

‘Die gety laat al die bote styg’

**Toespraak deur Prof Russel Botman, rektor en visekanselier
van die Universiteit Stellenbosch (US),
by die US se Rektorstoekenningsgeleentheid,
DF Malan-sentrum, Coetzenburg, 23 November 2010**

Goeienaand, almal. *Molweni. Good evening!*

Mnr Andricus van der Westhuizen, lid van die US-raad, ander vername gaste, kollegas, dames en here, hartlik welkom hier – veral aan ons sterre vanaand, die ontvangers van Rektorstoekennings en hul metgeselle.

Vanaand is die eerste keer wat ons op hierdie manier erkenning aan die Universiteit se toppresterders gee. Ons het mos vantevore afsonderlike rektorstoekennings gehad vir navorsing, onderrig, gemeenskapsinteraksie en dienslewering. Maar dit was baie meer beperk en beperkend: beperk wat betref die kleiner geldelike toekenning, beperk wat betref die kleiner hoeveelheid mense wat daarvoor in aanmerking gekom het, en beperkend in die sin dat jy minder gereeld oorweeg kon word.

What we also had – apart from the former, more limited Rectors’ Awards – was a system of performance bonuses. How it worked was that a relatively small amount from the budget was allocated, and then it was divided between all the different departments and divisions. So it became diluted. Instead of spurring people on to greater heights, those who did receive bonuses felt that it was not recognition enough of the extra mile that they had walked, and those who did not receive bonuses felt excluded.

Dit was vir my belangrik om te kyk hoe kan ons ontslae raak van al hierdie negatiewe energie in ons stelsel. Dít is toe ons besluit het om ons totale prestasiebestuurstelsel te hersien. Daar is baie werk ingesit, en nou is ons uiteindelik by die punt waar ons voel ons het ’n deurbraak gemaak: nou gebruik ons prestasie-erkenning om almal saam te snoer en die universiteit se suksesvlakke in die geheel te lig.

How it works now is that there are no more performance bonuses. There is the normal system of performance management and evaluation, and then the top 20% of performers across the board get a Rectors’ Award recognising their exceptional achievements. In other words, the number of people recognised in this way has also been increased.

The relevant period for tonight’s awards is 1 July 2008 to 30 June 2009. The vetting processes took place in the University’s various environments, but the overarching review process was handled by the Rector’s Management Team. An important consideration was to ensure that there is parity between faculties and support services,

and parity across the system as look at how managers allocate marks in different divisions and departments.

Ek kan met genoegdoening aankondig dat die bedrag beskikbaar vir prestasie-erkenning in hierdie formaat wat ons vanaand hier het nou gestyg het van R1-miljoen wat beskikbaar was vir die rektorstoekennings na R10-miljoen. Dít is 'n aanduiding van hoe belangrik hierdie Universiteit dit ag om erkenning aan sy toppresteerders te gee, en tweedens, van hoe ernstig die Universiteit daarvoor is om sy sukses nie net te handhaaf nie, maar verder uit te bou deur te verseker dat u kan groei in u werksomgewing.

Laat ek u ook verseker dat hierdie voorsiening van R10-miljoen vir die rektorstoekennings nou formeel in die begroting ingebou is, en deel sal wees van die begroting elke jaar. Dis anders as wat die geval was met die ou prestasiebonusse. Hulle is net toegeken as gevolg van surplusse wat oorgebly het aan die einde van die jaar. Hierdie keer weet ons nou formeel in die stelsel word daar begroot vir die rektorstoekennings.

Maak geen fout nie, julle is die mense op wie ons staatmaak om oral waar julle kom die vure van sukses aan te steek en hoog te stook. Kollegas, ek sê eerstens baie geluk! Julle het duidelik 'n verskil gemaak deur werk van uitsonderlike gehalte te lewer. Tweedens sê ek baie dankie. Dankie vir jul harde werk en toewyding. Dit dui op 'n passie vir wat julle doen, en 'n oortuiging dat jul bydrae 'n verskil maak.

Elkeen van julle is uitblinkers. Dit is belangrik, want ons streef na uitnemendheid aan die Universiteit Stellenbosch. Toe ek in 2007 as rektor ingehuldig is, het ek gesê ons wil “beduidend anders en beduidend beter” word as 'n universiteit – anders as die verdeelde verlede waaruit ons gekom het, en beter ten opsigte van ons vlakke van uitnemendheid.

The achievements that we are celebrating tonight are contributions to this aim of the university becoming “significantly different and significantly better” all the time. But even more important than the individual achievements, is the bigger picture of success on an institutional level.

There's a well-know saying that goes like this: “A rising tide lifts all boats”. This is what we hope to achieve by recognising individual achievements – that it will lift the success of the University as a whole.

Let's unpack this a little. It's not the sea that lifts and then the boats lift. It's the tide that comes in, and jerks the boats awake, and suddenly all of them rise higher as the tide comes in and lifts the water. You, our achievers, are the tide of success that lifts all the boats at this University.

Maar dit gaan nie net oor enkelinge nie. Ons wil graag hê mense moet 'n gevoel kry vir die sukses wat eendrag vermag en die eenheid wat sukses teweegbring. Ja, ons is 'n universiteit, 'n plek, dus, waar ons met kennis werk, maar dis nie net die professor wat tel nie, dis ook die tegnikus wat die laboratorium se temperatuur moet reguleer, en die bode wat die pos moet aflewer sodat die student kan registreer. Dis ook die mense wat studente keur en ons help om ons toelatingsdoelwitte te bereik. As die gehalte van ons administrasie nie reg is nie, is die gehalte van ons onderrig en navorsing en gemeenskapsinteraksie ook verkeerd.

Soos julle weet, is Maties beroemd vir sy sportprestasies. Nou in spansporte is samewerking baie belangrik. Jy het briljante enkelinge nodig, maar ten einde laas gaan jy min vermag as daar nie 'n spanplan is nie. Jou plan moet een wees waartoe almal bygedra het; dit moet 'n plan wees wat almal goed ken; almal moet weet presies wat sy eie rol is om die plan tot volvoering te bring; en dit moet 'n plan wees wat deur almal gesteun word.

Soos julle ook weet, het ons vroeër vanjaar die Universiteit se HOOP Projek bekendgestel. Die beste universiteite ter wêreld het almal 'n plan om te verseker hulle is suksesvol en reg geposisioneer. Die HOOP Projek is ons plan vir sukses.

Hoekom sê ek so? Enersyds maak dit van ons 'n plek van betekenis vir die samelewing, want dit maak van ons 'n relevante instelling. Deur in alles wat ons doen – ons leer en onderrig, ons navorsing, ons gemeenskapsinteraksie, en ons interne steunwerk en bestuurswerk – te fokus op die groot probleme waarmee mense gekonfronteer word, lewer ons 'n belangrike bydrae om van ons land en wêreld 'n beter plek te maak.

And on the other hand the HOPE Project makes us stronger and better as an institution by also focusing on student success, improved facilities and staff success.

Weereens baie dankie vir jul bydrae om die Universiteit Stellenbosch die beste universiteit moontlik te maak. Julle het 'n baken daargestel waarna almal kan streef. Ons is nou besig met die beoordeling vir volgende jaar, en die stelsel het mos nou verander, so ons sal nie verbaas wees as vanaand se toppresterders weer uitstyg nie. Maar ons hoop ook dat meer mense vlamvat en dat daar 'n klomp nuwe ontvangers hier is volgende jaar.