van die Thabo Mofutsanyana-distrik het ook tot gevolg dat gereelde veranderinge in die direksie van die distrik se dienslewering negatief beïnvloed word. Ook talle van die distrik se bestuur is slegs in waarnemende hoedanigheid aangestel waar sommige van die amptenare verantwoordelik is vir twee poste se pligte. Die Lejweleputswa-distrik se waarnemende Direkteur vir MH is al drie maal in die afgelope drie jaar met 'n ander amptenaar vervang weens swak prestasie. Die vorige waarnemende MH-direkteur het ook die pos van arbeidsverhoudingsbeampte beklee, wat tot gevolg gehad het dat dissiplinêre aangeleenthede agterweë gelaat is en griewe nie opgelos is nie.

Daar is tans groot hoeveelhede distrikbeamptes wat slegs waarnemende poste beklee, wat tot gevolg het dat amptenare hul pligte versuim om dienslewering te verseker. Die permanente aanstelling van kritieke personeel in distrikskantore is groot rede tot kommer en word ook by RAVO onder die loep geneem.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

Sedert 2023 is daar heelwat veranderinge aan die personeelkorps van die Vrystaat-kantoor gemaak.

2024, 2025 en 2026 het elke jaar begin met 'n nuwe VVV. In 2026 is 'n nuwe PS en APS aangestel vanuit die kantoor en die kantoor sien met opgewondenheid uit na die volgende termyn.

Tesame met die SAOU se 30-jaar-vieringe, vier die Vrystaat-kantoor ook sy 11de jaar in die huidige gebou. Die kantoorgebou is ook nuwe lewe ingeblaas waar personeel se insette en kreatiewe denke 'n groot rol gespeel het.

Die Vrystaat-kantoor se sukses word toegeskryf aan professionele werksetiek van personeel en onbaatsugtige ondersteuning vanuit die PUR. Die Vrystaat-kantoor se personeel is ontvanklik vir professionele groei en herstrukturering het tot gevolg dat personeel met nuwe ywer hul take aanpak.

Uitdagings en lesse geleer

Vir baie lank het personeel se pligte onveranderd gebly. Die SAOU Vrystaat-span het egter die besluit geneem om veranderinge te maak aan die pligte om sodoende professionele ontwikkeling te bewerkstellig en nuwe geleenthede vir personeel te skep. Hierdie praktyk verseker ook ononderbroke dienslewering aan lede.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Die Vrystaat se prioriteit bly onveranderd: gehalte dienslewering aan lede en behoud van bestaande lede, sowel as die werwing van nuwe lede is van uiterste belang. Die fokus word ook geplaas op die werwing van nietradisionele SAOU-lede en die aanbieding van opleidingsgeleenthede wat inklusief is. Die doel is om by elke skool in die provinsie verteenwoordig te word, ongeag die grootte en demografie van die skool. Om die SAOU-voetspoor te vergroot bly die eerste prys.

Afsluitingsboodskap van die PS

Dit is 'n absolute voorreg om die Vrystaatse PUR te bedank vir hul volgehoue ondersteuning aan die kantoor en die SAOU-lede. Die Vrystaat-kantoor het talle uitdagings oorkom in die afgelope drie jaar met onbaatsugtige bystand van die PUR.

Aan ons lojale lede wil ons ons opregte dank betuig vir die vertrouwe wat in ons geplaas word om u bystand te bied in krisistye en u te kan bemagtig en motiveer vir die enorme taak wat op u rus. U leef 'n roeping uit waarvoor min kans sien, die toekoms van ons kinders is aan u toevertrou en daarom sal SAOU Vrystaat voortgaan om u hande te sterk.

Die Vrystaat-kantoor bedank ook die personeel wat sy diens verlaat het vir die nalatenskap wat spreek van gehaltdienslewering aan ons lede en sal die nalatenskap gestand doen.

Die personeel van die SAOU Vrystaat-kantoor is onomwonde die kantoor se beste bate. Hul lojaliteit teenoor hul werkgewer en die lede van die SAOU is noemenswaardig. Vertroue en respek is die belangrikste eienskappe wat die Vrystaat-span se sukses verseker. Dit vloei deur in alle aspekte van die kantoor se dienslewering aan ons lede en ondersteuning aan mekaar.

SAOU Vrystaat staan in nederigheid voor die Skepper en alle eer kom Hom toe vir die seëninge wat SAOU Vrystaat in oorvloed ontvang vanuit Sy hand.

WES-KAAP



SAOU



KONGRES 2026 CONGRESS

Drie Dekades met Een Visie
Three Decades with One Vision



Wes-Kaap in 'n oogopslag

10.6% van Suid-Afrika se totale oppervlakte

43 jaar gemiddelde ouderdom van lede

6 Kringe verder onderverdeel in verskeie streke



441 km

Die verste punt vanaf die SAOU se provinsiale kantoor in Bellville is Beaufort Wes.

Ledeprofiel



8 420

PERSAL: 6 420

SBL: 1 707

Onafhanklike skole: 293



1 058

Laerskole: 587

Hoërskole: 219

Privaat skole: 119

Kleuterskole: 34

LSOB-skole: 39

Gekombineerde skole: 11



10 629

Iede bereik deur 84 opleidingsgeleenthede sedert Julie 2023 tot Junie 2026



88.6%
Afrikaans

11.4%
Engels



Dames: 79.8%

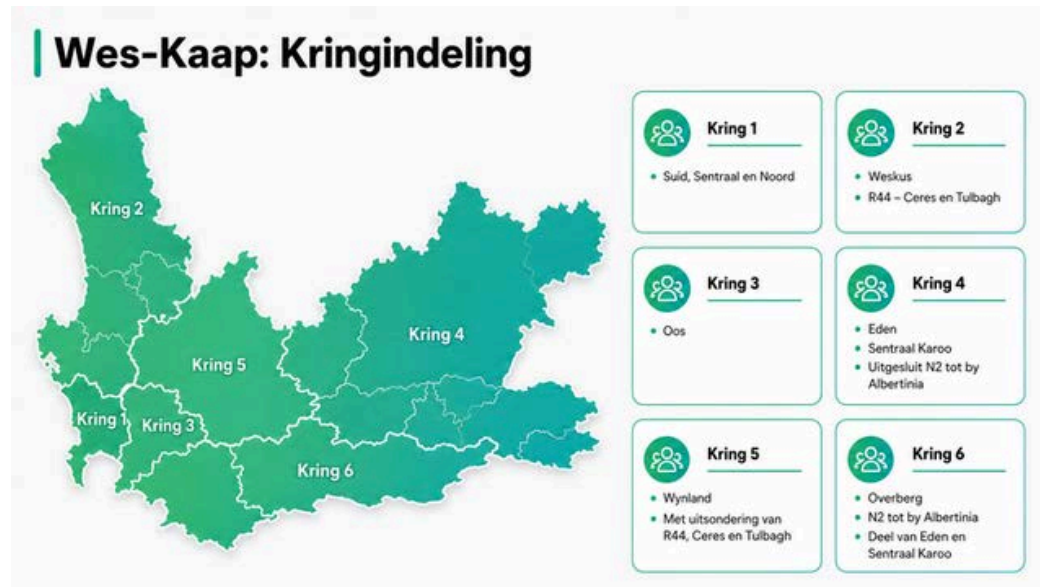
Mans: 20.2%

129 462 km²

Demografiese Inligting

Die Wes-Kaap beslaan 129 462 km², wat dit die vierde grootste provinsie in Suid-Afrika maak. Die Wes-Kaap is 'n provinsie van uiterstes, gekenmerk deur sy enorme geografiese omvang, ryk natuurlike diversiteit en 'n skerp onderskeid tussen sy digbevolkte stedelike sentra en uitgestrekte landelike streke. Die kantoor is geleë in Bellville, naby die Kaapse Metropool. Afstande is dus groot om by die verste punte van die provinsie uit te kom.

Kring- en streeksindeling



Kring- en streeksindeling

SAOU Wes-Kaap is in ses kringe verdeel, naamlik:

Kring 1: Suid, Sentraal en Noord

Kring 2: Weskus en R44 – Ceres en Tulbagh

Kring 3: Oos

Kring 4: Eden en Sentraal Karoo (uitgesluit N2 tot by Albertinia)

Kring 5: Wynland (met uitsondering van R44 – Ceres en Tulbagh)

Kring 6: Overberg en N2 tot by Albertinia (deel van Eden en Sentraal Karoo)

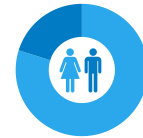
Ledestand



PERSAL: 6 420

SBL: 1 707

Onafhanklike skole: 293



Dames: 79.8%
Mans: 20.2%



Persal
verteenwoordig
77.5%
van die ledetal



Afgelope 3 jaar
HOOGSTE
ledetal



42j
gemiddelde
ouderdom



1 058

Laerskole: 587

Hoërskole: 219

Privaatskole: 119

Kleuterskole: 34

LSOB-skole: 39

Gekombineerde skole: 11

Tendense sedert 2023

Die Wes-Kaap het die afgelope drie jaar, jaarliks afgesluit met die hoogste ledetal ooit. Wat bygedra het tot die sukses, was dat die groei in ledetal gebou het in al die verskillende komponente, naamlik Persal, SBL, onafhanklike skole sowel as studenteledede.

Daar word egter opgemerk dat die groei in ledetal besig is om moeiliker te raak. Die hoeveelheid waarteen die vakbond groei, word nie net minder in vergelyking met vorige jare nie, maar die tempo waarteen dit groei, is ook stadiger. Die rede hiervoor is as gevolg van die swak finansiële posisie van die Wes-Kaap Departement van Onderwys (WKOD), wat beteken dat al hoe minder poste jaarliks toegevoeg word tot die postevoorsiening.

Daar is ook 'n duidelike toename in die aantal opvoeders wat uit die onderwys bedank wat groei belemmer. Daar word veral ondervind dat daar 'n groot aantal opvoeders is wat aan die begin van hul loopbane besluit om uit die onderwys te bedank.

GETAL SKOLE WAT BEDIEN WORD

Tipe skool	Getal
Departement	29
FET-kollege	2
Gekombineerd	11
Hoërskool	221
Hospitaalskole	2
Kleuterskool	35
Koshuise	4
Kunsskool	4
Laerskool	595
Landbouskool	3
Privaatskool	121
Spesiaal (LSOB)	40
Universiteit	2
Ander instansies	5
Totaal	1 075

Ledegroei in onafhanklike skole bly nog steeds min in verhouding met openbare skole. Die vakbond vind dat daar verskeie privaat- / onafhanklike skole is wat nie graag vakbonde in hul skole wil hê nie en gevolglik is toegang tot hierdie skole uiters beperk.

Die skole in die Wes-Kaap is wyd verspreid en gevolglik is dit moeilik om by al die skole op 'n gereelde basis uit te kom.

Daar moet ook in ag geneem word dat ongeveer 66% van die skole in die Wes-Kaap geenfooi-skole is, wat natuurlik baie min SBL-gefinansierde opvoeders het. Die behoeftes en uitdagings van hierdie lede is geweldig groot, aangesien baie van hierdie skole in benedegeteisterde omgewings geleë is.

Provinsiale Bestuur

Provinsiale Dagbestuur (PDB)

Funksionering en fokus

Die Wes-Kaap Provinsiale Dagbestuur (PDB) bestaan uit die verkose lede van die Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR). Die PDB het die mandaat om op kort kennisgewing noodsaaklike besluite te neem sodat effektiewe funksionering gewaarborg word.

Die PDB vergader vier keer per jaar by wyse van virtuele vergaderings.

Alle lede van die PDB moet op hoogte van huidige sake binne die provinsie wees. Lede word gemotiveer om voorbereid na die vergadering te kom. Die werk van die PDB behels 'n omvattende begrip van die PUR-vergadering wat gaan volg. Die struktuur, agenda en algemene vloei word bespreek. Indien sekere aspekte meer toeligting vereis, word dit ná die PUR-vergadering vir verdere optrede of aksie verwys.

Die PDB voorsien aanbevelings aan die PUR gegrond op deeglike oorweging sodat 'n deursigtige besluit geneem kan word.



Agter v.l.n.r.: Hein Gunter, Faffa Coetzee, LW Wessels

Middel v.l.n.r.: Reinette de Villiers, Morné Janson, Willem Du Buisson

Voor v.l.n.r.: Sas du Plessis (Voorsitter), Erna Joubert (Ondervoorsitter), André Smith

PROVINSIALE DAGBESTUUR 2025 – 2028

Posbeskrywing	Naam	Skool
Voorsitter	Sas du Plessis	George-Suid Laerskool
Ondervoorsitter	Erna Joubert	President Hoërskool
Kring 1	Reinette de Villiers	Fairmont Hoërskool
Kring 2	Hein Günter	Dirkie Uys Hoërskool
Kring 3	Faffa Coetzee	Brackenfell Laerskool
Kring 4	André Smith	Park Laerskool
Kring 5	LW Wessels	Robertson Laerskool
Kring 6	Willem du Buisson	Hoër Landbouskool Oakdale

PROVINSIALE UITVOERENDE RAAD 2026

KRING	NAAM	SKOOL	DORP / STAD
–	Sas du Plessis (Voorsitter)	George-Suid Laerskool	George
–	Erna Joubert (Ondervoorsitter)	President Hoërskool	Kaapstad
1	Reinette de Villiers	Fairmont Hoërskool	Kaapstad
1	Pieter Rademeyer	Jan van Riebeeck Hoërskool	Goodwood
1	Celesté Wepener	DF Akademie	Bellville
2	Hein Günter	Dirkie Uys Hoërskool	Morreesburg
2	Cobus Louw	Porterville Hoërskool	Porterville
2	Danie Serfontein	Olifantsvallei Laerskool	Citrusdal
3	Faffa Coetzee	Brackenfell Laerskool	Brackenfell
3	Johanna Kotze	Westcliff Vaardigheidskool	Bellville
3	Henri van den Berg	Bastion Laerskool	Brackenfell
4	André Smith	Park Laerskool	Mosselbaai
4	Carl Snyman	Langenhoven Gimnasium	Oudtshoorn
4	Werner van Huyssteen	Hartenbos Laerskool	Hartenbos
5	LW Wessels	Robertson Laerskool	Robertson
5	Louis Lategan	Paarl Gimnasium Laerskool	Paarl
5	Winifred Viljoen	Hoër Meisieskool Bloemhof	Stellenbosch
6	Willem du Buisson	Hoër Landbouuskool Oakdale	Riversdal
6	Benjamin Deysel	Swellendam Laerskool	Swellendam
6	Henco Smith	Langenhoven Hoërskool	Riversdal

Provinsiale Uitvoerende Raad (PUR)

Strategiese rol

Die PUR bestaan uit drie lede vanuit ses kringe binne die grense van die Wes-Kaap. Lede word aangemoedig om voorbereid, betreffende sake wat die provinsie raak, na die vergadering te kom. Hierdie verteenwoordiging dek 'n wye spektrum van onderwysers tot skoolhoofde. Skole vir Leerders met Spesiale Onderrigbehoefte (LSOB) word ook hierby betrek. Die PUR speel hier 'n beduidende strategiese rol.

Die grootste uitdaging die afgelope drie jaar was die bestuur van die poste wat skole verloor het. Die WKOD was die eerste provinsie wat hierdie beleid toegepas het. Die proses moes baie goed met inligting bestuur word. Die SAOU het lede wat baie spanning en onsekerheid gedurende hierdie tydperk beleef het, ondersteun. Ongelukkig duur die situasie voort en daar bestaan steeds baie onsekerheid.

Die vergaderings vind drie keer per jaar plaas en word baie goed bygewoon. Die kantoorpersoneel vorm 'n integrale deel van die werking van die PUR. Kantoorpersoneel word genooi om toeligtig betreffende verskillende sake binne elke departement aan lede van die vergadering te voorsien. So word 'n gesig by die naam geplaas en kan enige onduidelikhede onmiddellik bespreek word.

Die provinsiale sekretaris (PS) is nou betrokke by die sake van die PUR. Daar is gereelde, deeglike terugvoering rakende sake van die Departement van Basiese Onderwys (DBO) en planne word proaktief beraam om die uitdagings, sover moontlik, suksesvol aan te pak.

Sprekers vanuit die SAOU Nasionale Kantoor word genooi om die vergaderings toe te spreek. Professionele Dienste en Regsdienste het goeie waarde hier toegevoeg.

Die President en Uitvoerende Beampte (UB) van die SAOU word ook in die agenda van vergaderings ingesluit, wanneer die tyd vir hulle geleë is om by te woon. Die ledetal van die Wes-Kaap is die getuigskrif van toegewyde personeel en 'n bekwame verkose leierskap.



Agter v.l.n.r.: Henri van den Berg, Pyp Deysel, Hein Gunter, Henco Smith, Louis Lategan, Werner van Huyssteen

4de ry v.l.n.r.: Johanna Kotze, Winnie Viljoen, Willem du Buisson, Faffa Coetzee

3de ry v.l.n.r.: Celesté Wepener, Erna Joubert (onder-voorsitter), LW Wessels, Carl Snyman

2de ry v.l.n.r.: Reinette de Villiers, Morné Janson, Danie Serfontein

Voor v.l.n.r.: Sas du Plessis (voorsitter), André Smith, Cobus Louw

Dienslewering

Kommunikasie met lede

Kommunikasiekanale is van die mees kritiese probleme wat die Wes-Kaap-kantoor tans ervaar. Met moderne tegnologie verander die verskillende mediaplatforms voortdurend.

Met die groot verskil in die demografie van die lede veral ten opsigte van ouderdom, beteken dit dat lede verskillende sosialemediaplatforms en kommunikasiekanale verkies. Dit skep uitdagings om te probeer om 'n eenvormige kommunikasiemiddel te vind.

Daar is aanvanklik van WhatsApp-groepe gebruik gemaak, maar aangesien WhatsApp slegs 'n beperkte aantal mense op 'n groep toelaat, het hierdie medium onvoldoende geraak om met meer as 8 000 lede te probeer kommunikeer. Die vakbond maak egter nog steeds gebruik van WhatsApp-groepe indien daar met kleiner groepe gekommunikeer wil word, byvoorbeeld Werkplekverteenvoerders (WPV).

Vanaf 2025 het die Wes-Kaap-kantoor sy eie Instagram-blad met meer as 1 200 volgelinge. Hierdie platform werk uitstekend om foto's van skoolbesoeke en geleenthede te plaas. Belangrike inligting word ook hierdeur versprei.

Hantering van ledenavrae

Ledenavrae kom in verskeie vorme by die kantoor aan, byvoorbeeld telefonies (landlyn en selfoon), per e-pos en persoonlike besoeke aan die kantoor, asook deur middel van kontak met lede tydens skoolbesoeke of by seminare.

Die kantoor hanteer gemiddeld sowat 400 navrae per maand.

Wanneer lede telefonies navraag doen, is dit in die meeste gevalle moontlik om die navraag onmiddellik af te handel. Uit die aard van sekere navrae, is dit egter soms nodig om 'n persoonlike besoek of verdere gesprekke te skeduleer.

Die Wes-Kaap-kantoor het 'n goeie werksverhouding met die WKOD. Indien daar op sekere tye 'n krisis ontstaan, byvoorbeeld die niebetaling van kontrakaanstellings aan die begin van die jaar, kom die vakbond ooreen met die betrokke direkteur by die WKOD om lyste op te stel van die lede wat geaffekteer is. Dit word dan weekliks aan die WKOD voorsien wat dan vir die vakbond gereelde terugvoer verskaf.

In 2024 het die SAOU deurlopend 'n groot aantal dispute namens lede verklaar waar poste nie omgeskakel is na permanente poste nie. Dit het die werkgewer gedwing om met die SAOU te vergader en 'n gefokusde werkswyse te ontwikkel om die dispute op te los.

Respons en prosesse

Die Wes-Kaap-kantoor se personeel het saam 'n diensleweringprotokol opgestel wat leiding gee oor hoe navrae hanteer moet word. Daar word byvoorbeeld gepoog om binne 24 uur vanaf die ontvangs van 'n navraag met die lid kontak te maak.

Die SAOU-Dienssentrum hanteer 'n groot aantal van die vakbond se telefoniese navrae. Die provinsiale kantoor ontvang ook daaglikse oproepe. Daar word verseker dat daar altyd iemand op kantoor is om die oproepe te neem. Waar moontlik, probeer die Wes-Kaap-kantoor ook dat die werkskedule in so 'n mate opgestel word dat daar iemand op kantoor is om die lid van die nodige advies en leiding te verskaf.

Regsdienste en Professionele Dienste help ook geweldig baie om van die Wes-Kaap-navrae te hanteer. Sodoende word daar seker gemaak dat lede deskundige advies en verteenwoordiging ontvang.

Aard van navrae



Waarnemerstoelae



Salarisaangeleenthede



Omskakelings



Bevorderingsposte



Tydlike aanstellings



Griewe en dispute

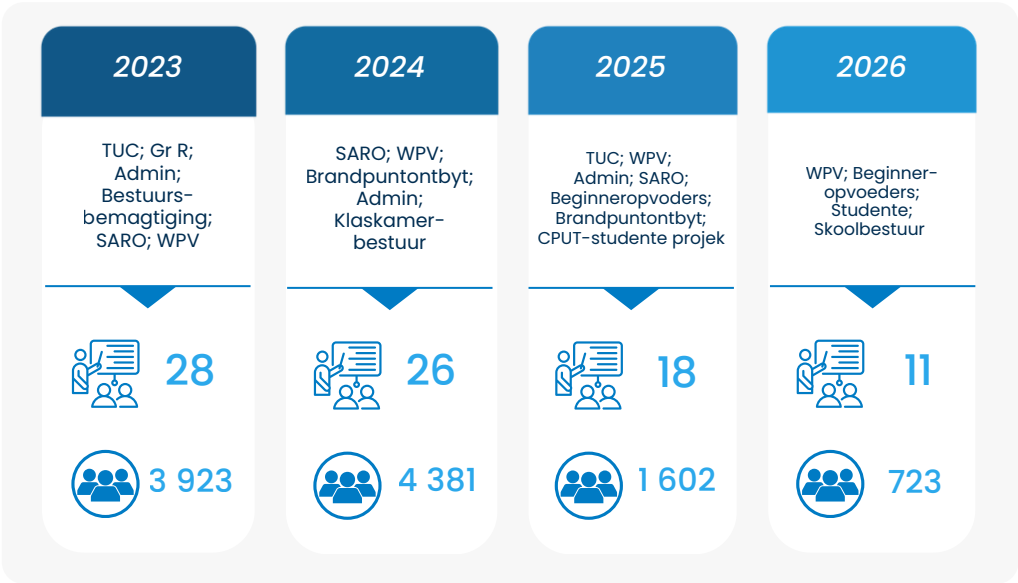


Oorplasinge



Boeliegedrag en intimidasie

Opleiding, bemagtiging en professionele ontwikkeling



Impak

SAOU Wes-Kaap het besluit om te fokus op kwaliteit in plaas van kwantiteit wat opleiding betref. Die WKOD bied baie opleiding aan op distrikvlak, sowel as deur middel van die opleidingsinstansie Cape Teaching and Leadership Institute (CTLI). Gevolglik moet die SAOU meeding met die werkgewer betreffende opleiding.

Die vakbond het, ten spyte van die bogenoemde, ervaar dat lede graag 'n balans tussen virtuele teenoor sigopleiding wil hê.

Brandpuntontbytte begin groot aftrek kry, veral as dit aangebied word in dele van die Wes-Kaap wat baie min opleidingsgeleenthede het. Die fokus van die onderwerpe is ook op aspekte wat tans baie aandag in die media geniet of probleme in skole veroorsaak.

Die admindag is ook baie gewild en met hierdie geleentheid kry die vakbond die grootste getal inskrywings, aangesien daar nie baie opleiding vir hierdie groepering lede is nie. Bywoning beloop jaarliks tussen 180-200 administratiewe personeel en dit fokus veral op motivering, sowel as bederf.

Kantoorfunksionering



Agter v.l.n.r.: Raynardt Botha, Tamara de Jager, Morné Janson, Sias Jansen van Vuuren, Suzette Badenhorst, Ashwin Maloy
 Voor v.l.n.r.: Illois de Goede, Cyndea Havenga, Rudolf Baard
 (Afwesig – Retha Richter)

Algemene funksionering – personeel struktuur

- Morné Janson – Provinsiale Sekretaris (PS)
- Rudolf Baard – Assistent Provinsiale Sekretaris (APS)
- Raynardt Botha – Assistent Provinsiale Sekretarisse (APS)
- Cyndea Havenga – Professionele Beampte (PB)
- Sias Jansen van Vuuren – Professionele Beampte (PB)
- Illois de Goede – Voltydse Vakbondverteenwoordigers (VVV)
- Ashwin Maloy – Voltydse Vakbondverteenwoordigers (VVV)

Retha Richter – Lededata-administrasie
 Suzette Badenhorst – Senior Provinsiale Administratiewe beampte
 Tamara de Jager – Provinsiale Administratiewe beampte

WERKSVERDELING BINNE DIE KANTOOR	
PSDC Kurrikulumforum Studente SACE Waarneming NTA Vakkom. PTEDC WPV E-recruitment Dissiplinêre Arbitrasies Pilir	S Jansen van Vuuren + E Janson M Janson R Botha R Botha + A Maloy I de Goede + S Jansen van Vuuren + T de Jager R Baard S Jansen van Vuuren S Jansen van Vuuren + E Janson R Botha + C Havenga I de Goede R Baard R Baard A Maloy
PELRC Safety @ schools T + R QMS Pilir Dispute P. Chambers Stanco	R Botha + A Maloy M Janson + R Botha R Botha + C Havenga I de Goede + A Maloy R Baard M Janson + A.P.S. + ander per geleentheid M Janson
DSDC Suid: Deon Scheepers Noord: Celeste Wepener Oos: Faffa Coetzee Wynland: LW Wessels Weskus: Danie Serftontein ECK: Sas du Plessis Sentraal: Pieter Rademeyer Overberg: Pyp Deyssel	S Jansen van Vuuren Koördineer vanuit kantoor (notules + verslae) E Janson Verteenwoordig op PSDC

Die PS, APS'e, VVV's en PB's is almal verantwoordelik vir navrae en interaksies met lede. Waar moontlik, word verteenwoordiging op komitees en taakspanne aan spesifieke persone toegedeel.

Wat ledenavrae betref, word dit van personeel verwag om alle vorme van navrae te kan hanteer. Dit is om seker te maak daar word 'n hoë vlak van kundigheid oor 'n wye verskeidenheid onderwerpe behou.

Regsdiens dienste speel 'n belangrike rol saam met die APS om dissiplinêre verhoor en arbitrasies te hanteer. Griewe en konsiliasies word deur die kantoorpersoneel hanteer.

Professionele dienste speel 'n kritiese rol by die hantering van navrae betreffende kurrikulum en assessering.

Albei hierdie afdelings verleen die hulp, advies en bronne wat nodig is om die wye verskeidenheid van lede-interaksies suksesvol te kan hanteer.

Strategiese verhoudings



Wes-Kaap Departement van Onderwys (WKOD)

Die SAOU het oor jare 'n baie goeie werksverhouding met die WKOD opgebou. Werksgerigte navrae word met professionaliteit hanteer en gesprekke soos aangevra tussen die senior bestuur van die WKOD en SAOU vind gereeld plaas.

Die Hoof van die Onderwysdepartement (HOD) maak ook dikwels van die geleentheid gebruik om vakbonde vir gesprekke te nooi, en SAOU Wes-Kaap maak daarvan gebruik. Daar word ten minste vier afsprake per jaar geskeduleer. 'n Spesiale kurrikulum- en assesseringsforum is ook gestig waar vakbonde met senior amptenare van die WKOD vergader om kurrikulum en assessering krities te bespreek.

In 2024 was die hoofdirekteur van menslike hulpbronne en die direkteur van arbeidsverhoudinge genooi as gassprekers by 'n spesiale PUR-vergadering rondom die sny van poste in die Wes-Kaap. Ander senior amptenare vanaf die WKOD het ook by verskeie bemagtigingsgeleenthede as sprekers opgetree.

In aanloop tot die publiserings van die postevoorsiening, vergader vakbonde twee keer per jaar met die LUR. Dit word opgevolg met 'n verdere twee vergaderings met die HOD.



Provinsiale Raad van Arbeidsverhoudinge in Onderwys (RAVO)

Die provinsiale onderhandelingskamer van die RAVO funksioneer goed en daar vind kwartaalliks verskillende taakspanvergaderings plaas om 'n wye verskeidenheid van aspekte te dek. Deel van die sukses van die onderhandelingskamer, is die professionele respek wat die verskillende vakbonde en WKOD vir mekaar het.

Vir die afgelope vyf jaar al is die Combined Trade Union-Autonomous Teachers' Unions (CTU-ATU), bestaande uit die SAOU en National Professional Teachers' Organisation of South Africa (NAPTOSA), die meerderheid party in die Wes-Kaap RAVO. Dit het daartoe gelei dat ons meer verteenwoordigers in die onderhandelingskamer gekry het, asook 'n addisionele VVV-aanstelling vir die SAOU.



NAPTOSA

Sedert 2015 al het die SAOU en NAPTOSA in die Wes-Kaap 'n ooreenkoms gesluit waar die verantwoordelikhede van die korresponderende kantoor gedeel word. Die SAOU sal as die sekretariaat funksioneer terwyl NAPTOSA die partyleier sal wees.

SAOU Wes-Kaap pak ook gereeld projekte saam aan. In Januarie 2026 het die SAOU en NAPTOSA nuusflitse uitgereik met albei se logo's op om die kwessie van die 37% aan te spreek.



Media en ander openbare stemme

Die PS is by verskeie geleenthede tydens die afgelope drie jaar in Netwerk24-berigting aangehaal. Dit was veral tydens die periode in 2024 waar die WKOD 2 407 poste gesny het, wat die SAOU baie mediablootstelling ontvang het.

Die PS was ook oor die afgelope drie jaar by verskeie geleenthede 'n gas op die radiostasie Voice of the Cape se program Education Indaba.



Ander organisasies

Die PS dien tans op die Lid van die Uitvoerende Raad (LUR) se "Education Council". Die komitee is deur David Maynier, Wes-Kaap LUR vir Onderwys, saamgestel uit verskillende belangegroepes en instansies uit die onderwyssektor. Die doel van hierdie komitee is om die LUR oor verskeie onderwysaangeleenthede te adviseer.

SAOU Wes-Kaap het ook 'n baie goeie verhouding met die twee beheerliggaamorganisasies Federation of Governing Bodies of South African Schools (FEDSAS) en Governing Body Foundation (GBF). Daar word gereeld inligting onder mekaar gedeel en die SAOU was al by verskeie geleenthede genooi om as spreker op te tree by seminare en webinare wat deur FEDSAS aangebied is.

Die afgelope drie jaar het SAOU Wes-Kaap 'n nuwe band opgebou met Tim Gordon, Uitvoerende Hoof van die Association of Public Boys' Schools of SA waar hulle gereeld ontmoet om inligting uit te ruil, idees te klankbord en by geleentheid as sprekers op te tree by albei organisasies se opleidingsgeleenthede.

Die Wes-Kaap het 'n unieke entiteit genaamd die School Evaluation Authority (SEA) met David Millar as die Uitvoerende Hoof. Die doel van hierdie entiteit is om skole te evalueer en dan formeel verslag te doen aan die LUR. Verskeie skole waar daar SAOU-lede is, is al deur die SEA geëvalueer. Die SAOU PS en David Millar vergader gereeld om die werksverhouding tussen die twee organisasies te versterk.

Afsluiting en vooruitsig

Hoogtepunte van die verslagperiode

Verskeie Brandpuntontbyte het die lig gesien met goeie sprekers wat waardevolle insigte aan gehore verskaf het. Verskillende opleidingsgeleenthede is goed bygewoon en lede kon hieruit stof tot nadenke put. SAOU Wes-Kaap het 'n goeie balans gevind met die aanbieding van in-persoon opleiding en virtuele opleiding. Daar is 'n behoefte aan albei en dit is veral die Brandpuntontbyte, beginneropvoeders en admindag wat baie gewild is as opleiding in persoon.

Die SAOU se voetspoor is wyd in die Wes-Kaap. Die ledetal het nie net aansienlik gegroei oor die periode nie, maar die verteenwoordiging by verskillende skole en WKOD-kantore het ook verhoog. Die SAOU het lede in meer as 1 100 skole en kantore in die Wes-Kaap, wat 'n aanduiding is dat die diens wat SAOU Wes-Kaap bied, aanklank vind by 'n baie wye gehoor.

Deel van die vakbond se sukses is die goeie verhoudinge en netwerke wat daar tussen SAOU Wes-Kaap en rolspelers in die onderwyssektor bestaan. Dit is dan ook hierdie verhoudinge wat deurslaggewend is vir die sukses van die Wes-Kaap-kantoor. Verskeie uitdagings soos byvoorbeeld die niebetaling van die 37% vir kontrakopvoeders, omskakeling van opvoeders, sny van poste, nievulling van poste, CSPID, ensovoorts is bestuur en hanteer, met goeie uitkomst in baie gevalle.

Die SAOU, as organisasie in die Wes-Kaap, is baie sterk. Lede ontvang op verskillende vlakke geleenthede om te groei en hul vaardighede verder te ontwikkel. Die SAOU-Online platform speel 'n belangrike rol tot hierdie waardetoevoeging.

Uitdagings en lesse geleer

Die afgelope paar jaar is die onderwyssektor hard getref deur die finansiële krisis waarin die land tans verkeer. Die onderwysdepartemente het al hoe minder fondse beskikbaar, wat nie net beteken dat daar minder poste aan skole gegee kan word nie, maar ook dat sekere dienste soos byvoorbeeld die bou van nuwe skole en klaskamers, voedingskemas, vervoer, leermateriaal, en so meer onder geweldige druk is.

Skole ervaar ook finansiële druk, aangesien ouers dit al hoe moeiliker vind om skoolgelde te betaal.

Met die ondertekening van BELA het Graad R nou deel van verpligte onderwys geword. Die realiteit is dat daar meer ongekwalifiseerde en ondergekwalifiseerde Graad R -praktisyns in die stelsel is as ten volle gekwalifiseerde opvoeders. Die fokus is nou drieledig, naamlik:

- Skepping van geleenthede en befondsing vir Graad R-praktisyns om hul kwalifikasies te kan verbeter.
- Toelating van Graad R-leerders, met ander woorde om genoeg plek by skole te vind waar Graad R -leerders ingeskryf kan word.
- Befondsing om ten volle gekwalifiseerde Graad R -opvoeders permanent aan te stel op dieselfde vlak as posvlak 1-opvoeders op die diensstate van skole.

'n Belangrike les van die afgelope drie jaar se finansiële krisis, is dat niemand gespaar is nie – almal in die onderwys sit in dieselfde situasie. Sommige skole word harder getref as ander, maar die Staat staat as werkgever sukkel om sy verpligtinge aan alle skole in die Wes-Kaap na te kom. Dit is hier waar netwerke uiters belangrik is. Dit gaan nie net oor die uitruil van idees, bronne en hulp nie, maar met samewerking word druk op die staat as werkgever geplaas om verantwoording te doen. Dit het die deur oopgemaak vir direkte kommunikasie en uitstekende samewerking tussen die SAOU en die Wes-Kaap HOD. Probleme word sodoende vinniger geïdentifiseer in 'n poging om deur middel van samewerking oplossings te vind en die situasie te probeer verbeter.

Fokus vir die volgende kongrestermyn

Die SAOU verteenwoordig persone wat in die onderwyssektor werksaam is. Die fokusarea is dus op die persoon wat onder geweldige druk sy of haar werk moet verrig.

Poste, hetsy op kontrak of permanente aanstellings, sal altyd 'n kritiese aspek wees waaraan SAOU Wes-Kaap aandag moet gee. Die vakbond sal moet monitor hoe die faktore soos die invloed van leerders na die Wes-Kaap en die Graad R-kwessie, 'n impak gaan hê op die vermoë van die WKOD om nog steeds hulle plig teenoor skole en hul werknemers na te kom. Die vermindering van poste vind nie net op skoolvlak plaas nie, maar ook op distriks- en hoofkantoorvlak, wat 'n direkte invloed het op die ondersteuning wat skole ontvang. Om stabiliteit in skole te verseker, moet daar gekyk word na waarom permanente aanstellings en omskakelings so lank neem.

'n Verdere fokus vir SAOU Wes-Kaap, is om getrou aan hul leuse “die verandering in onderwys” te wees. Die vakbond se denke en sienswyse moet meer proaktief as reaktief wees. Dit het die kennis en ervaring om een van die leiers in die onderwyssektor te wees. Lede wil 'n gevoel hê dat hulle vakbond weet waarvan hulle praat en dat hulle bereid is om te veg vir hul lede. Die SAOU kan slegs hierdie gerustheid by lede skep deur seker te maak daar is goeie kommunikasiebande met die WKOD en ander vakbonde wat verseker dat SAOU Wes-Kaap inligting en tendense vinnig kan identifiseer en antisipeer.

Enige persoon wat tans in die onderwyssektor werk, sal aandui dat dit nie maklik is nie. Die uitdagings en gepaardgaande spanning is geweldig onder lede. SAOU Wes-Kaap moet seker maak dat hulle met die nodige empatie en insig lede se bekommernisse, frustrasies en probleme aanhoor en hanteer.

Lede wil nie net gehoor word nie, hulle wil ervaar dat daar iemand aan hulle kant is en vir hulle sal opstaan.

AFSLUITING: DRIE DEKADES MET EEN VISIE

Terwyl die SAOU 30 jaar van diens vier onder die tema *Drie Dekades met Een Visie*, weerspieël hierdie verslag meer as 'n oorsig van aktiwiteite en prestasies – dit vertel die verhaal van 'n organisasie wat standvastig in sy doel gebly het, terwyl dit voortdurend aangepas het om aan die veranderende behoeftes van opvoeders te voldoen.

Oor die afgelope drie dekades het die SAOU 'n trotse nalatenskap opgebou, gegrond op beginselvaste leierskap, professionele uitnemendheid, betekenisvolle verteenwoordiging en onwrikbare verbintenis tot sy lede. Vanaf sy ontstaan tot sy huidige posisie as 'n gerespekteerde en invloedryke stem in die onderwys, het die organisasie lede konsekwent die middelpunt gemaak.

Die inisiatiewe en strategiese prosesse wat in hierdie verslag uitgelig word, toon dat die SAOU nie slegs sy nalatenskap eer nie, maar ook aktief vir die toekoms voorberei. Deur strategiese posisionering, lidgerigte navorsing, organisasie-ontwikkeling en innovasie versterk die SAOU sy vermoë om opvoeders in 'n toenemend komplekse onderwysomgewing te dien, te ondersteun en te bemagtig.

Die bevindinge van die behoeftebepaling bevestig opnuut dat die organisasie se grootste krag in sy lede lê. Hul vertroue, deelname en verbintenis bly rigtinggewend vir die SAOU en verseker dat sy dienste relevant, aanpasbaar en impakvol bly. Terselfdertyd bly die toewyding van verkose leierskap en personeel oor alle strukture heen noodsaaklik vir die organisasie se voortgesette sukses.

Wanneer ons oor dertig jaar se prestasies besin, doen ons dit met dankbaarheid teenoor diegene wat die grondslag gelê het, waardering vir diegene wat daarop voortbou, en vertroue in die geslagte wat die visie vorentoe sal dra. Die uitdagings wat die onderwys in die gesig staar, mag verander, maar die SAOU se verbintenis tot die beskerming, bevordering en uitbouing van opvoeders se belange bly onveranderd.

Drie dekades het verloop, maar die visie bly helder: om 'n betroubare, waardegedrewe organisasie te wees wat gehalte-onderwys bevorder, opvoeders bemagtig en betekenisvol bydra tot die toekoms van Suid-Afrikaanse onderwys.

Met 'n sterk nalatenskap agter ons en 'n duidelike strategie vorentoe, betree die SAOU sy toekoms met doelgerigtheid, duidelike rigting en verbind tot uitnemende diens aan sy lede vir die jare wat voorlê.