

Transformasie Indaba 2022



Restitusie Wat Retoriek Oortref



Stellenbosch
UNIVERSITY
IYUNIVESITHI
UNIVERSITEIT

forward together
sonke siya phambili
saam vorentoe

Transformasie-indaba 2022
Restitusie Wat Retoriek Oortref

Verwelkomingswoord (prof Nico Koopman)	3
Hoofspreker (prof Chris Brink)	4
Gedig/lied (me Kwenzokuhle Khumalo)	5
Geleefde ervarings aan die Universiteit Stellenbosch (me Masilo Silokazi)	6
Hoekom ons die regter Khampepe-proses nodig het (prof Wim de Villiers)	8
Personeelperspektiewe op die regter Khampepe-proses (prof Ronelle Carolissen)	9
Oop gesprek	11
Die versnelling van transformasie – narratiewe uit die Rektooraat	12
Prof Wim de Villiers	12
Prof Nico Koopman	13
Prof Deresh Ramjugernath	14
Dr Ronel Retief	15
Me Christelle Feyt	17
Prof Sibusiso Moyo	18
Me Ilhaam Groenewald	19
Terugvoer oor die Transformasiebeleid en -plan (Dr Zethu Mkhize)	21
Bedankingswoord (mnr Jaco Greeff Brink)	

Afkortingslys

KIT	Komitee vir Institusionele Transformasie
PASD	professionele en administratiewe steundienspersoneel
SITP	Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
SKIT	Studentekomitee vir Institusionele Transformasie
SR	Studenteraad
TK	Transformasiekantoor
TP	Transformasieplan
US	Universiteit Stellenbosch
VK	visekanselier
VR	viserektor
VS	verantwoordelikeheidsentrum

Sessie 1

Verwelkomingswoord (prof Nico Koopman)

In sy verwelkomingswoord dink prof Nico Koopman, Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel (VR: SITP), terug aan die transformasie-indabas van 2019 en 2020, en die kerntemas en -uitkomste daarvan. Hy besin oor waar die Universiteit Stellenbosch (US) in 2023 staan en watter bydrae die instelling tot transformasie gemaak het. In sy beskouing van die tema vir 2023 – Restitusie Wat Retoriek Oortref – sit prof Koopman die huidige verwagtings uiteen en lig hy uit wat dit beteken dat die US retoriek moet agterlaat. Hy merk op dat, hoewel daar aansienlike vordering was, dit onvoldoende is; transformasie aan die US moet versnel word. Daarby voeg hy dat die instelling nie transformasie kan versnel sonder broodnodige diepgaande verandering nie.

Prof Koopman noem die bestanddele vir standhoudende verandering op: duidelikheid oor die US se doelwitte, assessering van die veranderinge wat deurgevoer word, verantwoordbaarheid vir institusionele transformasie, erkenning vir en bevestiging van vordering, en individuele en kollektiewe verantwoordelikheid vir transformasie. Hy stel dit dat die Universiteit sigself tot restitusie, regstelling en ontwikkeling moet verbind. Hy herinner die US-gemeenskap daaraan dat woorde impak het en dat woorde dade is; dat die instelling moet besin oor die soort impak wat dit het op die gemeenskappe in diens waarvan dit staan. Prof Koopman moedig die gehoor aan om die verband tussen diversiteit en uitnemendheid te oordink want, verklaar hy, uitnemendheid op sigself is nie genoeg nie. Ons moet ook krities nadink oor waar ons is, waarheen ons wil gaan en hoe ons beplan om daar uit te kom.



Prof Nico Koopman lewer die verwelkomingswoord

Hoofrede (prof Chris Brink)

Prof Chris Brink, voormalige visekanselier van die US en die Universiteit van Newcastle, lewer die hoofrede. Sy onderwerp is “Besinning oor transformasie aan die Universiteit Stellenbosch”. Hy stel dit as vertrekpunt dat ’n buitestaander wat oor transformasie aan die US uitvra, nie werklik in die instelling se komitees, beleide of strategieë belangstel nie, maar in die resultate. In die lig hiervan formuleer hy ’n paar eenvoudige vrae waaroor duidelik verkry moet word:

- Wat is dit wat die US probeer verander, en hoekom?
- Wat word as aanwysers van vordering geneem?
- Watter teikens is vir elke aanwyser gestel?
- Wie is daarvoor verantwoordelik dat dié teikens gehaal word?
- Watter resultate kan getoon word?

In vooruitskouing op sy aanbieding verwys prof Brink na sy skryfwerk, waarin hy die rol van die universiteit in die samelewing ondersoek. Hy verklaar dat, al kan daar van ’n instelling gesê word dat dit baie goed – uitnemend – is, die belangrikste vraag bly: Waarvóór is die instelling (die US) goed? Hy beklemtoon die impak wat gebrek aan diversiteit op die algehele opvoedkundige waarde van hoëronderwysinstellings het. Na sy mening is leer die kernwerkzaamheid van ’n opvoedkundige instelling; deur diversiteit sal dié wat daarby baat, meer leer oor wat hulle nie weet nie as oor wat hulle wel weet. Hy waarsku dat diversiteit nie dieselfde as gelykheid is nie, maar dat dit ’n noodsaaklike voorwaarde is, want “gehalte verg diversiteit”.

Prof Brink het ’n vergelykende ontleding gedoen van die diversiteitsteikens wat die US in 2012 gestel het vergeleke met die instelling se posisie in 2023. Die US het nie die institusionele diversiteitsteikens van 2012 vir studente, personeel of die Senaat gehaal nie. Hoekom was die vordering so stadig, wonder prof Brink. Hy noem hoe moeilik dit is om inligting oor diversiteitsteikens aan die US te bekom, en stel voor dat ’n eenstop-transformasiepaneelbord opgestel word om verwysing te vergemaklik.

Ter afsluiting beklemtoon prof Brink dat transformasie nie net oor getalle gaan nie. “Transformasie moet op ’n bewussynsverandering gegrond wees. Transformasie as ’n kopspeletjie werk só: Probeer eerstens om die bewussyn te verander. As die bewussyn eers begin verander, begin gedrag verander. Wanneer gedrag begin verander, benut dan die geleentheid wat hulle voordoën om die getalle te verander” (2007).

Sleuteloorewegings vir toekomstige stappe:

- dat die mites van ’n geromantiseerde verlede afgebreek word in belang van inklusiewe eienaarskap en ’n sin van tuishoort;
- dat die lang tydperk waartydens die Taaldebat die aandag afgelei het, afgesluit en daardie energie aangewend word om nuwe stukrag aan transformasie te verleen;
- dat die kwessie van koshuiskultuur en ontgroening, wat ’n vorm van strukturele geweld daarstel, herbedink en vervang word met ’n waardesgedrewe benadering tot die verwelkoming van nuwe studente aan die US;
- dat Universiteitshuisvesting hanteer word as ’n hulpbron wat beskikbaar is vir almal wat dit nodig het en daarby sal baat, nie as ’n beloning met akademiese prestasie as maatstaf nie; en

- dat openlik en eerlik omgegaan word met die kwessies rakende die US se nalatenskap uit die instelling se rassitiese verlede, gevolg deur 'n doelgerigte oorweging van watter werklike restitusie aangebied word.



Prof Chris Brink lewer die hoofrede

Gedig/lied (me Kwenzokuhle Khumalo)

Me Kwenzokuhle Khumalo, primaria van die vrouekoshuis Irene, het besluit om haar stem nie deur 'n gedig of lied te laat hoor nie, maar deur 'n vertelling van die geleefde ervarings van studente van kleur, met verwysing na die rasgemotiveerde urineringsvoorval aan die US in Mei 2022 wat landwyd hoofopskrifte gehaal het. Sy beklemtoon die emosionele ontsteltenis wat studente beleef het weens die wyd gepubliseerde video van mnr Theuns du Toit wat op mnr Lubabalo Ndwanya se besittings geürineer het, en hoe dit die talle vorme van stille onderdrukking en ontmensliking op kampus saamvat. Me Khumalo dra studente se gevoel oor dat Afrikaans en wit-wees kernelemente van die Universiteit is, en hoe enigiets wat nie Afrikaans bevorder nie as 'n aanval beskou word. Studente voel dat gonswoorde soos "inklusiwiteit" rondgeslinger word sonder dat dit enige werklike betekenis dra. Sy waarsku dat inklusiwiteit nie 'n prestasie is nie, maar 'n standaard, en dat mense nie moet verwag om geprys te word omdat hulle basiese menseregte handhaaf nie.

Me Khumalo stel 'n aantal spesifieke vrae en 'n aantal spesifieke punte:

- Wat is die verband tussen oormatige drinkery en rassisme aan die US?
- Hoekom is dit so dat oormatige drinkery aan die US op rassitiese handelings uitloop?
- Om op 'n persoon of hulle eiendom te urineer, is ontmenslikend, 'n handeling wat na slawerny teruggryp.

- Niemand behoort die platform of mag te hê om iemand se menswaardigheid te ontnem nie.
- As ons die sigbare haat kan uitroei, roei ons die onsigbare boosheid uit.
- Studente van kleur en persone wat hulle by hulle skaar, vorm die ruggraat van transformasie aan die US.



Me Kwenzokuhle Khumalo vertel van haar geleefde ervarings

Sessie 2

Geleefde ervarings aan die Universiteit Stellenbosch (me Masilo Silokazi)

(As moderator, dr Leslie van Rooi, Senior Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie)

SR-voorsitter me Masilo Silokazi open die sessie oor studenteperspektiewe deur Zamajobe se geliefde lied “Ndawo Yami” – dit beteken “my eie plekkie” – te sing. Sy lê die verband tussen die lirieke en swart studente aan die US se verlange daarna om tuis te hoort. Haar uitvoering word gevolg deur ’n video wat me Neo Kodisang, ’n Visuele Kommunikasie-student, saamgestel het. US-studente is gevra om te vertel van hulle geleefde ervarings en gevoelens oor “tuishoort” aan die US. Die algemene gevoel, soos me Kodisang uitwys, is dat swart studente uit hulle plek voel. Party voel wel positief, maar baie voel nie so nie. Die verskil in die studente-ervaring van wit studente en dié van studente van kleur blyk duidelik, en me Kodisang stel dit dat onkunde gebruik word as verskoning om persone wat aan diskriminasie en bekrompenheid skuldig is, te beskerm. Sy sluit só af: “Die US het die gewoonte om dinge vir wit mense verteerbaar te maak ten koste van swart mense, en dit sit die mikroaggressies voort wat hulle elke dag beleef.”



Me Masilo Silokazi sing 'n lied



Me Neo Kodisang vertel van studente se geleefde ervarings

Hoekom ons die regter Khampepe-proses nodig het (prof Wim de Villiers)

In sy openingsopmerkings oor die regter Khampepe-proses besin US Rektor en Visekanselier prof Wim de Villiers oor hoe anders dinge aan die US in 2022 daar uitsien as in 2015, toe die proses om transformasie te versnel, geloods is. Dit wys, sê hy, dat verandering en transformasie oraloor, onvolmaak en onvoltooid is. Rakende die kwelvraag oor die Taalbeleid, wat 'n bepalende faktor in die US se transformasiereis was, sê prof De Villiers dat die US nie 'n Engelse, Afrikaanse óf Xhosa-universiteit is nie, maar 'n nasionale instelling wat daarna streef om die nasie te dien. Hy beklemtoon die US se rol as kritiese sosiale instelling waarvan die rol is om op te voed, op te lei en nuwe kennis voort te bring. Hy gee erkenning aan geleenthede vir gelykheid en sosiale geregtigheid, en vir transformasie wat op talle kruisliggende vlakke plaasgevind het, veel breër in omvang as ras en geslag.

Prof De Villiers beklemtoon vier faktore wat transformasie aan universiteite ondersteun: finansiële stabiliteit, vaardigheidsdiskoers, vertroue en gelykheid. Hy erken dat transformasie aan die US teen 'n stadige tempo gekom het en dat die publiek se vertroue in universiteite aan die taan is, aangesien sulke instellings as elitisties, irrelevant en ongetransformeerd beskou word. Hy bevestig prof Chris Brink se woorde dat universiteite moet besin en hulle aandag moet verskuif na dit waarvóór hulle goed is, nie waarméé hulle goed is nie. Prof De Villiers haal aan uit 'n toespraak deur prof Thuli Madonsela, bekleër van die Regstrust se Leerstoel in Sosiale Geregtigheid aan die US en voormalige Openbare Beskermer van Suid-Afrika, by die jaarlikse Russel Botman-gedenklesing (ter viering van prof Russel Botman, voormalige US Rektor, se lewe en sy visie vir opvoedkundige geregtigheid): “As ons met mekaar wil saamleef, moet ons mekaar se mensheid voor oë hou” (eie vertaling). Transformasie is 'n proses wat nooit sal ten einde loop nie. Dit hang van ons almal af om agente van transformasie te wees. Ubuntu is belangrik. Die Khampepe Kommissie, sê hy, is 'n belangrike deel van die proses om geregtigheid in die US-gemeenskap te verbeter.

Prof De Villiers bevestig dat die Universiteit daaraan werk en daartoe verbind is om transformasie te versterk, en dat die stigting van die onderstaande entiteite daarvan getuig:

- die Afdeling Sosiale Impak
- die Transformasiekantoor
- die Komitee vir Institusionele Transformasie (KIT), gemodereer deur die Rektor
- die Studentekomitee vir Institusionele Transformasie (SKIT) 2019/2020-subkomitee
- die Juridiese Vereniging
- die Transformasiebeleid en -plan
- die Toelatingsbeleid
- die Beleid oor Gestremdheidstoegang
- die Beleid oor Visuele Regstelling
- die Transformasie-indaba
- opnames onder studente en personeel oor kulturele klimaat, en
- die Transformasiehandves.

Prof De Villiers gee toe dat, hoewel die US groot vordering met transformasie maak, plaaslik sowel as internasionaal, die instelling nog nie volledig getransformeer het nie. Hy sê dat die Khampepe-verslag 'n vurk in die pad verteenwoordig op 'n onomkeerbare reis om die waardigheid van almal aan die US

te beskerm en steeds te transformeer. Hy sluit af deur sy vertroue te bevestig in die koers wat die US in daardie verband ingeslaan het.



Prof Wim de Villiers praat oor die Khampepe-verslag en voortgesette transformasie

Personeelperspektiewe op die regter Khampepe-proses (prof Ronelle Carolissen)

In haar aanbieding oor personeel se perspektief op die regter Khampepe-proses, besin prof Ronelle Carolissen van die Departement Sielkunde aan die US oor die rasioneel agter die stigting van die Kommissie en haar eie ervarings aan die US. In haar verslag oor personeel se verwagtings van die Verslag en wat hulle oor die moontlike implikasies en geleenthede vir die US dink, vertel sy dat gevoelens van ongeërgdheid en skeptisisme uitgespreek is. Personeel voel vervreemd, uitgeput en sonder ondersteuning. Gevolglik is hulle nie besonder begaan oor die uitkomste van die Verslag nie en wil hulle “net hulle werk doen”.

In haar kritiese nadenke oor die institusionele kultuur aan die US, rassisme en die gevolge daarvan wonder prof Carolissen wanneer die Universiteit sal ophou om rassistiese handelings as *voorvalle* te beskou eerder as ‘n *afbrekende kultuur* wat aan die instelling heers. Sy voeg daarby dat rassistiese “voorvalle” slegs die oortjies van die seekoei van alledaagse rassisme is, en van diskriminasie op grond van geslag, klas, gestremdheid, seksuele oriëntasie, ensovoorts. Sy bevraagteken ook die tydsberekening van die Khampepe Kommissie – is dit te min, te laat? – en of die proses werklik betekenisvol is.

Prof Carolissen verklaar dat die Verslag niks bevat wat personeel nie alreeds weet nie en dat dit vir hulle pynlik is om telkens dieselfde verhale van stryd aan die US aan te hoor. “Hoekom beskou ons

rassisme, seksisme en ander kwessies as voorvalle, terwyl die geleefde ervaring nie van voorvalle spreek nie, maar van voortsetting?” is haar uitdaging.

Prof Carolissen stel dit dat die regsberoep wit-wees in staat stel om aan die instelling te floreer. Sy wys daarop dat die finale komitee van ondersoek na die “kleurling-artikel” wit was. Op die grondslag van regs kennis word wit-wees opnuut as bekwaam, billik en onbevooroordeeld voorgehou, wat van ’n dieper dinamika van wit-wees en rassisme getuig. Sy noem dit ’n las om swart, ’n swart vrou, gay, transgender, ensovoorts aan die US te wees en dat mense voel hulle moet hulleself uit die gemeenskap onttrek om te oorleef.

Sy beklemtoon die aard van die rassisme aan die US as dikwels indirek, gekenmerk deur vooropgestelde idees en uitsprake oor wie verdien om hier te wees, toegewikkel in onverdiende en onverdienstelike bevoorregting. Ter afsluiting merk prof Carolissen op dat hierdie rassistiese “voorvalle” aan die US sterk boodskappe uitstuur en dat studente moet weet dít is nie hoe die Universiteit met mense werk nie.

Sy lê die volgende aanbevelings voor om institusionele rassisme aan die US te beveg:

- Voortgaande gesprekvoering oor die bevindings van die Khampepe Kommissie, veral alledaagse, voortgaande institusionele rassisme en interseksionele kwessies
- In-diepte navorsing oor studente en personeel se ervarings van rassisme en interseksionele kwessies: Hoekom het opnames oor die institusionele kultuur nie daardie besonderhede uitgewys nie? Hoe is die opnames saamgestel? Was opnames die mees doeltreffende metodologie?
- Hoe om Universiteitstrukture doeltreffend te benut



Prof Ronelle Carolissen vertel van personeel se geleefde ervarings

Oop gesprek

Vrae

- Oor die nodigheid om mense se ingesteldheid in reaksie op rassistiese kwessies te verander: Hoe sou prof De Villiers, as Rektor, te werk gaan om ingesteldhede te verander?
- Hoe kan transformasie aan die US verweef word as die mense wat die finansiële mag het, nie daarin belangstel nie?
- Waar is die US-dekane? Hoe word die hoofde van akademiese departemente en leefruimtes verantwoordbaar gehou?
- Oor die restitusieverklaring: Hoe kan die restitusieverklaring in studenteruimtes verweef word en wat word daaromtrent gedoen?
- Waarvoor, presies, vra die restitusieverklaring om verskoning?
- Sal die Khampepe-verslag openbaar gemaak word?
- Hoe beliggaam die Universiteit die institusionele waardes?
- Hoekom is Xhosa die enigste Afrikataal wat by die Departement Afrikatale aangebied word?
- Neem die US nie persone van kleur in diens nie of doen hulle nie om vakante poste by die US aansoek nie?
- Hoe beplan die US om verandering prakties te verseker?
- Is die US 'n Afrika-universiteit of 'n universiteit in Afrika?

Opmerkings

- Stellenbosch en die US is die Europa van Suid-Afrika.
- Die stryd oor die US Taalbeleid gaan nie oor taal nie, maar oor kommunikasie.
- Daardie gesprekke het herhaalde trauma vir persone van kleur aan die US veroorsaak.
- Daar is baie intellektualisering oor die kwessie van rassisme, wat as 'n verdedigende houding vertolk word.
- Die Universiteit se Afdeling Korporatiewe Kommunikasie is baie goed daarmee om in te tree as pleister om die Universiteit se tekortkomings te bedek.

Reaksie vanaf paneellede

Me Silokazi

- Daar heers 'n kultuur aan die US om mense stil te maak.
- Die US moet meer op kritiese omgang fokus, nie net in die ruimte van huiskomitees nie.
- Mense kom bymekaar om self vir hulle ruimtes te skep, aangesien sulke ruimtes nie aan die instelling bestaan nie. Dit moet verander.

Prof Carolissen

- Dit is belangrik om goedheid en menslikheid as vertrekpunt te neem.
- Die werklikheid is dat die rassismeplaag nie in ons leeftyd uitgeroei sal word nie.
- US-personeel moet voortgaan om die werk te doen, met die oog daarop om 'n beter ruimte agter te laat, selfs al lyk dit onmoontlik.

Prof De Villiers

- Erken die trauma van die ruimte en ruimtes aan die US.
- Transformasie is 'n nimmereindigende proses, daar is geen "eindstreep" nie.
- Die US streef daarna om tot verandering verbind te bly.
- Daar is geen voldoende kommunikasie oor restitusie en wat dit vir die US beteken nie. Daar is meer te doen.
- Die Khampepe-verslag sal openbaar gemaak word.
- Die aktiewe en proaktiewe werk om meer persone van kleur aan te stel, is 'n voortgaande proses.
- Is, as US Rektor, daartoe verbind om die instelling vorentoe te laat beweeg.



Besprekingsessie

Sessie 3

Tema: Die versnelling van transformasie – narratiewe uit die Rektorat

(As moderator, me Ellen Tise, Senior Direkteur: Biblioteek- en Inligtingsdiens, KIT-lid)

In die derde sessie van die dag doen Rektoratslede aanbiedings oor hoe om transformasie te versnel.

Prof Nico Koopman (VR: SITP)

- Wat is die oogmerk van transformasie?
 - Onvervreembare menswaardigheid
 - Heling van wonde
 - Gelykheid
 - Geregtigheid vir almal
- Dit is waarom transformasie eintlik gaan.
- Ons almal moet by transformasie betrokke wees en is daarvoor verantwoordelik.
- Diversifikasie onder personeel en studente dra tot hulle sukses by.
- Dit sal help om 'n gevoel van tuis hoort te kweek.
- Leer en onderrig moet getransformeer word.
- Breër transformasie is nodig: kwantitatief én kwalitatief.
- Oor onbewustelike diskriminerende vooroordele: Ons oefen die mag uit wat in ons strukture ingebou is om geldigheid aan strukture van bevooroordeelings by die werkplek te verleen.

- Hoe kan die US transformasie in ons ruimte bevorder, in elke struktuur – wat die akademie, kultuur, sosiale impak, ensovoorts betref?
- Die Afdeling Menslike Hulpbronne is 'n meganisme vir transformasie.
- Hoe kan die US ons studente en personeel ontwikkel sodat dit tot transformasie bydra?
- Hoe kan die US helende transformasie bewerkstellig? Deur aan ons hartseer en trauma getrou te bly.
- Hoe kan ons sorg dat almal transformasie ervaar? Deur ruimtes vir almal te skep.
- Daar is 'n verlange na tuisshoort.



Prof Nico Koopman oor die versnelling van transformasie

Prof Deresh Ramjugernath (VR: Leer en Onderrig)

- Wat is transformasie?
- Die term is 'n groot twispunt in Suid-Afrika.
- Transformasie word as uitsluitend beskou.
- Om transformasie te verbeter, moet ons in die holistiese sin daaraan dink, nie suiwer demografies nie.
- Die US moet voortdurend ontwikkel ten einde te kan transformeer.
- Dit lyk nie asof die US deur 'n transformasieproses gegaan het nie. Die Universiteit het 'n langtermynvisie: die impak en rol van studente, personeel en gegradueerdes wat die land verbeter.
- Die US is 'n nasionale bate.
- Die US vaar goed met leer en onderrig.
- Studente van kleur vaar nie so goed as wit studente nie. Hoe kan die US dit verbeter?
- Waar hulle vandaan kom, het 'n impak.

- Die US is besig om die voerlyn te ontwikkel wat studente toegang tot hoër onderwys gee.
- Is besig om die rol te ondersoek wat die US gespeel het om benadeelde skole te verbeter. Daar is talle uitdagings wat ons moet aanpak.
- Daar is 'n aantal sleutelstrukture aan die US met die oogmerk om 'n transformerende studente-ervaring te skep:
 - Gesprekke word oor uitdagings en geleefde ervaring gehou.
 - Die Afdeling Studentesake het 'n handves opgestel waarin hulle uitdruklik en doelbewus uiteensit wat hulle in studentegemeenskappe wil doen.
 - Verandering is nie die senior bestuur se verantwoordelikheid nie, dis almal s'n.
 - Die verhoogde status van die Eenheid vir Gelykwaardigheid: Die Eenheid stel 'n halfjaarlikse verslag saam wat regstreeks aan die Rektor (Moniteringskomitee) voorgelê word.
 - Die Eenheid vir Gelykwaardigheid doen regstreeks aan prof Ramjugernath verslag.
 - Leer en onderrig word verryk.
- Wat doen die US in ons omgewing wat verandering in ons gemeenskappe sal bevorder?
- Daar is talle uitdagings wat die US moet oorkom.
- Die narratief van “ons is die beste en hoef nie te verander nie” is 'n algemene tema aan die US.
- Is die US werklik so wonderlik?
- Die US lewer wel uitmuntende gegradueerdes, ensovoorts, maar hoe kan ons daardie uitnemendheid op 'n dieper vlak handhaaf?
- Wat kan die US doen wat koersverskuiwers vir die instelling sal wees?
 - Herbedink vaardighede en die kenmerke van US-gegradueerdes
 - Akademiese vernuwing
 - Oplet wie voorin die klaskamer staan en die soort gegradueerdes wat die US lewer
 - NB: Die rol van leer en onderrig in die geheel



Prof Deresh Ramjugernath oor die versnelling van transformasie

Dr Ronel Retief (Registrateur)

- Die US is besig om transformasie te versnel.
- Wat doen die Rektroraat om 'n ondersteunende en aktiewe rol in transformasie te vervul?
 - Studenteadministrasie
 - Staatsondersteuning
 - Regsdienste
- Verandering is moeilik omdat mense die waarde oorskat van dít wat hulle het.
- Die US bly tot verandering verbind.
- Die US moet op die instelling se waardes en visieverklaring fokus.
- Wat doen die US aan die institusionele waardes?
- Die US het strategiese prioriteite gestel om nuwe uitkomst te bereik en sistemiese transformasie te verseker.
- Om diversiteit in die studentesamestelling te verhoog, is die US besig om toegang te verbreed en struikelblokke uit die weg te ruim sodat dit makliker raak om by die Universiteit aansoek te doen (baie harde werk en teenstand).
- Statistiek en besonderhede oor aansoeke:
 - Die getal aansoeke deur swart Afrikane het gestyg danksy 'n eenvoudiger aansoekproses.
 - Die getal swart en bruin studente het opvallend gestyg.
 - Aansoekers uit kwintiel 1- tot 4-skole hoef nie die aansoekfooi te betaal nie.

- Die “gehalte” van studente het verbeter, gemeet aan punte.
- Die gehalte in die poel swart Afrikane het verbeter.
- Weens die US se geskiedenis is dit nie die eerste keuse onder benadeelde studente nie.
- Die US kan nie in die geheel groei nie, maar diversiteit kan toeneem deurdat ons meer diverse studente inskryf.
- Die 2019- US Statuut word uitgelig as ’n instrument vir transformasie. Dit verwoord ’n raamwerk en gees, eerder as net ’n stel reëls.
- Toegangsbeleide word hersien. Intussen het die huidige beleide meer diverse ratio’s opgelewer.
- Studente word ondersteun deur:
 - psigososiale steun;
 - akademiese steun;
 - die BeYou-inisiatief, wat studente die keuse laat oor die geslag wat op hulle studenteprofiel/-kaart aangedui word, en of dit geslagsneutraal moet wees;
 - Admin A vir rolstoelgebruikers toeganklik te maak (die werk het reeds begin);
 - ruimtes aantrekliker vir studente te maak; byvoorbeeld, met herlaaipunte vir elektronika, mikrogolfoonde, koffieplekke – alles maklik haalbare doelstellings; en
 - die naamgewing en herbenoeming van geboue, en deur diversiteit in die studentesamestelling te verhoog deur toegang te verbreed en struikelblokke uit die weg te ruim wat dit makliker maak om by die Universiteit aansoek te doen (baie harde werk en teenstand).
- Statistiek en besonderhede oor aansoeke:
 - Die getal aansoeke deur swart Afrikane het gestyg danksy ’n eenvoudiger aansoekproses.
 - Die getal swart en bruin studente het opvallend gestyg.
 - Leerders uit kwintiel 1- tot 4-skole hoef nie die aansoekfooie te betaal nie.
 - Die “gehalte” van studente het verbeter, gemeet aan punte.
 - Die gehalte in die poel swart Afrikane het verbeter.
 - Weens die US se geskiedenis is dit nie die eerste keuse onder benadeelde studente nie.



Dr Ronel Retief oor die versnelling van transformasie

Me Christelle Feyt (namens prof Hester Klopper, VR: Strategie, Globale en Korporatiewe Sake)

- Die verantwoordelikhedsentrum (VS) Strategie, Globale en Korporatiewe Sake vervul 'n strategiese rol.
- Die Gedragskode is kort tevore hersien.
- Die US is 'n datareus (verwys na PowerPoint-aanbieding vir die waarde wat uit data geput word).
- Dinge wat die US op grond daarvan verrig het, is onder meer om interaktiewe paneelborde vir verskeie doeleindes op te stel en in stand te hou
- Die US se geskiedenis wat die samestelling van die studentekorps betref (visueel voorgestel in die aanbieding) getuig van optrede om diversifikasie teweeg te bring. 'n Mens sou selfs die woord "uitmuntend" kon gebruik.
- Die Universiteit was 88,5% geslaagd in die institusionele doelwit om een van Afrika se toonaangewende navorsingsintensiewe universiteite te wees en sodoende 'n globale teenwoordigheid te handhaaf.
- Hoewel daar al 'n groot tree vorentoe gegee is om oop kommunikasie te bevorder, is daar nog meer te doen. Optrede in daardie verband sluit die Transformasie-indaba en verhoogde sosiale media-teenwoordigheid in.
- Die US verwerp inbreukmaking op menseregte en diskriminasie ten sterkste.
- Vroue aan die US-inisiatief bekendgestel.
- Handelsmerkvernuwing aan die US – 'n nuwe identiteit: span vir voorgaande werwing, studentetoegang vir sukses, ensovoorts; uitgedruk in die Universiteit se verbintenis tot uitnemendheid, inklusiwiteit en diversiteit.
- Die US moet institusionele bemaking op hoër vlak voer.

- Sleutelkwessies is verblyf en onvoldoende finansiële ondersteuning.



Me Christelle Feyt oor die versnelling van transformasie

Prof Sibusiso Moyo (VR: Navorsing en Innovasie)

- Die US moet aktief daaraan werk om ons navorsingsportefeulje uit te brei.
- Die US is besig om 'n kultuur van navorsing en innovasie te kweek.
- Die US moet begryp dat navorsing belangrik is voordat tot aksie oorgegaan word.
- Die US moet hierdie vrae stel: Wát probeer ons transformeer? en: Wat wil ons nou eintlik doen?
- Dit is van die uiterste belang dat die US weet wat buite die kampusgrense aangaan.
- Wie is die sleutelrolspelers in die plaaslike gemeenskap waarbinne die US staan?
- Min vroue is op topvlak teenwoordig.
 - Hoekom het ons diversiteit en meer mense van kleur nodig? ('n Belangrike vraag wat 'n mens moet stel voordat jy 'n doelwit nastreef, is jou 'hoekom'.)
- Hoe wend ons ons hulpbronne aan?
- Moet die stryd erken wat vroue van kleur in die gesig staar.
- Die houding “ons is gelukkig dat ons verteenwoordiging het, daarom bevraagteken ons dit nie” moet verander; ons moet dit bevraagteken.
- Die US moet beklemtoon hoe belangrik die woorde is wat ons gebruik; vergelykbaar met blouboordjiemisdaad en moord.
- Transformasie verg meting en handeling.



Prof Sibusiso Moyo oor die versnelling van transformasie

Mev Ilhaam Groenewald (Hoofdirekteur: Maties Sport)

- Die US moet in personeel en toekomstige leiers belê.
- Heelwat meer moet nog gedoen word.
- Die Universiteit moet besin oor hoe die instelling data uitbeeld, bv. manlik en vroulik.
- Vroue van kleur het groter verteenwoordiging op senior vlakke nodig.
- Kwalitatiewe maatstawwe is gestel (verwys na PowerPoint-aanbieding).
- As die US nie erns met transformasie maak nie, sal dit nie gebeur nie.
- Hoewel die PowerPoint-aanbieding toon dat verteenwoordiging goed is, kan dit verbeter.
- Sal fondse vir transformasie beskikbaar gestel word?
- Het die US regtig meer geld nodig, of moet dit net die beskikbare geld anders bestee?
- Geslagsneutrale ruimtes is baie belangrik.
- Die US is besig om ons Vroue Sevens-rugbyspan te onttrek omdat dit nie genoeg swart studente insluit nie – die swart studente moet te veel speel.



Mev Ilhaam Groenewald oor die versnelling van transformasie

Vrae en opmerkings

- Word daar genoeg vir die omliggende Stellenbosch-gemeenskap gedoen?
- Wat doen die Universiteit vir die kinders van plaaswerkers in en rondom Stellenbosch wat toegang tot die US betref?
- Wat word gedoen om studente uit die “verlore middel” te ondersteun, wat nie vir NSFAS-bystand in aanmerking kom nie maar nie universiteitsopleiding kan bekostig nie?
- Hoe word geld by die instelling bestee? Die US het groter ekonomiese transformasie nodig. Dit is moeilik om swart diensverskaffers te vind. Alle diensverskaffers op die stelsel is wit. Die sakeondernemings wat ons ondersteun, sê baie oor die instelling wat ons is.

Reaksie vanaf die paneel

- Me Ellen Tise: Transformasie moet inklusief wees. Prof Deresh Ramjugernath (in reaksie op die verlore middel): Die US moet die manier verander waarop dit na die samelewing kyk. Studentebefondsing is een van die US se grootste uitdaginge. Geld is nie die uitdaging nie; daarvan het die US genoeg. Die uitdaging lê by problematiese bronne van befondsing en hoe om uit te wys watter studente hulp nodig het. Bykomende befondsing kan bekom word; ons moet net die behoeftes begryp.
- Prof Nico Koopman oor studente in buurlande: Die US moet daaraan werk om meer benadeelde skole te oorweeg.
 - Swart ekonomiese bemagtiging is ’n prioriteitsaak.
 - Ons moet meer doen om mikro-ondernemings in ons omgewing toe te rus deur middel van sake- en entrepreneurskursusse.



Afgevaardigdes by die Transformasie-indaba

Terugvoer oor die Transformasiebeleid en Transformasieplan (Dr Zethu Mkhize, Hoof: Transformasiekantoor)

- Die terugvoer word verkort omdat die verrigtinge die vasgestelde tyd oorskry.
- Terugvoer is ontvang en die tweede weergawe van die Transformasiebeleid word tans opgestel.
- Die omskrywing van dekoloniserings- en restitusie as 'n beginsel (soos deur die 2017-span verwoord) maak 'n baie ernstige aspek van die Beleid uit.
- Hoe ondersteun ander prosesse aan die US die transformasieproses (kontekstueel en konseptueel)?
- Restitusie moet binne die konteks van die US oorweeg word.
- Dit neem langer as wat verwag is.
- 'n Werksessie vir die Transformasiebestuurdersforum vind oor twee weke plaas (vanaf 20 Oktober 2022).
- 'n Derde konsepweergawe sal in 2023 versprei word.
- Die US is goed daarmee om beleide op te stel, maar swak met die deurvoering daarvan.
- Die doelstelling is om die Beleid deur te voer.
- Die Universiteit is deur omstandighede verplig om 'n beleid oor transformasie te hê.
- Die US het geen positiewe vooruitgang gemaak met die bevordering van transformasie nie.
- Aanwysers is nie aan spesifieke persone gekoppel nie; niemand om verantwoordbaar te hou nie.
- Bekommernis: Die hele gesprek het oor transformasie gegaan, nie ook oor demokrasie nie.
- Diegene "aan die binnekant" word ondermyn deur die stelsel waarbinne hulle werk.
- Reaksie op vorige gesprekspunte:
 - Transformasie is 'n voortgaande onderneming.
 - Elke enkele fakulteit behoort 'n professoraatprogram te hê.

Bedankingswoord (mnr Jaco Greeff Brink)

Mnr Jaco Greeff Brink, Hoof: Eenheid vir Gelykwaardigheid, gee erkenning aan en bedank die teenwoordiges vir hulle deelname aan Transformasie-indaba 2022. Hy bedank ook alle personeellede wat aktief betrokke is by die werk om transformasie aan die US te versnel, onder andere sy kollegas by die Eenheid vir Gelykwaardigheid. Hy erken die uitdagings wat dit stel om in daardie ruimte te werk, en hy bemoedig personeel om geesdriftig en veerkragtig oor hulle werk te bly.



Berig oor Transformasie-indaba 2022:

<http://www.sun.ac.za/english/Lists/news/DispForm.aspx?ID=9611>