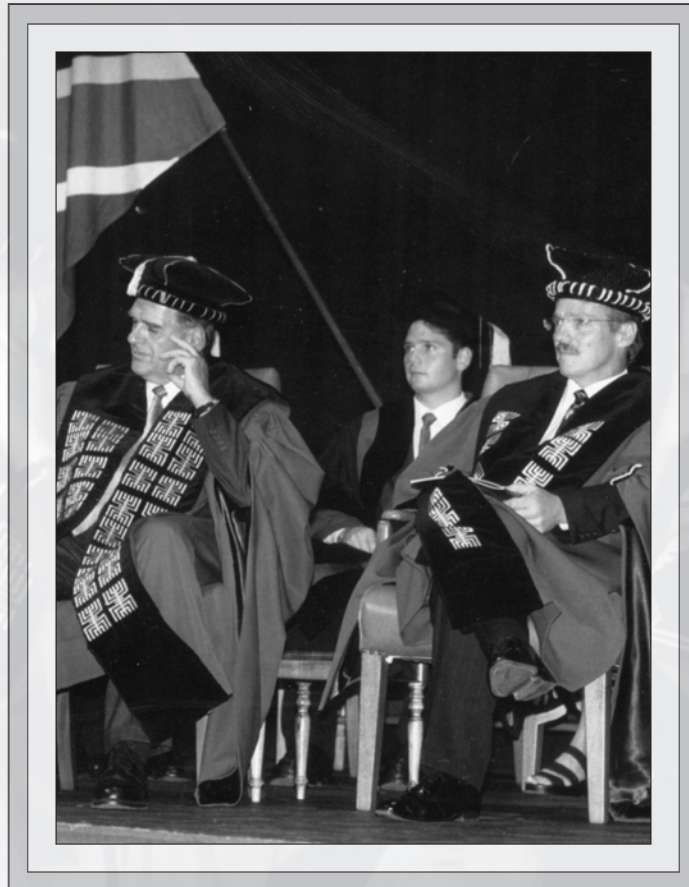

HOOFSTUK 6



Personeelontwikkeling

Kobus du Pisani

Die personeel van die PU vir CHO het 'n kardinale rol gespeel in die ontwikkeling van die Universiteit. 'n Universiteit se standaard en aansien hang in 'n groot mate af van die vlak van kundigheid en akademiese leierskap van die personeel in diens. Gehalteonderrig en -navorsing is van die belangrikste maatstawwe waaraan 'n universiteit se status gemeet word. Daardeur word nuwe kennis geskep en studente gelei om hulle potensiaal te verwesenlik. Enkele hoogstaande akademici kan 'n verskil aan die statuus van 'n universiteit maak, maar hierdie hoëprofiel-vakkundiges kan min vermag sonder 'n ondersteuningstelsel, wat ook die onderrig- en navorsingskapasiteit van die breër dosentekorps insluit. Net so lewer nie-akademiese ondersteuningspersoneel 'n onontbeerlike bydrae om, soos die term aandui, die nodige ondersteuning vir die doeltreffende uitvoering van die akademiese funksies te verleen.¹ In hierdie hoofstuk word ses aspekte van personeelontwikkeling aan die PUK sedert 1951 tot 2004 bespreek.

6.1 Grootte en samestelling van die personeelkorps

Etlke dekades voor die selfstandigwording van die Universiteit in 1951 was die Teologiese Skool in Burgersdorp op slegs twee dosente aangewese om die akademiese fort te hou. Dit skyn ook of hulle, waarskynlik met die hulp van 'n handjievol entoesiastiese vrywilligers, die ondersteuningsdienste wat gelewer moes word, bestuur het. Oor die ondersteuningsdienste wat tot 1951 sou bestaan het, is ongelukkig min bekend of opgeteken, terwyl die besonderhede oor die akademiese personeel meer prominent geboekstaaf is.²

6.1.1 Personeelprofiel, 1951-2004

Die amptelike personeelstatistiek gee nie 'n absoluut betroubare beeld van die groei en konsolidasie van die verskillende komponente van die Universiteitspersoneel nie. Eerstens het die klassifikasie van die werkerskorps sedert 1951 verskeie kere verander en tweedens het swart werkers vir etlike dekades nie in amptelike statistiek gefigureer nie.

Op grond van die personeelstatistiek (permanent en tydelik³) van die PUK wat vanaf 1951 tot 2003 strek, kan sekere afleidings gemaak word (kyk Fig. 6.1 verder aan)⁴:

- In die vyftiger- tot tagtigerjare het die totale aantal personeellede vinnig toegeneem. In elkeen van die dekades het minstens 'n verdubbeling in personeelgetalle plaasgevind.
- Vanaf die negentigerjare tot 2003 het die groei in

veral permanente personeelgetalle verlangsaam. Dit kan toegeskryf word aan 'n rasionaliseringsproses, eers ten opsigte van akademiese personeel, maar later ook van ondersteuningspersoneel.⁵ Die uitkontraktering van dienste het personeelgetalle ook beïnvloed.

- Die aanvanklike situasie in 1951 toe daar baie meer akademiese as nie-akademiese personeel was, het mettertyd omgekeer, sodat die aantal ondersteuningspersoneel die akademiese personeel ver verbygesteek het. In wese is dit ook 'n aanduiding van die mate waarin die Universiteit ontwikkel het tot 'n selfstandige, korporatiewe en tersiêre instelling waarin meer ondersteuningsdienste vereis is.
- Tot in die sestigerjare het geen vroue akademiese leiersposisies beklee of sitting op die Senaat gehad nie, maar geleidelik het vroue tot die rang van professor begin vorder en inspraak in akademiese sake verkry. Ondanks die groot persentasie vroulike dosente aan die PUK, was daar teen 2004 nog nie werklik sprake van geslagsgelykheid in akademiese leiersposisies nie.
- Die meeste swart werknemers van die PU vir CHO was as "dienswerkers" geklassifiseer. Slegs 'n handjievol swart persone het vanaf die negentigerjare bestuurs- en akademiese poste beklee.

Indien die personeelstatistiek op 'n jaar-tot-jaargrondslag ontleed word, kom dit aan die lig dat die personeelkorps vir die eerste kwarteeu nadat die PUK 'n onafhanklike universiteit geword het, maar veral in die sestiger- en vroeë sewentigerjare - 'n nasionale, ekonomiese bloeitydperk - baie vinnig gegroei het. In hierdie tydperk is kleiner universiteite deur die Holloway-verslag (van 1951) oor universiteitsfinansies bevoordeel met die toekenning van staatsubsidie.⁶ Die destydse Rektor, prof. H.J.J. Bingle, het die vinnige groei beskryf deur te sê dat die Universiteit besig was om deur die klankgrens te breek.⁷ In die Bingle-era, die vinnigste groeifase van die PUK, het die aantal akademiese, administratiewe en biblioteekpersoneel meer as drievoudig toegeneem van 316 in 1964 tot 1 088 in 1976.⁸ 'n Soortgelyke groeitendens het in hierdie tydperk by die meeste Suid-Afrikaanse universiteite plaasgevind.

Vanaf die tweede helfte van die sewentigerjare het personeelgroei afgeplat. In Suid-Afrika was die laaste drie dekades van die twintigste eeu 'n tydperk van lae ekonomiese groei met sporadiese resessies en gevolglike druk op die staatskas wat die onderwyssektor swaar getref het. Dalende vlakke van staatsfinansiering vir gevorderde onderwys het universiteite in die rigting van finansiële outonomie gedwing. Die PUK sou hierdie finansiële druk nie vryspring nie.

'n Ander tendens wat deur die personeelstatistiek (kyk Fig. 6.1) uitgewys word en deur die noodsaaklikheid van besparing teweeggebring is, is dat die PUK vanaf die sewen-



Personeel en graduandi, ca. 1950

Eerste ry voor: mnr. S. du Toit (Reg.), prof. J.P. Jooste (Teol.), R.E. Davies (Engels), F.J. Labu-schagne (Ndl. en Afr.), J.M. Hattingh (Sielk.), W.J. Snyman (Teol.), G. Dekker (Ndl. en Afr.), J.C. van Rooy (Teol.), F. Postma (Rektor), J.C. Coetzee (Opvoedk.), J.P. van der Merwe (Ekonomie), D.C.S. du Preez (Sos.), A.P. Goossens (Plantk.), H.G. Schulze (Duits), P.J.S. de Klerk (Teol.), G. van Wageningen (Natuurk.).

Tweede ry: Mee. A. de Klerk (Adm.), C.J. du Plessis (Adm.), E.C. Lotz (Huish.), M.E.E.R. Karberg (Tik- en Snel.), M.L. Gericke (Bibl.), H.C. Hoymeyr (Huish.), prof. D.P.J. Smith (Ligg. Opv.), F.R. Lehmann (Volkek.), me. D.M. Theron (Huish.), prof. D.J. du Plessis (Skeik.), me. S. du Preez (Ligg. Opv.), dr. J.H. Kroeze (Sem. Tale), mee. C.M. du Plessis (Adm.), V. Martin (Engels), I. Loots (Ligg. Opv.).

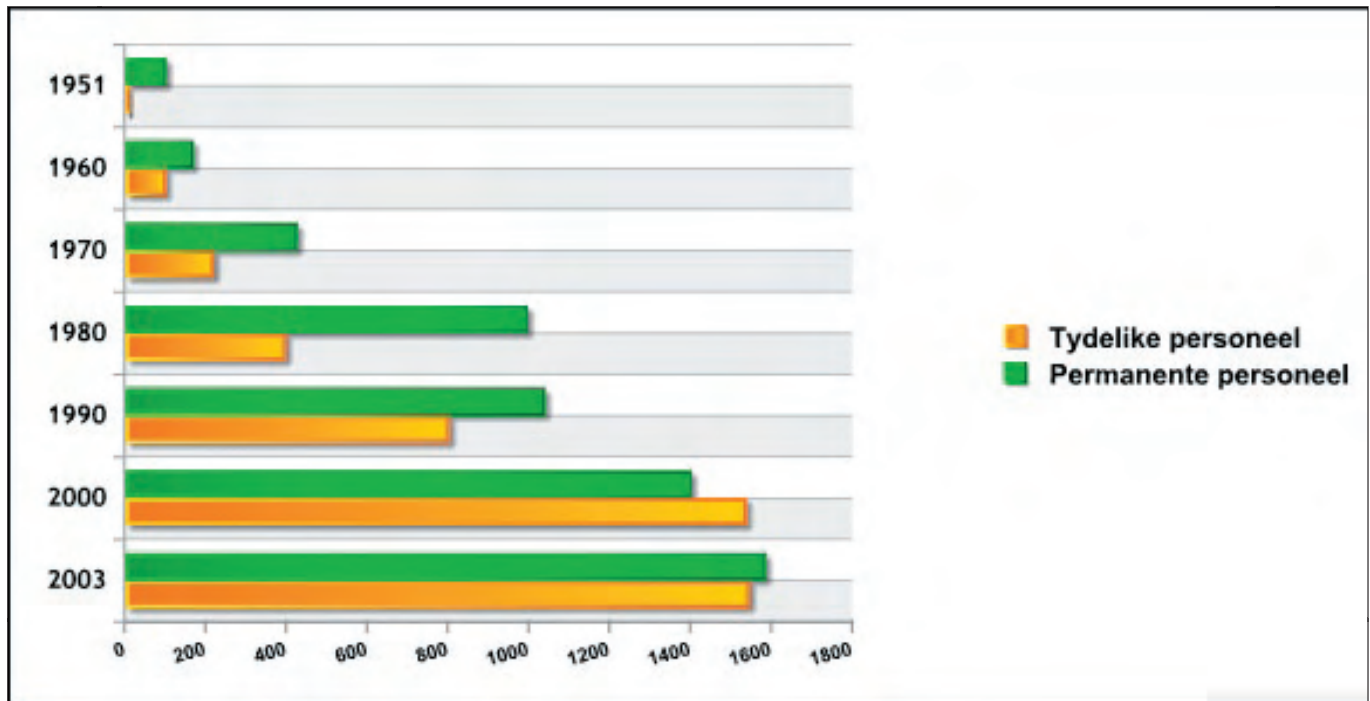
Derde ry: Mee. J.K. van der Schyff (Bibl.), G.H. de Wet (Bibl.), S.J. le Roux (Adm.), prof. D.W. Krüger (Gesk.), W.P. Robbertse (Wisk.), dr. P.J. Botha (Plantk.), mnr. D.J. Viljoen (Handel), me. E.S. Joubert (Huish.), prof. S. du Toit (Teol.), me. L.K.J. Heese (Lat.), prof. D.J. van Rooy (Wisk.), dr. R. Meissner (Plantk. Navorsing), prof. H.J.J. Bingle (Opvoedk.), me. H.E. Bekker (Adm.), prof. J.S. van der Merwe (Aadr.), prof. H.G. Stoker (Wysb.).

Vierde ry: Mee. A.J. Malan (Bibl.), A. Buys (Bibl.), mnr. F.W. Leuschner (P.O.K. Kuns), B.H. Coetzer (P.O.K. Handw.), dr. P.A. Brandt (Duits), J.M. de Wet (Wisk. en Toeg. Wisk.), mnr. P.B. Ackermann (Geol.), J.P. Malan (Musiek), dr. W.N. Coetzee (Lat.), P.J. Hamersma (Fisiol.), mnr. A. Postma (Grieks), J.S. du Plessis (Gesk. en Staatsl.), dr. I.J. v. H. Fourie (Engels), mnr. H. Venter (Ndl. en Afr.), J.H. Coetzee (Maatsk. Werk).

Vyftde ry: Dr. M.C. Papendorff (Plantk.), mej. M.H. van Rooy (Bibl.), mnr. P.A.J. Ryke (Dierk.), dr. W.W. Fontanive (Fisiol.), mnr. A.A. Bisshoff (Geol.), C.F. Schoeman (Sielk.), B. van Deventer (Ekon. en Ekon. Gesk.), H.M. Roberts (Rek. en Ouditk.), J.A. van den Berg (Skeik.), W. de Vos (Farmasie), J. van der Mark (Natuurk.), M.C. Roode (Musiekkonserv.), dr. J.A. van Eeden (Dierk., Biologie), mnr. I.J. Joubert (Ligg. Opv.).

Sesde ry agter: Mnr. G.P. Schoeman (Asst.-Reg.), F.X. Prins (Dierk.), me. J.F. Coetzee (Adm.), mnr. D. van Eeden (Ass. Dierk.), me. M.C. Snyman (Adm.), mnr. D.P. Erasmus (Rek. en Handel), me. E.J. Kruger (Adm.), mnr. H.C. de Wet (Tydelik - Gesk.), J.P. Duvenage (Aadr. en Ekon. Aadr.), A.J. van Wageningen (Tydelik - Natuurk.), J.J.A. van der Walt (Musiek), P.J. de Wet (Adm.), F.N. Lion-Cachet (Adm.), S. Buys (Bibl.), C.J.H. Schutte (Adm.).

Afwesig: Mnr. J.W. Daneel (P.O.K. Eng.), prof. J.D. du Toit (Honorêr Teol.), G.T.S. Eiselen (Dierk.), mnr. F.J. Jooste (Rek. en Ouditk.), dr. W.A. Joubert (Regte), past. E.F.K. Kaske, (N. Sotho), dr. H.L. Swanepoel, mnr. J.A.L. Taljaard (Wysb.), mnr. J. Tiedt. (Skeik.), prof. P.J. van der Merwe (P.O.K. Opv.), mnr. H.C. van Rooy, (Bibl.), me. J.C. van Rooy (Bibl.), dr. E.A. Venter (P.O.K. Taalw.), me. C. Viljoen (Maatsk. Werk) (Bron: PUK-Argief)



Figuur 6.1: Totale aantal personeellede op die PUK, 1951-2003

tigerjare veral op tydelike personeel gesteun het. Deur tydelike personeel te gebruik is geld bespaar, omdat hulle nie die byvoordele ontvang het wat aan permanente poste gekoppel is nie.⁹ Die beskikbare statistiek is nie gedetailleerd genoeg om die werksuitlette van die tydelike personeel as 'n persentasie van die totale werksuitlette op die twee kampusse weer te gee nie. Daar kan egter aanvaar word dat dit aansienlik was. Die meeste van die tydelike personeel is as nie-akademies geklassifiseer, maar 'n aansienlike aantal het wel akademiese werk gedoen. In byvoorbeeld 1998 was die tydelike personeelkorps van 799 soos volg saamgestel: 107 dosente, 10 navorsingswetenskaplikes, 46 akademiese assistente, 62 navorsingsassistentente, 27 laboratoriumassistentente, 29 studente-assistentente en 518 nie-akademiese werknemers.¹⁰

Wat ook uit die personeelstatistiek opval, is dat die doserende personeel, soos wat die PUK gegroei het, 'n al kleiner persentasie van die totale personeelkorps uitgemaak het.¹¹ Strategiese beplanning in die negentigerjare het skerp gefokus op die kerntake van die Universiteit as akademiese instansie. 'n Belangrike oogmerk van die effektiwiteitsondersoek na ondersteuningspersoneel was dan ook die herstel van die balans tussen die kerntake en die ondersteuningsfunksies. Teen die einde van die negentigerjare was die verhouding tussen die getal akademiese en nie-akademiese personeel effens gunstiger,¹² en in 2003 was die balans 1 245 doserend en 1 965 nie-doserend, waarvan nie minder nie as 1 645 tydelik was en 1 565 permanent.¹³ 'n Verandering in die samestelling van die doserende

personeel volgens posvlak is 'n belangrike tendens van personeelvoorsiening. Tabel 6.1 dui die samestelling van die doserende personeel (permanent en tydelik) in die geselekteerde jare aan:¹⁴ Indien die posvlakke van professore en medeprofessore (laasgenoemde posvlak is in 1982 ingestel) as die hoër akademiese posvlakke, senior lektore s'n as die middelvlak- en lektore en junior lektore s'n as die laerposvlakke geklassifiseer word, kom 'n interessante patroon aan die lig. Toe die PUK in 1951 in sy kinderskoene as 'n selfstandige universiteit was, was die profiel van die akademiese personeel topswaar: 40% van die akademiese personeel was op hoërposvlak, 22% op middelposvlak en 38% op laerposvlak. In die sestiger- en sewentigerjare, toe daar vinnige groei in die tersiêre onderwyssektor plaasgevind het, het die profiel meer gebalanseer geword, sodat die personeelprofiel in 1970 verder verbeter het tot 25%, 19% en 56% op die onderskeie vlakke. Toe dit moeiliker begin gaan het met die universiteitswese en die akademie se aantreklikheid as loopbaan verminder het, is in 1990 geleidelik teruggekeer tot die topswaar profiel op die onderskeie vlakke van 26%, 27% en 47%. 'n Groter balans is in 2003 aangeteken met personeelpersentasies van onderskeidelik 35,7%, 30,7% en 33,5%. Dié patroon wyk egter nie te veel af van die staat se riglyne van 30% professore en medeprofessore, 35% senior lektore en 35% lektore en junior lektore nie (kyk Tabel 6.1).¹⁵

Dit blyk dat die gemiddelde aantal studente per dosent geleidelik bly styg het van tien tot een in 1951 na 18 tot een aan die begin van die 21ste eeu. Daarmee saam het die onderriglas van dosente toegeneem met die



Biblioteekpersoneel, 2004 (ook weners van die Gaelic and Friends Marketing Fair): voor v.l.n.r. Marlene Wiggill, Louise Vos, Sonja van der Westhuizen. Agter v.l.n.r: Isabel Blom, Gerda van Rooyen, Suzette Janse van Rensburg, Marry Llale, Carine Basson, Christine Bronkhorst, Erika Rood en Cora Bezuidenhout (Bron: Ferdinand Postma-biblioteek)

Rang	1951	1960	1970	1980	1990	1998	2003
Professor	32	40	77	117	121	108	106
Mede-professor	-	-	-	-	69	72	87
Senior lektor	18	33	58	120	130	149	166
Lektor	19	24	75	147	123	117	154
Junior Lektor	-	11	14	60	19	26	27
Ander dosent	12	22	88	-	-	-	-
Totaal	81	130	312	444	462	472	540

Tabel 6.1: Indeling van doserende personeel volgens rang

totstandkoming en uitbreiding van die afstandsonderrig-programme van telematiese leersisteme. Oorsake van na program- en uitkomsgebaseerde onderrig in ooreenstemming met die regering se nuwe hoëronderwysbeleid het groot insette ten opsigte van die ontwikkeling van nuwe kurrikulums, sillabusse en studiegidse geveer. Saam met navorsing en dienslewering het hierdie ontwikkelings-insette tot 'n groot toename in werksverpligtinge gelei. Die stresvlakke en gesondheidstoestand van personelede is ondersoek, maar die resultate van hierdie sogenaamde

SOPP-ondersoek is nie openbaar gemaak nie. Dit het gelei tot gerugte oor hoë stresvlakke.¹⁶ Om aandag aan die gesondheid van personeel te gee, is 'n personeelweldstandsprogram as 'n strategiese prioriteit geïdentifiseer en in 2003 geloods. Hierdie weldstandsprogram funksioneer vanuit die "Fakulteit Gesondheidswetenskappe en het as oorhoofse doelwit dat die bevordering van elke werknemer se lewenskwaliteit sal bydra tot 'n beter gehalte van werklewe en 'n meer effektiewe PUK".¹⁷ Net die tyd sal leer of hierdie program vrugte afgewerp het.



Sommige van die administratiewe personeel: agter v.l.n.r. Mnre. A.G. Schutte, C.H. Cilliers, N. Kotze, N. Grobler, W.J. Pienaar, S.J. Rossouw, H.J. Botha. Voor v.l.n.r.: P.J.C. Venter, P.J. Moolman, J.J. Schutte (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



Die Rektor, prof. Tjaart van der Walt en Rassie Smit (Registrateur) saam met PUK-dienswerkers: voor v.l.n.r. Mnre. Benjamin Seale, Simon Motata, Andries Lekoma en Isaac Kwele. Agter v.l.n.r. Mnre. David Loate, Johannes Selogiloe, Josuah Diale, Moagi Monyatsi, Joseph Mosai, Piet Sebothe, Joel Pusho, Ephraim Thekiso en Simon Mohlatlego (Bron: PUK-Skakel (2), 84, 1974, p. 26)

6.1.2 Rasionalisering

Tekorte op die Universiteit se begroting is sedert laat in die sewentigerjare uit reserwefondse gefinansier. Om te verhoed dat die reserwes uitgeput word, moes planne deur die Universiteitsbestuur beraam word om die PUK se inkomste te verhoog en uitgawes te besnoei.¹⁸ Personeelbesnoeiing was outomaties deel van die besnoeiingsplanne omdat personeelvergoeding verreweg die grootste deel van die Universiteitsbegroting uitgemaak het.¹⁹ Onder meer is geen nuwe poste sonder meer vanaf 1977 tot sowat 1987 geskep nie²⁰ en vakante poste is slegs in noodsaaklike gevalle gevul. Personeelbevordering is tot die minimum beperk, maar 'n beroep is wel gedoen om groter produktiwiteit, effektiwiteit en 'n besparingsbewustheid te bewerkstellig.²¹

In die tagtigerjare is nuwe stelsels vir die benoeming en bevordering van akademiese en nie-akademiese personeel ontwerp²² en 'n personeelvoorsieningsformule is goedgekeur.²³ Vir etlike jare het die Universiteitsfinansies²⁴ beter daar uitgesien,²⁵ met 'n gevolglike kortstondige windstilte oor die kwessie van personeelbesnoeiing.

Vanaf die middel van die tagtigerjare het die skadu van rasionalisering weer begin waarneembaar word. 'n Progressiewe verlaging in die vlak van staatsfinansiering, wat teweeggebring is deur die langsame groei in studentegetalle aan die PUK, het die verwagte verhoging in subsidie-inkomste jaarliks gekelder. Staatsubsidie aan die Universiteit is byvoorbeeld in 1985 met R6 miljoen besnoei en daarna jaarliks met 'n al groter bedrag.²⁶ Personeelvoorsiening was die eerste saak wat deur die vermindering van regeringsfinansiering geraak is.

Volgens die staat se beleid was daar 'n oorvoorsiening van senior akademiese personeel aan die PUK.²⁷ Om die oorvoorsieningsprobleem reg te stel is minder bevorderings tot senior posvlakke vanaf 1985 goedgekeur. Vakante poste is sover moontlik bevries en nie gevul nie, of selfs afgegradeer.²⁸ Tydelike personeel is, waar dit noodsaaklik was, aangestel om vakatures te vul.²⁹ 'n Nuwe pos kon slegs geskep word indien meer as een ander pos afgeskaf is.³⁰ In sekere jare is as noodmaatreeël besluit om personeelbonusse (die sogenaamde dertiende tjek) nie ten volle uit te betaal nie.³¹ Aktiwiteite wat nie subsidiedraend was nie, is uitgefaseer.³² As riglyn het die Bestuurskomitee aanvaar dat daar mettertyd minder permanente personeellede, maar wel hoërgehaltesente met beter vergoedingspakkette moes wees.³³

'n Minder aangename fase in die PUK se geskiedenis, dié van drastiese personeelrasionalisering, is in 1985 ingelui toe die Raad prof. C.J. Reinecke, Viserektor: Akademie en Studente, versoek het om die personeelvoorsieningsfor-

mule in die lig van die staat se subsidieformule (SANSO-110) te ondersoek. Daarop moes 'n hersiene akademiese strategiese plan as instrument vir 'n rasionaliseringsprogram opgestel word. Spesifieke aandag is gegee aan die haalbare finansiering van elke departement.³⁴

Die Departement Finansiële Administrasie moes 'n kosteverdeling per departement maak, sodat departemente met 'n hoë eenheidskoste geïdentifiseer kon word.³⁵ Omdat die tekort op die personeelvergoedingsrekoning steeds die grootste komponent van die Universiteit se totale jaarlikse begrotingstekort uitgemaak het, het die Universiteitsbestuur teruggesnoei op poste in sowel die akademiese as die nie-akademiese komponent van die Universiteit. In die proses is rekening gehou met die Komitee vir Universiteitshoofde (KUH) se voorstelle oor universitêre akademiese rasionalisering op 'n nasionale basis.³⁶

In 1988 is 'n strategiese vyfjaarplan vir die tydperk 1989-1993 deur die Raad goedgekeur. Hierdie program was veral op personeelrasionalisering gemik. Omdat moontlikhede vir 'n verhoogde inkomste uit staatsubsidie en ander bronne beperk was, moes uitgawes met tussen 16% en 22% besnoei word.³⁷ In 1990 het die Raad 'n hersiene konsep- strategiese plan behandel.³⁸

'n Senaatskommissie het die rasionaliseringsproses verder saam met die UK (Personeel) hanteer.³⁹ Dit was 'n lang en pynlike proses. In April 1991 is 'n beleidsdokument vir rasionalisering deur die Raad in beginsel goedgekeur en 'n inligtingsdokument oor die betekenis van, uitgangspunte by en mikpunte vir rasionalisering, asook die meganismes vir die bereiking van die SLE-mikpunte deur die Senaat aanvaar.⁴⁰ Die noodsaaklikheid van rasionalisering is benadruk, asook die "positiewe kant" van rasionalisering, insluitende die volledige implementering van die VERKA-program en aanvaarbare vergoedingspakkette. As oogmerke is die volgende gestel: 'n koste-effektiewe organisasie wat steun op akademiese programme en departemente van gehalte, 'n verantwoordbare postestruktuur, personeelvoorsiening hiervoor, en 'n effektiewe korps van ondersteuningsdepartemente wat noodsaaklike funksies moet vervul.⁴¹

Die personeelvoorsiening van 'n akademiese departement is bepaal volgens die getal seniorlektor-ekwivalente (SLE's) wat deur die aantal studente (VE's) in die departement gegeneer is. Sowel strategiese oorwegings as die koste-effektiwiteit van elke kostesentrum is in ag geneem by die bepaling van SLE-mikpunte.⁴²

Rasionalisering is bewerkstellig deur aspekte van 'n algemene personeelvermindering en strukturele rasionalisering te kombineer. Aan die een kant is die aftree-ouderdom vir alle personeel tot 60 verlaag. Personeel wat die aftree-ouderdom bereik het, kon op

Akademiese rasionalisasie:

'n Vaartbelynde PUK

"Ek dink in die geheel is die bedoeling om alles meer vaartbelynde te maak en dit te laat aansluit by die eise van die tyd; om vir die studente 'n beter opleiding te gee. Geen student word hierdeur benadeel nie. Die bedoeling is dat ons studente slegs bevoordeel sal word" — Prof. Jan Geertsema.

Al die gepraat oor *rasionaliseer* het almal nou al op hol. Dit is eintlik 'n baie eenvoudige en sinvolle saak waarmee die PUK die voortou geneem het. Prof. Jan Geertsema, wat as koördineerder tydens die proses opgetree het, verduidelik dit in verstaanbare terme.

Aan die begin van 1987 is daar besluit om vroegtydig gehoor te gee aan die Staat se oproep dat universiteite moet stilstaan en na hulle kursusse en struktuur moet kyk. Alle dekane, die vise-Rektor en ander belanghebbendes het vroeg in 1987 op Nooitgedacht byeengekom, waar 'n beleidstuk aanvaar is ten opsigte van die inwerkingstelling van akademiese rasionalisasie.

1987 was die jaar van voorbereiding, in 1988 het Administrasie tyd gehad om hulle voor te berei, en in 1989 is akademiese rasionalisasie by die PUK in werking gestel.

Daar was hoofsaaklik twee redes waarom daar tot die stap oorgegaan is: *besparing* en *kwaliteit*. Die PUK, soos ander universiteite, kon nie langer bekostig om rojtaal te bestee aan 'n magdom kursusse nie. Dit het tyd geword dat daar gekyk word na die essensiële.

Kwaliteit moes verhoog word, vir beide studente en dosente. Dosente moes meer geleentheid gegun word om hulle vakkundig te verdiep om só hulle kursusse so goed moontlik aan te bied. Wat die studente betref, het dit aan die lig gekom dat studente meer selfstudie moet onderneem en minder in klasse moet sit. Tyd om self te werk is noodsaaklik en stimuleer vooruitgang in hulle studie.

Die PUK het besluit dat aangesien hy gaan rasionaliseer, om soveel moontlik van dié voorskrifte nou reeds by alle kursusse toe te pas. Onder andere moet elke graad 'n sterk komponent van basiese kennis hê en nie net toepassing nie. So doende kan die student eendag in sy werksituasie makliker aanpas by veranderende omstandighede, omdat hy dié basiese kennis het.

Tydens die rasionalisasieproses is vakpakkette vasgestel, sodat studente nie meer vakke kies nie, maar pakkette waarin die vakkombinasie vooraf uitgewerk is. Studente wat reeds vanjaar in hulle tweede jaar of hoër is, word baie min deur die stelsel geraak. Die stelsel is in 'n oorgangsfase wat van vanjaar se eerstejaars af deurgewerk sal word.

Met rigtings waarin daar geen of baie min belangstelling was, is weggedoen, byvoorbeeld die Universiteitsdiploma in Afrikanistiek. Kursusse wat oorvleuel, is hersien, byvoorbeeld in die Fakulteit Natuurwetenskappe waar Dierkunde, Plantkunde en Fisiologie in die eerste jaar baie oorvleuel, neem studente nou 'n Biologie-kursus in die eerste semester en in die tweede semester vertak dit na die onderskeie vakke.

Die klasrooster is ook aangepas. Periodes is 50 minute lank en begin op elke uur. Selfs met dié verandering was dit moontlik om steeds Woensdagmiddae klasvry te hou, behalwe in enkele gevalle.

Verdere aanpassings is die instelling van 'n semestertoetsweek, net na die reses. Gedurende hierdie tydperk word semestertoetse in alle vakke afgelê. Dit verhoed dat studente vir 'n



Prof. Jan Geertsema

tyd net aandag aan een vak gee en al die ander werk agterweê bly, soos die geval was in die ou toetssiklusstelsel.

Die eksamentydperk is verkort, en in die meeste vakke skryf studente nêr een vraestel, terwyl hulle in die verlede tot vier geskryf het. Evaluering word op 'n meer gereelde grondslag gedoen deur ten minste een klastoets per week in elke vak. Sô werk die studente deurlopend en is dit minder werk om te leer vir die eksamen.

In die geheel gesien funksioneer die PUK baie meer doeltreffend, en as studente die beroepswêreld betree, is hulle toegerus vir die taak wat op hulle wag.

Studente moet opgelei word om in die praktyk te staan. Hulle moet nie ná hulle studie die PUK verlaat en dan nie werk kry, of nie kan tóepas wat hulle weet nie. In die beplanning moes daar gekyk word na die behoeftes van die land. Die staat het ook voorskrifte gestel waaraan graadkursusse vorentoe aan sal moet voldoen.

'n Berig oor die PUK-rasionaliseringsproses wat reeds sedert die sewentigerjare begin het (Bron: PU-Kaner, 1(89), p. 26)

sekere voorwaardes na aftrede op 'n jaarbasis weer tydelik aangestel word. Hoewel dit aanvanklik as 'n tydelike maatreël tot 1995 deur die Raad goedgekeur is, is die aftree-ouderdom nie weer verhoog nie.⁴³ Aan die ander kant is verskeie departemente en institute⁴⁴ afgeskaf, uitgefaseer, afgeskaal of saamgevoeg.⁴⁵

Rasionalisering is op so 'n wyse geïmplementeer dat so min as moontlik personeel daardeur geraak is. Vir diegene wat wel geïmpak is, moes dit die mins moontlike ongerief veroorsaak.⁴⁶ 'n Minimum aantal persone het hulle werk summier verloor. Omdat die aftree-ouderdom verlaag is, het dit meegebring dat 'n hele aantal personelede kon aftree. Personeel wat nog nie die aftree-ouderdom bereik het nie, is sover moontlik herontplooi eerder as uit diens gestel.

'n Rasionalisering van die nie-akademiese personeelkomponent, wat volgens die staat se beleid nie oorvoorsien was nie, is ook sedert 1986 ondersoek. Die Raad het dit aan die Viserektor: Finansies en Beplanning opgedra om 'n vergelyking te tref tussen die personeeluitgawes van akademiese en nie-akademiese departemente. Interuniversitêre vergelykings is ook getref.⁴⁷ Volgens 'n vorderingsverslag in Oktober 1987 oor die rasionalisering van C2- en C3-ondersteuningspersoneel, is 90 poste geïdentifiseer vir rasionalisering. Hiervan was 44 by die Departement Beskermingsdienste.⁴⁸

'n Taakgroep het die ondersteuningsdienste se rol in die fasilitering van akademiese werksaamhede bepaal om vas te stel hoe noodsaaklik elke funksie was en watter van hulle uitgefaseer of getermineer kon word. Bestuurshoofde en departementshoofde het elke ondersteuningsfunksie ontleed en voorleggings aan die taakgroep gedoen. Poste is geïdentifiseer vir moontlike heraanwending, uitfasering of terminering. Teen 1993 is gestreef na 'n 20%-afskaling op die personeelkomponent van die ondersteuningsdienste. Uiteindelik het die besparingsmikpunt vir die ondersteuningsdienste op 38 SLE's te staan gekom; 13,7 SLE's vir Sentrale Akademiese Dienste en 24,3 vir Sentrale Hulpdienste. Die besparings van die ondersteuningsdepartemente het in 1992 op 26 SLE's neergekom en het in 1995 met 36 SLE's toegeneem.⁴⁹

Personeelrasionalisering het in die negentigerjare 'n voortgaande proses gebly in dié sin dat poste wat vakant geraak het, nie sonder meer weer gevul is nie. Die bevriesting en afskaffing van vakante poste was die reël eerder as die uitsondering. In ooreenstemming met die verskillende bestuurseenhede se besparingsmikpunte moes die kontinuering van vakante poste goed gemotiveer word voordat hulle weer gevul is. Tydens 'n proses van strategiese beplanning in die middel van die negentigerjare het personeelbesparing weer sterk ter sprake gekom. In ooreenstemming

met die strategiese plan wat opgestel is, is 'n beleid vir gedentraliseerde en geïntegreerde bestuur in 1997 aanvaar. Dié beleid het klem gelê op die strewe na koste-effektiwiteit vir elke bedryfseenheid binne die Universiteit, hetsy akademiese of nie-akademiese.

Vir fakulteite en akademiese departemente is 'n driejaarplan vir 1998-2000 opgestel. Inkomste- en uitgawe-ontledings van alle akademiese programme tot op die vlak van elke kursuseenheid is in elke departement gedoen en besparingsmikpunte is vir elke departement en elke fakulteit uitgewerk. Hierdie mikpunte moes bereik word deur veral die nie-vulling van vakatures en die vermindering van uitgawes aan tydelike personeel. 'n Derde besparingsmaatreël, die aflegging van personeel in permanente akademiese poste, is slegs as 'n laaste uitweg oorweeg.⁵⁰

'n Effektiwiteitsondersoek na ondersteuningsdienste is geloods. In die lig van die Universiteit se finansiële verdelingsmodel (70% vir personeel, 20% vir bedryfskoste en 10% vir kapitale uitgawes) en die feit dat 'n groot oorbesteding op die ondersteuningspersoneelkomponent uitgewys is, is 'n taakgroep aangewys om 'n struktuuranalise van ondersteuningspersoneel te maak. 'n Waardebeoordeling is van altesame 163 ondersteuningsdienste in ooreenstemming met hulle relatiewe bydrae tot die Universiteit se kerntake gedoen. So ook is die personeelkoste vir elke diens bereken. Op hierdie wyse is dienste geïdentifiseer waar die grootste besparing met die minste verlies aan waarde vir die Universiteit se kerntake bewerkstellig kon word.⁵¹ Die Taakgroep se raamwerkdokument met voorstelle oor onder meer die sentralisering, samevoeging en terminering van dienste⁵² is met wysigings deur die Raad goedgekeur. Hierdie dokument is goedgekeur as grondslag vir verdere konsultasie met die vakbonde in ooreenstemming met die beginsels van die arbeidsreg. Aan die rektor is afhandelingsbevoegdheid gegee ten opsigte van die implementering van die effektiwiteitsondersoek se aanbevelings.⁵³

Saam met die proses van personeelrasionalisering is ook aan gehalteversekering aandag gegee. Vir akademiese en nie-akademiese personeel was prestasiebeoordelingstelsels reeds gereed.⁵⁴ In ooreenstemming met die aanvaarde riglyn dat die gehalte van die personeelkorps verhoog word, is 'n prestasiebestuurstelsel deur 'n subkomitee vir akademiese personeelontwikkeling ontwerp. Dié stelsel is in 1990 deur die Senaat en Raad goedgekeur en die verdere ontwikkeling, implementering en vestiging daarvan in alle senior bestuursposte is aan die viserektor opgedra ter bereiking van die missie van die Universiteit.⁵⁵

Ondanks rasionalisering het die personeelkorps bly groei. In 1998-1999 is die privatisering van die

Skoonmaak- en Tegniese Dienste deurgevoer (hierdie proses word later in die hoofstuk vollediger bespreek). Die meeste van hierdie personeel was egter steeds op die kampus werksaam as werknemers van private ondernemings wat gekontrakteer is om dienste aan die Universiteit te lewer. 'n Aantal persone is wel afgelê.⁵⁶

6.1.3 Geslagsgelykheid (“gender equity”) en regstellende aksie

Sedert 1951 is weinig vordering in die rigting van geslagsgelykheid in akademiese poste gemaak. Op die tydstip toe die PUK selfstandig geword het, was daar geen vroueprofessore en geen vroulike lede op die Senaat nie. Ses vrouedosente, van wie vier permanente aanstellings gehad het,⁵⁷ het wel in daardie stadium darem 7% van die dosentekorps getel. Die hoogste posvlak wat deur 'n vrou beklee is, was dié van senior lektrise.

Die aanvanklike agterstand van vroue in die akademie aan die PUK, soos hierbo uitgewys is, was nie eiesoortig nie. Onderwysgeleenthede vir blanke Suid-Afrikaanse vroue oor die algemeen was teen die sestigerjare nog in die proses van vernuwing. In die meeste vakgebiede was min gegradueerde vroue beskikbaar en min vroue het oor 'n meesters- of doktorsgraad beskik.

Met verloop van tyd, byvoorbeeld in 1998, was die verdeling volgens geslag in die verskillende akademiese range soos volg: professor - 107 mans, ses vroue; medeprofessor - 58 mans, agt vroue; senior lektor - 95 mans, 40 vroue; lektor - 51 mans, 58 vroue; junior lektor - vier mans, 16 vroue.⁶⁶ Op grond van hierdie gegewens blyk duidelik dat die meeste vroulike dosente laer range beklee het en dat daar 'n ooglopende onderindiensneming van vroue op die hoër posvlakke was. Indien die tradisionele pienkboordjierigtings, soos Verpleegkunde, Huishoudkunde en Maatskaplike Werk buite rekening gelaat word, lyk die prentjie nog slegter. (Kyk Figuur 6.2a en Figuur 6.2b verder aan)

Van die 150 vroue wat in Figuur 6.2a aangedui word, was tien professore, agt medeprofessore, 50 senior lektore, 67 lektore, 11 junior lektore en vier benede die junior lektoraatskap. 'n Ander insiggewende aspek wat op grond van die statistiek afgelei kan word, is dat die grootste persentasie van die vroue en mans wat binne die akademie aan die PUK werksaam was, tussen 35 en 54 jaar oud was. Teen 2001 het die getal vroue met 'n verdere 12 toegeneem tot 162,⁶⁷ en dit is insiggewend dat Figuur 6.2b aantoon dat 'n groter persentasie dames teen 2003 die jonger akademiese korps uitgemaak het.

Gelukkig geld nie net 'n negatiewe kant van die indiensneming van vroulike akademiese personelede nie. Soos by wyse van voorbeelde in die insetset uitgewys is, het 'n aantal besonder knap vroulike akademië hulle stempel op PUK-studente en die breër akademiese gemeenskap afgedruk.⁶⁸ Wat die aanstelling van swart akademië betref, is baie min vordering tot en met 2004 gemaak. Tot laat in die tagtigerjare toe die politieke situasie in die land verander het en dit duidelik geword het dat die apartheidsera sy einde nader, was daar nog geen swart dosente in diens van die PUK nie. Afgesien van die feit dat die tradisionele Afrikaanse universiteite eers in daardie stadium begin het om hulle deure vir swart studente oop te maak en daar nie 'n behoefte aan swart dosente was nie, het Afrikaans as hoofonderrigmedium aan die PUK ook die meeste gegradueerde swart mense as potensiële dosente uitgesluit. In 1989 is geskiedenis gemaak toe die eerste swart dosent in die Departement Afrikatale aangestel is.⁶⁹ Daarna het die getal swart dosente geleidelik toegeneem tot vyf in 1997, agt in 1998 en 13 in 1999.⁷⁰ Prof. Madoda Zibi, Viserektor: Ontwikkeling, was sedert 1997 die enigste swart persoon in die Bestuurskomitee.⁷¹ Omdat Afrikaans die onderrigmedium was en die persepsie bestaan het dat die PU vir CHO 'n konserwatiewe Afrikanerinstelling is, is swart akademië moontlik daardeur geïnhibeer om vir poste aansoek te doen.

Na die oorgang tot 'n nuwe politieke bedeling in 1994 was die PUK onderhewig aan wetgewing en die beleid oor die toepassing van regstellende aksie in die werkplek. Veral die Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 1998) was gerig op die uitskakeling van diskriminasie in indiënsneming, gelyke indiënsnemingsgeleenthede en die implementering van stappe om regstellende aksie te bevorder. Bepaalde prosedures is neergelê vir werkgewers om jaarliks verslag te doen oor die implementering van gelyke indiënsnemingsplanne om meer lede van die “aangewese groepe”, dit is, swart mense, vroue en gestremdes, in diens te neem.⁷² Ook in die hoëronderwyssektor moes regstellende aksie aandag geniet. In die Witskrif op Hoër Onderwys het billikheid (*equity*) eweneens sterk gefigureer as 'n fundamentele beginsel vir die transformasieproses in die hoër onderwys.⁷³ Een van die taakgroepe betrokke by die PUK se strategiese beplanning het op *equity* gefokus en sowel 'n komitee vir indiënsnemingsgelykheid as een vir menseregte is geskep.⁷⁴ Soos deur wetgewing vereis is, het die PUK 'n indiënsnemingsgelykheidsprogram en 'n regstellende-aksieplan opgestel in konsultasie met die vakbonde.

Sedert Maart 2000 doen Personeeldienste jaarliks aan die Departement van Arbeid verslag oor die vordering met die implementering van regstellende aksie.⁷⁵ Riglyne vir regstellende-aksie- en kapasiteitsbou-aanstellings is opgestel.⁷⁶ 'n Hele aantal van hierdie soort aanstellings is gedoen, maar in akademiese poste het regstellende aksie maar redelik traag verloop. Dié toedrag van sake moet nie, soos die verteenwoordigers van die swart studente en werkers beweer, uitsluitlik toegeskryf word aan onwilligheid by die PUK om te transformeer nie.

Daar is ook 'n praktiese rede vir die afwesigheid van swart werknemers in hoë poste by die PUK: hoogs gekwalifiseerde swartmense, aan wie daar weens onderwysagterstande van die verlede 'n tekort bestaan, word moeilik na universiteite gelok, aangesien daar vir hulle beter beroepsgeleenthede in die staatsdiens en by private maatskappye bestaan.

By die Raad se behandeling van die indiensnemingsge-lykheidsverslag vir 2003 is die volgende kommentaar bygevoeg: “Hoewel daar pogings is om eie personeel uit die aangewese groepe op te lei, word daardie personeel te maklik deur groot maatskappye, die owerheidsektor en ander tersiëre instellings opgeraap.” Hierdie kommentaar was nie uniek nie en was feitlik vir elke sektor 'n knelpunt. Om personeel te behou, is onder meer gepoog om by hulle 'n verbondenheid met die PUK as instelling te laat ontwikkel sodat die mark PUK-personeel nie so maklik opraap nie. Verder is “kompeterende vergoeding ook as van belang geag om personeel uit die aangewese groepe by die Universiteit te hou”.⁷⁷ In werklikheid het die aantal swart werkers op die PUK-betaalstaat vanaf die middel van die negentigerjare afgeneem. Aan die begin van 1997 was daar 616 swart werkers, waarvan 588 permanente werkers en 28 tydelike

Die skoner geslag en PUK-wees: brokkies verlede en hede

Vroue, in die agtergrond en hoofsaaklik as steunpilare vir hulle eggenote: so was die situasie heel waarskynlik sedert die begin van die tersiër-gerigte bedrywighede te Burgersdorp en later in Potchefstroom. Byna 50 jaar het verloop voordat die eerste vroue agter 'n podium van 'n lesinglokaal op PUK-grond ingeskuif het. Twee dames wat geskiedenis gemaak het deur in 1925 die eerstes op die PUK te wees wat aanstellings as lektrises gekry het, is die Engelssprekende mej. A.C. Norenus (senior lektrise) en M.M. Radloff (lektrise). Mej. Norenus het haar pad oopgewerk tot professor en as eerste verkose departementshoof in Engels, waarna sy in 1934 uit die akademie getree en haar lewe as non voortgesit het. Mildred Radloff (later van der Merwe) is kort na haar aanstelling as dosent in Plantkunde (M.Sc.-graad) in 1929 tot senior lektrise bevorder. Sy het ook sitting op die Senaat verkry (kyk ook vir meer inligting oor sommige van die eerste vrouedosente aan die PUK in P.F. van der Schyff se *Wonderdaad...*).

Die eerste wetenskaplike artikel deur 'n vrou

'n Aantal vroue is in die personeellyste van die dertiger- en veertigerjare opgemerk wat hoofsaaklik as assistente en junior/senior lektrises aangestel is. Hieronder was mej. C.M. de Vos (later Hattingh) wat in 1937 as navorsingsassistent (met 'n M.Sc.-graad) aangestel is en in 1939 eers tot lektrise bevorder is. In hierdie stadium het sy reeds 'n wetenskaplike artikel op haar akademiese rekord gehad - gepubliseer in 1934 in die *South African Journal of Science*. Sy het daarop voortgebou met 'n internasionale bydrae in die *Anatomischer Anzeiger* in 1935. Albei publikasies was die resultaat van haar M.Sc.-verhandeling. Sover bekend, was sy hiermee die eerste vroue-akademikus op die PUK wat teen die dertigerjare wetenskaplike publikasies agter haar naam gehad het - 'n besondere prestasie vir die tyd, aangesien aansienlik meer klem toe nog gelê is op onderrig as op navorsing. Me. De Vos was klaarblyklik ook een van die talle vroue wat van haar pos by die PUK gedurende die veertigerjare (en vroeër) moes afstand doen omdat sy in die huwelik getree het. Die PUK-regulasies het bepaal dat vrouepersoneel wat na hulle aanstellings in die huwelik tree, nie daarop geregtig was om hulle poste te behou nie. Van tyd tot tyd is heelwaarskynlik uitsonderings gemaak.

Sommige van die vroue-akademici sedert 1951

Gedurende die rektorskap van prof. J. Chr. Coetzee, was van die 34 professore ses dames en uit die 18 senior lektore een vrou. In statistiek oor die “dosente van gelyke status” soos hulle bekend was (oftewel lektore), is nie tussen geslagte 'n onderskeid gemaak nie. Dit geld ook vir die handjievol junior lektore en assistente. Die aanwesigheid van vroueakademici op die kampus het jaarliks gewissel. Teen 1963 met die Rektor, prof. J. Chr. Coetzee se aftrede, het die getal vroueprofessore tot een gekrimp teenoor die 53 mansprofessore. Hierdie vrou was Maria Magdalena Potgieter (neé Rautenbach) wat in 1954 as senior lektor in Huishoudkunde en as Hoof van die Departement Huishoudkunde benoem is. Sy is vanaf 1 Januarie 1963 tot professor bevorder. Hierdie pos het sy tot en met haar uittrede in 1976 bekleed.¹ Haar opvolger was dr. Hendrina M. de Beer wat vir etlike jare voor 1975 in diens was by die Vleisraad sowel as by die Navorsingsinstituut vir Vee- en Suiwelkunde te Irene.² Dr. Potgieter was tot 1971 die enigste vroulike professor op die kampus. Daarna het die aanstellings van vroulike professore geleidelik toegeneem.

Die PU vir CHO het vroue in diens geneem wanneer daar wel poste beskikbaar was en die vroue die nodige vereiste van kundigheid gehad het. Prof. Elizabeth Coertse (skoonsuster van die befaamde sangeres Mimi Coertse) byvoorbeeld, wat in Maart 2001 met 'n Kanseliersmedalje vereer is, is in 1966 benoem om die Departement Verpleegkunde aan die PUK te begin. In 1967 is sy as die Hoof van die Departement benoem en teen 1972 as derde vroulike professor van die Universiteit bevorder. Haar inisiatiewe in die instelling van die eerste geregistreerde Anatomieskool in Suid-Afrika in 1977 (en wel aan die PU vir CHO), gevolg deur die vestiging van 'n diploma in Beroepsge-sondheid in 1982 as eerste gespesialiseerde kursus van sy soort op universiteitsvlak in Afrika, was baanbrekerswerk.³ Sy is opgevolg deur wyle prof. Frederika de Villiers.

Meer PUK-vroue-akademici het in die laaste twee dekades van die twintigste eeu eers werklik aktief op die voorgrond begin tree as vrye dosente, aktiewe navorsers en deelnemende bestuurders. Hieronder tel prof. Elaine Botha van Interfakultêre Wysbegeerte (ook 'n vroeë prominente damestudent aan die PUK). Ander prominente vroue-akademici wat onder die eerstes was om tot 'n professoraat te vorder, is H.M. de Beer (Huishoudkunde), J.M. van Rooyen (Farmakologie), Marié Wissing (Sielkunde) en Annette Combrink (Engels). Rosil Jager (neé Van der Walt) is 'n ander oud-Puk wat presteer het. Benewens haar verbintenis as agterkleinkind van Jan Lion Cachet, was sy die jongste burgemeester in die geskiedenis van Sasolburg asook die jongste vroulike Volksraadslid in die Vrystaatse Parlement gedurende die tagtigerjare. Sy was in 1993 die eerste vrou om as Raadslid van die PU vir CHO verkies te word en hierdie posisie het sy tot die einde van 2001 beklee.⁴ Prof. Combrink was die eerste vrou om as Dekaan van die Fakulteit Lettere en Wysbegeerte op die PU vir CHO benoem te word (vanaf 2001). Sy was ook lid van die Raad en teen 2004 lid van die Uitgebreide Bestuurskomitee. In September 2004 is sy ook benoem as Kampusrektor van Potchefstroom binne die nuut gevormde onderwysbedeling van die Noordwes-Universiteit. Saam met ander vroue het prof. Combrink as lektor in die sewentigerjare onder meer pionierswerk gedoen vir die verandering in die kleredragriglyne en die kraamverlofregulasies vir die vroue op die PU vir CHO. Die dra van langbroekpakke en korter periodes van verpligte kraamverlof is die sigbare resultate van hierdie vroue se pogings om ook na die vroue op die PUK se behoeftes en regte om te sien. Op sy beurt het prof. H.J.J. Bingle gedurende sy rektorstermyn (Nov. 1963-1977) vroue-akademici se salarisse in ooreenstemming met hulle manlike kollegas se salarisskale begin aanpas.

Enkele swart vroue-akademici het vanaf die negentigerjare tot die dosentekorps toegetree. Hieronder tel dr. Maria Letsie (Afrikatale) asook mee. Salamina Hlahane en Letta Motelle (Verpleegkunde). Teen 2004 het die PUK nog etlike ander vroue-professore in diens gehad (sommige van hulle was voorheen ook damestudente van dié kampus) wat stewig in hulle onderskeie dissiplines ingegrawe was en reeds besondere mylpale bereik het. Hieronder tel Marié Wissing (Direkteur: Psigososiale Gedragwetenskappe); Minrie Greeff (Direkteur: Skool vir Verpleegkunde); Susan Visser (Bestuurrekenmeester: Opleidingskool vir Rekeningkundige Wetenskappe), Wilma Viviers (Skool vir Ekonomie, Geld- en Bankwese), Heilna du Plooy (Afrikaans en Nederlands), Esté Vorster (enigste B-gegradeerde vrou en Direkteur van die Fokusarea vir Voorkomende en Terapeutiese Intervensie), Willemien du Plessis (Direkteur: Fokusarea Konstitusionele Staat), Annelie Naudé (Direkteur: Volhoubare en Sosiale Ontwikkeling) en Marlene Verhoef (Direkteur: Taal-sake).⁵ Meer prestasies kan genoem word as ruimte dit toegelaat het, maar noodgedwonge word volstaan met die jongste prestasie: prof. Susan Visser het op 1 Julie 2004 die eerste vrou in Suid-Afrika en op die PUK geword om die Deloitte en Touche-toekenning, Outstanding Accounting Educator, te ontvang. Om vir dié toekenning in aanmerking te kom, is vereis dat die genomineerdes besondere prestasies in onderrig, nagraadse begeleiding, innoverende denke, navorsingsuitsette en akademiese skakeling moes behaal het.⁶

Administrasie

Van vroulike betrokkenheid en knaphandigheid in alle administratiewe afdelings van die Universiteit was daar nog altyd vóór en ná 1951 sprake. Hieronder tel die bekende Sannie Greyling wat onder meer die handgeskrewe eksamenpunte van dosente altyd noukeurig gekontroleer het en A.J.E (Lettie) Dupper (neé du Plessis) wat al in 1961 in die toelatingskantoor van die L.J. du Plessis-gebou as administratiewe beampte begin werk het. (Die toelatingskantoor was teen 2004 in die Joon van Rooy-gebou.) Mev. Dupper het kort na 2000 afgetree, maar haar dienste op 'n tydelike basis in diens van die Universiteit gestel. Twee ander dames wat teen 2004 met die langste diensjare binne die administratiewe departement werksaam was, is Petro Scheepers (34 jaar) en Joey Potgieter (35 jaar).⁷ Dan is daar Jennifer Pheleu by die Posafdeling - 'n ander merkwaardige dame wat in 1983 as 'n gewone klerk begin het en haar met-tertyd so bekwaam het dat sy in Januarie 1999 as Hoof van die Posafdeling aangewys is en teen 2004 hierdie posisie nog beklee het.⁸

(Saamgestel deur Prof. Elize van Eeden)



Bo en middel: Petro Scheepers en Joey Potgieter, knap vroue met 'n lang diensrekord in die administratiewe afdeling van die PUK. Regs: Jennifer Pheleu, Hoof van die Posafdeling (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})

of kontrakwerkers was. Van hierdie werkers was 541 op die Potchefstroomkampus werksaam. Volgens die personeelstatistiek wat jaarliks volgens wet aan die Departement van Arbeid verskaf moet word, het die getal swart werknemers afgeneem van 519 (503 nie-professioneel, 16 professioneel) in 1997 tot 503 (486 nie-professioneel, 17 professioneel) in 1998 en 328 (309 nie-professioneel, 19 professioneel) in 1999.⁷⁸ Tussen die sensusdae van 1998 en 1999 het die getal swart dienswerkers met meer as 30% afgeneem vanweë die privatisering van skoonmaak- en sekere tegniese dienste. Altesame 169 werkers is gedurende dié proses van die PUK-betalstaat verwyder.

Die groei van die personeelkorps van net oor die 100 in 1951 tot byna 3 000 personeellede meer as vyftig jaar



C.M. de Vos (later Hattingh), skryfster van 'n wetenskaplike artikel in die Natuurwetenskappe, 1934 (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



Prof. Maria M. Potgieter (née Rautenbach) wat vanaf 1963 tot 1971 die enigste vroulike professor op die PUK was (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



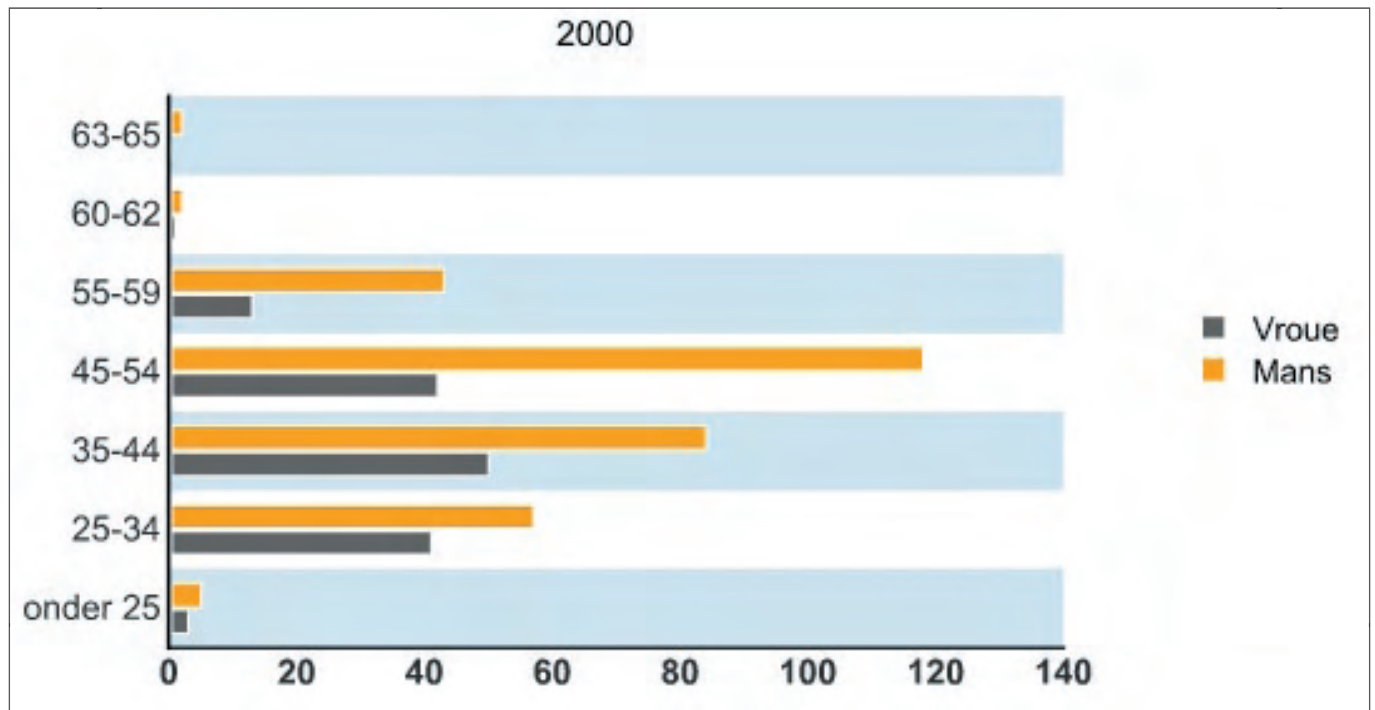
Prof. Elizabeth Coertse wat die Departement Verpleegkunde aan die PU vir CHO gevestig het, 1966 (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



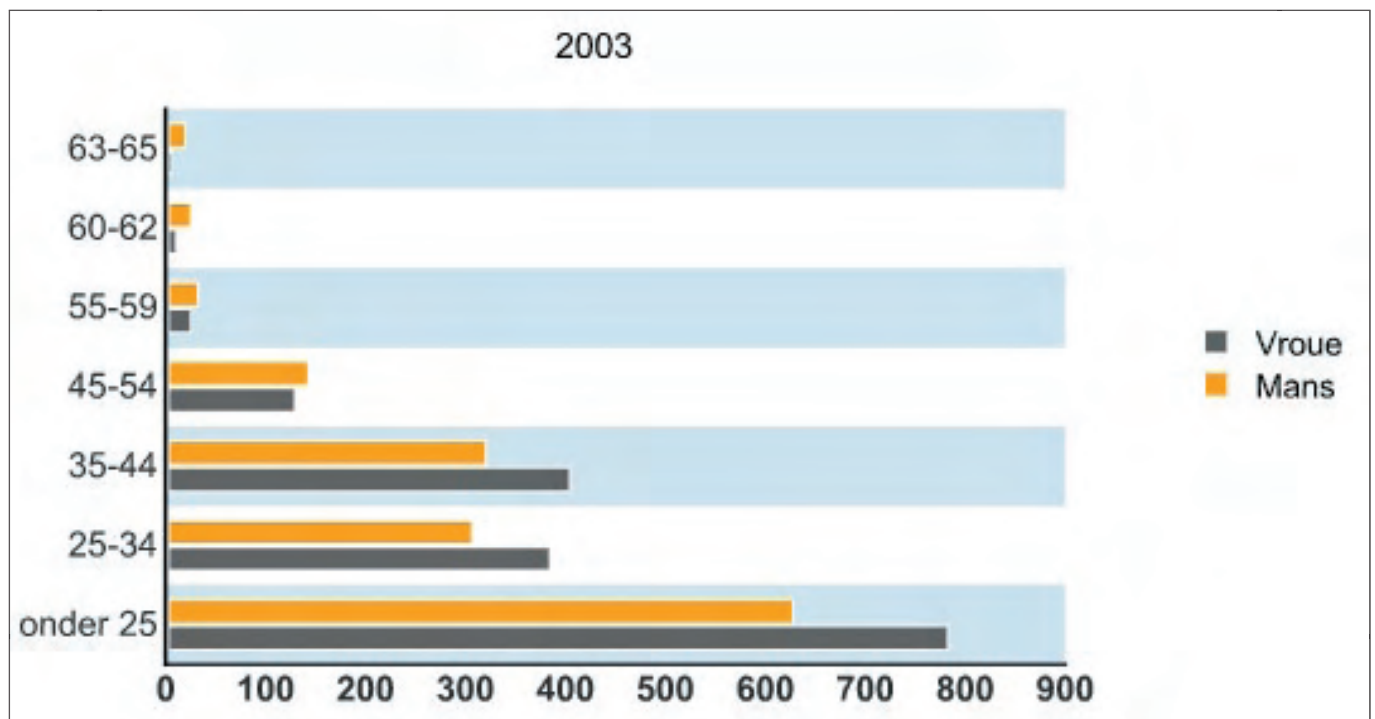
Dr. Maria Letsie van Afrikatale (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



Prof. Esté Vorster, teen 2004 die enigste B-gegradeerde vrou op die PUK en Direkteur: Voorkomende en Terapeutiese Intervensie (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



Figuur 6.2a

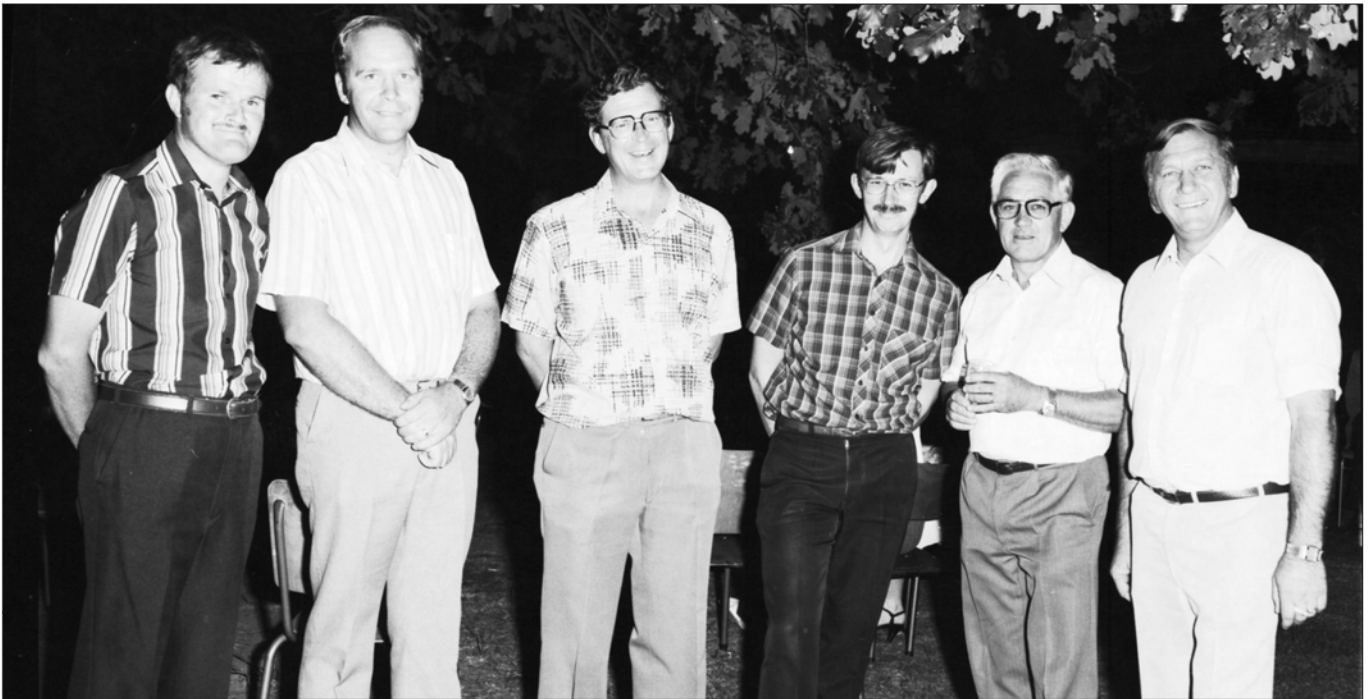


Figuur 6.2b

later, het groot eise aan effektiewe personeelbestuur gestel. Die Afdeling Personeeldienste is geprofessionaliseer en die klem het verskuif van blote personeeladministrasie na vakkundige personeelbestuur. Ten einde die produktiwiteit van die personeel te optimaliseer, is 'n prestasiebestuurstelsel vir die akademiese personeel ontwikkel en die bestaande stelsel vir ondersteuningspersoneel verfyn. Meer aandag is ook aan personeelopleiding gegee.

6.2 Personeeldienste

Personeelsake is in die vyftigerjare hoofsaaklik deur die rektor met die hulp van enkele administratiewe beamptes hanteer. Poste is dikwels gevul sonder dat dit geadverteer is en vir sommige van die poste het selfs geen posbeskrywings bestaan nie. Personeeladministrasie was onder be-



Tegniese Dienste tydens 'n jaarafsluiting, 1981: v.l.n.r. Mnre. Jan Schutte, Louis van der Ryst, prof. Tjaart van der Walt, mnre. Simon Geertsema (Direkteur: Kampusdienste), Fanie Ferreira (Geboue en Terreine), prof. Nic Swart (Viserektor: Finansies en Bedryf) (Bron: PUK-Argief)

heer van die registrateur. Toe die Universiteitspersoneel in die sewentigerjare vinnig gegroei het, moes die aantal administratiewe personeellede wat personeelsake hanteer het, ook vermeerder word. 'n Afsonderlike personeelafdeling het in 1973 tot stand gekom met drie personeellede, waaronder Roedolf Maré as eerste personeelklerk.⁷⁹ In

die Bingle-era was personeelaangeleenthede sterk gesentraliseer onder beheer van die rektor en registrateur, maar in die Van der Walt-periode meer gedesentraliseer, onder meer deur groter raadpleging met dekane.⁸⁰ Teen die middel van die tagtigerjare het die Departement Personeeladministrasie bestaan uit 'n direkteur, 'n adjunk-



Die PUK-brandweardiens, 2001 (Bron: PUK-Argief)

direkteur (dienswerkers), 'n adjunkdirekteur (personeel) en 'n paar personeelbeamptes.⁸¹ 'n Stelsel van prestasie-evaluering is ingestel as 'n wetenskaplike instrument om die vordering van personeel te meet en as hulpmiddel by bevorderings. Teen die einde van 1985 is alle administratiewe personeel geëvalueer en meer aandag is ook aan die opleiding van nie-akademiese personeel gegee.⁸²

Juis toe personeelrasionalisering op die vooraand van die negentigerjare 'n hoogtepunt bereik het, is personeeldienste - met die oog op die optimale benutting van menslike hulpbronne - geprofessionaliseer. Die naam van die Departement Personeeladministrasie is verander na Departement Personeeldienste en 'n herstrukturering van take het plaasgevind. Waar die klem vroeër uitsluitlik op personeeladministrasie geval het, is voortaan meer aandag gegee aan die vakkundige aspekte van personeelbestuur. Die funksies van die nuwe Departement het die volgende ingesluit: poswaardering en -evaluering, personeelvoorsiening insluitende organisasie- en werkstudie-ondersoeke, asook die werwing en keuring van personeel.

Wat personeelhantering betref, was bestuursopleiding, personeelontwikkeling sowel as die hantering van arbeidsverhoudinge ook fasette wat deur die Departement hanteer moes word. Sommige van hierdie take is vroeër deur ander departemente hanteer. Die Departement Personeeldienste moes verder toesien dat billike en regverdige arbeidspraktyke bestaan en dat 'n werksomgewing geskep word waar personeel "met arbeidsvreugde en op die mees produktiewe wyse hulle Christelike roeping kan volvoer".⁸³ Mnr. A.G. (Dries) Schutte as Hoof van die Departement en as later in die pos as Hoofdirekteur: Bedryfsbestuur, het op die vooraand van verdere personeelstruktuurveranderinge 'n prominente rol gespeel

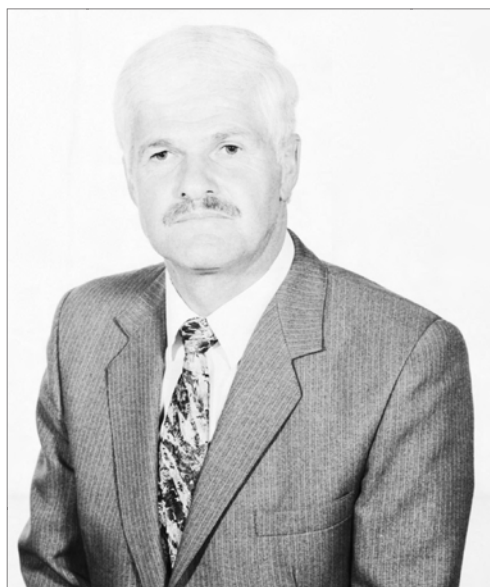
om die personeelstelsels van die Departement Personeeldienste op 'n gesonde professionele vlak te plaas.⁸⁴

In 1989 is die instelling van die pos van Hoofdirekteur: Personeel goedgekeur en in 1990 het prof. C.J. van der Watt die eerste bekleër van die pos geword. Hy was verantwoordelik vir die verfyning van die bestaande personeelstelsels en die inisiëring van nuwes. Sy aanvanklike take het onder meer ingesluit:

- deelname aan strategiese beplanning
- toesig oor die personeelbegroting
- advies oor personeelsake
- die opstel van 'n bestuursfilosofie
- die ontwikkeling van 'n kommunikasie-strategie
- die daarstel van 'n model vir die ontwikkeling van menslike hulpbronne
- die opstel en implementering van 'n prestasiebestuurstelsel vir akademiese personeel
- die hersiening van die prestasiebeoordelingstelsel vir C2-personeel
- die implementering van die Peromnes-evalueringstelsel vir C2- en C3-personeel (dit wil sê alle ondersteuningspersoneel)
- 'n ondersoek na alle byvoordele en die koördinering van samesprekings en onderhandelings met vakbonde.⁸⁵

Figuur 6.3 dui aan hoe die struktuur van Personeeldienste vanaf 1990 verander het:

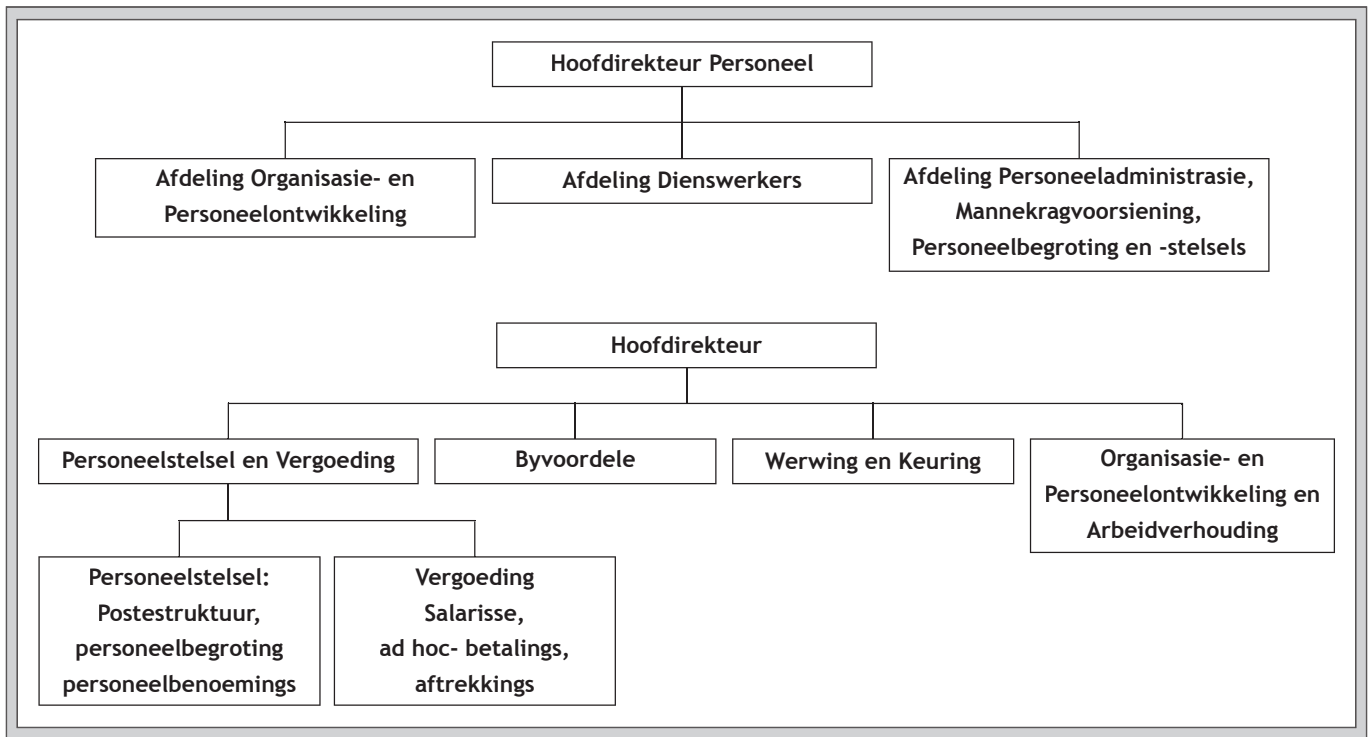
'n Belangrike administratiewe aktiwiteit van die Departement Personeeldienste in die negentigerjare was die rekenarisering van die salaris- en die personeelinligtingstelsel. Wat die opleidingsfunksie betref, is Personeeldienste verantwoordelik vir die jaarlikse oriënteringsprogram



Mnr. A.G. (Dries) Schutte, die eerste Hoofdirekteur: Bedryfsbestuur (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



C.J. van der Watt, die eerste Hoofdirekteur: Personeel, 1990 (Bron: PUK-Argief [Piet Fotokuns-versameling])



Figuur 6.3: Breë struktuur van Personeeldienste, 1990

van nuut benoemde personeel. 'n Verskeidenheid opleidingskursusse vir verskillende vertakkinge van die personeelkorps word ook aangebied.⁸⁶

Van belang was ook die instel van 'n prestasiebestuurstelsel vir akademiese personeel. Prestasiebestuur kom neer op die stel van ontwikkelingsdoelwitte vir elke personeellid. Instrumente wat vir die implementering en monitering van prestasiebestuur ontwikkel en teen 2003 gebruik is, sluit die volgende in:

- 'n Taakooreenkomsvorm wat jaarliks deur elke akademiese personeellid in oorleg met die betrokke bestuurshoofde (tans dekane, skooldirekteure en navorsingsdirekteure) voltooi en aan die einde van die jaar gekontroleer word.
- 'n Selfevalueringsvorm wat aan die einde van elke jaar deur elke akademiese personeellid voltooi word; dit dien as basis vir 'n evalueringsgesprek met die bestuurshoofde.
- 'n Merietebepalingsvorm wat vir 'n spesifieke doel deur die betrokke bestuurshoofde ten opsigte van 'n personeellid voltooi word.
- 'n Persoonlike ontwikkelingsplan wat, nadat die self-evaluering afgehandel is, deur die personeellid en bestuurshoofde voltooi word.
- 'n Jaarlikse kursus in prestasiebestuur vir bestuurshoofde.⁸⁷

Die Departement Personeeldienste het ook personeelbestuurshandleidings saamgestel. Ook is voorsiening gemaak vir die skep van personeelontwikkelingsrekenings om fondse wat deur personeellede aangewend kan word vir loopbaanontwikkeling, beskikbaar te stel.⁸⁸

6.3 Diensvoorwaardes

Met diensaanvaarding verbind elke PUK-personeellid hom/haar kontraktueel tot die aanvaarding van 'n stel diensvoorwaardes deur 'n diensvoorwaardereglement te onderteken. Afsonderlike reglemente bestaan vir die verskillende kategorieë van permanente personeel, asook vir tydelike doserende en nie-doserende personeel. Die Raad het van tyd tot tyd aanpassings aan die reglemente goedgekeur om vir veranderde omstandighede voorsiening te maak. Ongelykhede in byvoorbeeld die byvoordele van die verskillende personeelgroepe is mettertyd uitgeskakel.

'n Ontleding van die diensvoorwaardes het ook aangedui dat sekere byvoordele, byvoorbeeld verlof- en studievoordele, steeds gunstig gebly het. Voorts het elke permanente personeellid, ook getroude vroue wie se mans nie aan 'n mediese skema behoort het nie, by diensaanvaarding lid geword van die mediese skema wat deur die Raad voorgeskryf is. Tot 30 Junie 1991 was

dit die Statutêre Organisasies Mediese Fonds (SOMS), daarna tot 31 Maart 2001 Meddent en sedert 1 April 2001 Discovery Health. Die PUK het tussen 50% en 70% van die premies bygedra, afhangende van wanneer die personeellid in diens van die Universiteit getree het.⁸⁹

Anders as die vermeldde byvoordele, het salarisse in die universiteitswese nie tred gehou met salarisse in die staatsdiens en private sektor nie - 'n faktor wat die werwing van gehaltepersoneel bemoeilik het. 'n Uitvloeisel hiervan was die toenemende betrokkenheid van personeel by buitewerk. Teen 2003 het die Universiteitsbestuur hierdie tipe betrokkenheid aangemoedig in ooreenstemming met die strewe na 'n ondernemingsingesteldheid indien dit vir sowel die Universiteit as die betrokke personeellede finansiële voordele kon inhou. Slegs enkele ander insiggewende aspekte van die inhoud, soos in die diensvoorwaardes vervat en wat in vele opsigte eiesoortig aan die PUK voor veral die samesmelting in 2004 was, word vervolgens oorsigtelik bespreek.

6.3.1 Beginselgrondslag van die diensverhouding

Die diensvoorwaardereglement is voorafgegaan deur 'n uiteensetting van die beginselgrondslag van die diensverhouding tussen werkgewer en werknemer. In die eerste weergawes tot in die tagtigerjare was hierdie grondslag onderliggend gebou op 'n sterk Christelik-nasionale inslag. Klem is gelê op die Christelike karakter van die PU vir CHO. Van die Universiteit as werkgewer se kant is onderneem om eties en opvoedkundig-sielkundig verantwoord op te tree en 'n personeellid in ooreenstemming met Christelike beginsels te behandel. Die werknemer moes onder meer onderneem om die Christelike karakter van die Universiteit te bevorder, die hoogs moontlike kwalifikasies te behaal, met lojaliteit en integriteit teenoor die Universiteit op te tree en "kerk, volk en maatskappy te dien".⁹⁰ In die geval van doserende personeel moes onderneem word om die Christelike karakter en beginsels van die Universiteit aan studente oor te dra, op hoogte te bly met die wetenskap en vakmetodiek, gebalanseerd teenoor studente op te tree en dissipline ferm te handhaaf.⁹¹

In die eerste dekades na selfstandigwording het lewens- en wêreldbeskouing, eerder as akademiese kwalifikasies, soms die deurslag gegee by die aanstelling van veral akademiese personeel. Geskikte kandidate vir belangrike poste is as 't ware met die hand uitgesoek. Uiteraard was die kanse uiters skaars dat 'n persoon aangestel sou word wat nie lid van een van die drie Afrikaanse kerke was nie.⁹²

Die beginselgrondslag het in die 1987-reglemente deel van die diensvoorwaarde-ooreenkoms gebly, maar die bewoording daarvan is aangepas by die nuwe Grondwet. 'n Inleidende paragraaf oor die grondslag en missie van die Universiteit is in die negentigerjare bygevoeg, waarin die Christelike grondslag ook beklemtoon is.⁹³ In die 1999-diensvoorwaardes, wat in ooreenstemming gebring is met die Grondwet en nuwe arbeidswetgewing, is die beginselgrondslag weggelaat.⁹⁴

6.3.2 Morele beginsels

Op morele vlak het die Christelike grondslag van die diensverhouding in praktyk vroeër jare gelei tot optrede deur die Universiteit wat vandag, in 'n meer liberale tydgees en met arbeidswetgewing wat geskoei is op die Handves van Menseregte in die Grondwet, vreemd en outyds voorkom. Destyds is sulke optrede binne die Christelik-nasionale opset beskou as belangrik om hoë morele standaarde te handhaaf soos dit ook in die Private Wet van die Universiteit verwoord is.⁹⁵

Een voorbeeld van sodanige optrede was die klere-dragreëls vir personeel wat gegeld het en wel algaande meer soepel toegepas is. In byvoorbeeld 1968 het die Rektor, prof. Hennie Bingle, in 'n omsendbrief namens die Raad en Senaat aan alle personeellede geskryf: "Omdat dit van alle dosente verwag word om onder alle omstandighede netjies en met goeie smaak tradisioneel gekleed te gaan, kan afwykings in die vorm van safari-pakke, kortbroeke, sandale, hempsmoue, irriterende rokke, nie aanvaar word nie."⁹⁶ Die "irriterende rokke" moes enkele jare later plek maak vir nog 'n debat - langbroekpakke vir vroue. Uiteindelik is dit toegelaat, maar met die vereiste dat die baadjie op 'n funksionele wyse die nodige bedek.⁹⁷ Soos wat die reglemente vir personeel aangepas is om ook behoeftes van die tyd te akkommodeer, is die kleredragriglyne minder konsekwent toegepas sodat mans byvoorbeeld algaande die vrymoedigheid geneem het om nie by elke geleentheid 'n das te dra nie.

'n Ander morele aspek wat heelwat ongelukkigheid kon veroorsaak het, was die hantering van egskeding by personeellede. Tot in 1986 is elke geval van egskeding direk deur die rektor hanteer. Die betrokke personeellid moes die rektor inlig oor 'n voorgenome egskeding en binne veertien dae na die hofspraak 'n uittreksel van die hofbevel en 'n getuigskrif van 'n predikant aan die rektor voorlê.

Die personeellid se departementshoof en dekaan moes skriftelik aan die rektor verslag lewer of die personeellid "in die lig van die Christelike karakter van die Universiteit

met vrug verder sal kan arbeien of die personeellid in sy huidige pos behou moet word". Die rektor het elke geval aan die voorsitter van die Raad en die Bestuurskomitee voorgelê en daar is besluit watter gevalle aan die Raad gerapporteer moes word om te besluit oor moontlike dissiplinêre optrede teen die betrokke personeellid. Personeeladministrasie is oor die egskeiding ingelig om die betrokke personeellid se persoonlike rekords op datum te bring. In 1986 is die hantering van egskeidings na die viserektore afgewentel. Voortaan sou die rektor net "problematiese en/of kritieke gevalle" behartig.⁹⁸ In die nuwe Suid-Afrikaanse sosiopolitieke bedeling sedert die negentigerjare is besondere klem gelê op die beskerming van individuele regte en vryhede en op nie-diskriminasie. Daarom dan die uitgangspunt van die meeste werkgewers dat egskeiding 'n persoonlike saak is wat niks met die werkgewer te doen het nie, mits dit nie die werkuitsette van die personeellid ernstig benadeel en die werkgewer daardeur skade ly nie.⁹⁹

6.3.3 Benadering tot vergoeding

Salarisskale is van tyd tot tyd deur die Raad vasgestel of gewysig, maar dit was vroeër onderworpe aan die goedkeuring van die betrokke Minister. In die vyftiger-, sestiger- en selfs tot in die sewentigerjare het die staat die grootste seggenskap oor die salaris van universiteitspersoneel gehad. Die Departement van Hoër Onderwys, later Nasionale Opvoeding, het standdaarsalarisskale vasgestel, maar deur 'n sogenaamde "here-ooreenkoms" individuele universiteite toegelaat om uit hulle eie fondse salaris aan te vul tot 'n maksimum van 10% van die totale salarisuitgawe.¹⁰⁰ Bykomend tot die salaris is 'n vakansiebesparingsbonus in 1959 deur die staat ingestel om werknemers te help "om soveel as moontlik by die verlof te baat deur dit in 'n ander omgewing of in 'n ander klimaat deur te bring". Dié bonus het 5% van die jaarlikse pensioendraende besoldiging tot 'n maksimum van £60 vir getroude mans en £30 vir ander personelede bedra en is jaarliks op 30 September uitbetaal.¹⁰¹ Die Raad het bepaal dat dié bonus betaal kan (nie moet nie) word. In 1978 was die vaste jaarlikse vakansiebonus vir 'n getroude persoon R260 en vir 'n ongetroude persoon R130. Vanaf 1 Januarie 1980 is die vakansiebonusskema in 'n diensbonusskema omskep.¹⁰² Die bruto bedrag van die diensbonus is verhoog tot gelykstaande aan een maand se salaris en daarom het dit sedertdien as die "dertiende tjeke" bekend gestaan. Weens finansiële druk op die begroting is 'n volle bonus gedurende die middel van die tagtigerjare nie uitbetaal nie.

Inflasie het veroorsaak dat saam met die lewenskoste die salaris van PUK-werknemers oor die jare drama-

ties toegeneem het. In 1951 het jaarlikse salarisse gewissel tussen ongeveer £120 vir die laags besoldigde dames by die wassery tot ongeveer £1 300 vir die meer senior professore.¹⁰³ Reeds in die vyftigerjare is gesê dat personelede "dit moeilik vind om met die huidige salarisse uit te kom" en dat sommige dosente daarom by ander universiteite, waar salarisse hoër was, om betrekkinge aansoek gedoen het.¹⁰⁴ Byvoordele, spesifiek behuisingssubsidie, het die laer range meer as die hoër range bevoordeel. Aangesien die Universiteit se salarisse nie te mededingend was nie, moes dosente vinniger bevorder word om goeie akademië te behou en dit het noodwendig teen 1985 tot 'n topswaar personeelstruktuur aanleiding gegee.¹⁰⁵ Teen 1998 het salarispakkette sodanig gestyg tot ongeveer R22 000 vir die laags besoldigde C3-personeel en oor die R200 000 vir professore.¹⁰⁶ Of hierdie verhoging 'n reële styging verteenwoordig het, is 'n debat op sy eie.

Op verskeie vlakke, maar veral wat besoldiging betref, is tot in die negentigerjare nog tussen manlike en vroulike werknemers gediskrimineer. Veral getroude vroue, wat tradisioneel nie as broodwinners beskou is nie, was slagoffers van hierdie soort diskriminasie wat dwarsdeur die samelewing voorgekom het.¹⁰⁷ Die PUK het in 1951 die oorheersende standpunt in die destyds baie konserwatiewe Afrikanersamelewing gehandhaaf dat 'n getroude vrou se plek in die huis is, veral as daar kinders was. Weens inflasie en toenemende finansiële druk op huishoudings sou hierdie siening mettertyd vanweë praktiese oorwegings verander.

So byvoorbeeld het 'n lektrise in 1951 sowat £47 per maand verdien, teenoor £65 vir 'n man met ongeveer ewe veel diensjare op dieselfde posvlak; dus ongeveer 30% minder as haar manlike eweknie.¹⁰⁸ Hierdie gaping het mettertyd vernou sodat vroue teen die middel van die sestigerjare op die verskillende akademiese posvlakke tussen 10% en 22% minder as mans op dieselfde vlak verdien het.¹⁰⁹ In byvoorbeeld 1964, toe die gebruikelike jaarlikse salaris-aanpassings gemaak is, was die uitdruklike nota daarby: "Geen verhoging ... vir vroulike professor".¹¹⁰ In hierdie betrokke jaar se verhoging is die meerderheid van die 47 manlike professore se vergoeding oor die R5 000-kerf gestoot, terwyl die een vroulike professor tevrede moes wees om een van die vyf laags besoldigde professore van die tyd te wees. Teen 1974 is salarisdiskriminasie op die vlak van professor en senior lektor afgeskaf¹¹¹ en teen 1979 op alle akademiese posvlakke.¹¹² Uiteraard was daar in die apartheidsera ook diskriminasie teen swart werknemers wat vergoeding en ander diensvoorwaardes oor die algemeen betref. Laasgenoemde word in Afdeling 6.4 oor arbeidsverhoudinge vollediger behandel.



*Die ondertekening van die kontrak vir gelyke indiensneming, 2000
Agter v.l.n.r. Mnr. J. Snyman, Proff C.J. Reinecke, A. Kotze, Mnr. J. Legoale, Prof M.S. Zibi
Voor v.l.n.r. J. Montshonyane en P. Gonin
(Bron: PUK-Argief)*

Tot 1980 is getroude vroue as tydelike personeel gereken. Wanneer 'n vroulike personeelid in die huwelik getree het, is dit beskou as 'n neerlegging van haar permanente pos en kon die Raad beslis of sy in 'n tydelike of permanente hoedanigheid herbenoem kon word.¹¹³ In die diensvoorwaardereguleering van 1981 is die situasie verander deurdat bepaal is dat 'n vrou wat 'n permanente pos beklee en in die huwelik tree, nie haar permanente pos verloor nie.¹¹⁴ Wat kraamverlof betref, is hierdie "vergunning" ook in die 1981-diensvoorwaardes ingesluit. Voorheen moes 'n verwagte vrou drie maande voor die bevalling uit diens tree. Sy kon slegs in gevalle met "besondere meriete" in diens gehou word en kraamverlof kry. Hierdie reëling is beskou as "n voorreg en nie 'n reg nie". Vanaf 1981 kon 'n vrou 'n maksimum van vier en 'n half maande kraamverlof neem, wat minstens twee maande voor die bevalling 'n aanvang moes neem. Ses weke kraamverlof en sedert 1999 drie maande van die kraamverlof was betaalde verlof en die res kon as onbetaalde, jaarlikse of langverlof geneem word. Vir die wettige aanneming van 'n kind jonger as twee jaar kan 'n vrou sedert 1999 'n maksi-

mum van twee en 'n half maande verlof neem, waarvan ses weke betaalde verlof is.¹¹⁵ Vir mans of toekomstige "vaders" is die vergunning in hierdie stadium gemaak om geleentheidsverlof te mag neem. Teen Julie 2004 was dit bekend as Gesinsverantwoordelikeverlof.¹¹⁶

Die instelling van sogenaamde TPPG-poste (tydelike poste op 'n permanente grondslag) was nog 'n voorbeeld van geslagsdiskriminasie. Aanvanklik was hierdie soort pos tot studente-interns beperk, maar mettertyd het dit in omvang toegeneem. 'n Hele aantal vroue is in TPPG-poste aangestel, omdat dié poste sonder byvoordele en dus heelwat goedkoper vir die Universiteit was. Sommige van hulle het vir baie jare sonder pensioen- en ander voordele en sonder bevordering gewerk. Arbeidswetgewing in die nuwe politieke bedeling het langtermynaanstellings op 'n tydelike grondslag bemoeilik. In September 1996 het die Raad goedgekeur dat in oorleg met die PUK se personeelvereniging (PUPV), alle TPPG-poste - uitgesonderd studente-interns - vanaf Januarie



Prof. S.S. (Susan) Visser, Bestuursrekenmeester: Opleiding, Skool vir Rekeningkundige Wetenskappe (houer van ses VERKA-toekennings) (Bron: S.S. Visser)

1997 na permanente poste met byvoordele omgeskakel sou word, behalwe in gevalle waar 'n persoon verkies het om nie by die pensioenfonds in te skakel nie.¹¹⁷ In 2002 is 'n nuwe vergoedingstrategie, -filosofie en -beleid, wat met behulp van eksterne konsultante ontwikkel is, goedgekeur en in die personeelbestuurshandleiding opgeneem. Die nuwe beleid was gemik op die bevordering van gehalte en op ondernemingsin-gesteldheid. Voorsiening word gemaak vir 'n gedifferensieerde vergoedingstelsel, die gedentraliseerde bestuur van vergoedingskoste en 'n aansporingstelsel. Vergoeding is saamgestel uit 'n kombinasie van (a) vergoeding, insluitende die basiese salaris, diensbonus en verskillende soorte toelaes, (b) werkgewerbydraes ten opsigte van pensioen, mediese, groep- en werkloosheidsversekering en studievoordele, en (c) bykomende vergoeding in die vorm van *ad hoc*-vergoeding, aansporings- en meriete-bonusse, VERKA-toekennings en projektoelae. Volgens die nuwe beleid is kerfaanpassings binne salarisskale uitgefaseer en hersien bestuurshoofde een maal per jaar in Maart elke personeellid se totale vergoeding. In die geval van besondere skaarsheid en deskundigheid kan bykomende vergoeding met die oog op markverwantheid en strategiese belang aan 'n werknemer betaal word.¹¹⁸



Mnr. J.R. (John) Botha, dosent in Kunstgeskiedenis en teen 2004 nog Kurator van die PUK-versameking (houer van ses VERKA-toekennings) (Bron: J.R. Botha)

6.4 Arbeidsbenaderings en arbeidsverhoudinge

6.4.1 'n "Gesiglose" swart werkerskorps, 1951-1979

Wit en swart werknemers is tydens die grootste deel van die apartheidsera heeltemal verskillend deur werkgewers hanteer. Alle swart werkers in "blanke" Suid-Afrika is beskou as tydelike gasarbeiders, wat uiteindelik in etniese tuislande hervestig moes word. Hulle is behandel as loonarbeiders, wat nie permanente poste met byvoordele kon beklee nie. 'n Stelsel van werkreservering het gegeld om blanke werkers teen mededinging deur goedkoop swart arbeid te beskerm. Swart mense is uit sekere werkkategorieë gehou. Kollektiewe bedinging deur swart werkers is aan bande gelê deurdat swart vakbonde nie gewettig is nie en bedinging deur 'n streng beheerde stelsel van komitees moes geskied. Stakings was onwettig. Gevolglik was swart werkers betreklik magteloos om hulle eie situasie te verbeter en is hulle grootliks uitgelewer aan die genade van die werkgewer. Later het die situasie stadig begin verander. Reeds in die sewentigerjare is werkreservering verslap en kon swart werknemers sekere kategorieë werk, waarvan hulle vroeër uitgesluit was, doen.¹¹⁹

By die PU vir CHO was swart mans en vroue in verskeie soorte half- en ongeskoolde arbeid in diens. Hulle het 'n belangrike rol gespeel in die dag-tot-dagbedrywighede op die kampus en in die instandhouding van fasiliteite. Tog was die swart werkerskorps tot 'n groot mate "gesigloos" omdat hulle dekades lank onder meer glad nie in Universiteitsrekords en -publikasies gefigureer het nie. Hulle getalle en name is nie, soos die blanke personeel s'n, in amptelike statistiek, jaarboeke en verslae aangedui nie. Dit was byna asof hulle nie bestaan het nie en soos skimme op die kampus beweeg het.

Persone wat informeel as die leiers van die swart personeel by die PUK opgetree het, het direk geskakel met die persoon in die personeeladministrasie wat vir die dienswerkers verantwoordelik was, wanneer daar byvoorbeeld ongelukkigheid oor sekere toesighouers of oor ander sake was. Die werkers moes vir hulleself beding en is hierdeur dikwels in 'n ongemaklike situasie geplaas. Hulle kon nie te hard protesteer sonder om hulself by die werkgewer in onguns te bring nie. Die lae vlak van arbeidskonflik op die PUK het dus nie noodwendig op werkertevredenheid gedui nie. Voorts was die diensvoorwaardes van swart werknemers baie swakker as dié van blankes. Tot in die tagtigerjare nog was daar geen pensioenfonds vir swart werkers nie weens 'n werkersteenstand daarteen.¹²⁰

6.4.2 Meer konsultasie met (en voorregte vir) swart werkers, 1979-2003

In opvolging van die Wiehahn- en Riekertverslae van die laat-sewentigerjare het die Suid-Afrikaanse arbeidsbedeling drasties verander. Gewysigde arbeidswetgewing, veral die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1981, en arbeidsregulasies het van werkgewers vereis om aanpassings te maak. Vanaf die tagtigerjare is swart vakbonde erken en kollektiewe bedinging vir swart werkers het 'n werklikheid geword. Daardeur kon hulle werksomstandighede aansienlik verbeter word. Diskriminasie teen swart werknemers, wat vergoeding en diensvoorwaardes betref, het stelselmatig verdwyn.

Wat nie oornag verdwyn het nie, is die baas-klaasverhouding tussen blanke werkgewers en die swart werkers by die PUK. Die Universiteit se personeelafdeling en die opsieners van die swart werkers moes hulself heroriënteer in die hantering van werkers om binne die raamwerk van die 1981-Wet te bly. Die administrasie van swart werkers is op 'n stewiger grondslag geplaas en nuwe prosedures is ingestel.

'n Gestruktureerde konsultasiewyse met swart werkers van die PUK is in 1979 gevestig toe 'n oorlegkomitee vir dienswerkers, op voorstel van die Direkteur vir Kampusdienste, S. Geertsema, tot stand gekom het



Wiehahn-verslag (Bron: Ferdinand Postma-biblioteek)

as 'n skakelligaam tussen die Universiteitsbestuur en die swart werkers. Ondanks die aanvanklike voorstel dat die Komitee uit 'n gelyke aantal swart en wit persone moet bestaan,¹²¹ het dit jare lank uitsluitlik uit blankes bestaan. 'n Afsonderlike Verteenwoordigende Komitee is in 1981 deur die swart werkers benoem om met die Oorlegkomitee te skakel. Gebouwerkers, terreinwerkers, koshuiswerkers, biblioteekwerkers en sekuriteitswerkers is daarin verteenwoordig.

Die Oorlegkomitee het hoofsaaklik aan swart werkers se diensvoorwaardes en fasiliteite aandag geskenk. Op die sakelys was sake soos 'n pensioenskema, mediese fonds, studievoordele, behuisingskema, eetgeriewe en toiletgeriewe.¹²² Omdat die diensvoorwaardes lomp en burokraties was, het die oorlegkomiteestelsel nie in alle opsigte 'n verbetering in arbeidsverhoudinge teweeggebring nie. Weens die omslagtigheid van die vergaderingsprosedure kon spoedeisende probleme nie altyd dadelik hanteer word nie.¹²³ Die belangrike kwessie van salarisse was ook van die Oorlegkomitee se sakelys uitgesluit.

Nogtans is positiewe vordering in die verbetering van swart werkers se diensvoorwaardes gemaak en geformaliseer in 'n diensreglement wat in Tswana vertaal is. Swart werknemers was in die tagtigerjare vir die eerste keer ontvanklik vir 'n pensioenskema en hulle het ook aangesluit by 'n groeplewensversekeringskema sowel as 'n mediese hulpskema. Toe swart voltydse voorgraadse



Die Verteenwoordigende Komitee vir Swart Dienswerkers, 1981: voor v.l.n.r. Solomon Rabotapi, Steve Mogapi, Daniël Diole, John Makhuleda, Johannes Lesape, Sydwill Matsau (Bron: PU-Kaner, 22 Mei 1987)



Die Verteenwoordigende Komitee vir die Dienswerkers, 1987: v.l.n.r. Shadrack Seeme, Bladewell Makhonxa, June Tshiretsa, Israel Matlhola, prof. Tjaart van der Walt, Johannes Lesabe, Solomon Molefe, John Makhubela (Modulasetulo), mnr. Jaap van Rensburg, prof. Rassie Smit (Bron: Lesedi, 2(1), 1987, p.1)

studente vanaf die middel van die tagtigerjare aan die PU vir CHO toegelaat is, het dienswerkers dieselfde studievoordele as blanke personeellede gekry.

Aandag is ook gegee aan behuising vir PUK-dienswerkers. Hostelgeriewe in Ikageng, opgerig vir kontrakwerkers uit die eertydse tuislande, is opgeknop. Die Universiteit het uit 'n behuisingshulpfonds lenings teen 'n lae rentekoers aan swart werkers toegestaan vir die koop van 'n erf of die koop, bou en die verbetering van hulle huise. Werknemers se opgehoopde pensioenbydraes het as sekuriteit gedien. In 1987 is 18 werkers met 'n totale bedrag van R90 000 gesubsidieer. Behuisinglenings is tot 2002 nog deur die Universiteit toegestaan aan ondersteuningspersoneel in posgrade 15 tot 19.¹²⁴ Die PUK het ook 'n aantal erwe bekom wat teen lae pryse aan werkers toegeken is. Die Universiteit het selfs huise in Ikageng gebou en aan PUK-werknemers verkoop.

Opleidingsgeleenthede is ook vir werkers geskep. Laerposvlakwerkers met potensiaal is vir opleidingskursusse, deur die PU vir CHO self behartig, na die Boskop-opleidingsentrum gestuur en sodoende voorberei vir bevordering na hoër posvlakke. Aan die einde van 1989 is alle dienswerkerposte geëvalueer en posgrade bepaal.¹²⁵

'n Nuusblad (*Lesedi*) is begin, 'n koor vir swart werknemers is gevestig en ontspanningsgeriewe geskep. Ook is weggedoen met "tradisionele" vernederende aanspreekvorme.¹²⁶ Die term "dienswerker" byvoorbeeld, wat as diskriminerend beskou is, is in 1994 afgeskaf en alle nie-akademiese personeel is sedertdien "ondersteuningspersoneel" genoem.¹²⁷ Daarmee is die gevoel van waardigheid onder dienswerkers verhoog, wat meegewerk het om hulle lojaliteit teenoor die Universiteit ten goede te verander.¹²⁸



Die aanbouproses van hostelgeriewe te Ikageng vir swart PUK-werknemers, 1986. (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



LESEDI

NUUSBLAD VIR DIE POTCHEFSTROOMSE
UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

JAARGANG 1 NR 1

Welkom aan 'n nuweling

Dit is met blyskap dat die verskyning van Lesedi verwelkom word. Naas die bestaande nuusblaaie van die Puk is hierdie heif van 'n heel besondere aard en verskil dit 'n lang gekontroleerde idiaal.

Dit is my opregte wens dat hierdie blad daartoe sal bydra om eenyds die bande tussen die Puk en al sy werkers te versagtig en om die onderlinge samehoogsheidsgevoel tussen werkers verder te lewendig. Ons werk saam aan 'n groot taak — uiteindelik ook vir Suid-Afrika en al sy mense.

Geluklik heif hierdie blad net voort te bou op die legte bande wat reeds bestaan. Hoe leg die bande tussen om dienswerkers en die Puk werklik is, is duidelik die afgelede aantal samelede gespreke. Nieverstaanbare posings tot intimitasie is ons werkers gereed op hulle pas en doen hulle rustig en onversuurd hulle dagtaak. Dit is 'n pragtige voorbeeld van getrouheid waarop elke Puk baie trots is.

Akwawo le la dikageng le me le monda go bathadi heilhe la ta le balang Re na le kwathope thosa me go wera.

Prof. Tjaart van der Walt
REKTOR



Ons doen ons werk met vreugde




Mrs. Japie Cloete le Sellopha sa gonye e itage thara me rikaleng. He bonde ja he jidisa go thosa prof. Schultz wa Dept. LD go handagela kwa ofising e mshoa. Dithogo di kwa kgatofala ya bone ka tiso.

KAMPUSNUUS

Personeelblad van die PU vir CHO

Nr. 1 6 November 1981



DAGSÊ, VRIEND!

Goeie vriende hoef nie noodwendig mekaar se drumpels stukkend te trap nie. Wat tel, is die kwaliteit, en nie die kwantiteit nie, van die uurtjies se saamkuier.

Kampusnuus is so 'n goeie vriend. Hy verskyn nie dikwels nie, maar as hy kom, is hy altyd meer as welkom.

Mag ook hierdie uitgawe daartoe bydra dat ons personeel mekaar beter leer ken en meer op hoogte kom van die duisend-en-en wat daar op ons kampus gebeur.

En natuurlik, as Kampusnuus in die toekoms gereelder kan verskyn, sal minstens hierdie leser hoegenaamd geen beswaar hê nie — intencdee!

Tjaart van der Walt
Rektor

Bo: Die nuusblad *Lesedi* (1987) wat vir swart werknemers begin is, maar 'n kortstondige bestaan gehad het. Foto onder: *Kampusnuus* (vanaf 6 November 1981) wat mettertyd alle werknemers bedien het (Bron: *Lesedi* 1(2), 1987 en *Kampusnuus*, 1, 1981)

in Griewe- en dissiplinêre prosedure is ook ontwerp, waardeur werkers enersyds griewe onder die aandag van hoër amptenare tot op viserektorsvlak kon bring en waarvolgens die Universiteit andersyds kon optree indien werkers die diensvoorwaardes oortree.¹²⁹

6.4.3 Die rol van vakbonde op die PUK

Vakbonde het met verdrag by die PUK op die toneel verskyn. Die eerste verwysing na vakbondaktiwiteite op die PUK-kampus handel oor kelnerinne by die Voorhuiseetsaal wat in 1983 ontslaan is en hulle saak by die South African Black Municipal and Allied Workers Union, 'n ongeregistreerde vakbond, aanhangig gemaak het. In reaksie hierop het die Oorlegkomitee vir Swart Werkers 'n kommissie benoem om die kwessie van swart vakbonde met die afdelingsinspekteur van die Wes-Transvaalse Administrasieraad (WTAR) te bespreek.¹³⁰

In opdrag van die Oorlegkomitee het een van die komiteede, prof. N.J.J. Olivier, 'n memorandum opgestel oor die regsposisie van die Universiteit in die lig van die gewysigde Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956 soos gewysig in 1981) en die status van vakverenigings. Hy het daarop gewys dat meningsverskil bestaan of die betrokke wet wel op universiteitswerkers van toepassing is, maar nietemin aanbeveel dat die bestaande oorlegkomiteestelsel aangepas word. Onder meer moes 'n beleid vir konflikbestuur en -oplossing bepaal word en vaste prosedures vir klagtes, dissiplinêre ondersoeke en ontslag neergelê word.¹³¹



*Prof. N.J.J. Olivier, aktiewe lid van die Oorlegkomitee vir Swart Dienswerkers
(Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})*



Die Rektor (prof. C.J. Reinecke) en mnr. S. Radebe onderteken die eerste ooreenkoms tussen die Transport and General Workers Union of Public Service Workers (NUPSW) en die PUK, 21 Januarie 1991 (Bron: J. Janse van Rensburg)

By 'n buitengewone vergadering van die Oorlegkomitee is in opvolging hiervan besluit om die oorlegkomiteestelsel te herstruktureer in 'n gesamentlike komitee bestaande uit 'n gelyke aantal blanke personelede en verteenwoordigers van die swart werkers. In beginsel is ook besluit om met die vakverenigings in gesprek te tree.¹³²

Die onrus in swart woongebiede in die middel van die tagtigerjare het min impak gehad op die Potchefstroomkampus, behalwe dat die PU vir CHO beheer oor die hostel in Ikageng verloor het.¹³³ Onrus, intimidasie en huurboikotte in die Vanderbijlpark-omgewing het swart werkers by die Vaaldriehoekkampus geraak.¹³⁴

Die Transport and General Workers Union (TGWU) en die National Union of Public Service Workers (NUPSW) was die eerste vakbonde wat aktief op die PUK-kampus bedrywig was.¹³⁵ Die toetrede van vakbonde het 'n nuwe konfronterende onderhandelingsstyl meegebring. Om hulself te vestig, moes vakbonde bewys hulle kan iets vir hulle lede beding. Wanneer 'n probleem ontstaan het, het hulle aggressief tot die bedingingsproses toegetree. Die vakbondlede was nie personeel van die Universiteit nie en kon dus baie harder beding as die werkers self. Onderhandelings, veral oor lone/salarisse, het soms stormagtig verloop. Vakbonde se skakelpersone (shop stewards) was goed opgelei en het geweet hoe om vergaderings te ontwig.

Groter druk van die vakbonde is deur die Universiteitsbestuur verwag. In 1990 is gevalle van arbeidsonrus aangeteken. Om arbeidsprobleme teen te werk, is geredeneer dat die werkers se verbondenheid aan die Universiteit verder verbeter moes word. 'n Arbeidsverhoudingekomitee is geskep om die eerste vlak van arbeidsprobleme te hanteer.¹³⁶

Na onderhandelings in 1990¹³⁷ het die PU vir CHO op 21 Januarie 1991 'n erkenningsooreenkoms aangegaan met

NUPSW, wat op daardie tydstip die meerderheid swart werknemers verteenwoordig het.¹³⁸ Op 29 Julie 1991 is 'n prosedurele ooreenkoms deur die PUK en NUPSW onderteken, waarin prosedures vir onderhandeling, dissiplinêre optrede teen werkers, die hantering van griewe, die beslegting van geskille en aflegging vervat is.¹³⁹ NUPSW se naam het in 1993 verander na die Municipal, Education, State, Health, and Allied Workers Union (MESHAWU).

Ondertussen het 'n ander vakbond, die National Education, Health and Allied Workers Union (NEHAWU), op die PUK-kampus begin lede werf. NEHAWU se getal lede by die PUK het dié van MESHAWU verbygesteek en teen Mei 1994 het NEHAWU 46% en MESHAWU 37% van die swart werknemers verteenwoordig. MESHAWU kon nie daarin slaag om sy meerderheidsverteenvoording te herwin nie en die aanvanklike erkenningsooreenkoms tussen die PUK en MESHAWU is getermineer.¹⁴⁰

Aangesien nie een van die twee vakbonde die meerderheid van die werknemers verteenwoordig het nie, maar elkeen 'n groot aantal lede gehad het, het die PUK met albei van hulle in Augustus 1994 nuwe erkenningsooreenkomste aangeaan en kragtens die bepalinge van die Wet op Arbeidsverhoudinge by die Departement van Arbeid geregistreer.¹⁴¹

Substantiewe ooreenkomste oor salarisse en basiese diensvoorwaardes (insluitende werksure, oortyd, bonusse, verlof, langdienstoekenings, pensioen, groepversekering, mediese fonds, begrafnisfonds, studievoordele, behuisingsvoordele) is met die erkende vakbonde onderhandel en jaarliks hernu.¹⁴² Verder is korter werksure en beter verlofvoordele beding. Die inklokstelsel is afgeskaf. Vaste werksure van minder as 40 ure per week is bepaal. Die skofte van werkers by Beskermingsdienste en Inwoning- en Voedseldienste (IVD) is ook hersien.¹⁴³ Die



NEHAWU-optogte, 1995 (Bron: Foto First, Potchefstroom)



Die uittree-geselligheid, 2002: links Prof. Poen Coetzee en regs Dinah Fekefeke (Bron: Maclez Studios)

vakbonde het op 'n gereelde basis beding vir die verbetering van die salarisse en diensvoorwaardes van hulle lede.

Looneise was vir die vakbonde die belangrikste kwessie. Omdat die staat se subsidie vir C1-, C2- en C3-personeel as afsonderlike komponente hanteer is, was daar in die tagtigerjare 'n groot salarisgaping in randwaarde tussen die hoogs en laags besoldigde personeel. Die vakbonde se strategie was om te onderhandel vir hoër minimumlone en 'n algemene verhoging vir alle werkers. Kollektiewe bedinging het bygedra tot aansienlike loonverhogings. Minimumlone het byvoorbeeld gestyg van R233,75 per maand in 1991 tot R400 per maand in 1992, R570 in 1993, R655 in 1994 en R830 in 1995.¹⁴⁴ Daar was jaarliks 'n algemene *across-the-board*-verhoging vir alle werkers. Minimumlone was teen 1995 viervoudig hoër as in 1987.

Met die oog op bekostigbaarheid het die Universiteitsbestuur loonverhogings gekoppel aan hoër produktiwiteit deur werkers en die vermindering van die aantal poste. Die rasionalisering van swart personeel is bewerkstellig deur die bevriesting van vakatures en deur die aftree-ouderdom van dienswerkers, soos vir blankes, na 60 jaar te verlaag.¹⁴⁵ Naas die loon-/salarisonderhandelinge was werksekuriteit hoog op die sakelys van onderhandelings tussen die vakbonde en die Universiteitsbestuur.¹⁴⁶ Wat

werksekuriteit vir tydelike werkers betref, het die Universiteitsbestuur ingestem om alle vakante poste behoorlik op die PUK-kampus te adverteer en om by permanente aanstellings voorkeur te verleen aan tydelike PUK-werkers met die nodige vaardighede bo nuwe werkers van buite.¹⁴⁷ Daar is egter nie afgesien van die stelsel van kontrakwerk vir korttermynbou- en ander projekte nie.¹⁴⁸

Die vakbonde het verskillende strategieë aangewend - soms buite die amptelik ooreengekome kanale. Massa-aksie in die vorm van betogings, optogte, die oorhandiging van griewememorandums, stakings en sloerstakings, asook die verklaring van dispute met die werkgewer het veral na 1994 deel van die arbeidstoneel by die PU vir CHO geword.¹⁴⁹ Die Universiteitsbestuur het beweer dat die vakbonde hulle skuldig gemaak het aan versuim om vergaderings by te woon en ooreenkomste na te kom.¹⁵⁰

Uit die trant van korrespondensie en die verloop van onderhandelings is dit duidelik dat die PUK-bestuur self nie te geneë was om maklik aan vakbondeise toe te gee nie. In die geval van stakings en wegbly-aksies het die Universiteit onverbiddelek gestaan by 'n lank bepaalde beginsel van "geen werk, geen betaling".¹⁵¹ Na die vakbonde se aanvanklike sukses met die bedinging van beter salarisse en diensvoorwaardes vir swart werkers in die vroeë negentigerjare, het hulle bedingingsmag

sedert 1994 eerder af- as toegeneem ondanks die feit dat NEHAWU 'n aggressiewer benadering gevolg het as MESHAWU vroeër.¹⁵² Hierdie tendens is nie sonder meer verklaarbaar nie, maar die uitkontrakteringsproses sowel as die akkommoderingsbenadering het waarskynlik mettertyd meer tevredenheid onder swart werknemers tot gevolg gehad.

6.4.4 Arbeidsverhoudinge in die nuwe politieke bedeling

Met die begin van die nuwe politieke bedeling in 1994 is verwagtinge geskep dat alle instellings in die Suid-Afrikaanse samelewing, insluitende universiteite, radikaal sal transformeer.¹⁵³ Nuwe arbeidswetgewing soos die hersiene Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 66 van 1995 soos gewysig in 1996, 1998 en 2002), die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 75 van 1997), die Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 1998) en die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet 97 van 1998) het die transformasie van indiensneming ten gunste van voorheen benadeelde groepe in die oog gehad. Die implikasies van die regering se Heropbou- en Ontwikkelingsprogram (HOP) vir universiteite het onder andere 'n meer verteenwoordigende personeelsamestelling, 'n billike vergoedingsbeleid en diensvoorwaardes en personeelontwikkelingsprogramme ingesluit.¹⁵⁴ By die PUK, waar vanaf 1997 'n nuwe pos vir 'n bestuurder van arbeidsverhoudinge ingestel is, was die effek van die nuwe bedeling nie dramaties nie.

6.4.5 Vakbonde en PUK-transformasie

Hoewel die swart werknemers en swart studente, verteenwoordig deur SASCO, laat gedurende die negentigerjare in transformasieforums (in die groter PUK 2000-transformasieproses) in solidariteit met mekaar probeer optree het, het die vakbonde nie 'n groot impak op die aard en tempo van transformasie by die Universiteit gehad nie.¹⁵⁵

NEHAWU en MESHAWU het verteenwoordiging gehad op die Loodskomitee wat die transformasieproses moes inisieer, asook op die Transformasiekomitee wat geskep is, maar personeelvoorsiening was nie een van die prioriteite van die PUK-transformasieforum nie. Die Universiteitsbestuur het aangevoer dat die vakbonde, veral NEHAWU, nie hulle geleentheid benut het om konstruktiewe bydraes te maak nie, maar versuim het om vergaderings van die Transformasiekomitee by te woon en selfs probeer het om die proses tot stilstand te bring.¹⁵⁶ Van die kant van die vakbonde was die oordeel dat daar nie sprake was van ware transformasie en van regstellende aksie by die PUK nie en dat die transformasieforum die "progressiewe magte" gedwarsboom het.¹⁵⁷ Die gefrustreerde vakbonde wou sien dat transformasie plaasvind deur die groter verteenwoordiging van die

agtergeblewe gemeenskappe in die bedingingstrukture van die PUK. Dit het nie oornag gebeur nie.

Een van die min gevalle van werklike arbeidsonrus by die PUK het in September 1995 plaasgevind. MESHAWU het 'n loonooreenkoms met die Universiteitsbestuur aanvaar en onderteken. NEHAWU het geweier om dieselfde te doen en die saak na 'n versoeningsraad verwys. Die gevolg was dat MESHAWU-lede vroeër as die NEHAWU-lede verhogings ontvang het. Betogings en 'n optog na die Administrasiegebou het plaasgevind. Toediepolisieingeroep is, is ruite van 'n paar geboue met klippe uitgegooi. Die onrustigheid was kortstondig en verhoudinge is herstel.¹⁵⁸

'n Enkele jaar later is prosesse aan die gang gesit om die Skoonmaakdienste van die PUK uit te kontrakteer en werkers by IVD asook by PUK-Bouers en -Dienste af te lê. Oor die aflegging van swart werkers was daar herhaalde konflik tussen NEHAWU en MESHAWU, met die steun van SASCO aan die een kant, en die Universiteitsbestuur aan die ander kant. Die PUK-bestuur het aangevoer dat begrotingsdruk ervaar is vanweë die progressiewe verlaging van regeringsubsidie aan universiteite; die Universiteit was dus genoodsaak om op die kerntake van onderrig en navorsing te konsentreer deur nie-kernaktiwiteite af te skaal.¹⁵⁹ Die uitfaseer van die PUK-Bouers en -Dienste is ook begin as gevolg van die kritiek wat lede van die Sakekamer en besighede in die dorp gehad het. Dié besware het daarop neergekom dat die PUK met 'n infrastruktuur wat uit staatsubsidie bekom is, op 'n onbillike wyse meeding met private instellings in die dorp.¹⁶⁰ Hierdie argumente is deur die vakbonde bevestig. Volgens hulle was daar ook voldoende fondse om die werkers in diens te hou en is hul aflegging beskou as onbillike arbeidspraktyk.¹⁶¹

Ondanks die fel kritiek van die vakbonde is die Skoonmaakdienste vanaf April 1996 aan 'n private onderneming uitkontrakteer. Die uitkontraktering het wel plaasgevind volgens 'n afleggingsprosedure soos onderhandel met die vakbonde. Min werkers is afgelê, aangesien die private onderneming die meeste van die skoonmakers weer in diens geneem het.¹⁶²

Ondanks die "goeie afloop" was NEHAWU en MESHAWU nie tevrede met die situasie rondom uitkontraktering en die aflegging van werkers, asook die wyse waarop die griewe- en ontslagprosedures toegepas is nie. Bewerings is gemaak dat toesighouers en departementshoofde die vakbonde se skakelpersone geïntimideer het.¹⁶³ Lede van die twee vakbonde het op 7 Augustus 1996 saam met SASCO aan 'n optog deelgeneem en hulle eise by die Joon van Rooy-administrasiegebou aan die Universiteitsbestuur oorhandig.¹⁶⁴ Die vakbonde se deelname aan die massa-aksie is deur die PUK-bestuur as onwettig beskou en as 'n verbreking van die Universiteit



Die SASCO-protaksies, 1995 en 13-14 Aug. 1996 (Bron: Foto First, Potchefstroom)

se erkenningsooreenkoms met hulle. Van die kant van die PUK-bestuur is beweer dat werkers wat onwillig was om aan die optog deel te neem, geïntimideer is.¹⁶⁵

Die protesaksie op 13 en 14 Augustus het gelei tot gesamentlike militante optrede deur swart studente en werkers. Rommelstrooiery en geringe skade is aan Universiteitseiendom aangerig.¹⁶⁶ Dit was die tweede geleentheid waartydens vakbondbedrywighede militant geraak en die normale bedrywighede op die PUK-kampus ontwrig is. Na onderhandelings tussen die partye het die Universiteitsbestuur besluit om nie dissiplinêr teen enige student of werker op te tree nie, maar slegs waarskuwings aan die skuldiges te rig.¹⁶⁷ Vir 'n maand of wat het gemoedere weer gekalmeer.

In Oktober 1996 het dit bekend geword dat 'n aflegging van meer as 200 swart werkers gaan plaasvind by die Departement IVD en by PUK-Bouers en -Dienste (laasgenoemde 'n afdeling van Tegniese Dienste). 'n Beperkte staatsubsidie van sowat R15,7 miljoen minder as in die vorige jaar is as vernaamste rede vir dié drastiese besparingsmaatreël voorgehou. Deur dienste by die Universiteitskoshuise af te skaal om koshuisgelde bekostigbaar te hou, het die inkorting van dienste meer as 60 werkers by IVD geraak, maar wel vir die Universiteit 'n besparing van R1,2 miljoen per jaar aan lone meegebring. Verder is beplande kapitaalprojekte gekanselleer en PUK-Bouers en -Dienste gesluit. As gevolg van die sluiting is 'n verdere ongeveer 180 swart werkers in Desember 1996 afbetaal.¹⁶⁸

Ondanks die protes van NEHAWU is voortgegaan met die afleggings, maar onderhandelings oor die afleggingspakette wat deur 'n onafhanklike arbeidskonsultant gelei is, is voortgesit nadat die werkers se diens beëindig is. Uiteindelik is 'n finale ooreenkoms oor verbeterde afleggingspakkette op 10 Februarie 1997 tussen NEHAWU en die PUK bereik. 'n Addisionele twee weke se vergoeding sou aan elke afgelegde werker betaal word, NEHAWU sou oor vakatures in kennis gestel word, die afgelegde werkers se aansoeke om betrekkinge sou die volgende 18 maande voorkeur geniet, gratis regshulp sou verleen word aan afgelegde werkers wat hul eie ondernemings wou begin en die Universiteit sou subkontrakteurs versoek om by indiensneming voorkeur aan die afgelegde werkers te gee.¹⁶⁹

Uiteindelik was die vakbonde se sukses beperk. Hulle kon nie keer dat die aantal werkers stelselmatig deur die uitkontraktering van dienste en afleggings verminder word nie. Nadat altesame 194 werknemers van Tegniese Dienste in 1998 afgelê is, was daar net 325 swart werkers in diens van die PUK. 'n Afname van byna 50% in die getal swart werkers is aangeteken. Die vakbonde se bedingingsmag is sodoende verswak, omdat hulle ledetal van werkers op die PUK-dienstaat gekrimp het. Hulle het hoogstens daarin

geslaag om beter afleggingspakkette vir hulle lede te beding. 'n Poging van NEHAWU om via NEDLAC 'n moratorium op personeelvermindering geplaas te kry, het in 1999 op 'n dooie punt geëindig. Saam met die vermindering van die getal swart vakbondlede op die kampus het die intensiteit van vakbondgedrewe kwessies afgeneem.¹⁷⁰ Die registrateur het nietemin in 2000 nog sy ongelukkigheid met NEHAWU in die registrateursjaarverslag verwoord.¹⁷¹

Die posisie van die oorblywende werkers het nie versleg nie, aangesien die nuwe wetgewing oor arbeidsverhoudinge, gelyke indiensneming en basiese diensvoorwaardes groter beskerming aan werkers as voorheen verleen het. In 2002 is hersiene erkenningsooreenkoms met NEHAWU en MESHAWU onderteken.¹⁷²

6.5 Personeelorganisasies

6.5.1 Van “Stafklub” tot die PUPV

Reeds voor 1951 was daar 'n Stafklub van die PU vir CHO en die Teologiese Skool. Dit was 'n betreklik formele en eksklusiewe organisasie en het bestaan uit alle Senaatslede, alle permanente doserende personeel, sekere senior nie-akademiese personelede en ander persone wat op uitnodiging toegelaat is. Die voorsitter van die Senaat (dus die rektor) was ook voorsitter van die Stafklub en die ander bestuurslede was dekane en een gekose verteenwoordiger van nie-senaatslede. Jaarliks in September, na afloop van die Senaatsvergadering, is die bestuur gekonstitueer en die volgende jaar se program opgestel.¹⁷³ Vanaf 1951 is die samestelling van die bestuur verander en het dit uit agt lede bestaan, waarvan een 'n dame moes wees.¹⁷⁴ Sonder enige omhaal of aangetekende rede is in die selfstandigwordingsjaar besluit om die naam “Stafklub” vanaf 1952 te verander na die “Personeelklub”.

Die doel van die Personeelklub was om die PUK-personeel op vaste tye (drie maal per jaar op die tweede Dinsdag in Maart, Mei en Augustus) bymekaar te bring “vir gedagtewisseling oor prinsipiële en vakbelange en gesellige verkeer”.¹⁷⁵ Byeenkomste is in die PUK-saal gehou (moontlik die ou Gimnastieksaal wat later afgebreek is om plek te maak vir die L.J. du Plessis-gebou). Besprekings is gevoer na aanleiding van 'n referaat wat voorgedra is deur 'n lid, of in sommige gevalle gaslesings deur besoekende akademië. By die eerste vergadering in 1951 het die bekende prof. H. Dooyeweerd van die Vrije Universiteit te Amsterdam byvoorbeeld oor “De vier religieuze grondmotieven van het Westersch denken” gepraat.¹⁷⁶ Van die ander onderwerpe in die vyftigerjare het gehandel oor Christelike wetenskapsbeoefening in verskillende fakulteite, die “Naturellevraagstuk” en “Ons erfenis van driehonderd jaar” (na aanleiding van 'n referaat deur prof. D.W. Krüger in die Van Riebeeckfeesjaar).



Van die PUPV-gerigte klubs soos die Oude Molen-tennisclub, die PU-personeel- en Studente-ontspanningsklub, die Wyngilde en sommige Comrades-deelnemers, 1984 (Bron: PUK-Argief en individue)



Sommige nasionale sportpresteeders onder die PUK-personeel:

Bo v.l.n.r. Bea Botha-Marais (800m atleet), Rina van Zijl (Hokkiespeelster en -kaptein), T.S.P. van der Walt (Kleingeweer-skiet), Jos Sirakis (Atletiekafriqter), Charl Meyer (Swem), Tobianna Willemse (Netbal), Terseus Liebenberg (Atletiek), I.S. Botha (Ginnastiek), C.A. Ulyatt (Rugby), C.F. Schoeman (Skyfskiet), Paul Schutte (Kragoptel), Evelyn S. Schutte (Kragoptel - wêreldkampioen), Johan Claassen (Springbokafrigter - Rugby), John Williams (Springbokafrigter - Rugby), André Markgraaff (Springbokafrigter - Rugby)



Personeelvereniging en -bestuur ca. tagterjare: voor v.l.n.r. Bessie van der Walt, Johan Aucamp, Carla Ubbink Agter: Monti Jooste, Victor Hamilton-Attwell, Willie van Aardt, Deon de Klerk, Dirkie Venter, Tony Ferreira, Richard Ingram (Bron: PUK-Argief)

Na afloop van elke vergadering was daar 'n sosiale funksie "in die tradisionele gees" van die Universiteit.¹⁷⁷

In die sewentigerjare het die Personeelklub andermaal van naam verander toe dit as die PU-Personeelvereniging (PUPV) begin het. Alle PUK-personeel was nie outomaties lid van die PUPV nie, maar moes aansoek doen om lidmaatskap. Binne die PUPV is die tradisionele akademiese gespreksgeleentheid geleidelik afgeskaal totdat die Vereniging slegs 'n liggaam was wat die sosiale¹⁷⁸ en arbeidsbelange van personeel gedien het. In die tagtigerjare byvoorbeeld was dit die missie van die PUPV om die werknemerbelange van sy lede te beskerm en te bevorder deur:

- as 'n bykomende kommunikasiekanaal tussen die personeel en die Universiteit se Bestuurskomitee te dien, veral ten opsigte van algemene personeelsake soos diensvoorwaardes en byvoordele;
- om finansiële en ander verbruikersvoordele in die privaat sektor vir lede te beding;
- om sosiale, kulturele en sportaangeleenthede te bevorder, en
- om met personeelverenigings van ander universiteite te skakel.¹⁷⁹

Na aanleiding van hierdie doelstellings het die PUPV sedertdien bepaalde funksies nougeset en met redelike welslae vervul.

Op sportgebied het die personeel hulself in klubs georganiseer. Daar was ook 'n personeelgholfklub.

Die Oude Molen-tennisklub het van die Universiteit se fasiliteite gebruik gemaak en hoofsaaklik, maar nie uitsluitlik nie, uit personeellede bestaan. Vir 'n tyd was daar ook 'n Oude Molen-murbalkklub. 'n PU-personeel en Studente-ontspanningsklub is in 1992 gestig om kragtens die Drankwet 'n dranklisensie vir die verskillende sportklubhuise op die kampus te beheer.¹⁸⁰ In 2003 is die ideaal verwesenlik om 'n personeelklubhuis in te rig.¹⁸¹ Tweedens het die PUPV sekere verbruikersdienste aan lede gelewer, waarvan 'n korttermynversekeringskema waarskynlik die belangrikste was. Die PUPV het self die skema bedryf met die hulp van 'n makelaar, eers Volkskas-makelaars en vanaf 1982 Mooirivier-makelaars. Die beste moontlike voorwaardes en premies is beding. 'n Begrafnis-versekeringskema was ook beskikbaar.¹⁸² Deur skakeling met die Afrikaanse Sakekamer van Potchefstroom het die PUPV ook onderhandel oor verbruikersvoordele vir lede.¹⁸³

Voorkeurentekoerse vir lede is by banke onderhandel.¹⁸⁴ en 'n enkele sosiale geleentheid of twee, ook Dardens het die PUPV opgetree as skakel tussen sy lede en die Universiteitsbestuur. Hierdie funksie het veral van 1989 af daadwerklik gerealiseer.¹⁸⁵ Aktuele sake is op geordende wyse met die PUK-bestuur bespreek. So byvoorbeeld is na aanleiding van vroeë lede, inligting ingewin oor die Peromnes-evalueringstelsel, wat op ondersteuningspersoneel van toepassing was, en terugvoer is daarvoor gegee. Die PUPV was egter nooit 'n selfverklaarde drukgroep nie en wou ook nie werklik 'n vakbond wees nie.

As vereniging vir personeel wou dit bloot die volgende wees: “'n kanaal om kommentaar oor diensvoorwaardes, werksomstandighede, ens. op te vang, en dit op 'n sinvolle wyse te probeer regstel sodat ons 'n gelukkige en tevrede werkerskorps aan die PU kan verseker”.¹⁸⁶

Vierdens het die PUPV met die Komitee vir Universiteitsdosenteverenigings (KUDV) en ander personeelverenigings geskakel. Die affiliasie met die KUDV is reeds in 1981 deurgevoer. Met die uitsondering van Wits was alle universiteite in die land se personeelverenigings by die KUDV geaffilieer.¹⁸⁷ Hierdie affiliasie is in 1991 deur die PUPV beëindig nadat so besluit is tydens 'n stemming by 'n algemene ledevergadering.¹⁸⁸ Tweespalt binne die geleedere van die KUDV en die jaarlikse onkoste verbonde aan die affiliasie was die waarskynlike redes vir die besluit.¹⁸⁹

Teen die vroeë negentigerjare het die PUPV 'n nuwe fase van onderhandeling betree. Die rede hiervoor was dat terwyl werkers wat by vakbonde aangesluit het (byvoorbeeld die swart dienswerkers by die PUK) se bedingingsposisie vir beter diensvoorwaardes progressief verbeter het as gevolg van meer liberale arbeidswetgewing, die bedingingsposisie van die res van die Universiteitspersoneel swak was. Hulle was nie langer staatsamptenare wat deel was van die proses van kollektiewe bedinging nie, maar was nou in

diens van outonome universiteitsrade. Die rektor en ander senior funksionaris wat verantwoordig aan die Raad as werkgewer verskuldig was, was tegelykertyd die kanaal waardeur die akademiese en blanke ondersteuningspersoneel moes beding vir beter diensvoorwaardes. Omdat die Bestuurskomitee tegelyk die begroting moes laat klop en oor die personeel se vergoeding moes besluit, was daar min ruimte vir effektiewe bedinging. Gevolglik was daar 'n gevoel van magteloosheid by Universiteitspersoneel oor hul verslegtende salarisposisie in vergelyking met ander sektore. By ander universiteite het 'n soortgelyke situasie geheers en universiteitspersoneelverenigings was teen 1990 betrokke by 'n ondersoek deur die Komitee vir Universiteitshoofde (KUH) oor 'n beter bedingingsmeganisme.¹⁹⁰

Teen hierdie agtergrond is 'n ooreenkoms vir 'n nuwe onderhandelingsmeganisme tussen die PUPV en die Universiteitsbestuur in Junie 1992 bereik, waarvolgens die PUPV as enigste onderhandelingskanaal namens C1- en C2-personeel met die Raad sou beding. Ongeveer 78% van hierdie personeellede was toe PUPV-lede. Die konstitusie van die PUPV is gewysig om daaraan 'n onderhandelingsmandaat te gee. Verteenwoordigers van verskillende belangegroepes sou voortaan in die bestuur verkies word. Hierdie belangegroepes het bestaan uit



Die kollektiewe bedingingsooreenkoms onderteken tussen die Raad en die PUPV, Junie 1992: v.l.n.r. Proff. J.P.L. Reinecke (oud-PUPV-voorsitter), C.J Reinecke (Rektor), dr. A.J. van der Walt (Sentrale Publikasies), prof. G.C. Loots (PUPV-voorsitter) (Bron: PUK-Argief {Piet Fotokuns-versameling})



Die nuwe personeel Klubhuis, geopen in 2003 (Bron: PUK-Argief {elektronies})

verteenwoordigers van die fakulteite, administratiewe dienste, tegniese dienste, die Biblioteek en die Vaaldrie-hoekcampus. Verteenwoordigers van die PUPV kon nou op die pas gestigte Oorlegkomitee en die Onderhandelingskomitee dien.¹⁹¹ Ingevolge die ooreenkoms met die Raad het die PUPV dieselfde bedingingsmag as 'n vakbond verkry, maar die voorwaarde was dat lede van die PUPV nie mag staak nie en dispute vir arbitrasie voorgelê moes word. Indien die PUPV-bestuur by hul maandelikse vergaderings nie uitsluitel oor 'n kwessie kon kry nie, is dit verwys na die Oorlegkomitee, wat uit drie verteenwoordigers elk van die Raad en PUPV bestaan het en minstens twee keer per jaar vergader het. Sake wat nie deur die Oorlegkomitee opgelos kon word nie, is na die Onderhandelingskomitee verwys, wat uit vier verteenwoordigers elk van die Raad en PUPV bestaan het en minstens een keer per jaar vergader het.¹⁹² Uit die aard van die saak was die PUPV-onderhandelaars as lojale lede van die "PUK-familie" nie bereid om dieselfde harde onderhandelingsstrategieë as die vakbonde van die swart werkers te volg nie. Tog was daar suksesse, soos die ooreenkoms oor 'n 10%-salarisverhoging en die toekenning van 'n behuisingstoelaag aan alle permanente personeel in 1996.¹⁹³

In Oktober 1996 het weer 'n nuwe fase aangebreek toe lede van die PUPV besluit het om wel 'n vakbond te stig, maar onafhanklik te funksioneer en nie by 'n vakbond te affilieer nie.¹⁹⁴ Na verloop van enkele maande is hierdie besluit verander toe die korporatiewe lidmaatskap van die Suid-Afrikaanse Parastatale en Tersiere-instellingsunie (SAPTU)

aanlokliker gelyk het.¹⁹⁵ In 1999 het die Universiteit 'n erkenningsooreenkoms met SAPTU aangegaan. Vir SAPTU-lede is 'n nuwe dissiplinêre kode en prosedure ontwikkel.¹⁹⁶ PUPV-lede kon vanaf 1999 by SAPTU aansluit, waarna die doel en funksie van die PUPV in onbruik verval het. Tydens hierdie fase was mnr. Theo Cloete die voorsitter.

6.5.2 PU-Dameskring

Dit blyk dat 'n PU-Dameskring reeds lank voor 1951 bestaan het. Alle vroulike voltydse en permanente personeellede en eggenotes van manlike voltydse en permanente personeellede kon daaraan behoort. Ook die weduwees van gestorwe personeellede en die eggenotes van afgetrede personeellede kon lede van die Dameskring bly. Prominente doelstellings van die Dameskring was om gesellig te verkeer, 'n hegte band tussen personeellede te vorm en om kennis van die kultuur van Afrikaans- en Engelssprekendes, kuns, sang en musiek te bevorder.¹⁹⁷ Uit die notules van die algemene ledevergaderings in die vyftiger-, sestiger- en sewentigerjare is dit duidelik dat hierdie byeenkomste altyd bestaan het uit 'n vergaderingdeel waartydens organisatoriese sake bespreek is, 'n hoofitem in die vorm van 'n praatjie of 'n op- of uitvoering waarvoor gassprekers of -kunstenaars genooi is, sowel as die altyd welkome geselligheid agterna met tee en verversings. Hierdie formaat het nie veel in die tagtiger- en negentigerjare verander nie.¹⁹⁸ As gevolg van 'n groter wordende personeel (en die eggenotes van personeel daarmee saam) is in 1993



'n Dameskring-bestuur, 1975: v.l.n.r. Mee. T. Brand, I. de Bruin (Sekretaresse), B. Postma, J. Ingram (Voorsitter), A. Schutte (Visevoorsitter), N. Meyer.



Dameskringontbyt, 1991: v.l.n.r. Jessie le Grange (LV-vrou), Marike de Klerk (staatspresidentsvrou), Drienie Reinecke (rektorsvrou) en Ria Oosthuizen (burgemeestersvrou)

besluit om koste te bespaar deur net belangstellendes op die adreslys te hou en na byeenkomste uit te nooi.¹⁹⁹

Reeds sedert vroeg in die tagtigerjare was die PU-Dameskring in verskillende belangstellingsgroepe werk-saam. Groepe vir kook en onthaal, musiekwaardering, kunswaardering, aktuele sake, tuinbou, brei en hekel, weef en spin, en pottebakkerie het bestaan. Elke groep het volgens 'n vasgestelde rooster gewerk. Groepe het Maandag- en Woensdagaande vergader sodat dames aan meer as een groep kon behoort.²⁰⁰ Sommige van die groepe het mettertyd ophou bestaan weens te min belangstelling of nadat 'n kursus voltooi is.²⁰¹ Tussen al die bedrywighede van die belangstellingsgroepe deur was dit ook 'n doelstelling van die PU-Dameskring om die beeld van die Universiteit na buite te bevorder.²⁰² 'n Welwillendheidsgroep het kontak behou met senior lede (veral weduwees van personeellede en afgetredenes), het nuwe lede (nuwe personeel

en/of hulle eggenotes) verwelkom deur ook inligting oor Potchefstroom en die PUK-kampus te verskaf sowel as om oorsese besoekers aan die Universiteit te laat tuis voel. Aan die behoeftes van minderbevoorregte "anderskleuriges" is gepoog om te voldoen deur byvoorbeeld tydskrifte en kinderboeke te verskaf.²⁰³

In 1981 is 'n gewysigde grondwet vir die Dameskring aanvaar waarop voorsiening gemaak is vir affiliasie by die PUPV. Alle vroue wat self of wie se mans lede van die PUPV was, sou voortaan lede van die Dameskring wees sonder om ledegeld te betaal.²⁰⁴ Die voorsitter van die Dameskring en/of nog 'n lid is as lede van die PUPV-bestuur gekoöpteer.²⁰⁵ Lede van die Dameskring was betrokke by die reëlings van die jaarlikse PUPV-afskiedsgeselligheid. In 1986 is op die Vaaldriehoek-kampus ook 'n Dameskring gestig.²⁰⁶ Die Dameskring in Potchefstroom het in die negentigerjare voortbestaan, maar belangstelling het sodanig afgeneem dat hierdie organisasie stilweg uit die geskiedenis van die PUK-personeel se bedrywighede verdwyn het. Andersoortige tydsgewese en oorvol programme van individue was waarskynlik 'n rede waarom dit vir die Dameskring-bestuur net te moeilik geraak het om die belangstelling lewendig te hou.

Die PUK-personeel in 'n nuwe hoëronderwysbe-deling

Teen Januarie 2004 was die personeelvoorsiening meer vloeibaar as ooit en was die PUK op die drumpel van verdere dinamiese veranderinge in die samestelling van die personeelkorps. Net so 'n besondere dinamiese element van die universiteitswese is die studente. In Dele 1 en 2 van Hoofstuk 7 word stilgestaan by etlike fasette van die kleurrike studentelewe aan die PUK.