

Taakspan vir 'n Verwelkomende Kultuur aan die Universiteit Stellenbosch

Inhoud	Bladsy
1. Agtergrond	2
2. Besinning oor 'n verwelkomende kultuur aan die US	2
Rasionaal	2
Worsteling met die identiteit van die Universiteit Stellenbosch	3
Waardes	4
3. Stappe geneem om 'n verwelkomende kultuur te genereer	4
4. Verwelkomende kultuur: op soek na 'n benadering	5
Definisie van 'n verwelkomende kultuur	5
Wat is die fokus?	6
Hoe word 'n verwelkomende kultuur geskep?	6
5. Aanbevelings	8
Addendum Een: Wat alreeds aan die US gedoen word	9
Addendum Twee: Vraelys	15

1. Agtergrond

Ná die Winter Institusionele Beplanningsforum/Rektor se Adviesforum het die Rektor, professor Botman, die volgende lede as deel van 'n taakspan aangestel om 'n konsepdokument oor die skepping van 'n verwelkomende kultuur aan die US op te stel. Die rol van die taakspan is 1) om 'n dokument te skep wat a) 'n verwelkomende kultuur definieer en b) die beginsels uiteensit wat eenhede in staat stel om genoemde strategie te implementeer en te rig volgens die oorhoofse strategieë van die Universiteit, en 2) om 'n konsepbeleid te formuleer.

Die volgende individue dien op die taakspan:

- Prof. Brenda Leibowitz (SOL) (Voorsitter)
- Me. Anina Botha (SR)
- Dr. Elmarie Costandius (Visuele Kunste)
- Prof. Kennedy Dzama (Veekundige Wetenskappe)
- Prof. Nico Koopman (Dekaan: Fakulteit Teologie)
- Prof. Maureen Robinson (Dekaan: Fakulteit Opvoedkunde)
- Dr. Evodia Setati (Instituut vir Wynbiotegnologie)
- Prof. Julian Sonn (Bestuurskool)
- Me. Ziyanda Stuurman (SR)
- Prof. Sam Tshehla (Dekaan: Fakulteit Krygskunde)
- Dr. Wilhelm Uys (Institusionele Navorsing en Beplanning)

Die taakspan is gevra om teen die einde van September 2012 'n verslag te lewer. Lede van die span het egter gevind dat daar nie voldoende tyd was om die tersaaklike kwessie te ondersoek nie.

Die taakspan het data vanaf die volgende bronne versamel:

- Universiteitsbeleid en -verslae
- Literatuur oor insluiting en verwante kwessies
- Mediadekking en elektroniese media soos die Vryestudent
- 'n Oop-einde elektroniese vraelys wat aan alle personeel en studente aan die US gestuur is (sien Addendum Twee), waarop 964 response verkry is.

Wat volg, is 'n opgawe van die span se bespreking en voorlopige aanbevelings vir aksie. Dit is bedoel as 'n raadgevende dokument vir die Rektor.

2. Besinning oor 'n verwelkomende kultuur aan die US

Rasionaal

Die Universiteit Stellenbosch het 'n gegronde *akademiese* rasionaal vir die besinning oor 'n verwelkomende institusionele kultuur op kampus.

Universiteite oor die wêreld heen verkeer in 'n voortdurende proses van verandering, transformasie en aanpassing by nuwe omstandighede en kontekstuele, sosiale en

institusionele uitdagings. Die samestelling van die personeel- en studentebevolkings verkeer in 'n toestand van veranderlikheid as gevolg van demografiese vloeibaarheid in globaliserende, kosmopolitaanse kontekste. In sulke kontekste van oorgang en verandering is die diskoers oor 'n verwelkomende kultuur van kritieke belang.

Universiteite in Suid-Afrika moet studente en personeel verwelkom wat tradisioneel uit die hoër onderwys uitgesluit is. Die ontwikkeling van 'n inklusiewe, verwelkomende kultuur is dus van kritieke belang vir alle Suid-Afrikaanse instellings. Mense wat uitgesluit was, voel nie outomaties tuis nie. Hulle neem nie outomaties eienaarskap van hulle kampus nie. Hierdie sin van institusionele samehorigheid en eienaarskap moet doelbewus ontwikkel word.

As 'n Suid-Afrikaanse universiteit is die Universiteit Stellenbosch op 'n reis vanaf hoë vlakke van uitsluiting tot insluiting. In hierdie diversifiserende konteks is gesprekke oor die ontwikkeling van 'n verwelkomende kultuur akademies gebiedend noodsaaklik.

Waar 'n diversiteit van personeel, studente, idees en perspektiewe nie verwelkom word nie, ly die kwaliteit van die kern akademiese aktiwiteite, m.a.w. navorsing, leer en onderrig asook navorsingsgebaseerde en leer- en onderriggeöriënteerde gemeenskapsinteraksie daaronder. Daar kan geen akademiese uitnemendheid wees sonder gasvryheid teenoor 'n diversiteit van mense en idees nie.

Worsteling met die identiteit van die Universiteit Stellenbosch

Die bekende opvoedkundige, Etienne Wenger (1998), skryf: *“As trajectories, our identities incorporate the past and the future in the very process of negotiating the present.”* Die Universiteit Stellenbosch se toekomsvisie is om 'n vooruitgeöriënteerde, innoverende en inklusiewe universiteit te wees wat 'n bydrae tot die welsyn van sy studente en die samelewing maak. Dit beskou homself as 'n wêreldklasuniversiteit wat 'n beduidende bydrae maak tot Afrika en die streek waarin die Universiteit geleë is: die toeriste- en universiteitsdorp van Stellenbosch en die omliggende landboustreek. Ons is trots op ons akademiese prestasies, ons gasvryheid en ons strewe na diversiteit.

Maar wat van ons verlede?

Die Universiteit trek voordeel uit die hulpbronne wat dit versamel het, insluitende uitstekende voorbeelde van die Kaaps-Hollandse koloniale argitektuur, veral die geboue wat die Teologie- en Regsfakulteite huisves – asook ons bedrewenheid in rugby! Daar is 'n stel kernwaardes en maatskaplike kohesie wat kom uit 'n sterk gemeenskapsin en 'n gedeelde verlede.

Die verlede beïnvloed egter die Universiteit ook op ander maniere. Personeel en studente wat reeds lank by die Universiteit is, of wie se ouers of grootouers aan die Universiteit gestudeer het, het moontlik meer gevestigde netwerke en 'n sin van gemak wat dié wat nie hierdie geskiedenis en sin van “behoort” deel nie kan vervreem.

Op sleuteloomblikke in sy geskiedenis is die Universiteit ook gekenmerk deur graduandi en akademici wat 'n sleutelrol gespeel het in die ontwikkeling van die denke en praktyke wat apartheid onderlê het. Hierdie geskiedenis vorm steeds deel van die geheue en denke van

baie Suid-Afrikaners, wat 'n spesifieke uitdaging aan die Universiteit se beeld in 'n post-apartheid era stel.

Ten spyte van sy geskiedenis het die Universiteit noemenswaardige suksesse behaal in sy transformasie weg van 'n eksklusiewe ras- en taalgietvorm, veral oor die afgelope drie dekades. Bewyse dat hierdie taak voortduur, is die feit dat swart personeel en studente nog 'n beduidende minderheid aan die Universiteit uitmaak. Ander faktore wat 'n invloed het op die Universiteit se beeld as potensieel onverwelkomend is die hoogs selektiewe toelatingskriteria, die studentegeldestruktuur, probleme wat verband hou met afstand en pendel, die duur en skaars verblyf, en die prioriteit wat aan Afrikaans gegee word.

Die veranderinge wat deur die skep van 'n nuwe identiteit vereis word, het 'n mate van sielondersoek en nederigheid vereis. Dit het 'n onus op almal geplaas om 'n oop en selfkritiese houding in te neem asook 'n sin van omgee en verantwoordelikheid te ontwikkel. Ons beskou hierdie verantwoordelikheid as 'n sterk punt wat die identiteit van hierdie Universiteit kenmerk. Ons glo hierdie identiteit staan uit en gee aan die Universiteit Stellenbosch 'n ervaring en wysheid wat dit met die res van die wêreld kan deel.

Net soos die toekoms en verlede die hede van 'n instelling sou kon beïnvloed, sou die toekoms en verlede die hede vir elke personeellid en student kon beïnvloed. In die konteks van Suid-Afrika se verdelende en moeilike verlede put elk van ons uit die kollektiewe herinneringe van ons ouers en grootouers asook die stories van ons eie grootword. Net soos ons aspirasies vir die toekoms lig die verlede in wie ons is. Dit is die taak van die Universiteit om hierdie kollektiewe en individuele herinneringe en aspirasies vir die toekoms te neem en in verwesenlikte drome te verander.

Die bou van 'n nuwe Universiteitsidentiteit is 'n komplekse dog noodsaaklike onderneming, soos bewys deur die feit dat meer as 900 mense op 'n vraelys gereageer het wat vra of hulle welkom voel aan die Universiteit Stellenbosch. Dit is duidelik dat areas soos taal, diversiteit, simbole en selfs kuns steeds omstrede is. Hoe die Universiteit hierdie geskilpunte hanteer, sal sy vermoë bepaal om 'n verwelkomende omgewing te bou. En dit kan nie voorgeskryf word nie: 'n verwelkomende kultuur is in sy wese gebaseer op die positiewe generering van spesifieke vorme van gedrag.

Vir die Universiteit om as 'n produktiewe en inklusiewe gemeenskap te funksioneer, vereis dit 'n verwelkomende kultuur.

Waardes

Die waardes wat die strategie van 'n verwelkomende kultuur onderlê, is dus: introspeksie, insluiting, eerlikheid, respek, omgee en verantwoordelikheid vir onself en vir mekaar.

3. Stappe geneem om 'n verwelkomende kultuur te genereer

Die taakspan het gesprekke met die Dekane en hoofde van verskeie ondersteuningsdienseenhede gevoer asook met studenteiers. 'n Groot verskeidenheid aktiwiteite is reeds onderneem om die Universiteit meer verwelkomend te maak. Dit sluit in:

- 'n Fakulteitswye vraelys oor 'n verwelkomende kultuur
- Kurrikulumvernuwings oor insluiting
- Innovasies deur fakulteite om op 'n verskeidenheid maniere meer taalkundelik teenoor studente te wees
- Innovasies deur fakulteite om dialoog oor kultuur en die institusionele etos aan te moedig
- Innovasies deur fakulteite om 'n meer moderne en verwelkomende kultuur uit te beeld via plakkate op die mure van sentrale gange
- Fakulteitsgebaseerde beursskemas om die studentekorpus te diversifiseer
- Dekaan praat met dosente om hulle aan te moedig om vriendeliker en meer empaties teenoor studente te wees
- Fakulteitsgebaseerde besprekings met studente om uit te vind hoe hulle die Universiteit se kultuur ervaar
- Verwelkomingsbraai vir eerstejaarstudente in die fakulteit
- Dekaan begelei nuwe dosente op rondtes om departemente te ontmoet
- Student-geborgde oop debatforums
- Moslem bidkamer
- Klusters en mentorprogramme vir eerstejaars
- Awêness-kamp vir eerstegenerasie-eerstejaars
- Werkswinkels vir studente gelei deur 'n internasionale diversiteitskenner
- Nuwe oriëntasiesessie vir nuwe personeel ontwikkel deur MHB
- Verskeie aktiwiteite deur die Internasionale Kantoor geloods

4. Verwelkomende kultuur: op soek na 'n benadering

4.1 Definisie van 'n verwelkomende kultuur

'n Verwelkomende kultuur laat personeel en studente soos volg voel:

- tuis
- dat almal behoort
- dat almal trots behoort te wees om met die instelling verbind te word
- dat elkeen die reg het om om hulp te vra
- dat elkeen se bydrae erken en waardeer word
- dat almal gemaklik voel om te studeer, klas te gee of diens te lewer
- dat niemand in die meerderheid hoef te wees om ingesluit te word nie.

4.2 Wat is die fokus?

Hierdie onderwerp kruis met ander menseregte- en beleidsverwante kwessies, in die besonder dié wat verband hou met transformasie, die taalkwessie, en kwessies van akademiese ondersteuning en toegang. Hierdie dokument moet dus beskou word as een van etlike wat 'n bydrae tot die transformasie van die Universiteit Stellenbosch lewer.

Die kwessie van 'n verwelkomende kultuur hou veral verband met kwessies van identiteit en sosiale affiliasie, insluitende: geloof, taal, gender, ras, on/geskiktheid, seksuele oriëntasie, sosiale klas, en ouderdom. Vanweë die geskiedenis van die instelling en die land kom dit die meeste na vore met betrekking tot ras. 'n Verwelkomende kultuur is vir almal, sonder om uit die oog te verloor dat “minderhede” en “ander” meer geteiken of in gevaar is.

Hierdie kwessie betrek studente en die akademiese en administratiewe personeel – daar kan nie 'n beleid of strategie vir slegs een groep wees nie.

Die fokus is op die oorgangstydperk wanneer studente of personeel by die Universiteit aankom asook op die ontvangs van besoekers aan die kampusse.

4.3 Hoe word 'n verwelkomende kultuur geskep?

'n Verwelkomende kultuur word beïnvloed deur *ruimte en fasiliteite, simbole, rituele, interpersoonlike kommunikasie, kultuur, en kurrikulum*. Elkeen van hierdie invloede is die aspekte wat die US as geheel asook sy fakulteite en eenhede moet oorweeg; die mate waartoe elke aspek personeel, studente en besoekers welkom of onwelkom kan laat voel.

- 4.3.1 Dit is meer waarskynlik dat 'n verwelkomende kultuur bereik sal word as *individue in leierskapsposisies deur hulle voorbeeld lei* asook ander aanmoedig om hulle voorbeeld te volg. Gelyklopend vereis dit dat individue, waar hulle ook al geplaas is, verantwoordelikheid neem en leierskap uitoefen.
- 4.3.2 *Dialog* is nuttig. Dit behoort aangemoedig en vergesel te word deur reëls van betrokkenheid (“*rules of engagement*”) wat gesamentlik opgestel word.
- 4.3.3 Ons spandeer tyd daaraan om nuwe studente met die Universiteit vertrouwd te maak en 'n kort tydjie om *personeel vertrouwd te maak met hulle nuwe omgewings*. Die verwelkoming van veral nuwe personeel vereis meer aandag. Beide hierdie aspekte is eenrigting. Meer aandag moet deur die *universiteit of departemente daaraan geskenk word om oor hulle studente te leer*, en deur eenhede om oor hulle nuwe personeel te leer.
- 4.3.4 Daar behoort meer hulpbronne te wees, insluitende riglyne, vir die *verwelkoming van nuwe personeel* in departemente en sentra.
- 4.3.5 *Voortgesette interaksie met die dorp en die streek* is noodsaaklik om te verseker dat dit meer verwelkomend is en dat die personeel en studente op 'n positiewe wyse met die omgewing in wisselwerking tree.
- 4.3.6 *Fokus op graduandi-kenmerke*, veral dié van 'n “betrokke burger” – en verwante kurrikulêre kenmerke (waaruit logies 'n fokus op die kenmerke van 'n US-personeellid vloei) – en hoe om dit te bereik.

- 4.3.7 'n *Onderrigmodel* en 'n personeelondersteuningsmodel wat nie die groep in die normale/hoofstroom/"ons" en "hulle" verdeel nie, en ook nie streng in akademiese en nie-akademiese groepe nie, maar wat 'n kontinuum van behoeftes en 'n diversiteit van praktyke en perspektiewe sien.
- 4.3.8 'n Verwante konsep is die aanmoediging van *samewerking en spanwerk* onder studente, en onder personeel, asook tussen personeel en studente, ten koste van die verskillende hindernisse tussen koshuise, fakulteite of departemente.
- 4.3.9 *Samewerking met ander SA en veral Wes-Kaapse universiteite* behoort 'n impak op ons kultuur te hê.
- 4.3.10 *Ondersteuning vir die loopbaanontwikkeling van jong personeellede* (akademies en steundienste) is 'n belangrike aspek (gekoppel aan werk wat reeds op dié gebied gedoen word).
- 4.3.11 Voortdurende aandag aan *taal, veeltaligheid en taalvriendelikheid* word op die makro- en mikrovlakke van die instelling vereis.
- 4.3.12 'n *Introspektiewe fokus op die rituele en simbole* van die Universiteit sou nuttig wees, vergesel van 'n *konkrete visuele veldtog* wat die verwelkomende "nuwe" Universiteit Stellenbosch uitbeeld. Dit sou reklameborde, webblaaie en ander verbeeldingryke elemente kon insluit.
- 4.3.13 Aandag aan *fasiliteite en ruimte*:
- vir sosialisering deur studente in verskeie geboue en sosiale ruimte vir personeel
 - vir o.a. bidkamers
 - vir gestremde individue.
- 4.3.14 *Ondersteuning vir die moeilike gesprekke* behoort verskaf te word deur 'n *eenheid* wat 'n akademiese, navorsingsgebaseerde en "aktivistiese" komponent bevat. Dit behoort saam te werk met ander eenhede op die kampusse en behoort meer te fokus op die verskaffing van hulpbronne en raad as op voorskriftelikheid. Dit behoort 'n hoë profiel te hê.
- 4.3.15 *Beleid* kan nodig wees, hoewel dit eers ná 'n proses van deel en dialoog bereik behoort te word. 'n Alternatief sou wees om die beduidende Universiteitsbeleide te oorweeg om te bepaal watter van hulle daartoe bydra om die Universiteit minder verwelkomend te maak en hoe hulle verander kan word.

4.3.16 Aandag behoort voortdurend geskenk te word aan hoe om die *koshuiskultuur* meer verwelkomend vir die meerderheid studente te maak asook vir dié wat in die minderheid is.

4.3.17 Die *bestuur* op die verskillende vlakke behoort as beraadslagend en deursigtig gesien te word.

5 Aanbevelings

Die taakspan beveel aan dat

5.1 Die uitslae van die vraelys in 'n verslag verpak en gebruik word vir 'n kommunikasie-strategie dwarsoor die Universiteit heen om gesprek aan te moedig oor hoe die Universiteit meer verwelkomend gemaak kan word.

5.2 Fakulteite, steundienste en studentekomitees opdrag gegee word om te bespreek hoe hulle areas van verantwoordelikheid meer verwelkomend gemaak kan word, gekoppel aan die aspekte vir oorweging waarna in 4.3 verwys is. In sekere gevalle kan die areas van verantwoordelikheid hulle eie geboue, ontvangsareas of teekamers wees. In ander gevalle kan dit 'n sentrale eenheid wees wat verantwoordelikheid neem vir die kampus as geheel. Response behoort begrotingsimplikasies in te sluit wat vir die daaropvolgende jaar oorweeg behoort te word.

5.3 Die taakspan gevra word om voort te gaan; en dat die Rektor/Raad terugrapporteer aan die taakspan nadat die Raad vergader het om hierdie voorstelle te bespreek. Die taakspan sou gevra kon word om:

5.3.1 Die resultate van die vraelys verder te ontleed

5.3.2 'n Kommunikasie- en raadgewende strategie te produseer op grond van die vraelys

5.3.3 Voorbeelde van goeie praktyk te benadruk en versprei.

Addendum Een: “Wat alreeds aan die US gedoen word”

1. Fakulteitsinisiatiewe

Alle fakulteite is via 'n telefoniese onderhoud met die Dekaan gevra om aan te dui wat hulle doen om 'n verwelkomende kultuur te bevorder. Die volgende aktiwiteite is in die onderskeie fakulteite aangeteken:

- Akademiese, emosionele, finansiële en sosiale ondersteuning aan eerstejaars
- Opnames van studente se ervarings, veral eerstejaars
- Samewerking met studentekomitees

- Sosiale geleenthede vir personeel
- Die ontwikkeling van personeelkohesie
- Die vestiging van 'n personeelkamer/koffiewinkel
- Ondersteuning van en raadgewing aan nuwe en jonger personeellede

- Hulpvaardigheid, goeie administrasie en kommunikasie, ook vir nuwe studente en personeel, studente met gestremdhede, internasionale studente, ens.

- Taalplanne wat vertaling, woordelyste, tutoriale, parallel medium, naamborde insluit

- Die versekering van positiewe ingesteldhede, empatie, 'n klimaat van oopheid en interaksie, 'n etos van vriendelikheid en gasvryheid
- 'n Herbesinning oor simbole, prente, name van kamers
- Die reël van oop gesprekke en debatte
- Die insluiting van suksesaanwysers in die fakulteit se strategiese plan, bv. hoë vlak van verbintenis tussen studente en personeel, loopbaanplanne, ontwikkelingsgeleenthede

2. Studente-inisiatiewe

Studente-inisiatiewe wat vermoedelik bydra tot 'n verwelkomende kultuur:

1. Awenêss Eerste-generasie Sukses Kamp

Hierdie is 'n kamp vir studente wat die eerste is uit hulle gesinne om te studeer. Een van die (vernaamste) redes hoekom eerstejaarstudente (en veral eerste-generasie studente) hulle eerstejaar druipe is hulle onvermoë om by die studentelewe aan te pas. Hierdie kamp help dus veral eerste-generasie studente om suksesvol op die Universiteit te wees. Die kamp laat hulle tuis voel en verseker dat hulle 'n suksesvolle universiteitsloopbaan kan/behoort te hê. Die idee het as 'n studente-inisiatief begin. Die SR was behulpsaam met befondsing en borgskappe verkry vir die eerste kamp, wat in 2012 gehou is, en baie van die senior studente het bygedra tot die konseptualisering van die kamp. Dr Greg Ricks het 'n baie groot rol gespeel om die projek van die grond af te kry. Die Sentrum vir Voornemende Studente en die Studentedekaan het bygedra om dit 'n realiteit te maak en die onderskeie rolspelers verseker dat dit 'n jaarlikse gebeurtenis sal bly aangesien die sukses van die studente wat die

kamp bywoon, duidelik is. Hierdie sukses is nie net akademies nie; baie van die studente wat die kamp bygewoon het, vervul leierskapsrolle in hulle koshuise of in verenigings of fakulteitskomitees.

2. *Moslem Bidkamer*

Die SR, die Verenigingsraad, die Islamitiese Vereniging en die Studentedekaan het saamgewerk om te verseker dat die Bidkamer verwesenlik word. Die argument was dat studente van verskillende gelowe nie na Stellenbosch genooi kan word en vertel word dit is hulle plek as hulle nie 'n plek kry waar hulle kan bid en hulle godsdienste kan beoefen nie. Die Rektor het geld uit die Strategiese Fonds bewillig en die kamer is tans in aanbou.

3. *MATIEWEEK*

Die slagspreuk van MATIEWEEK (sedert 2009) is "My Plek | I belong |". Die hele week is daarop gemik om te vier dat almal Maties is, en dat almal 'n plek hier het. Geleentheid sluit in 'n MatieEte op die Rooiplein, Wynproe op die Rooiplein, *Maties Got Talent*, ens.

4. *M4M Beursfonds*

Die SR se M4M Beursfonds is in 2012 van stapel gestuur en teen die einde van 2012 is reeds amper R100 000 se beurse aan behoeftige studente gegee. Die inspirasie is die woorde van dr Anton Rupert ("jy kan nie lekker slaap as jy weet jou buurman is honger nie"). Ons moet besef dat ons almal deel van die Matie-gemeenskap is en dat ons 'n geleentheid het om mekaar te help. Die klem val daarop dat ons almal hier hoort, ongeag ons finansiële behoeftes.

5. *Besprekings/Debatte/Oop Forums*

Byvoorbeeld: die afgelope week het die SR tydens die SR-vergadering 'n mosie goedgekeur dat meer koshuise (ten minste een per kluster) Halaal-kos moet bedien. Tans is Metanoia die enigste koshuis wat Halaal-kos bedien. Dit is nie 'n verwelkomende kultuur as daar nie voorsiening gemaak word om in individue se behoeftes om te sien nie.

Besprekings, besprekings, besprekings.

Byvoorbeeld, net in 2012

- Oop Forum: Verander Stellenbosch?
- Eusebius McKaiser: Ras, Identiteit en Politiek
- Rooiplein Debat: Rol van Godsdienste in Koshuise
- Oop Forum: Koshuisplasingbeleid
- Waagmoedige Gesprekke in Koshuise
- Vrye-Aande
- RSG Praat Saam
- "Transformasie en die US" tydens die Woordfees
- Trevor Manuel Aanbieding oor die NOP

6. *MOJO (Maak Oop Jou Oë)*

MOJO (Maak Oop Jou Oë) is 'n inisiatief van 'n paar senior studente, insluitend Pieter Odendaal en Gina King. Die geleentheid is gebaseer op vyf hoof-onderwerpe: Identiteit, Seks en Seksualiteit, Ras, Omgewing, en Gender. Op die finale dag (gender) is ook 'n terugvoerdag waarop studente se idees oor die geleentheid orals op kampus ingesamel word. Die visie van die MOJO Week behels die idee dat die Universiteit Stellenbosch met tyd 'n plek sal word waar meer studente heen wil kom as na enige ander universiteit in die land. Die skep van 'n kampus waar daar aktiewe verbintenis is tot kritiese denke sal die diversiteit en hoop skep wat die Universiteit Stellenbosch benodig.

7. *Vryestudent/ Bonfire*

Vryestudent (onlangs herstig as *Bonfire*). Die doel is dat studente krities deur middel van 'n blog met mekaar in verbintenis tree oor enige kwessie. Dit verskaf aan alle studente 'n platform om aan hulle opinies uiting te gee.

8. *Rasgebaseerde Kamerplasinge*

Aan die begin van 2012 is die SR ingelig dat sommige dameskoshuise nog kamerplasinge op 'n rassegrondslag doen. Dit beteken wit studente word met wit studente geplaas, bruin studente met bruin studente, ens. Hulle ras is dus die hoof faktor wat in ag geneem word wanneer kamermaats bepaal word. Sedert die bekendmaking hiervan is 'n nuwe beleid ingestel.

9. *Beleid teen Diskriminasie*

Die Beleid teen Diskriminasie is deur die SR ingevoer na etlike gevalle waar studente diskriminasie ervaar het (vanaf rassisme tot homofobiese gedrag, ens.). Die idee is dat daar 'n stelsel in plek moet wees en 'n prosedure wat studente kan volg wanneer hulle voel dat daar deur hulle medestudente/dosente teen hulle gediskrimineer word.

10. *Koshuisplasingebeleid*

Die Koshuisplasingebeleid was vir die duur van 2012 'n kontensieuse kwessie en dit duur in 2013 voort.

11. *Verwelkomingsweek*

Verwelkomingsweek. Die naam sê alles. Daar is 'n (ek glo suksesvolle) poging om te beweeg weg van "Doo" en "Ontgroening" na 'n verwelkomingsweek van vriendelik, plegtig en gasvry is.

12. *Klusters*

Klusters. 'n Kluster bestaan uit 'n aantal koshuise en PSO-wyke wat saamgegroepeer word. Klusters speel 'n belangrike rol in die integrasie van en ondersteuning aan eerstejaarstudente op die kampus, veral deur middel van mentorgroepe vir hierdie studente. Gevolglik verseker klusters dat studente die Universiteit ervaar as 'n plek wat omgee en hulle koester, en dat koshuisstudente, dagstudente en studente in privaatlosies almal geïntegreer word.

13. *Die Matie Eerstejaars-T-hemp*

Die Matie Eerstejaars-T-hemp lyk dalk soos 'n eenvoudige gebaar, maar dit het 'n ryke simboliek. Daar is 'n baie sterk koshuiskultuur op die kampus, wat in sigself nie sleg is nie, maar 'n probleem word wanneer die studente se belangrikste identiteit dié is van hulle koshuis. Die Matie T-hemde wys almal is Maties eerste – dít is ons gedeelde identiteit. Ons het 'n gedeelde identiteit, ongeag verskille betreffende kultuur, taal, finansiële status, koshuis, PSO-wyk of enige ander verdelende faktor.

14. *Werkswinkels gelei deur dr Greg Ricks*

14.1 *Stand and Declare*

14.2 *Cross the line*

14.3 *Gender*

Tydens die verwelkoming het dr Greg Ricks (van Stanford Universiteit) sessies aan meer as 15 koshuise gebied, m.a.w. ongeveer 1 200 studente. Die sessies het ingesluit “*Cross the line*”, “*Stand and Declare*” en “*Gender*”. Dit skaf aan studente die geleentheid om te deel wie hulle is, sonder om dit te hoef verduidelik of verdedig. Dit laat studente ook toe om te sien dat elkeen se identiteit uniek hulle s'n is, en dat almal deur een of ander vorm van teenspoed gekom het. Dit kry mense om met mekaar te praat en na mekaar te luister.

15. *Studenteliggame wat studente verteenwoordig en aan almal 'n stem gee*

15.1 *SR*

15.2 *Verenigingsraad*

15.3 *Primkomitee*

15.4 *Akademiese Belangeraad*

15.5 *Studenteparlement*

Studente- en Akademiese Ondersteuning (data versamel deur Monica du Toit in gesprek met Ludolph Botha)

Sentrum vir Onderrig en Leer

- Eerstejaarsakademie
- PRONTAK-opleiding vir personeel: spreek diversiteit in klas toe as deel van geleentheid vir opleiding van dosente – ook verwelkomende uitkomstes vir dosente
- Verlengde Graadprogram: skep ook 'n omgewing waar studente hulle graad met meer akademiese ondersteuning kan voltooi
- Inligtings- en kommunikasietegnologie word gebruik, vanaf e-leergereedskap en WebCT tot Facebook en Twitter, om kommunikasie te verbeter en studentegemeenskappe te verbind

Sentrum vir Studentegemeenskappe

- Die waardegedrewe bestuur en opleiding van studenteleiers het ten doel om die soort omgewing te skep waar studente sal floreer. Gasvryheid, vriendelikheid en menswaardigheid word beskou as sleutelwaardes in hierdie proses en staan sentraal

in die leierskapsopleiding in September elke jaar. (Die Frederick van Zyl Slabbert Instituut speel 'n belangrike rol in leierskapsopleiding)

- “Villager” benadering om studentegemeenskappe in klusters in te span en residensiële en nie-residentiële studente te integreer m.b.t. raadgewing en sosiale aktiwiteite
- Die Hub-konsep poog om positiewe omgewings te skep vir sosiale insluiting, interaksie en ondersteuning
- Die hersiende koshuisplasingbeleid poog om die vermoë van koshuise te verbeter om gediversifiseerde gemeenskappe te word wat diverse groepe studente verwelkom

Studentesake

- Koördineer die verwelkomingsprogram vir nuwe studente
- Eerste-generasie (Awêness) kamp om studente te oriënteer en om 'n ondersteuningstelsel vir Eerste-generasie Maties te skep
- Koördinering van studentemonitors in klusters om hulle te help om toesig te hou oor die implementering van kernwaardes tydens die verwelkomingsprogram
- Maatskaplike werker en maatskaplike dienste om om te sien na kwesbare studente i.v.m. sosiale probleme, voedselsekerheid en ondersteuning

Sentrum vir Studentevoorigting en -Ontwikkeling (SSVO)

- Baie visuele verwelkomingsvertoning aan die begin van elke jaar, met tafels en sambrele voor kantore.
- VALE: Selfhelpinstrument op mymaties.com om studente met loopbaankeuses by te staan nog voor hulle kampus toe kom
- Sielkundige en terapeutiese ondersteuningsdienste vir studente
- Kantoor vir Studente met spesiale leerbehoefte (gestremdhede) bied akademiese en sielkundige ondersteuning en het 'n noue verbintenis met “Dis-Maties” (Studentevereniging vir Studente met Gestremdhede).
- Loopbaankantoor

Sentrum vir Voornemende Studente

- Hierdie kantoor is verantwoordelik vir uitreik- en werwingsinisiatiewe in skole. Dit bou 'n verhouding met en verwelkomende omgewing vir die student voor hy/sy op die kampus beland. Van groot belang is dat hierdie verwelkomende ervaring vanuit hierdie kantoor pas by die realiteit op kampus wanneer die student hier aankom
- “'n Dag in die lewe van 'n Matie” bied aan voornemende studente besoeke en kontak met Maties

Taalsentrum

- Taalbewussyn en sensitiwiteitsopleiding vir personeel
- Skryflaboratorium brei uit om 'n leeslaboratorium ook aan te bied
- Taalverwerwing en intydse tolkdienste om lesings en openbare geleenthede te ondersteun

Verwelkomingsaktiwiteite vir personeel (MHB)

Personeel-induksieprogram:

- Elektroniese inligting met interaktiewe kapasiteit
- Induksietee met die bestuur
- Welweesprogram om personeelinteraksie te verhoog

Addendum Twee: Vraelys

Voorstelle vir 'n verwelkomende kultuur by die Universiteit Stellenbosch 'n Uitnodiging vir persoonlike ervarings

English follows below

Beste kollegas en studente van die Universiteit Stellenbosch

Die Rektor van die Universiteit Stellenbosch, professor Russel Botman, het 'n taakspan aangewys om 'n aksieplan, en later ook 'n beleid, te ontwikkel om die Universiteit 'n verwelkomende omgewing te maak vir alle personeel, studente en besoekers.

As deel van die beraadslagings, wil die taakspan graag meer te wete kom omtrent hoe individue wat aan die Universiteit werksaam is of hier studeer, die Universiteit se klimaat en kultuur ervaar, en watter voorstelle u het om 'n meer verwelkomende kultuur te skep.

Ons stel veral belang om u mening te hoor. Neem asseblief die tyd om die volgende vrae in soveel besonderhede as wat u wil, te beantwoord. U terugvoer sal anoniem wees en alle terugvoer wat ontvang word, sal as vertroulik en met sorg hanteer word. Dit behoort u nie meer as 10 – 20 minute te neem nie. [Klik HIER om teen 4 Maart 2013 te antwoord.](#)

Vrae:

1. Wat laat u welkom voel by die Universiteit van Stellenbosch?
2. Wat laat u onwelkom voel by die Universiteit van Stellenbosch?
3. Watter voorstelle het u om 'n meer verwelkomende kultuur te skep?

Meer inligting oor die Taakspan vir 'n Verwelkomende Kultuur:

'n Verwelkomende kultuur is een wat personeel en studente as volg laat voel:

- tuis
- dat almal deel voel van 'n groter geheel
- dat almal trots behoort te voel om met hul instansie geassosieer te word
- dat elkeen 'n reg het om vir hulp te vra
- dat elkeen se bydrae erken en waardeer word
- dat almal op hul gemak voel om te studeer, onderrig te gee of diens te lewer
- dat iemand nie in die meerderheid hoef te wees om ingesluit te word nie.

Doel van die taakspan

Hierdie taakspan is aangewys deur die Rektor se Bestuurspan vir die volgende doel:

1. Om die konsep 'verwelkomende kultuur' te definieer;
2. Om rigtinggewende parameters te stel wat omgewings in staat sal stel om 'n verwelkomende kultuur strategie te implementeer en te belyn met die oorhoofse strategieë van die Universiteit; en
3. Om 'n konsep beleid te skep.

Lede van die taakspan

- Prof. Brenda Leibowitz (SOL) (Voorsitter)
- Ms Anina Botha (SR)
- Ms Elmarie Costandius (Visuele Kunste)
- Prof Kennedy Dzama (Veekundige Wetenskappe)
- Prof Nico Koopman (Dekaan van Fakulteit Teologie)

- Prof Maureen Robinson (Dekaan van Fakulteit Opvoedkunde)
- Dr Evodia Setati (Instituut vir Wynbiotegnologie)
- Prof Julian Sonn (Bestuurskool)
- Ms Ziyanda Stuurman (SR)
- Prof Sam Tshehla (Dekaan van Fakulteit Krygskunde)
- Dr Wilhelm Uys (Institusionele Navorsing en Beplanning)

Kontak asseblief vir Brenda Leibowitz by bleibowitz@sun.ac.za vir enige verdere vrae.