

***“The doors of learning and culture shall be opened.”* Perspektiewe oor die verandering van institusionele kultuur.**

Toespraak deur prof H Russel Botman, Rektor en Visekanselier, Universiteit Stellenbosch, ter geleentheid van die kongres oor die verandering van institusionele kultuur wat op 30 Mei 2008 by die Universiteit Stellenbosch gehou is.

Geagte gaste, goeie môre en welkom by hierdie kongres, waar die fokus sal val op die belangrike onderwerp van institusionele kultuur – en meer spesifiek op die baie pertinente en dringende behoefte vir ‘n verandering van die institusionele kultuur in ons hoërondwysinstellings. Hoewel ons aandag grootliks op ons universiteite gefokus sal wees, is dit vir my treffend, en selfs beduidend, dat ons met hierdie kwessie gaan worstel en daaroor nadink te midde van die hartseer en skokkende gevalle van xenofobiese geweld wat ons land teister.

Dit is nie my bedoeling om ‘n politieke standpunt oor hierdie insidente te maak nie, behalwe om net te noem dat dit ons strewe vir vryheid skade aandoen en beklad op ‘n manier wat ek nooit gedink het moontlik sou wees nie, veral wanneer ons in ag neem dat ons almal aanvaar en geglo het dat hierdie soort geweld en wreedaardigheid teenoor ons medemense en die aanvalle op die waardigheid van mense nooit weer sou gebeur nie. En terwyl allerhande fantastiese en wetenskaplike antwoorde vir hierdie voorvalle opgedis word, is ‘n opvallende kenmerk wat soos ‘n goue draad deur al hierdie veragtelike voorvalle loop die feit dat hierdie mense “anders” is, wat soms uitgedruk word met woorde soos “buitelanders, vreemdelinge of makwere-kwere”. Dit is selfs meer ontstellend as mens besef dat xenofobie (oftewel vreemdelingehaat) en rassisme nie ontstaan wanneer ons die fisiese verskynsels daarvan in ons koerante en ander

media sien nie. Dit vereis 'n lang ontkiemings tydperk en is sigbaar in ons gedrag en taal.

En dit het alles te make met die feit dat hierdie mense “anders” is. Hierdie konsep van “andersheid en verskillend wees” is ook besig om die karakter van ons instellings van hoër onderwys uit te daag. Ek hoef julle nie te verveel met die veranderinge wat sedert 1994 in die hoëronderwyslandskap plaasgevind het nie.

Ek wil volstaan deur te sê dat die universiteite soos hulle vandag daar uitsien baie verskil van dié wat ons vyftien jaar gelede geken het. Hulle is anders in die wyse waarop hulle hul kernfunksies uitvoer; anders in die samestelling van hulle studente en personeel; hulle is nou anderster plekke waar mense van uiteenlopende agtergronde, kulture en wêreldsienings bymekaar kom om saam te studeer en te werk en om kennis vir die algemene heil te genereer. In 'n neutedop, verskillend of anders wees is die gedeelde kenmerk van ons huidige hoëronderwysinstellings.

Die vraag is: Hoe hanteer ons hierdie verskille en andersheid op institusionele vlak? Kan ons eerlikwaar na ons universiteite as “tuistes vir almal” verwys? En hierdie vraag kan na ons kolleges en skole en alle ander openbare instansies uitgebrei word. Die antwoord is natuurlik nee – veral as ons verwys na die voorheen **bevoordeelde** instellings wat groter aantalle gekleurde mense sedert 1994 ingeskryf het in hulle strewe om te transformeer en die visie en gees van die nuwe Suid-Afrika te weerspieël.

Oor die afgelope paar jaar het ons die toenemend ontnugterde stemme van hierdie nuwe inskrywings gehoor oor die vervreemding wat hulle daaglik by hierdie instellings ervaar. Meer onlangs het ek in gesprekke oor die onderwerp

verwysings gehoor na “universiteite van vervreemding” wanneer mense na die institusionele kulture van die meeste sentra van hoër onderwys in ons land verwys.

Dit is ‘n aanduiding van die mate waartoe mense vind dat hulle nie inpas nie, dat die gebruike en praktyke van die instelling vir hulle vreemd is, dat hulle agtergronde, herkoms en kultuur na die rand van daaglikse aktiwiteite en bestaan uitgeskuif word en dat van hulle verwag word om in die bestaande wyses en praktyke geassimileer te word – volgens die ou idee dat jy in Rome soos die Romeine moet doen, al kom jy van Troje.

Ek het nou verwys na die ervarings van mense uit voorheen benadeelde gemeenskappe wat dui op ras en etnisiteit as belangrike oorwegings wanneer daar met institusionele kultuur gehandel word. Sê ek dus dat die probleem opgelos is wanneer jy hierdie kwessies aangespreek het? Dit sou baie naïef wees om so ‘n beperkte siening van so ‘n komplekse saak soos institusionele kultuur aan te hang. Daar is egter ‘n denkrigting wat voorhou dat die kern van institusionele transformasie die kwessie is van omgaan met die “oorweldigende witheid van akademiese instellings” en die transformasie van die idee dat die “wit norm almal pas”.

Ek dink ons sou almal saamstem dat ons omgang met ras en etnisiteit binne die konteks van ‘n tuiste vir almal skep ‘n belangrike saak is, ‘n nie-onderhandelbare, by wyse van spreke, en ek is seker dat dit ‘n herhalende tema tydens vandag se besprekings sal wees. Hoe moeilik dit ook al mag sy, hierdie hindernis is een wat ons nie durf vermy nie. Dit gaan hand aan hand met kwessies soos diversiteit, diensbillikheid en regstellende aksie as maniere waarop aanvaarbare vlakke van maatskaplike geregtigheid in ons

instellings gevestig en bevestig kan word, soos in ons Grondwet en Handves van Menseregte uiteengesit.

Bykomend tot ras en etnisiteit is ander kritiese kwessies, soos godsdiens en mense se geloofstelsels; kwessies van gender en seksuele oriëntasie; om ons instellings nie net vir mense met gestremdhede toeganklik te maak nie, maar ook verwelkomend; die hantering van kwessies soos MIV en Vigs in die werksplek; en natuurlik die kwessie van die taal van onderrig. En dan is daar ook die brandende kwessie van die bevordering van vroue in 'n andersins manlike enklave, soos by die Universiteit Stellenbosch. Saamgevoeg gee al hierdie kwessies ons 'n goeie idee van die ontmoedigende uitdaging wat verskille en andersheid aan ons almal bied in die skepping en handhawing van organisasies en instansies wat 'n institusionele kultuur uitbeeld wat waarlik beskryf kan word as fasiliterend vir 'n tuiste vir almal.

Die kwessies wat baie hoog op die transformasie-agenda van ons instellings is en wat al die ander, baie belangrike kwessies op hierdie tydstip in ons land se ontwikkeling oorskadu, is ras en rassisme – of dit nou uiterlik of verskuil in sy verskillende onderbewustelike verskynsels is. By tye word die indruk geskep dat ons almal bewus is van die gevoeligheid met betrekking tot die bestuur van hierdie kwessies op 'n daaglikse basis, maar meestal hou ons pogings geen eerlikheid of gebondenheid in nie.

Dit is slegs in gevalle wanneer die slegste in ons tot uitbarsting kom – en skokgolwe deur die burgerlike samelewing en die regering stuur – dat ons regop sit en kennis neem. Dit neem 'n insident soos die studente video van die Reitz-koshuis om die regering tot aksie aan te spoor deur 'n Ministeriële Komitee oor vordering met transformasie en gemeenskaplike binding en die uitskakeling van

diskriminasie in openbare hoëronderrysinstellings aan te stel. Slegs dan word ons wakker uit ons slaap en skenk ons dolle aandag aan die kritieke belangrikheid van die verandering van die institusionele kultuur aan ons universiteite. Die feit is egter dat dit 'n aanhoudende proses van evaluasie en aanpassing moet wees – nie net omdat die Minister wil hê ons moet dit doen nie, maar omdat ons dit uit ons eie oortuiging en kritiese selfanalise beskou as die regte ding om te doen.

Dit is 'n opwindende uitdaging, een wat ons soms as problematies sal beskryf, maar nietemin opwindend. Wat dit selfs meer uitdagend maak, is die feit dat ons 'n poging kan aanwend om al hierdie kwessies aan te spreek om die karakter van ons instellings te verander, maar as ons nie die waardes van wedersydse vertrouwe en respek, verdraagsaamheid en 'n heilige agting vir die waardigheid van ander kan inskerp nie, is ons tot mislukking gedoem. [Geen blywende verandering is waardevry nie (m.a.w. sonder waardes) en sonder waarde nie (m.a.w. waardeloos).]

Hierdie is nie net 'n uitdaging vir hoëronderrysinstellings nie, maar 'n uitdaging vir al ons mense en ons land as geheel. Dit is die fondament van die maatskaplike samehang en nasiebou wat ons tot dusver as 'n land ontduik. Ons kan nie hoop om die karakter van ons instellings te verander nie as ons floreer op vooroordeel, stereotipes en onverdraagsaamheid en min of geen agting vir die mensheid en waardigheid van ander het nie. En ons kan nie die land verander as ons voortbou op die fundamente van agterdog, rasse- en etniese haat en xenofobie nie. In die woorde van dr Betty Siegel, 'n vriend en kollega van *Kennesaw State University* in die VSA: Ons moet oor verskille en andersheid wees tot die punt waar verskille geen verskil maak nie – en

dit is ewe op ons formele instellings van toepassing as op ons land as geheel.

Ek wil nou aandag skenk aan 'n paar van die kritiese uitdagings vir die Universiteit Stellenbosch wat ten nouste saamhang met die kern van die transformasie van ons institusionele kultuur.

Die rasseprofiel van die Universiteit is 'n kwessie wat die bestuur homself aan verbind het om te verander in lyn met die benadering om “regstelling” te doen soos in ons Strategiese Raamwerk uitgespel.

Regstelling betrek alle aspekte van die Universiteit. Stellenbosch beskou sy verbintenis tot die bereiking van billikheid en 'n bereidwilligheid om te dien as belangrike instrumente in sy pogings om sy bydrae tot die veronregte van die verlede te herstel.

- In sy verbintenis tot diensbillikheid erken die Universiteit dat die akademiese agterstande – as gevolg van historiese agterstande – nie net in die Universiteit self nie, maar ook in die skoolstelsel, die uitbreiding van die bestaande akademiese ondersteuningsprogramme van die Universiteit vereis;
 - En dat die noodsaaklikheid vir die demografiese verbreding van die Universiteit 'n volgehoue kritiese beskouing van sy toeganklikheid vereis. Regstelling vereis 'n proaktiewe benadering met betrekking tot beide die studente en die personeelkorps.
 - Verbind tot 'n gewilligheid om te dien, erken die Universiteit die noodsaaklikheid van ontwikkeling en diens aan gemeenskappe en gebiede wat

voorheen en tans benadeel is met betrekking tot die lewering van dienste en infrastruktuur.

Met hierdie strategiese besluite en verbintenis as agtergrond, bly ons bewus van die groot uitdagings wat deel vorm van die skepping van 'n verwelkomende institusionele kultuur en 'n tuiste vir almal. In hierdie opsig maak ek graag melding van die oorweldigende entoesiasme van ons studente en personeel soos hulle met hierdie uitdagings omgaan onder die vaandel van waagmoedige gesprekke wat ten doel het om veilige ruimtes vir mense te skep waarbinne hulle openlik en eerlik die brandende kwessies van ons instelling kan bespreek, ons bestaanswyses, gewoontes en praktyke kan ondervra en die totale maatskaplike omgewing van hierdie Universiteit kan omvorm. Die enigste voorvereistes vir deelname aan hierdie gesprekke is respek vir die ander persoon en sy/haar gesigspunt, eerlikheid en openheid vir ander maniere van dink, maar meer as enigiets anders, 'n heilige agting vir die waardigheid van alle deelnemers. Dit is in die gees hiervan dat ons ons program van waagmoedige gesprekke uitrol – nie net om die visie te realiseer van *“the doors of learning and culture shall be opened”*, maar om daaraan betekenis en inhoud te gee. Dit is een ding om deur 'n oop deur te stap, maar 'n totaal ander ding om wanneer jy binne is, 'n vreemde wêreld te ontdek wat die juiste rede vir jou teenwoordigheid bedreig – en dit is om met sukses te studeer.

Ek sien uit na vandag se insiggewende en stimulerende, waagmoedige gesprek oor die verandering van institusionele kultuur. Dankie vir u deelname vandag, en dankie dat u na my geluister het.