



Geleentheidswoord/Occasional speech

Drome en realiteite – die nuwe PUK¹

Annette L. Combrink
Kampusrektor
Potchefstroomkampus
Noordwes-Universiteit
POTCHEFSTROOM

Ons staan vandag, byna aan die einde van die eerste tien jaar van demokrasie, aan die begin van 'n opwindende en tog benouende proses in die lewe van ons Universiteit in die geheel en die Kampus in die besonder.

1. Verskillende realiteite

Ons bevind ons midde-in verskillende realiteite – 'n nuwe Suid-Afrika en 'n nuwe Noordwes-Universiteit. Ons bevind ons midde-in 'n nuwe globaliserende wêreld waarvan die spelreëls vinniger verander as die gewone menslike vermoë om aan te pas. Ons bly mense wat verkies om in 'n veilige, koesterende omgewing te wees waarbinne ons ten beste kan presteer en gelukkig wees, met vaste aannames oor vandag en môre en die hiernamaals. Baie van ons aannames en vastighede is onder ons uitgeruk en ons moet nuwes ontwikkel – en dit geld veral vir diegene wat reeds lank hier by die PUK werk (soos blyk uit die langdienstoekenings is daar baie kollegas wat die PUK hulle lewenswerk gemaak het).

'n Geleentheid soos hierdie veronderstel 'n beleidsverklaring, 'n openbare onderneming vir die bereiking van doelwitte en ideale

1 Voordrag by geleentheid van die amptelike opening van die Potchefstroomkampus van die Noordwes-Universiteit, 11 Februarie 2005.

binne die konteks van die instelling – doelwitte en ideale wat gedeel kan word deur almal wat hulle binne die instelling bevind, doelwitte en ideale wat sal lei tot 'n gevoel van roepingsvervulling, 'n gevoel dat hierdie een lewe wat vir elke mens beskore is, ten beste gebruik is.

Laat ek vir 'n oomblik stilstaan en 'n stelling maak wat onderliggend gaan wees aan die opmerkings wat ek wil maak.

2. 'n Droom vir die toekoms

Ek het 'n passie vir die akademie (en die akademie is die kernaktiwiteit van 'n universiteit) – vir onderrig en vir daardie aktiwiteit wat deur die mens se ondersoekende gees voortgestu word – die navolging van die kennis-ideaal, kennis ter wille van kennis, ook kennis ter wille van die gebruik van kennis vir die groter goed. Ek het 'n droom vir die Universiteit – vir die Universiteit in die geheel maar dan veral vir die Potchefstroomkampus. Ek het 'n droom waarin hierdie Universiteit in die eerste plek trots sal staan in die ry van Suid-Afrikaanse universiteite, met 'n unieke nis en aard en onderrig en navorsing wat vir sigself sal spreek. Ek het 'n droom waar hierdie Universiteit die volgende geslag burgers vir Suid-Afrika gaan lewer wat die land gaan dien met toewyding en met trots.

Ek het 'n passie vir mense – en dan veral vir die mense wat hulle binne hierdie Universiteit bevind. Die Universiteit bestaan vir mense – vir mense wat hier werk, vir mense wat hier studeer, vir mense in die breër gemeenskap wat afhanklik is van die prosesse en produkte van die Universiteit. My droom wil hê dat almal wat saamwerk binne die organiese eenheid wat ons die Universiteit noem, moet ervaar dat hulle saamwerk om 'n lewe met betekenis en sinvolheid te skep. Dit beteken die bereiking van ideale, die nastrewing van uitnemendheid en uiteindelik 'n gevoel van vervulling.

Al hierdie dinge is natuurlik net moontlik binne die konteks van 'n vervullende werkomgewing, waarin almal met oortuiging saamwerk.

Vergun my vir 'n oomblik om iets te deel met die kollegas van die Potchefstroomkampus.

3. Die realiteite van die huidige situasie

Die samesmelting het gekom en sal bly. Daar is so ver gevorder op die paadjie van integrering dat daar geen omdraai meer is nie. Macbeth het gesê: “I am in blood stepped in so far that should I go

no more returning were as tedious as go o'er". Die ou PUK is geskiedenis (die geskiedenis van die PUK is vasgevang in vier boeke – twee waarvan reeds gepubliseer is, twee wat in Maart, tydens die PUK-forum, bekendgestel is), maar die mense, die gesindhede, die verknogtheid aan die PUK, die ideale en identiteite gekoppel aan die PUK is nie geskiedenis nie. Daar is honderde mense wat hier werk wat hier begin werk het in tye van totale andersheid. Een van ons grootste uitdagings in die nuwe Universiteit gaan wees om die lojaliteit aan die ou PUK deur 'n smeltkroes (wat warm en pynlik kan wees) te omvorm tot lojaliteit en verbintenis tot die nuwe Universiteit.

This loyalty can only develop under the imperative of faith in and commitment to shared ideals within the new context. This point of departure will require of all colleagues serious introspection, an honest assessment of the present situation and a determined and equally honest effort to engage with the new realities. Not easy. This effort demands an assessment of the present realities and a calculation of future possibilities, a serious and sustained undertaking to participate in the creation of one team with one shared purpose.

Kom ons neem hierdie realiteite en vertaal dit in feitlikhede.

The concept of "The University" is the oldest human institution to have maintained its nature and essence reasonably intact since Medieval times. The essential nature of the university is located within the context of the quest for and dissemination of knowledge, and the engagement in this activity has always rested on the premise of a collegial engagement. It has only been in the latter part of the previous century and the first part of the new century that the centuries-old way of doing academy has had to yield to irresistible forces from a changing world. It has been the lot of those universities not traditionally endowed with vast sums of money to have to adapt to the forces of business and assume the guise of businesses in order to survive and at least retain the heart of the time-hallowed activity of the university. This phenomenon has perhaps been the single most daunting adjustment that academics, reared and nurtured in the time-hallowed tradition of the ancient university, have had to face and accept. Now what to do to achieve the kind of lofty dream spoken about earlier? What to do in the face of dwindling state support, about poorly-prepared students in many instances, about economic exigencies constraining students from entering higher education, about difficulty in certain fields to attract and retain suitably qualified and suitably enthusiastic and committed

staff? What to do in the midst of this general impression of doom and gloom?

It has become, to the largest extent, essential to run a university, contrary to the traditional style, in line with business and management principles. This emphasis on managerial aspects has caused the gravest concern and mistrust in many colleagues – the rallying cry against managerialism is strident and cannot be ignored. For an institution that considers itself to be a university within a new and often uncharted territory it is crucial to convey the message that good management and good governance are not to be seen as being ends to pursue for themselves, but as being means aimed at creating the enabling environment for academics to function and perform as optimally as is possible within the wider context we are all aware of.

Dit is dus noodsaaklik vir kollegas om te weet en te aanvaar en vertrou te hê dat die goeie en effektiewe bestuur van alle middele (finansiële, strukturele en mensemiddelle) nie 'n bedreiging of 'n potensiële ontneming van regte of vryhede is nie, maar juis 'n noodsaak is vir goeie funksionering. Die feit dat die PUK besonder hoog aangeslaan word in 'n studie deur PWC oor goeie “university governance”, is 'n onontbeerlike getuigskrif in die huidige hoëronderwyslandskap. Die klem op die NWU as bes bestuurde universiteit is nie 'n ontkenning van die aard van die universiteit nie, maar juis 'n openbare standpuntinname dat hierdie Universiteit erns maak met die daarstelling van die bemagtigde omgewing wat nodig is vir akademië om te kan gedy. Dit is daarom nodig dat kollegas goeie, verantwoordelike en sensitiewe bestuur sal sien as die eerste randvoorwaarde vir die skep van die vervullende werkomgewing waarvan ons praat. Kollegas moet nie die bestuursdiskoers as benouend en bedreigend ervaar nie – sien dit eerder as die noodsaaklike onderbou om akademië in staat te stel om hulle akademiese bedrywighede te kan uitvoer. Bestuur moet eweneens ook seker maak dat die diskoers mense nie vervreem nie – dat bestuur 'n menslike gesig behou.

Daar is 'n paar sake wat aandag nodig het. Ek gaan nie nou uitbrei op my taakooreenkoms en besonderhede ophaal nie – soos ons almal moet ek ook myself verbind aan die Visekanselier en die Raad in terme van die kerntaak van die Universiteit. Ek wil verwys na 'n paar dinge agter die taakooreenkoms.

4. 'n Voorraadopname

Kom ons maak 'n voorraadopname: ons moet seker maak dat dié dinge wat ons reg en goed doen, nie verwaarloos word nie en dat ons nie momentum verloor nie. En dan voeg ons daarby dié dinge wat ons moet doen om seker te maak dat ons nie net momentum behou nie, maar ook die momentum verhoog. Daarby moet ook in gedagte gehou word dat ons in voeling moet bly met die behoeftes en doelwitte van ons Universiteit, die breër Suid-Afrikaanse gemeenskap en uiteindelik ook die internasionale gemeenskap.

- **Onderrig:** Ons beroem ons nog altyd op ons goeie onderrig – dis darem die een ding wat ons kon ontwikkel in die dae toe ons nog nie 'n goeie navorsingskultuur gehad het nie. Daar is egter sake binne onderrig, binne die konteks van leerdergedrewe en uitkomsgerigte onderrig wat ons nog moet verbeter, en dit sal spesiale en gefokuste aandag kry, ook deur ons eksterne evalueringe (want die HEQC gaan sonder genade op ons neerdaal, en ons moet reg wees). Ons moet net eers self ons swakplekke uitwys en regstel. Ons moet ook in hierdie opsig ernstig aandag gee aan die kwessie van toeganklikheid deur byvoorbeeld betrokkenheid by inisiatiewe om beter intreeleerders te help vorm (daar is inisiatiewe aan die gang), en om onderrig meer toeganklik te maak vir anderstaliges (soos met tolking), terwyl ons vir die Afrikaanse voorgraadse student steeds die voordeel bly gee van moedertaalonderrig op 'n gevorderde vlak.
- **Navorsing:** Soveel is al gesê oor navorsing, die gebrek daaraan en die beperkinge waaraan ons onderhewig is. Ons belangrikste taak nou gaan wees om ons navorsingskultuur uit te bou en te optimaliseer – ter wille van werkvervulling, ter wille van akademiese profiel en respekabiliteit, en ter wille van inkomste aan die Universiteit, om nie eers te praat van die waarde wat dit op verskeie lewensterreine kan toevoeg nie.
- **Innovering en kommersialisering** – ons nuwe *buzz-word* – die kenteken van die Modus II-universiteit. Nie almal wil natuurlik Modus II wees nie – maar ons is op pad daarheen, en hierdie aspek verdien spesiale aandag om optimaal te funksioneer – en nie afbreuk te doen aan die Universiteit se kerntaak nie.
- **Gemeenskapsdiens:** Toenemend is daar tog nog (weer) die klem op ons betrokkenheid in die gemeenskap waarin ons ons bevind. Die mense van die omgewing voel besitlik oor die Universiteit, en wil deel in wat die Universiteit kan bied. Gemeenskapsdiens impliseer die disseminasie van ons kennisprodukte sonder winsbejag. Dit is dikwels die kwellendste

deel van ons werk – maar ook 'n deel wat nie verwaarloos mag word nie.

We also have to identify the community that we serve – this includes the staff and students, it includes the alumni, the town and all its people, the authorities that deal with the university, and the broad business and professional communities. We need to perfect the service motif in what we do, in line with our commitment to values.

- **Infrastruktuur:** Op hierdie kampus is ons besonder bevoorreg om 'n mooi kampus te hê, met goeie stelsels, goeie ondersteuningstrukture en goeie mensemiddelle om die kerntaak van die Universiteit te bevorder. Met verloop van tyd het die hantering van die finansies van die Universiteit dit moontlik gemaak om hierdie fasiliteite daar te stel.
- **Die mense:** Om laaste na die mense te verwys is nie 'n rangorde of prioriteitslys nie – dit is eerder, soos in 'n goeie drama, die hoogtepunt of die klimaks van die drama. Ons mense is ons grootste bate, en moet as sodanig elke geleentheid gegun word om te ontwikkel, te groei en dus in staat te wees om 'n bydrae te lewer. Een saak van besondere belang in hierdie konteks (afgesien van die gewone dinge wat beskikbaar is om personeel te ontwikkel en te inspireer en aan te spoor) is die identifisering en ontwikkeling van leierskapspotensiaal – veral in die konteks van die ontwikkeling van vrouepotensiaal.

Hierdie aspek sluit aan by ons studente – ons wil studente aan die wêreld lewer wat denkende, probleemoplossende, verantwoordelike, waardegedrewe burgers van die land kan wees (en nie geleerde barbare nie).

At the same time it is important to ensure that our students, in the process of becoming the responsible adults we would like them to be, to be fully-rounded human beings, to be able to have fun and to be serious, to enjoy student life and build their own futures.

Al hierdie dinge is net moontlik binne die konteks van:

- goeie fasiliteite om doelwitbereiking sonder (onnodige) frustrasie moontlik te maak;
- goeie ondersteuningsnetwerke;
- goeie finansiële bestuur en beheer; en
- goeie bestuur van veral menslike hulpbronne.

Die Universiteit bestaan vir mense – vir mense wat hier werk, vir mense wat hier studeer en vir mense in die breër gemeenskap wat afhanklik is van die prosesse en produkte van die Universiteit. My droom is dat almal wat saamwerk binne die organiese eenheid wat ons die Universiteit noem, moet ervaar dat hulle saamwerk om 'n lewe met betekenis en sinvolheid te skep. Betekenis en sinvolheid impliseer die bereiking van ideale, die nastrewing van uitnemendheid en uiteindelik 'n gevoel van vervulling. Ek het dus 'n persoonlike ideaal vir die Universiteit: die daarstelling van 'n vervullende werksomgewing vir dosente en studente om dit moontlik te maak om ideale te bereik en die diensmotief optimaal uit te leef. Mense praat nogal nie maklik van geluk nie – om gelukkig te wees word myns insiens soms gesien as ligsinnig, nie ernstig genoeg oor die werk nie!

5. Wat is die implikasies binne 'n veranderende bestel?

What is happiness and how does it fit into my dream of what the University community should be like?

The latest *Time* magazine (2005-02-07) has as its main thrust a study of happiness:

For most of its history, psychology has concerned itself with all that ails the human mind: anxiety, depression, neurosis, obsessions, paranoia, delusions. The goal of practice was to bring patients from a negative, ailing state to a neutral normal, or as Martin Seligman puts it, 'from a minus five to a zero'. Seligman has said that 'It wasn't enough for us to nullify disabling conditions and get to zero. We needed to ask, What are the enabling conditions that make human beings flourish? How do we get from zero to plus five?' (Wallis, 2005:39).

The short answer is that we get there via the fortigenic rather than the pathogenic route.

Psychologists have devised ways and means of measuring happiness, and have found surprising and thought-provoking results. They have also discovered through an admittedly crude but nevertheless thought-provoking instrument, that one can determine something like a GDP of Happiness.

Just as money does not buy happiness for individuals, the two don't necessarily go together for countries either, according to research by the World Values Survey. Other societal influences can overcome a lack of money (Kirn, 2005:51).

In the developing world, Latin-Americans are among the happiest people, and Tanzanians the unhappiest. In the developed world, the Danes and the Swiss are the happiest – and this is ascribed largely to the strong forces of democracy operative in those countries (cf. Kirn, 2005:50-51).

Of more importance for the present discussion, however, is the fact that in research into happiness it has been found that though people can have a predisposition towards happiness, it can also be to some extent controlled and augmented. Happiness is strongly linked to optimism – Brian Knutson of Stanford University studies the component of anticipation, and says that when people think of happiness, they think of feeling good, but a big part of happiness is also *looking forward to something* (Knutson as quoted by Lemonick, 2005:49).

What I would like to see is a work environment where people look forward to coming to work, to participating in the achievement of the outcomes of the University, to fulfilling their own life destiny, etcetera. The article refers to a number of steps that one can take towards the achievement of a more satisfying life – perhaps somewhat clichéd, but nevertheless thought-provoking.

The article, in true American recipe style, proposes eight steps towards a more satisfying life:

- count your blessings;
- practise acts of kindness;
- savour life's joys;
- thank a mentor;
- learn to forgive;
- invest time and energy in friends and family;
- take care of your body and
- develop strategies for coping with stress and hardships.

This can be a code of practice for staff – and be inculcated in students as part of the equipment we give to them to prepare them for life.

6. Doen die regte dinge reg

Thus, to align with the words spoken by the Vice-Chancellor: our work is about getting it right. We have to ensure that we know what

it is that we have to get right: teaching, research, commercialisation, community service, caring for our human capital and our people potential at all levels.

Ons moet meer as dit regkry – ons moet seker maak ons maak dit moontlik vir mense om dinge reg te doen, om die regte dinge te vind om reg te doen, want slegs dan sal ons kan sê: ons weet wat ons moet doen; ons weet hoe om dit te doen; ons wil dit doen; ons kan dit regkry en ons sal dit regkry. Wat ons moet regkry is die akademie, wat bedryf word deur besielde en besielende akademici en ondersteuningspersoneel. Hulle deel die ideale en voel veilig en geborge in die vervullende werksomgewing wat ons die PUK-kampus noem – dié plek wat in 'n waardegedrewe konteks mense bou.

Mense en dinge vergaan – idees en waardes bly staan.

Geraadpleegde bronne

- KIRN, W. 2005. It's a glad, sad, mad world. *Time*, 165(6):50-51, 7 Feb.
LEMONICK, M.D. 2005. The biology of joy. *Time*, 165(6):46-49, 7 Feb.
WALLIS, C. 2005. The new science of happiness. *Time*, 165(6):39-43, 7 Feb.

