

MNR AS SIMELANE, VOORSITTER VAN DIE RAAD
UNIVERSITEIT VAN SUID-AFRIKA
AMPTELIKE OPENING VAN DIE UNIVERSITEIT EN
TOEKENNINGSEREMONIE
HOOFKAMPUS
14 Februarie 2020

Programdirekteur, dankie vir die voorreg om hierdie invloedryke geselskap toe te spreek op hierdie dag, die amptelike opening van die Universiteit. Die amptelike opening van 'n universiteit is altyd 'n belangrike oomblik in die lewe van enige universiteit. Dit is altyd 'n glinsterende en deftige geleentheid waar akademici in hul akademiese drag die studente en besoekers inspireer om die deugde van opvoeding na te streef, terwyl hulle in die proses die sosiale en ekonomiese waarde van 'n universiteit onderstreep as 'n plek van intellektuele nougesetheid en debat, waar meningsverskille aangemoedig en gekoester word. Daarbenewens is dit by hierdie seremonie wat die universiteitsgemeenskap byeenkom, waar die universiteitsleierskap inligting deel oor die prestasie van die instelling en die agenda vir die jaar uiteensit. Hierdie agenda sluit in om teikens te stel en institusionele prestasieaanwysers te identifiseer. Dit is ook tydens hierdie geleentheid wat die universiteitsgemeenskap ingelig word oor die uitdagings wat die universiteit gedurende die jaar kan ervaar. Dit is boonop

by 'n seremonie soos hierdie dat daardie personeellede wat baie meer gedoen het as wat hul posbeskrywings vereis, erken en beloon word vir hulle rol om gehaltdiens aan Unisa en sy kernbelanghebbendes te lewer. Programdirekteur, ek fokus vandag in my toespraak op ses aspekte.

Soos reeds aangedui, gaan dit vanjaar 'n besige jaar wees, aangesien die Gehaltekomitee vir Hoër Onderwys (GKHO) 'n oudit van die universiteit gaan uitvoer om te bepaal of ons stelsels, beleide en prosedures ooreenstem met gehalteverbeteringstrategieë, soos deur hierdie belangrike statutêre liggaam vasgestel.

Programdirekteur, dit is 'n belangrike en opwindende oefening, en ek voel gelukkig daarmee dat die universiteit dit goedgevind het om die Statebond van Leer (SVL) te nooi om in 2019 'n oefenlopie te doen om ons te help met voorbereiding vir die naderende GKHO-oudit. As Raad sien ons daarna uit om die inhoud te ontvang en die implikasies wat uit die finale SVL-ouditverslag voortvloei, te hanteer. Kollegas, gehalte en inisiatiewe om dit te verbeter, is ononderhandelbaar, aangesien dit die kern uitmaak van wie en wat ons is.

Die tweede punt wat ek wil uitlig, Programdirekteur, is dat ons vanjaar die eerste vyfjaarperiode van die inwerkingstelling van die Unisa 2030-strategie voltooi. Ons sal die huidige strategie hersien om dit in lyn te bring met die uitdagings wat die universiteit ervaar asook om te verseker dat ons

meer daarop fokus om 'n ware Afrika- OAeL-instelling te wees. Die inwerkingstelling van die OAeL-model is kritiek, aangesien ons die veelbesproke Vierde Nywerheidsrevolusie moet inkorporeer.

Die vraag wat ons moet stel, is hoe ontwikkel 'n mens 'n vyfjaarstrategie in 'n dinamiese en snelveranderende omgewing soos die hoërondwyssektor? My antwoord is dat ons strategie nie staties is nie, maar eerder 'n lewende dokument is wat hersien moet word soos en wanneer die situasie en die omstandighede op grondvlak dit vereis, of wanneer aspekte daarvan verouderd raak. As ons die Unisa 2030-strategie hersien, is dit noodsaaklik om kennis te neem van die sienings van Geschwind (2019:383) ¹, wanneer hy noem dat 'n dieper begrip van die konsep van wettigheid 'n nuttige, ofskoon breë analitiese konsep, is wanneer die retoriek van verandering en transformasie, wat aan enige strategieontwikkeling ten grondslag lê, ontleed word. Hy voer aan dat wettigheid 'n "veralgemeende persepsie of aanname is dat die handeling van 'n entiteit binne die een of ander sosiaal saamgestelde stelsel van *norme, waardes, oortuigings, en definisies* wenslik, behoorlik of geskik is". Na my mening is die norme waarna verwys word die benaderings wat die universiteit volg om 'n strategie te ontwikkel.

¹ Geschwind, L. Legitimizing Change in Higher Education: Exploring the Rationales Behind Major Organizational Restructuring, *Higher Education Policy*, 32: 381–395

Aangesien dit nie die eerste keer is wat die universiteit 'n strategie ontwikkel nie, is dit noodsaaklik om te verstaan wat in die verlede gewerk het en wat nie gewerk het nie. Die deurslaggewende aspek van norme wat in die verlede gevolg is, is dat enige proses of strategieontwikkeling 'n raadplegende proses moet behels sodat die meerderheid belanghebbendes dit onderskryf. Dit is uiteraard 'n onaanvaarbare status quo en, wat die weg vorentoe betref, moet ons verseker dat prosesse raadplegend is, sodat die strategie algemeen aanvaar word.

Wat die *waardes* betref, is ek van mening dat die waardes wat ons uiteindelik aanvaar, geskik moet wees en moet ooreenstem met die missie en visie van die instelling. Boonop moet hierdie waardes al die universiteit se werksaamhede deurdrenk, met ander woorde, ons moet "dit uitleef". Ek stel voor dat ons 'n instrument gebruik om te toets of ons hierdie waardes uitleef. Hierdie toets behoort daartoe te lei dat Unisa 'n ware Afrika- en gedekoloniseerde universiteit word, wat almal se tuiste is, ongeag ras, geslag en klas.

Wat *oortuigings* betref, stel ek voor dat ons vinnig beweeg om te verseker dat ons inderdaad 'n omvattende OAeL-instelling word wat tegnologie gebruik om gehaltesdiens aan ons studente en ander belanghebbendes te lewer. Die rede hiervoor is ons geloof dat ons 'n volwaardige OAeL-instelling moet word wat vir almal toeganklik is, ongeag waar jy woon, aangesien dit die enigste manier is waarop ons mededingend kan word en

ons sosiale mandaat kan bereik. Ten slotte is glo ek onwrikbaar dat, ten einde hierdie edele doel te bereik, ons “genoegsame” institusionele konsensus moet bereik oor bepaalde kritieke *definisies* wat steeds ons visie ondermyn, naamlik om ’n *Afrika-universiteit te wees wat die toekoms in diens van die mensdom vorm*. Sommige van die definisies wat ons vir hierdie doel moet dissekteer, sluit in terme soos Afrikanisering, dekolonisering, OAeL, omvattendheid en baie meer. Tensy daar duidelikheid is oor sommige van hierdie konsepte wat ek beklemtoon het, is die kans skraal dat die strategie in die oë van die onderskeie belanghebbendes legitiem sal wees.

Die derde kritieke kwessie vir 2020, vanuit die Raad se perspektief, is dat die universiteit ’n doelbewuste poging aanwend om studente se ervaring te verbeter, insluitend om ons infrastruktuur toeganklik, veilig, geborge en geskik te maak. Oor die afgelope paar jaar het ons baie klagtes van studente ontvang oor probleme wat hulle met Unisa ervaar. Die Raad is besorg daaroor dat die universiteit blyk te sukkel om geskikte maatreëls in werking te stel om die studentervaring te verbeter. Ek doen ’n beroep op die universiteitsbestuur om alle stelsels, beleide en strukture te beoordeel, insluitend infrastruktuur wat te make het met die verbetering van die studentervaring. In hierdie verband kan die sienings van Dougherty, K.J. & Natow, R.S. (2019: 15)² die assessering aanmoedig wanneer hulle aanvoer

² Dougherty, K.J. & Natow, R.S. 2019. Performance-based funding for higher education: How well does neoliberal theory capture neoliberal practice? *Higher Education*.

dat ons as 'n universiteit baie vrae moet stel oor die verklarende nut van die neoliberale teorie wat ons met betrekking tot studentervaring aanvaar en geïmplementeer het.

Hulle beweer dat, hoewel sommige van die neoliberale stelsels, beleide en strukture wat aanvaar word oënskynlik “produce improvements in instructional and student-support practices, research administration, and faculty research productivity, there is little evidence that, on the whole, this produces better student retention and graduation rates”. Voorts lei dit ook tot baie “unintended impacts” wat die neoliberale teorie grootliks ignoreer. Die teorie dui wel op nakomingskoste en daling in leweringse gehalte, maar versuim om bedag te wees op ander, onbedoelde effekte, soos verlaagde toelating van minderbevoorregte studente, die inkrimping van institusionele missies, stygende ongelykheid onder hoërsonderwys-instellings, toenemende stratifikasie van die akademiese werksmag, en die aangetaste motivering van hoërsonderwyspersoneel.

Programdirekteur, ek is van mening dat daar 'n behoefte bestaan aan 'n eerlike en diepsinnige assessering van die uitwerking en kostevordele van die ingrypings wat in werking gestel is, en om te verseker dat hulle ooreenstem met ons missie, visie, en waardes, insluitend ons strategie vir die toekoms. In hierdie verband is die rol van die streke as die eerste kontakpunt met universiteitstudente kritiek. Ek is vol moed dat die streeksmodel wat onlangs goedgekeur is, asook sy gepaardgaande

infrastruktuuruitdagings, in werking gestel sal word om die vermoë van die universiteit te versterk om die studentervaring te verbeter.

Die vierde kwessie wat ek kortliks wil aanroer, is die fokus op die verbetering van studentesukses en -graduasia, insluitend indiensneembaarheid. Dit is belangrik, omdat dit met ons maatskaplike mandaat verband hou. Ons is almal daarvan bewus dat Unisa nie na verwagting met betrekking tot hierdie kwessies presteer nie. Ek stel voor dat die universiteit 'n *deelnemende benadering tot studentesukses* aanvaar. In hierdie verband voer Chang, London en Foster (2019: 481) ³ aan dat “participatory

Hulle beweer dat die “prevailing conceptions of student success reflect a variety of interests that may not actually reflect the expressed needs, hopes, or aspirations of students attending institutions of higher education and/or the faculty and staff who aim to serve them” (Chang, London & Foster, 2019: 482). Hierdie vakkundiges het drie tipes ingrypings geïdentifiseer wat na hul mening daarop gerig is om die mees “expansive notions of student success” te bereik. Dit is die aanpassing van *departementele en klaskamerstrukture deur gebruikmaking van onderrigbenaderings wat kultureel meer responsief is; meer deelnemende,*

³ Chang, E., London, R.A. & Foster, S.S. 2019. Reimagining Student Success: Equity-Oriented Responses to Traditional Notions of Success. *Innovative Higher Education*, 44:481–496

studentgedrewe benaderings tot programontwikkeling, en die kweek van 'n samehorigheidsin op kampus (Chang, London & Foster, 2019: 489).

Die bostaande sienings word ondersteun deur ons fokus op die Afrikanisering en dekolonisering van die universiteit, insluitend sy stelsels, beleide, prosedures asook werksaamhede. As deel van hierdie proses moet ons aandag gee aan die onbedoelde uitwerking van neoliberale beleide wat in ons universiteit geïmplementeer word.

Programdirekteur, ek roer hierdie kwessies aan, want as ons nie daarin slaag om ongelykheid in ons instelling te hanteer nie, sal ons nie daarin slaag om ons sosiale mandaat te bereik nie, naamlik om gelyke toegang, geleenthede, en uitkomst vir personeel, studente en ander belanghebbendes, insluitend toegang tot diverse kennis, te voorsien.

Die vyfde kritieke kwessie wat ek by hierdie geleentheid wil beklemtoon, handel oor die finansiële situasie van die instelling, insluitend sy finansiële volhoubaarheid. Dit is tegelyk 'n beduidende bedreiging vir die universiteit se volhoubaarheid en die mees betwiste kwessie weens die strydende posisies wat verskillende belanghebbendes in die universiteit inneem. Gevolglik is daar geen gemeenskaplike begrip vir die finansiële situasie van die universiteit nie. Hierdie geskille het sterk na vore gekom tydens die huidige salarisonderhandelings wat ongelukkig oor die afgelope twee weke beduidend versleg het. Ek versoek die universiteitsbestuur dringend om 'n

eerlike gesprek met georganiseerde arbeid asook studenteleierskap te voer om inligting oor hierdie saak te deel. Ek doen ook 'n beroep op daardie personeellede wat in die Raad dien om 'n rol te speel om die breër universiteitsgemeenskap in te lig oor die wyse waarop besluite in raadsvergaderings geneem word rakende die finansies van die universiteit en hoe sy finansiële volhoubaarheid verseker kan word. As Raad is ons bewus gemaak van die immer stygende koste van mensehulpbronne. Ons het die universiteitsbestuur se planne om dit op te los noukeurig ondersoek, maar dit word toenemend duidelik dat hierdie ingrypings nie die verlangde resultate oplewer nie. Ons het 'n institusionele verbintenis van almal nodig om die finansiële volhoubaarheid van hierdie instelling te verseker. Daar is geen alternatief nie. In hierdie verband leer die situasie by UKZN onmiddellik ná die samesmelting in ongeveer 2005 waardevolle lesse vir ons almal.

Die sesde kwessie waarop ek wil fokus, hou verband met die universiteit se goeie naam. Programdirekteur, in die afgelope jaar was die universiteit om al die verkeerde redes in die nuus. Dit was hartseer om waar te neem dat die meerderheid stories wat in koerante verskyn het, verskaf is deur interne personeellede, wat van mening was dat hulle op die een of ander manier deur die universiteit verontreg is. Ek doen 'n beroep op alle personeellede om hul griewe met die universiteit te lug deur van interne prosesse gebruik te maak, en dat hulle seker maak dat alle interne weë uitgeput is voordat hulle na 'n koerant toe hardloop of hul ongelukkigheid

op sosiale media uitblaker. Die rol van ander belanghebbendes, soos studente, alumni en konvokasie, in die uitlek van vertroulike inligting aan die media asook die plasing van sodanige inligting op sosialemedia-platforms word ook ontmoedig. Daar is interne prosesse wat gevolg kan word as 'n mens voel dat jou regte geskend word. Volg asseblief hierdie proses voordat die universiteit in die verleentheid gestel en sy reputasie geskaad word. Ek roer doelbewus hierdie saak aan oor die uitlek van vertroulike inligting aan die media, omdat dit handuit ruk. Ons moet dit stopsit. As dit beteken dat ons dissiplinêre beleid en prosedure hersien word, moet ons dit doen om die universiteit se reputasie te beskerm.

As Raad is ons bekommerd oor hierdie konstante en nimmereindigende skade aan die universiteit se goeie naam. Die Raad is bekommerd oor die uitlek van eksamenvraestelle, omdat dit die integriteit van die universiteit se akademiese projek ondermyn, insluitend sy kwalifikasies. Wat ook kommer wek, is die feit dat dit blyk dat ons nie in staat is om dit te stop nie. Hierdie probleem duur voort ondanks die betrokkenheid van die land se sekuriteitskorps. Beteken dit dat dit 'n interne probleem is wat verband hou met die manier waarop eksamens by die universiteit beplan en bestuur word, met inbegrip van die aanstelling van toesighouers? Indien wel, het ons al die ontplooiing van ons eie personeellede, insluitend akademië as toesighouers, oorweeg? Laasgenoemde kwessie sal relevant wees, as en slegs as die probleem uit die toesighoudingsproses spruit. Ek doen 'n beroep op die universiteitsbestuur om kreatiewe maniere te ontwikkel om

hierdie saak finaal op te los. Ons kan nie in 2020 nog 'n uitlek van vraestelle bekostig nie.

Programdirekteur, dit beteken egter nie dat niks in die verlede gedoen is om die probleem van institusionele reputasie aan te roer nie. Ons sien daarna uit om 'n verslag te ontvang oor die uitwerking wat hierdie ingrypings op die hantering van die universiteit se reputasie het. Ek is van mening dat ons die toksiese institusionele omgewing en kulture wat in die universiteit genormaliseer is, moet hanteer ten einde die handelsmerk en reputasieskade te kan aandurf. Ons word herinner aan hierdie toksiese kulture en hoe dit genormaliseer is deur die ondersoek wat ná 'n versoek deur die universiteit in 2018 deur die Suid-Afrikaanse Menseregtekommissie (SAMRK) uitgevoer is. Die Kommissie het onder andere die volgende waarnemings aangeteken:

- Daar is sistematiese en institusionele uitdagings by Unisa wat nie deur 'n enkele vorm van ingryping opgelos kan word nie.
- Unisa ervaar steeds hoë vlakke van rassiespanning, intimidasie, seksisme en diskriminasie gebaseer op die verbode gronde van ras en geslag, ondanks die beskikbaarheid van beleide.
- 'n Mislukte inwerkingstelling van beleide (gebrek aan gevolge weens skendings) en 'n gebrek aan toewyding aan transformasie.
- Dit blyk dat aantygings dat 'n kultuur van rassisme, seksisme, teistering en intimidasie aan Unisa heers, waar is.

- Bestuurstrukture in Unisa is nie heeltemal gewillig om saam te werk om die transformasieagenda te laat slaag nie.

Hierdie opmerkings is kommerwekkend. As Raad is ons daarvan bewus dat die universiteit programme ontwikkel het om hierdie sake te hanteer. Ons verwag 'n verslag oor die mate waarin die universiteitsbestuur daarin geslaag het om sommige van hierdie vraagstukke op te los omdat, soos reeds vermeld, handelsmerk en reputasie aan institusionele omgewings en kulture gekoppel is. Handelsmerk- en reputasieskade is 'n simptoom van 'n toksiese en onwelkome institusionele kultuur.

Ten slotte is ons almal daarvan bewus dat dit die finale Amptelike Opening van die Akademiese jaar deur die huidige Prinsipaal en Visekanselier, prof Mandla Makhanya, is, wat die afgelope tien (10) jaar aan die stuur van sake was. As Raad is ons dankbaar vir dit wat hy oor die jare vermag het en sien ons daarna uit om 'n nuwe Prinsipaal en Visekanselier te kry wat die universiteit vorentoe sal neem. Soos die Visekanselier aan die begin van die jaar in sy verwelkomingsrede aan personeel aangedui het, lei die Raad die proses om die nuwe VK te werf, te kies en aan te stel. Die universiteitsgemeenskap sal ter geleger tyd ingelig word oor die proses wat gevolg word. Daar is dus geen rede vir paniek nie. Ek gebruik hierdie geleentheid om 'n beroep te doen op almal hier teenwoordig om voort te gaan met ons mandaat om gehaltdiens aan ons kernbelanghebbendes te

lewer, terwyl ons die proses om 'n nuwe visekanselier aan te stel, toelaat om te ontvou.

Ten slotte sal ons tydens hierdie seremonie pryse oorhandig, insluitend die toekenning van die Voorsitter van die Raad, aan personeellede en studente wat ambassadeurs van die universiteit is deur meer te doen as wat hul posbeskrywings vra en hul deel bydra om van Unisa 'n universiteit te maak wat sy waardes uitleef. Ons vereer hulle omdat ons andere wil aanmoedig om in hul voetspore te volg. Om vir 'n toekenning in aanmerking te kom is die hoogste vorm van erkenning deur jou toesighouer en portuurs, en sluit ook uitsonderlike prestasie in 'n bepaalde kwalifikasie in. Ek wil almal gelukwens wat vandag toekennings ontvang en versoek hulle om voort te gaan om op hoë vlakke te presteer as 'n manier om andere op hul gebiede aan te moedig om dieselfde te bereik. Dit is slegs wanneer almal van ons op daardie hoogste vlak funksioneer dat ons in staat sal wees om Unisa se diensprobleme te hanteer. Ek weet dat die trefkrag van gehaltdiens slegs waargeneem kan word as dit deur 'n span gelewer word, en nie deur individue nie. In hierdie verband is dit belangrik om te verstaan dat kliënte se tevredenheidsvlakke min of meer eweredig is aan die vooropgestelde verwagtinge van hoe daardie diens behoort te wees. Byvoorbeeld

- Indien die diens nie daarin slaag om aan verwagtinge te voldoen nie, beskou kliënte die dienslewering as substandaard.
- As die diens aan verwagtinge voldoen, is die kliënt tevrede.

- As die diens verwagtinge oorskry, is die kliënt se blywende indruk dat dienslewering uitstekend is. ⁴

Ons vereer vandag hierdie kollegas omdat hulle van hierdie eenvoudige feit oor diens bewus is. Ek wens al hierdie personeellede en studente geluk. Geniet julle pryse.

Baie dankie.

⁴ Joseph, M., Yakho, M. and Stone, G. 2005. An institution's quest for service quality: Customers' perspective. *Quality Assurance in Education*, 13 (1): 66 - 82.