

Laat Afrika floreer

Skrywer: Cherice Smith

Publikasie: USB Agenda

Datum: April 2013

Afrika het ontsaglike hulpbronne, maar die vasteland se ekonomie sukkel om vooruit te gaan. Is dit weens 'n gebrek aan kennis, leierskap en bestuursvaardighede? Afrika-sakekenners verduidelik die oorsake van die kontinent se uitdagings.

Afrika het byna 60% van die wêreld se onbewerkte ploegbare grond en 'n groot deel van sy natuurlike hulpbronne, volgens die McKinsey Global Institute. Met al hierdie bewerkbare grond en lae oesopbrengs is Afrika gereed vir 'n groen revolusie soortgelyk aan dié wat landbou in Brasilië en Asië getransformeer het, sê prof André Roux, professor in Ekonomie by die USB en direkteur van die Instituut vir Toekomsnavorsing.

“n Voortsetting van huidige tendense kan Afrika se bruto binnelandse produk (BBP) van \$1.6 triljoen in 2008 na \$2.6 triljoen in 2020 laat styg, met gekombineerde verbruikersbesteding wat met 63% oor dieselfde tydperk toeneem. Heelwat vrae en kwessies ontstaan egter wanneer daar gekyk word na Afrika se vermoë om die afgelope dekade se verbeteringe te konsolideer en te verdiep.”

Dit sluit bestuursgedrag en kapasiteitsbou in, sê prof Roux. “Bestuursgedrag en kapasiteitsbou – om in kapasiteitsbou te belê, verantwoordbaarheid en deursigtigheid te vergroot, endemiese korrupsie uit te roei, inligtingstelsels te versterk – en vrede en sekuriteit is noodsaaklik vir volhoubare ontwikkeling.”

Alex Matheri, bemarkings- en kommunikasiekonsultant in Kenia en USB-vertegenwoordiger in Oos-Afrika, sê Afrikane kan nie Afrika se enorme hulpbronne in vooruitgang omskep nie, hoofsaaklik as gevolg van konflik, swak infrastruktuur en wanbestuur.

“Neem Kenia as voorbeeld. Daar is elke paar jaar stakings in Kenia weens 'n akute voedseltekort wat gewoonlik tot uithongering en hongersnood lei. Tóg het die land onlangs 'n ooreenkoms met Katar aangegaan om 40 000 akker grond te verhuur waarop vrugte en groente gekweek gaan word vir verbruik in Katar. Dit dui aan dat daar enorme stukke grond in Kenia is, maar dat die bevolking honger ly omdat die regering te stadig is om moderne boerderytegnologie aan te wend wat opbrengs sal verhoog. Nóg 'n faktor is swak infrastruktuur ten opsigte van die pad-spoorwegnetwerk en die impak wat dit het om die produkte betyds by die mark te kry. Swak beplanning beteken dat die uitvoerhawe soms duisende kilometer van die produksielyne af is. Konflik is 'n ander groot faktor, veral in streke wat ryk is aan hulpbronne. Die konflik word gewoonlik aangevuur deur buitelandse belanghebbers wat vol ywer is om groot voordeel te trek uit 'n omgewing waar wetteloosheid en oproer hoogty vier.”

Dr Elton Black, uitvoerende hoof van Health Medical Aid Fund in Namibië, MBA-alumnus en voorsitter van die USB se Alumnivereniging in Namibië, sê daar moet instaatstellers vir BBP-groei wees. “Dit sluit die volgende in: om leierskap, goeie bestuursgedrag asook bekwaame administrasie te vestig; om die wêreld ekonomie ten volle te ontgin deur kennis in te voer en globale aanvraag uit te voer; om makro-ekonomiese stabiliteit te vestig en om toekomsgerigtheid te vestig, asook hoë investeringbesparing.”

Prof Roux sê: “Die werklike kanale vir die bou van 'n welvarende samelewing is beter opvoeding, innovasie, entrepreneurskap en heerskappy van die reg.”

Matheri meen mense, materiaal en kennis is noodsaaklike bestanddele vir die vasteland om voorspoed te ervaar. “Al drie faktore is baie belangrik en waar die een agtergelaat is, word ontwikkeling ’n uitdaging. Ons in Afrika is toegerus met ’n geleterde en goed opgeleide jong bevolking en ons het baie hulpbronne. Wat ons nodig het, is om ons kennis te ontwikkel – en dit sal ons onderskeie ekonomieë aanspoor om beter te doen.”

Volgens ’n verslag deur die African Management Initiative is Afrika se bestaande bestuursontwikkelingseksisteesem op sy beste maar gebrekkig. Die verslag sê Afrika het rofweg 90 bestuurskole wat ’n MBA aanbied – een per 11 miljoen mense. Aan die ander kant het Indië meer as 1 500 skole wat ’n MBA aanbied. Minder as 10 van Afrika se MBA-instansies voldoen aan internasionale standaarde. Suid-Afrika en dele van Noord-Afrika is sterk terwyl Sentraal- en Wes-Afrika ’n ernstige gebrek aan bestuurskole het. Slegs die grootste maatskappye verskaf interne opleiding. Daar is ’n handjievol goeie skole aan die toppunt van die piramide, maar nie genoeg nie, lui die verslag.

Die verslag dui ook aan dat organisasies tipies een bestuurder vir elke 10 werkers aanstel. “Op grond daarvan skat ons dat Afrika se formele werkerskorps van 111 miljoen sowat 11 miljoen bestuurders insluit. Om die praktyk van goeie bestuur te verskans, moet ons seker maak dat ten minste 1 uit 10 van hulle – meer as 1 miljoen bestuurders – ten volle toegerus is met die kennis wat nodig is om die kontinent se volgende ontwikkelingsfase te dryf.”

Jim Linskey, hoofbestuurder: Afrika by USB-Bestuursontwikkeling (USB-BO), sê bestuursvaardighede is krities vir Afrika-leiers en -bestuurders om waarde te skep en om van waarde te wees vir die kontinent. “Baie organisasies, en dit is nie uniek aan Afrika nie, bevorder mense sonder enige opleiding van tegniese of operasionele poste tot bestuursposisies. Maatskappye is ook onwillig om geld op leierskap- en bestuursopleiding, veral gehalte-opleiding, te bestee as gevolg van die koste daaraan verbode. Uit my ervaring is dit egter besig om te verander. Daar is selfs in die openbare sektor ’n behoefte aan bestuurs- en leierskapsontwikkeling. Vanuit USB-BO se perspektief het ons aansienlike vordering in die Suider-Afrikaanse Ontwikkelingsgemeenskap gemaak. Een van die uitdagings, veral op bestuursvlak, is om te verseker dat leiers blootgestel word aan mense wat dieselfde dink – nie net in hul eie land en streek nie, maar oor die hele Afrika heen.”

Matheri dink die klem moet op kwalifikasies val wat bevoegdheid dryf. “Ons moet as ’n kontinent ons bestuurders toerus met vaardighede wat relevant is vir ons kontinent en ons kurrikulums rondom hierdie vaardighede saamstel. Ons het bestuurders nodig wie se visionêre vaardighede goed geslyp is en leiers wat talent aanmoedig en koester. Dit dryf op sy beurt weer innovasie. Ons moet ook veilig voel onder die leierskap van bestuurders wat opgewasse is teen hul Westerse eweknieë.”

Hy sê bestuurders kan die gehalte van hul besluite versterk deur ’n poel van kennis te ontwikkel wat hulle kan benut wanneer hulle besluite neem.

“Afrika-bestuurders moet, ongeag van die bedryf of land, bewus wees van die verskil tussen kennis en opvoeding – en wat hulle ook al doen, hulle moet proaktief op soek wees na eersgenoemde. Ons het innovasie in ons opvoedingstelsels vernietig. Navorsing is uitgeskakel en projekte is maar net nóg ’n eenheid in ons bestuurskole. Tog is dit die hulpmiddels wat ons help om kritiese denkers te word en inheemse oplossings vir ons probleme te ontwikkel. Om ons bestuurders te kry om weer krities te dink, moet ons hulle help om beter navorsers, bedrewe projekbestuurders en uitstekende innoveerders te word.”

Linskey sê Afrika se bestuurders, veral die jonger generasie, begin om kundigheid rondom alternatiewe denke en innovasie op te bou.

“Daar is egter uitdagings met die ouer generasies wat hulle teen verandering verset en steeds op die ou manier dinge wil doen. My gevoel is dat verandering teen ’n vinniger pas sal plaasvind as Afrika voortgaan om oop te maak, as ons bly saamwerk en as die jonger generasie stewiger in bestuursrolle gevestig word.”

Volgens Linskey het Afrika heeltemal te veel onbetroubare opleidingsinstansies en nie genoeg goeie, bestendige instansies nie. “Dit is uiters belangrik dat opleidingsinstansies oor die regte vaardighede beskik om opleiding

te bied. Dít is ’n reuse-uitdaging in talle Afrika-lande. Gans te veel instansies het ’n gebrek aan gekwalifiseerde opleiers, maar hulle lok steeds studente omdat hul programme kostedoeltreffend is. Dit is ’n uitdaging wat oorkom moet word. Een manier om die gehalte van instansies te verbeter, is deur samewerkingsmodelle of vennootskapmodelle.”

Nóg ’n uitdaging is sommige Afrikane wat Europese en Amerikaanse bestuurskole en instansies bo die van Afrika kies. Redes hiervoor sluit in persoonlike keuse, loopbaanvordering en belangstelling.

Tope Toogun, besturende direkteur van Accelerated Learning Systems Limited in Nigerië en USB-verteenvoerder in Wes-Afrika, sê sommige Afrikane gebruik buitelandse kwalifikasies vir immigrasie of werkgeleenthede in Europa.

“Ander werk in Afrika vir Europese of Amerikaanse multinasionale maatskappye. Grade van die maatskappy se land van oorsprong kan vir die persoon ’n bykomende voordeel gee, en by tye gee werkgewers voorkeur aan sulke gegradueerdes. ’n Voorbeeld is die groot Franse oliemaatskappy Total wat onlangs ’n studiebeurskema in Nigerië bekendgestel het vir gegradueerdes om nagraadse studies by universiteite in Frankryk te doen.”

Hoe oorkom ons hierdie soort uitdagings?

Toogun stel dit só: “Ons moet Afrika se bestuurskole posisioneer om die voorkeur-keuse te wees van maatskappye wat op Afrika gerig is en van individue wat hul loopbaan in Afrika wil opbou of wie se werk ’n beter begrip van die Afrika-landskap vereis. As ons globale beste praktyk met ’n diep kennis en begrip van Afrika kombineer, sal ons spesifieke studente lok wat albei in hul loopbaan nodig het.”

Hoe kan ons die leergaping tussen Afrika en Europa oorbrug?

Jim Linskey: “Die beste manier is deur netwerking, gekombineerde leermodelle, samewerking in akademiese projekspanne en tegnologie.”
Dr Elton Black: “Die klem moet val op die verbetering van universiteite se kenmerkende vermoë om kritiese en diagnostiese kognitiewe vaardighede in hul studente te ontwikkel. Dit kan vereis dat universiteite meer internasionale akademiese moet gebruik.”

Tope Toogun: “Afrika moet aanhou om teen sy eie pas te ontwikkel en om die leerproses volgens sy eie doel aan te pas. Tegnologie laat ons toe om groot spronge te neem en daarom hoef die leergaping nie regtig so ’n groot kwessie te wees nie. ’n Voorbeeld is Kenia wat pionierswerk met mobiele geldoorsending (M-Pesa) gedoen het voordat dit die Westerse ekonomieë bereik het. Ons moet daarop fokus om oplossings vir eiesoortige uitdagings te kry en leer in daardie rigting laat beweeg. Ons moenie heeldyd probeer ‘inhaal’ by Europa nie.”

Wat verhoed jongmense om in Afrika te studeer en te bly?

- **Jim Linskey:** “’n Baie groot uitdaging vir mense van Afrika is opleiding van goeie gehalte te kry wat fasiliteite én onderrig of fasilitering betref. Die aantal jong Afrikane wat oorsee gestuur word, neem vinnig toe soos Afrika se middelklas en hoër klas groei en oorsese opvoeding binne hul bereik kom. Die uitdaging is om hulle aan te moedig om na hul land van herkoms terug te keer en om hul vaardighede en kennis plaaslik te gebruik. Dit word vererger deur die verskil in verdienvermoë in Afrika teenoor oorsee, en die soorte werk wat beskikbaar is om hul terugkeer die moeite werd te maak.”
- **Tope Toogun:** “Globalisering. Dit is ’n positiewe verwikkeling om jongmense te hê wat in verskillende wêrelddele leer en woon of werk. Op een of ander tyd trek Afrika voordeel uit hul blootstelling en vaardighede. Die grootste bron van buitelandse valuta in sommige Afrika-lande is die geld wat aangestuur word deur burgers wat hulle buite die landsgrense gevestig het. Besluite oor waar om te studeer word grotendeels op belangstelling, toegang en bekostigbaarheid gegrond. Ek is nie seker dat ons enigiets kan doen om mense te laat besluit om in Afrika te studeer nie, tensy daar ’n spesifieke belangstelling of rede daarvoor is.”