

BELEIDSPLAN 2022-2026

Faculteit Theologie en Religiewetenschappen, KU Leuven

*Goedgekeurd door de Faculteitsraad van 12 mei 2023 en
het Groepsbestuur Humane Wetenschappen van 22 juni 2023*

NIEUWE WIND IN DE ZEILEN EEN TIJ VOOR KERING, EEN TIJD VAN HOOP

I. MISSIE

De Faculteit Theologie en Religiewetenschappen (FTRW, KU Leuven) situeert zich op het kruispunt van universiteit, kerk, hedendaagse cultuur en samenleving. Ze biedt een stimulerende internationale omgeving voor onderzoek, onderwijs en dienstverlening op het gebied van theologie en religiewetenschappen, en levert een zinvolle bijdrage aan de lokale en internationale academische, kerkelijke en socio-culturele gemeenschap. Als excellente theologische en religiewetenschappelijke faculteit ontwikkelt ze een eigen en herkenbaar profiel. De faculteit scheert de laatste jaren hoge toppen in de gepubliceerde QS rankings, een lijst die universiteiten over de hele wereld rangschikt in bepaalde vakgebieden. Volgens deze lijst is FTRW zonder meer toonaangevend in haar vakgebied.

Geworteld in de katholieke traditie en geïnspireerd door het Tweede Vaticaans Concilie, is FTRW zich terdege bewust van de geseculariseerde en religieus veelvormige context van de hedendaagse maatschappij in België en West-Europa. In die context onderhoudt ze een constante dialoog met andere wetenschappelijke disciplines. De theologische en religiewetenschappelijke wetenschapsbeoefening in Leuven kenmerkt zich door haar wezenlijk hermeneutische aanpak, waarin tekst en context, feit en interpretatie, historiciteit en normativiteit, theorie en praxis mekaar synergisch versterken. Binnen dit profiel zijn de theologie en de religiewetenschappen methodologisch intrinsiek met elkaar verbonden en geïntegreerd in een breder perspectief van oecumenisch en interreligieus leren en ontmoeten.

De missie van FTRW is 1) het aanbieden van kwalitatief hoogstaande, student-activerende onderwijsprogramma's (in het Nederlands en het Engels, met civiele en canonieke diploma's), 2) het creëren van een sterke, motiverende en waarderende onderzoekscultuur die representatief is voor de domeinen van het historisch-, systematisch-, en praktisch-theologisch onderzoek, 3) het ontwikkelen van een waarachtig internationale context, met bijzondere aandacht voor ontplooiingskansen van studenten en onderzoekers uit de 'Global South', 4) het verder uitdragen en versterken van haar theologische en kerkelijke profiel, waarbinnen zij expertise en diensten actief beschikbaar stelt voor de universiteit, de kerk en de samenleving en 5) vanuit een sterk gedragen en verbreed participatief bestuur dat, via de uitbouw van een interne, warm menselijke context en cultuur, een optimale en holistische groei en bloei van alle leden van de facultaire gemeenschap voor ogen heeft.

II. VISIE

1. Een ‘kairos’ voor FTRW

FTRW beleeft een belangrijke transitieperiode: heel wat oudere collega's gaan op emeritaat, de middengeneratie schuift stilaan op, maar een opmerkelijk nieuwe generatie staat klaar. Onze faculteit verwelkomt de laatste jaren een grote en nog steeds groeiende groep jonge, uiterst bekwame collega's: uit de eigen oudstudenten maar ook uit geheel andere internationale achtergronden: mensen die de faculteit verrijken vanuit nieuwe en andere contexten waar geleerd van kan worden. In deze context is er nood aan een reële dialoog en een eerlijke bevraging van de facultaire realiteit, vanuit een dagdagelijkse diversiteit en nieuwe terechte gevoeligheden en bekommernissen. Het moment waarin we ons bevinden is, om het bijbels te zeggen, een ‘kairos’, hét geschikte en gunstige moment om een kritische kijk op ons functioneren te beluisteren, om nieuwe visies toe te laten en daadwerkelijk nieuwe paden te durven gaan. Een tij voor kering, een tijd voor verandering.

2. Dienend en gedeeld leiderschap

In deze context is de visie die hier voorligt tegelijkertijd in zekere zin een ‘visioen’: de vertolking van de fundamentele richting die de faculteit moet uitgaan: met vertrouwen én durf, op een nieuwe manier, de toekomst tegemoet. In een faculteit Theologie en Religiewetenschappen mag leiderschap, ook al betreft het natuurlijk de concrete realiteit van elke dag met al zijn hoogten en laagten die keuzes en beslissingen vorderen, ook geformuleerd worden tegen de achtergrond van wat/Wie ons draagt en stuwt. In de Bijbelse én in de monastieke Benedictijnse traditie gaat het in deze visie om drie aspecten.

In de eerste plaats om ‘luisteren’: luisterend aanwezig zijn en observerend analyseren. In de tweede plaats om nederigheid: niet willen ‘heersen’ maar daadwerkelijk ‘dienen’ in functie van het creëren van ontplooiingskansen voor wie men verantwoordelijk is; niet zelf in het centrum staan, maar het grotere goed en het ruimere perspectief voorop plaatsen. En in de derde plaats is niet enkel rationele intelligentie, maar ook emotionele intelligentie op zijn plaats: het zich laten raken, in mededogen en mildheid, door wie en wat wordt toevertrouwd.

Tegen die achtergrond mag ‘dienend’ leiderschap ook tot inspiratie strekken. En vooral, het zal ‘leiden’ worden dat zich realiseert in teamverband: in overleg, in ernstig en daadwerkelijk delegeren, in proactief coachen, in eerlijk kritisch evalueren en positief constructief remediëren, en dat alles vanuit een a priori van fundamenteel vertrouwen, geenszins van achterdocht, controle of wantrouwen.

De gedragenheid van een leider in zijn team behelst daarom, ook reeds in Bijbelse termen in Sirach, de noodzaak dat een ‘goede leider’ zich omringt door ‘sterke raadslieden’. Het bestuursteam dat samengesteld werd na de decaansverkiezing wordt gekenmerkt door meerstemmigheid en diversiteit in krachtige persoonlijkheden, waardoor overleg misschien soms moeilijker is en intenser dialoog nodig heeft, maar waarin juist méér representatief ook een méér gedragen besluitvorming tot stand kan komen.

Op die manier begrepen wil FTRW een leiderschap realiseren – of althans naar best vermogen betrachten – dat zich realiseert in vier belangrijke stappen:

- 1) receptieve observatie en onbevangen luisterbereidheid,
- 2) brede en intense participatieve analyse en dito besluitvorming,

- 3) waarachtig, authentiek en integer handelen en
- 4) transparante communicatie

III. FUNDAMENTELE OPTIES

1. Een nieuwe realiteit – een adequaat antwoord

In het boven geschetste nieuwe ‘momentum’ voor FTRW (cf. pt. 1) moeten mogelijkheden gecreëerd worden opdat de belangrijke en jongere aantredende generatie participierend de facultaire context kan verrijken, vanuit een dagdagelijkse diversiteit en nieuwe terechte gevoeligheden en bekommernissen.

Wat nodig is in die nieuwe context, en voor elke geleding, is een helder, gedragen beleid met open en transparante communicatie, en dit op het vlak van taken en verwachtingen, op het vlak van criteria in de werkverdeling én in de beoordeling, op het vlak van de dienstverlening op facultair, universitair of extern niveau, én op menselijk en sociaal vlak (het bemoedigend prijzen en meedelen van belangrijke verwezenlijkingen, het creëren van een gezamenlijke fierheid, het delen in vreugde en leed, het benoemen van worsteling en inspanning ...).

2. Een nieuwe cultuur – een a priori van vertrouwen

Onze tijd spreekt over een ‘sense of belonging’, die gecreëerd wordt door intrinsieke betrokkenheid op een gezamenlijk project, in het verwerkelijken en koesteren van het gevoel deel uit te maken van een groter na te streven perspectief, het als het ware natuurlijke spreken in termen van ‘wij’ en ‘ons’: samen in ‘ons’ project, het grote project dat we ‘onze faculteit’ noemen, die we willen dragen, handhaven en doen groeien.

Een andere term die in dit verband het vermelden waard is, betreft de idee van ‘ownership’. Hierin gaat het als het ware om het letterlijk ‘eigenaar zijn’: van ons leven, van ons project, van onze faculteit. Vanuit een reëel ervaren verantwoordelijkheid die groeit uit intrinsieke motivatie, die tot stand komt in een context waarin rechtvaardigheid en gerechtigheid in Bijbelse zin, betrouwbaarheid en wederkerigheid geen loze woorden zijn, in een context waarin waarden gerealiseerd worden door mensen die van waarde zijn en zich ook gewaardeerd voelen. En dit in een realiteit waarin ieder iets doet wat er toe doet, ieder met zijn/haar eigen kennis en competenties, talenten en gevoeligheden, in verantwoordelijkheid voor en betrokkenheid op het geheel dat ons allemaal ter harte gaat.

Om deze realiteit te realiseren is voor iedereen, in welke geleding dan ook en zonder enig onderscheid, een positieve cultuur nodig die vertrekt uit een absoluut a priori van vertrouwen. Een klimaat van bemoediging en bevestiging, van een hoopvol perspectief op progressie maar evenzeer in tevredenheid met wat reeds is en daadwerkelijk gebeurt. En dat alles in een houding van wederzijds respect in ‘grootmoedigheid’, die niet toevallig ook taalkundig het tegenovergestelde is van ‘kleinzieligheid’. Er is hoegenaamd niets groots aan zichzelf groot te maken door anderen neer te halen, klein te maken of te houden.

3. Het respecteren en bevorderen van balans

Aan onze faculteit leven en werken erg waardevolle mensen, die zich elk op hun eigen wijze, in hun eigen taken en verantwoordelijkheden, met een zeer grote gedrevenheid inzetten. Die inzet en passie mag en moet bevestigd en geprezen worden. Tegelijkertijd zijn we ook allemaal gewoon ‘mensen’, en hoeft het geen taboe te zijn om ook over andere dingen dan ons werk en onze projecten te spreken. Er mag ongedwongen ook verteld worden over wat we deden in onze vrije tijd, welke interessante dingen we zagen of beleefden en er mag ook gedeeld worden waar we ons zorgen om maken. Er mag zonder schroom geantwoord worden dat we een vergadering niet kunnen bijwonen, simpelweg omdat kinderen opgehaald moeten worden; daar is geen ander excuus of leugentje om bestwil voor nodig. Het mag volkomen normaal worden dat iemand zegt ervoor te kiezen om in het weekend of ’s avonds (ook digitaal) te ‘deconnecteren’.

We mogen hard en ook heel hard werken, en wie dat wil zelfs nóg harder, maar één groot goed mogen we niet uit het oog verliezen, met name het hoogste goed van onze innerlijke vrijheid. Het is ieders recht om eigen (levens-)keuzes te maken. Meer nog, het is zelfs een kenmerk van ware menselijkheid om bewust en doelgericht te zoeken naar behoud van balans in het leven. ‘Ora et labora’, stelt de Benedictijnse regel: in evenwicht. Gedrevenheid en passie zijn prachtig en kunnen grootse dingen verwezenlijken, maar ze mogen geen slavernij noch verslaafdheid worden. Aan onze faculteit mogen mensen in en door hun werk méér mens worden, niet minder...

4. Een veilige en geborgen werkomgeving

Het hoeft geen betoog noch veel uitleg wanneer gesteld wordt dat we in de huidige maatschappelijke context wereldwijd groeiend aandacht verwerven voor de preventie van elke vorm van grensoverschrijdend gedrag en het nastreven van maximale sociale veiligheid. We zijn gaan beseffen dat elke mens recht heeft op bestaans- en ontwikkelingsruimte in zijn eigenheid en meer nog, het recht heeft een leven te leiden in een veilige, existentieel geborgen context. Het zijn twee aspecten in één zin.

Vooreerst gaat het over een eigenheid in welke zin dan ook die gerespecteerd en gewaardeerd moet worden in het besef dat diversiteit verrijkend en niet bedreigend is. De als het ware bijna natuurlijke neiging van mensen om, vaak uit verkeerd begrepen eigen identiteitsbehoud, andere mensen in categorieën en ‘hokjes’ te steken, of het nu gaat om ras, afkomst of gender, is beperkend en vaak karikaturaal. Laat ons als faculteit op dit vlak dus elke alteriteit, elke diversiteit die bijdraagt aan het veelkleurige en bij uitstek ook internationale karakter van onze faculteit met onderscheiding waarderen en omarmen.

Daarnaast komt de noodzaak van een veilige en existentieel geborgen context aan bod. Het is van het grootste belang te beseffen dat mensen verschillende gevoeligheden hebben, en dat ook zonder kwade bedoelingen, bepaalde bemerkingen of een bepaalde toon van spreken mensen in hun eigenheid kunnen raken, schaden of zelfs breken. Open, transparante, ondubbelzinnige en constructieve communicatie op een waarderende en bemoedigende toon maakt zoveel meer mogelijk en creëert effectief een veilige en geborgen omgeving, waarin mensen zichzelf kunnen en durven zijn en hun werk op hun eigen manier kunnen doen met hun eigen kwaliteiten en talenten.

Ook in onze universiteit en faculteit zijn de boven beschreven aspecten in welke bevraging dan ook nog steeds een pijnpunt. Een aspect dat we niet moeten vergoelijken, maar onder ogen moeten zien. Laat ons dat kritisch evalueren en constructief remediëren. Laat er ons in groeiende mate bewustwording rond creëren, en er vorming enerzijds en een gedegen opvolging en effectief beleid anderzijds rond bevorderen.

5. Een waardering van het alledaagse

Wie spreekt over kwaliteitsvol menselijk samenleven en samenwerken, spreekt over een tastbare werkelijkheid. Het gaat niet enkel om gedachten en ideeën, maar om een geaarde en concreet beleefde realiteit. Vanuit dat oogpunt is het erg belangrijk om ook in de ‘uiterlijke’ omstandigheden van onze ruimtes meer aandacht te besteden aan esthetiek, stijl en gezelligheid en reële functionaliteit. Deze zorg uit zich concreet in, bij wijze van voorbeeld, de ‘aankleding’ van onze leslokalen, de adequate en warmere inrichting van het personeelslokaal en de studentenruimte om in beide gevallen te voorzien in een gemoedelijke plek om samen iets te drinken en het leven te delen, maar ook een plek om samen werk te bespreken, te overleggen of samen te studeren, om de herinrichting en te wijzigen functionaliteit van het decanaat als bredere bestuursruimte, en tot slot ook in het creëren van een plek om even stil te vallen, een ruimte om tot bezinning te komen voor wie daar even nood aan heeft.

IV. EEN NIEUWE BESTUURSSTRUCTUUR: ACTIEF, PARTICIPATIEF EN EFFICIËNT BESTUUR IN REËLE POLYFONIE

Om de boven vermelde aspecten van 1) receptieve observatie en onbevangen luisterbereidheid, 2) brede en intense participatieve analyse en dito besluitvorming, 3) waarachtig, authentiek en integer handelen en 4) transparante communicatie (cf. supra sub I) optimaal te realiseren wordt zowel in de faculteitsraad (FR) als in het faculteitsbestuur (FB) een kwantitatief grotere en kwalitatief bredere, meer diverse participatie georganiseerd.

1. De faculteitsraad

De faculteitsraad (FR), zoals die doorgaans functioneert, krijgt al te vaak het karakter van een ‘info-bijeenkomst’, in oprechte en grondige kennisgeving van processen en besluiten die evenwel vaak de facto al genomen zijn, voordien in het faculteitsbestuur (FB). Natuurlijk is het absoluut nodig dat ontwikkeling van beleid via de verschillende gremia zijn weg gaat, en dan pas meegedeeld of ter goedkeuring voorgelegd wordt. Echter, de FR moet tegelijk en eigenlijk vooral een orgaan zijn waar ‘bottom-up’ de ganse vertegenwoordiging van alle geledingen van de faculteit een ‘insteek’ in dat beleid en een actieve participatie in de aanpak moet hebben. Het mag niet blijven bij ‘top down’ informatie vanuit het FB. Veeleer moeten we de zaak omkeren.

Vanuit de FR moeten kwesties aangebracht worden die alle leden van FTRW ter harte gaan. Bekommernissen moeten gecommuniceerd kunnen worden. Kwesties die in de ervaring en beleving van leden van onze faculteit opgevolgd moeten worden, mogen naar voren gebracht worden. Initiatieven die zouden moeten genomen worden, mogen voorgesteld worden. De insteek gaat met andere woorden vanuit de FR naar het FB: van idee en zorg in de FR naar opvolging en uitvoering in

het FB, met nadien opnieuw terugkoppeling naar de FR. Er ontstaat dus een cirkel van gedeeld beleid, in reflectie en actie, tussen FR en FB.

Concreet betekent dit o.m. dat er expliciet als eerste punt op de agenda een actieve vraag gesteld wordt naar 'bekommernissen van de leden'. In antwoord op dit aanbod kunnen zorgen, aandachtspunten of mogelijke actiepunten ter exploratie of opvolging geformuleerd worden. Daarnaast worden aangeleverde documenten bij de agenda van de FR niet samengevat, wel voorondersteld gelezen te zijn, zodat inhoudelijk gesprek zich kan ontwikkelen en daar voldoende tijd voor beschikbaar is.

2. Het faculteitsbestuur

In functie van de boven beschreven doelstelling wordt vooral het FB zelf op een nieuwe wijze georganiseerd, zodat er meer én bredere participatie mogelijk gemaakt wordt. Concreet betreft het de volgende aspecten.

Vooreerst wordt er een kernteam van telkens twee extra ZAP-leden geïnstalleerd rond elke vicedecaan in de respectievelijke domeinen van onderwijs, onderzoek en internationalisering. Op die wijze wordt de veelvormige, en door de jaren heen 'opgehoopte' taak of 'portefeuille' van de vicedecanen gedecentraliseerd, waardoor verantwoordelijkheden en bevoegdheden verdeeld worden én het risico op machtsconcentratie verminderd wordt. In deze context worden bovendien bepaalde aspecten, die geheel eigen aandacht en expertise vereisen, toevertrouwd aan de bevoegdheden van afzonderlijke verantwoordelijke bestuursleden in de respectievelijke vicedecanale kernteams onder coördinatie van de betreffende vicedecaan.

Verder wordt, met het oog op meer efficiëntie en minder vergaderlast, het tempo of de ritmering van de geplande vergaderingen herzien. De vergaderingen van het voltallige FB vinden plaats om de maand. Twee weken voordien vinden telkens officieel geagendeerde overlegvergaderingen plaats.

In deze context wordt grondig overleg gecreëerd met enerzijds de respectievelijke kernteams onderzoek, onderwijs en internationalisering en anderzijds met de verschillende geledingen van studenten, ATP en ABAP, met het oog op het beluisteren, detecteren en bespreken van specifieke bekommernissen en agendapunten. Ontwikkelingen en plannen alsook bekommernissen i.f.v. bestuur worden besproken en de agenda voor de volgende bestuursvergadering wordt voorbereid. Ook overlegt de decaan op regelmatige tijdstippen met de academisch verantwoordelijke van de Maurits Sabbebibliotheek en met de administratief directeur.

De decaan zelf beoogt in de uitoefening van haar opdracht eveneens een ernstige delegatie van verantwoordelijkheden zowel in de beleidsontwikkeling als in de implementatie en actie én in haar vertegenwoordiging.

Tot slot worden, net als op een gemeenteraad, de vergaderingen van het voltallige FB opengesteld voor waarnemende leden die interesse hebben. Daarnaast wordt, met het oog op direct en persoonlijk contact, ook een wekelijks spreekuur voor open gesprek met de decaan voorzien (naast afspraken die gemaakt kunnen worden op eender welk ander beschikbaar moment).

3. De respectievelijke gremia

In de boven beschreven context heeft elk van de genoemde drie vicedecanale kernteams een eigen participatorisch facultair orgaan. Voor Onderwijs is dat de Permanente Onderwijscommissie (POC), die facultair georganiseerd wordt met gelijkwaardige aandacht voor de verschillende programma's aan onze Faculteit. Voor Onderzoek is er de Onderzoeks- en Doctoraatscommissie (ODC). En voor Internationalisering wordt opnieuw het Advisory Committee for International Students (ACIS) opgericht (zoals dit ontwikkeld werd tijdens het vicedecanaat internationalisering 2014-2019). In elk van deze drie gremia worden ZAP, ABAP, ATP en studenten vertegenwoordigd, om zo op elk vlak een zo breed mogelijke en tegelijk efficiënte participatie in het beleid te garanderen. Tot slot is ook participatie en overleg vanuit de Maurits Sabbebibliotheek voorzien, enerzijds vanuit het geregelde 'bibliotheekoverleg' met de decaan en de administratief directeur en anderzijds vanuit het 'ex officio' lidmaatschap van de academisch bibliothecaris in het FB.

4. Verdeelde bevoegdheden in de vicedecanale kernteams

In elk kernteam fungeert de respectievelijke vicedecaan als coördinator voor alle aangelegenheden die verwant zijn met het betreffende domein. De andere bestuursleden zijn verantwoordelijk voor specifieke bevoegdheden. De kernteams staan met elkaar en met de decaan in verbinding via het vicedecanaal overleg alsook via het FB, en zijn gelieerd aan hun respectievelijke gremia. Bekommernissen en opvolgingspunten worden doorgegeven aan de betreffende verantwoordelijken en gremia, waardoor intensieve kruisverbanden ontstaan, die samen een sterk participatief en synergisch werkend FB bevorderen.

Concreet gaat het om de volgende kernteams met hun respectievelijke verantwoordelijkheden (zie ook: <https://theo.kuleuven.be/nl/contact>)

a. Kernteam Onderwijs

Vicedecaan: coördinatie en vertegenwoordiging in universitaire gremia (Onderwijsraad en onderwijsgerelateerde groepen)

POC, Admissions, leerlijnoverleg, planning en overleg onderwijsopdrachten, curriculumopbouw en -hervorming, opvolging onderwijskwaliteit, opvolging onderwijssecretariaat, onderwijsbeleid

Bestuurslid 1: PR, communicatie ad intra en ad extra, IT, ruimte en inrichting

Bestuurslid 2: Uitbouw visie en implementatie RZL, preventie grensoverschrijdend gedrag en bevordering sociale veiligheid, facultair aanspreekpunt diversiteit

b. Kernteam Onderzoek

Vicedecaan: coördinatie en vertegenwoordiging in universitaire gremia (Raad Onderzoeksbeleid)

ODC, TRN, doctoraatsreglement, opvolging publicatiebeleid, bevordering onderzoekscultuur

Bestuurslid 1: projectoriëntatie

Informatie, doorverwijzing en organisatie ondersteuning, liaison met de OE's, organisatie van mock interviews en pitches, ondersteuning leren presenteren, coördinatie advies in voorbereiding van projecten

Bestuurslid 2: trajectbegeleiding en vorming doctorandi en postdocs

Doctorandi werkdruk en coaching, communicatie feedback uit ODC, bevordering sense of belonging voor doctorandi en postdocs, initiatieven voor vorming en sociale cohesie, e.g. doctoral day, career day, excursie

c. Kernteam Internationalisering

Vicedecaan: coördinatie en vertegenwoordiging in universitaire gremia (Raad voor Internationaal Beleid), voorzitter Committee for Study Allowances

Opvolging Erasmus en andere facultaire samenwerkingsakkoorden en -verbanden, opvolging internationale studentengemeenschappen (JLC, St.-Damien ACL, HGC, International Sisters' Community), International Newsletter, representatie internationaal

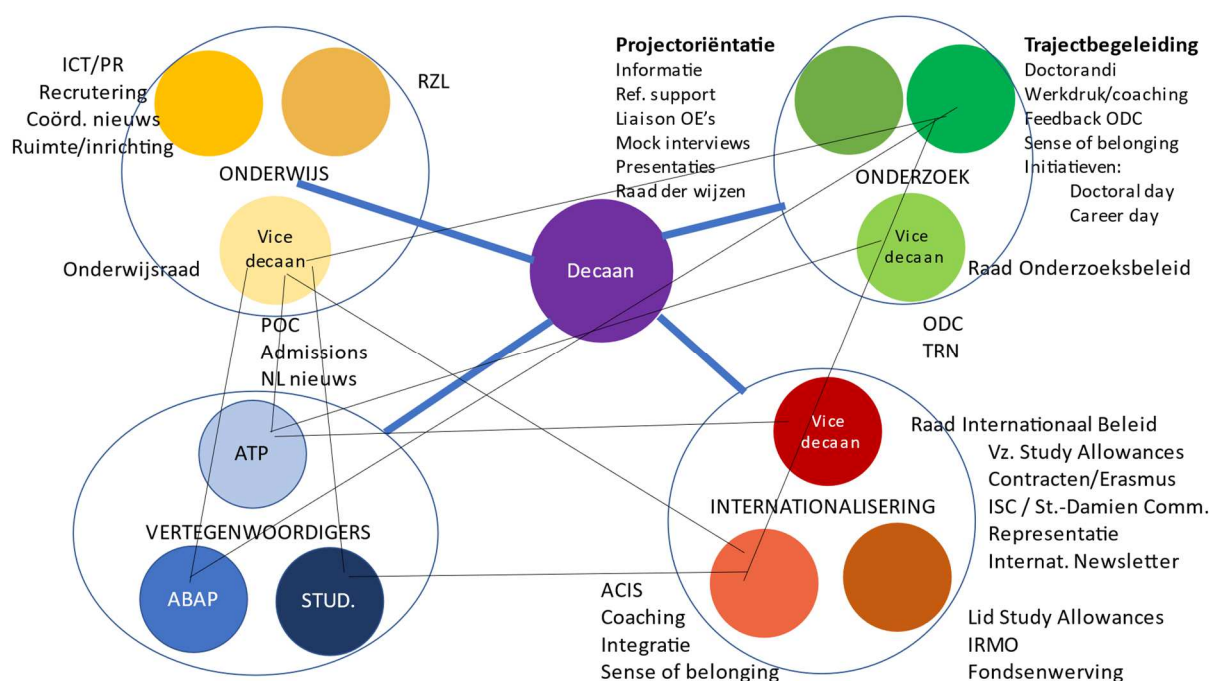
Bestuurslid 1: leiding, organisatie en opvolging ACIS

Coaching, integratie, well-being, sense of belonging, samenwerking Nederlandstalige en Engelstalige studentenkringen, coördinatie facultaire studentenpastor

Bestuurslid 2: Studietoelagen en fondsenwerving

Committee for Study Allowances, vertegenwoordiging Interfacultaire Raad voor Mondiale Ontwikkeling (IRMO)

Schematisch voorgesteld komt men tot de volgende structuur, met talrijke interne kruisverbanden:



In de concrete samenstelling van dit FB wordt gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging van gender, leeftijd, academische graad, herkomst (nationaal/internationaal) en een afvaardiging van alle onderzoekseenheden om een zo breed mogelijke participatie te bevorderen, essentiële inbreng vanuit diversiteitsperspectief daadwerkelijk te integreren en op die wijze te komen tot gedragen besluitvorming.

V. STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

De faculteit focust op het uitbouwen van een hermeneutische theologie die expertise uit de religiewetenschappelijke disciplines in acht neemt en voortdurend in dialoog staat met andere wetenschappen enerzijds en de religieus veelvormige en gesecculariseerde maatschappelijke en sociale context anderzijds. Vanuit deze aspiraties streeft FTRW ernaar een gemeenschap te creëren in gedeeld 'ownership' en vanuit de bevordering van een intrinsieke 'sense of belonging'. Het FB tracht dit te verwezenlijken in dienend leiderschap vanuit 1) receptieve observatie en onbevangen luisterbereidheid, 2) brede en intense participatieve analyse en dito besluitvorming, 3) waarachtig, authentiek en integer handelen en 4) transparante communicatie. Op deze wijze wordt getracht optimale kansen te bieden aan alle leden van de facultaire gemeenschap, opdat zij hun potentieel zouden kunnen realiseren in een omgeving die ieders innerlijke vrijheid respecteert en die een waarderende aanpak, vanuit een absoluut a priori van vertrouwen, hoog in het vaandel draagt. Deze visie en de missie die de faculteit vooropstelt (cf. supra, I) wordt gerealiseerd door middel van de volgende strategische doelstellingen:

1. *Onderwijs*

- a) Eigentijdse onderzoeksgebaseerde en studentactiverende opleidingen in de theologie en religiewetenschappen verzorgen, gericht op gedegen theologische en religiewetenschappelijke vorming van Nederlandstalige en internationale studenten en erkend door zowel de burgerlijke als de religieuze overheden.
- b) Naast het interne onderwijs binnen FTRW staat de faculteit via het universiteitsbrede opleidingsonderdeel 'Religie, Zingeving en Levensbeschouwing' ook actief ten dienste van de uitbouw van de particuliere identiteit van en reflectie over zingeving, religie en levensbeschouwing in de KU Leuven en de Associatie KU Leuven. Daarnaast verzorgen verschillende docenten ook opleidingsonderdelen binnen andere faculteiten.

2. *Onderzoek*

- a) Vanuit een grondhouding van vertrouwen in de talenten en de intrinsieke inzet van de onderzoekers een stimulerende en waarderende onderzoekscultuur uitbouwen, die zich op het individuele vlak uit in een kwalitatieve doctoraatsbegeleiding, een gedegen vorming en ondersteuning van doctorandi en postdoctoraal onderzoekers, een aandachtig en transparant recruteringsbeleid en dito verwachtingsexplicitatie, en een gediversifieerde fondsenwerving.
- b) Daarnaast beoogt zij ook expliciet om onderzoek in teamverband aan te moedigen, enerzijds vanuit de wezenlijk verrijkende perspectieven die gezamenlijk onderzoek synergisch genereert en anderzijds vanuit de gedragen collectieve context die dit creëert, waardoor de (werk- en publicatie-)druk op de individuele onderzoeker gematigd kan worden. In deze context wordt zowel disciplinaire als interdisciplinaire samenwerking sterk aangemoedigd.

3. *Internationalisering*

- a) Onverdroten en continu aandacht ontwikkelen voor een waarachtig internationale theologische faculteit, met bijzondere erkenning van de bijdrage vanuit landen uit de 'Global South',
- b) met het oog op ontwikkelingskansen voor individuele studenten en onderzoekers, op de inbedding van de faculteit in een veelheid aan internationale netwerken en samenwerkingsverbanden, en op het verder uitdragen en versterken van het bijzondere theologische en kerkelijke profiel van de faculteit,

- c) verder bouwend op wat reeds meer dan 50 jaar in de Engelstalige programma's werd ontwikkeld.

4. Participatief bestuur

- a) De betrokkenheid op het bestuur van de faculteit verbreden en verdiepen door meer mensen te betrekken, door participatieve en subsidiaire dynamieken in besluitvorming en bestuursstructuur te versterken, door efficiënte en transparante besluitvorming met betrokkenheid van alle geledingen, door een vruchtbaar samenspel tussen onderzoekseenheden (OE), de onderwijscommissie (POC), de doctoraats- en onderzoekscommissie (ODC) en het Advisory Committee for International Students (ACIS),
- b) met het oog op een sterkere synergie tussen onderwijs, onderzoek, dienstverlening, en
- c) in functie van de bevordering van holistische groei van alle leden van de facultaire gemeenschap.

5. Actieve dienstverlening en wetenschapscommunicatie

- a) Een krachtige stimulans bieden om expertise te delen met religieuze gemeenschappen en de samenleving, om op die wijze een relevante bijdrage te leveren aan de publieke discussie rond ethiek, zingeving, levensbeschouwing, religie, en (christelijk) geloof op het publieke forum vandaag.
- b) Wetenschapsvalorisatie en wetenschapscommunicatie waarderen als volwaardige academische activiteit, die impact genereert in de samenleving, en dit niet enkel in reactief perspectief van duiding maar ook proactief in functie van nieuwe ontwikkelingen in deze context.

6. Een doordacht en duurzaam personeelsbeleid

- a) Het aantrekken, vormen en koesteren van een hoog kwalitatief korps van professoren en medewerkers, dat rijk is in diversiteit op verscheidene vlakken, waarbij zowel theologische als religiewetenschappelijke competentie mekaar aanvult, met het oog op de noden in de diverse onderwijs- en onderzoeksprogramma's alsook in de dienstverlening aan de (wereld)kerk en de andere religieuze of levensbeschouwelijke gemeenschappen in Vlaanderen en in andere delen van de wereld, in het bijzonder de 'Global South'.
- b) In functie van dit oogmerk een personeelsbeleid ontwikkelen dat inzet op de bevordering van persoonlijke ontplooiing van alle personeelsleden aan FTRW, meer in het bijzonder in het streven naar het realiseren van duurzame en duidelijke personeelsstatuten en -contracten, met transparante verwachtingspatronen en dito werkomstandigheden.
- c) Met dit doel voor ogen een financieel beleid voeren dat, zij het met de nodige bedachtzaamheid, ontplooiingskansen creëert en ondersteuning bevordert.

7. Een efficiënte, performante administratie

- a) In het kader van het bovengenoemde duurzame personeelsbeleid wordt gestreefd naar het daadwerkelijk verwezenlijken en waarderend stimuleren van een efficiënte, performante en flexibele administratie van expert-medewerkers,
- b) die in gulle aanspreekbaarheid, op kwalitatieve en proactieve wijze effectieve ondersteuning bieden in functie van de realisatie van onderwijs, onderzoek, dienstverlening en bestuur aan en van de faculteit,
- c) en in die context ook kansen tot professionalisering en ontwikkeling krijgen.

8. De Maurits Sabbebibliotheek

- a) De Maurits Sabbebibliotheek verder uitbouwen als een internationaal centrum van onderzoek, kennisdeling, erfgoedbeheer en ontmoeting, in functie van de ontsluiting van fysieke en elektronische topcollecties en vanuit een performante dienstverlening.

- b) Toekomstige uitdagingen inzake digitale bronnen, digital humanities, elektronische conservatie etc. proactief aangaan,
- c) en expertise ter beschikking stellen in samenwerkingsverbanden nationaal en internationaal.

VI. STRATEGISCH PLAN

Met het oog op de concrete realisatie van de boven beschreven strategische doelstellingen worden infra bijzondere aandachtspunten voorgesteld, die ter harte genomen worden door de decaan en de respectievelijk bevoegde vicedecanale kernteams onderwijs, onderzoek en internationalisering (cf. supra, IV, pt. 4), en die vanuit de FR en in het FB aangestuurd en opgevolgd worden.

1. KERNTTEAM ONDERWIJS

Onderwijs bijzondere aandachtspunten

1. Visitatie- en accreditatieprocessen in goede banen leiden en concreet opvolgen.
2. Aantrekken van nieuwe groepen studenten door het in kaart brengen van potentiële drempels en het uitwerken van beleid hieromtrent.
3. Een cultuur van kwaliteitsvolle evaluatie en feedback aan studenten bevorderen.
4. Ondersteuning voor zelfstudie- en werkstudenten, en andere bijzondere doelgroepen.
5. Voldoende studieloopbaanbegeleiding op maat voor elke student voorzien door middel van vast aangestelde en professionele medewerkers, met inbegrip van ombudsdienst.
6. Verdere mogelijkheden creëren om te leren vanuit praktijken (bijvoorbeeld via stages, service learning, excursies, getuigenissen in gastcolleges) en hiervoor op transparante wijze budget voorzien.
7. Kwaliteitszorg behartigen via verdere ontwikkeling enerzijds en rationalisering anderzijds van de verschillende onderwijsprogramma's, in het bijzonder in functie van de verschillende doelgroepen en de diverse doorstroommogelijkheden.
8. Interdisciplinariteit (en samenwerking) in onderwijsprogramma's uitbouwen.
9. Ontwikkelen van aantrekkelijke, korte opleidingstrajecten (postgraduaat, certificaat,...).
10. Aandacht stimuleren voor diversiteit/dekolonisering van onderwijs.
11. Een waarderende en lerende cultuur rond onderwijsverstrekking aan de faculteit bevorderen.
12. Samenbrengen van docenten rond leerlijnen, voor overleg, afstemming en delen van good practices.
13. Ondersteuning van docenten (op praktisch en inhoudelijk vlak) blijven aanbieden (o.a. via docentendagen).
14. Structureel ruimte creëren voor overleg met studenten op de verschillende niveaus van overleg en besluitvorming.
15. Bevorderen van transparantie in de bepaling van de onderwijsopdrachten door middel van het ontwikkelen van een leidraad met betrekking tot de gemiddelde onderwijsopdracht in functie van diverse personeelsstatuten (ZAP Profiel, ZAP Tenure Track, BOF ZAP, ERC, ABAP, en percentage van tewerkstelling).

Religie, Zingeving en Levensbeschouwing

16. Het statuut van de stuurgroep RZL als plaats van overleg (met studenten, docenten, universiteit) versterken.
17. De positie van RZL in de Associatie KU Leuven versterken in samenwerking met verschillende partners (bestuursorganen, programmadirecteurs en algemene directie van de hogescholen, RZL- docenten, studenten,...) en in het bijzonder in samenwerking met de associatiebrede beleid.
18. De inbedding van RZL (structureel en inhoudelijk) in alle faculteiten van de KU Leuven versterken in overleg met de stakeholders (faculteiten, RZL docenten, studenten, stuurgroep RZL ...).
19. De ontwikkeling van een strategie en concrete implementatie voor een optimale personeelsinzet voor RZL (matching docent-doelpubliek, impact en relevantie in opleiding ...).
20. Een performant ondersteuningsaanbod voor docenten RZL uitbouwen.
21. Verder afstemmen van het concept RZL op de persoonsvorming van de student.
22. Ontwikkelen van interculturele en transdisciplinaire competenties in de opleidingsonderdelen RZL, in en buiten het kader van het Voorsprongfonds.
23. Het verder uitbouwen van een universiteitsbreed en disciplineoverschrijdend elektronisch leer- en discussieplatform (ontwikkeling en ontsluiting van digitale modules).

Communicatie en PR

24. Het systematisch en doelgericht aanboren van nieuwe interesses in de samenleving voor zingeving, religiewetenschappen en theologie als onderdeel van een slagkrachtig en breed gedragen PR-beleid.
25. De instroom in de educatieve master godsdienst verder versterken via specifieke communicatie naar doelgroepen.
26. De optie islamitische theologie en godsdienstwetenschappen specifiek in de markt zetten door doelgerichte promotie in overleg met inspectie en de betrokken Erkende Instantie (EMB).
27. Het ontwikkelen van een doelgroepenbeleid voor de rekrutering van gemotiveerde, intellectueel en existentieel leergierige Vlaamse studenten enerzijds en beloftevolle buitenlandse studenten anderzijds.
28. In samenwerking met de centrale diensten (marketing) een meerjarenbeleid voeren rond het ontwikkelen van (audiovisueel) promotiemateriaal en vanuit een gediversifieerde interessefocus waaraan respectievelijk verschillende opleidingstrajecten verbonden worden.
29. De websites Thomas en Elisabeth verder uitbouwen als didactische en pastorale werkinstrumenten en als fora voor wetenschapscommunicatie en contact met het werkveld.
30. Het op elkaar afstemmen van verschillende initiatieven voor afgestudeerden en het bredere werkveld (Didache, Katechetika+, Thomas, Elisabeth, Amos, Logos, Ezra, enz.).
31. Het verder versterken, verbreden en bekend maken van TRN als facultair communicatiemiddel inzake internationaal onderzoek in de theologie en religiewetenschappen.
32. Dialoog met de bisschoppen, met de Hogere Instituten en met interdiocesane diensten heropnemen om de positie van de faculteit en haar opleidingen in de Vlaamse kerkelijke context sterker te verankeren.
33. Actieve dialoog met religieuze gemeenschappen, maatschappelijk middenveld, politiek en samenleving met betrekking tot de relevantie van theologie en religiewetenschappen, en de rol die onze afgestudeerden kunnen spelen, in het bijzonder.
34. Eerste voorbereidingen treffen voor de viering van de 600^{ste} verjaardag van de Faculteit (2032).

Interne werking

35. Permanent monitoren van bestaande en nieuwe noden inzake ICT-ondersteuning van studenten en verschillende personeelscategorieën. In het bijzonder meer mogelijkheden voorzien voor videoconferenties en streaming.
36. Het verfraaien van lokalen en het creëren van ontmoetingsruimtes voor verschillende groepen en verschillende doelen, in het bijzonder ook plekken met een sacrale dimensie.
37. Digitale vaardigheden van alle personeelsleden versterken.
38. Zeer geregelde update van communicatie i.v.m. facultaire actualiteit via de website en de wekelijkse nieuwsbrief.
39. Verschillende initiatieven nemen ter preventie van grensoverschrijdend gedrag – aangeboden en geïmplementeerd in de trajecten van alle geledingen – door bewustwording en vorming.
40. Organiseren en vormen van een netwerk vertrouwenspersonen binnen de faculteit en hen als stakeholders betrekken in de reflectie over en implementatie van preventie.
41. Opzetten van expliciete samenwerking tussen de faculteit en het vertrouwensteam van de KU Leuven.
42. Specifieke risico's en situaties van (individueel of groepsgebonden) grensoverschrijdend gedrag binnen de faculteit voorkomen, adequaat aanpakken en opvolgen.
43. Werken aan een cultuur van sociale veiligheid, respect, vertrouwen en waardering binnen de faculteit.
44. In samenwerking met de vernieuwde universitaire werking rond diversiteit specifieke speerpunten in deze materie op facultair niveau uitwerken en mee ondersteunen.

2. KERNTeam ONDERZOEK

Conform het onderzoeksbeleidsplan (2022-2026) van de KU Leuven, beoogt de faculteit het bevorderen van een onderzoekscontext (OZ SD 1) waarin elke onderzoeker kan floreren en zijn/haar volle potentieel kan bereiken, elke methode kan gedijen, teamwerk en (interdisciplinaire) samenwerking gestimuleerd wordt en gezamenlijk gereflecteerd wordt over het belang van de studie van religie en geloof. Er wordt gestreefd naar het consolideren van onze sterktes qua onderzoek en het zelfs nog scherper profileren ervan. Bovendien vertolkt dit universitaire beleidsplan een groeiend besef van het feit dat wetenschappelijke vooruitgang zelden het resultaat is van een individu, maar veeleer de inspanning vergt van meerdere (groepen) van wetenschappers uit het ZAP, BAP en ATP, die elk hun deel, hoe klein ook, bijdragen tot het geheel. Een al te sterke nadruk op het individu alleen zorgt voor een kwantitatieve prestatiedrang.

Onderzoeksklimaat

Het facultaire onderzoeksklimaat moet van die aard zijn dat alle onderzoekers zich veilig en gewaardeerd weten, dat ze weten waar ze aan toe zijn in hun loopbaan en zich vrij weten om alle mogelijke inspanningen te leveren of organisatorische contexten te realiseren om hun doelen te bereiken. Bijzondere aandachtspunten in dit verband zijn:

45. Convergenties zoeken met het facultaire personeels- en bevorderingsbeleid en realistische verwachtingen transparant expliciteren met betrekking tot ieders onderzoeksoutput (cf. ook inbeddings- en uitbeddingsplan voor nieuwe en uittredende personeelsleden).
46. Coaching en trajectbegeleiding van junior onderzoekers (predoc en postdoc) realiseren door professionele begeleiding verder op punt te stellen en het explicieter erkennen van hun

individuele bijdragen in het geheel van grotere onderzoeksprojecten, in functie van waardering en algemeen welzijn.

47. Fora en initiatieven creëren waarbij (jonge/nieuwe) onderzoekers met elkaar over hun onderzoek, hun visies en hun ideeën diepgaand in gesprek kunnen treden.
48. Vorming voorzien die de ontplooiing van theologisch en religiewetenschappelijk onderzoek vooruit stuwt (OZ SD 2), o.a. over wetenschapscommunicatie, databeheer, interdisciplinariteit.
49. Professionalisering van onderzoeksondersteuning en -beleid i.f.v. vereenvoudiging van administratieve processen, waarin pragmatiek vooropstaat (OZ SD 3).
50. Projectoriëntatie: op basis van een grondige verkenning van de projectmogelijkheden op verschillende niveaus en vanuit verschillende instanties adequate en op maat gesneden ondersteuning voorzien voor elke onderzoeker die projecten wil aanvragen, met extra aandacht voor recent aangeworven collega's.
51. Aanvragen voor Europese onderzoeksfinanciering actief aanmoedigen bij onderzoekers die er voor in aanmerking komen en/of het profiel voor hebben.
52. Kansen grijpen om het ideaal van 'team science' (staat niet voor het meegaan met de stroming, maar wel voor het erkennen en waarderen van alle ideeën en meningen die ontstaan binnen het team; los van de inhoud; los van wie ervan aan de oorsprong ligt) uit het beleidsplan van de vicerector onderzoek te incorporeren in het facultaire weefsel.
53. In functie van het stimuleren van (interdisciplinaire) samenwerking initiatieven lanceren die gemeenschappelijke thema's kunnen verkennen, met een concreet resultaat voor alle betrokken partijen, en die in een sfeer van vertrouwen kunnen gedijen.
54. In publicatiebeleid een beter evenwicht nastreven tussen kwaliteit en kwantiteit en de inschatting hiervan transparant communiceren.
55. Een vinger aan de pols houden over onze internationale reputatie aangaande onderzoek (en breder, alle aspecten van facultaire output), en daar waar mogelijk over sensibiliseren.
56. Een duidelijk onderzoeksgelateerd verwachtingspatroon expliciteren en opvolgen m.b.t. vrijwillig wetenschappelijk medewerkers en emeriti met opdracht.

Doctoraatsopleiding en -programma

Het facultaire doctoraatsprogramma moet verder geoptimaliseerd worden, zodat het internationaal gerenommeerd blijft én een aantrekkelijke omgeving vormt voor wie zich zelfstandig wil bekwamen in de theologie of de religiewetenschappen. In dit verband zijn er de volgende aandachtspunten:

57. De invoering van begeleidingscommissies die niet langer automatisch samenvallen met de onderzoekseenheden.
58. Een integrale herziening van het doctoraatsreglement, en daarmee samenhangend alle formulieren, documenten en protocollen.
59. Het doorvoeren van administratieve vereenvoudiging en het aanreiken van een duidelijk overzicht van de processen. Immers, een sterke administratieve ondersteuning leidt tot kost-efficiënt, hoogstaand onderzoek en tevreden onderzoekers.
60. De werking van onderzoekseenheden inzake de doctoraatsopleiding en doctoraatsbegeleiding organisch op elkaar afstemmen.
61. In functie van efficiënt onderzoeksbeleid ook een efficiënte interactie nastreven met eenieder op wie het beleid van toepassing is, m.a.w. streven naar het verkleinen van de afstand tussen beleidsontwikkeling en de praktijk van medewerkers en betrokkenen.
62. Het organiseren van evenementen die onderlinge uitwisseling en gemeenschapsvorming stimuleren.

- 63. Vorming aanbieden met betrekking tot adequaat databeheer.
- 64. Integreren van verwerving van 'transferable skills' in de doctoraatsopleiding.

Bredere internationale dienstverlening op het vlak van onderzoek

De rijke ervaring die de faculteit heeft opgebouwd met betrekking tot de studie van het christelijk geloof en religie(s) moet breder ten dienste gesteld worden van expertisecentra en onderzoeksgemeenschappen overal ter wereld. In functie hiervan worden de volgende bijzondere aandachtspunten onderkend:

- 65. De visie over de samenhang van theologie, de studie van de wereldreligies en de religiewetenschappen verder verfijnen en er breed over communiceren.
- 66. De kennis over velerlei methoden in de theologie en de studie van religie(s) verder ontwikkelen en de discussie over het 'methodisch pluralisme' aanzwengelen.
- 67. De LITaRS-lijst van zowel tijdschriften en reeksen herbekijken en ontwikkelen tot een ruim verspreid instrument voor de waardering van publicaties.
- 68. Evalueren welke inspanningen en investeringen de faculteit wil blijven doen aangaande de vele tijdschriften, reeksen en congressen waar ze vanouds bij betrokken is.
- 69. De diverse en rijke impact (op maatschappij en kerk) die ons onderzoek heeft nadrukkelijker expliciteren en bekijken waar die eventueel kan leiden tot concrete valorisatie.
- 70. Verder uitbouwen van een internationaal onderzoeksnetwerk met preferentiële partners.
- 71. Actief onderzoekers motiveren deel te nemen aan valorisatie van onderzoek en aan initiatieven van wetenschapspopularisering.
- 72. Open posities wereldwijd vacateren, en internationale netwerken hiertoe aanwenden.

Metakritische functie

Vanuit de particuliere rol die de faculteit te spelen heeft in het geheel van de universiteit, moet kritisch-constructief gereflecteerd worden over bepaalde ontwikkelingen en discours. Het betreft hierbij de volgende bijzondere aandachtspunten:

- 73. Een christelijke mens- en maatschappijvisie blijven promoten en terdege onderbouwen vanuit nieuwe inzichten.
- 74. Het kritisch bevragen van allerhande (beleids)documenten waarin een al te eenzijdige klemtoon weerklinkt van een 'meten om te weten'-benadering.
- 75. In samenspraak met andere humane wetenschappers de rol van de intellectueel en integrale persoonsvorming beklemtonen, in het bijzonder daar waar een te nauwe kijk op de wetenschap(per) dreigt te domineren.

Bevordering en vrijwaring van onderzoekstijd

- 76. Bevorderen en organiseren van een gediversifieerd loopbaanbeleid met vrijwaring van onderzoekstijd (eventueel bijvoorbeeld een semester onderwijsvrij maken).
- 77. Sabbaticals en andere voor onderzoeksdoeleinden benodigde (korte) onderbrekingen van de normale taken mogelijk maken en er gedegen vervangingen van andere opdrachten in voorzien.
- 78. Blijvend aandacht besteden aan het faciliteren van internationale onderzoeksverblijven en het actief aanprijzen voor alle onderzoekers.

Onderzoek en communicatie

79. Communicatie en nieuws m.b.t. onderzoek verloopt in eerste instantie via de onderzoekswebsite 'Theology Research News' (TRN).
80. Indien maatschappelijk relevant of van bijzondere wetenschappelijke impact, resultaten van onderzoek, inclusief op grond van master- en doctoraatsverhandelingen, via een persbericht kenbaar maken.
81. Onderzoekers actief aanmoedigen om als expert in media en samenleving op te treden en daartoe in opleiding of ondersteuning voorzien door desbetreffende initiatieven kenbaar te maken of te organiseren.
82. Informele en formele onderzoeksinitiatieven actiever bekend maken en ondersteunen.

3. KERNTeam INTERNATIONALISERING

Internationalisering is niet alleen een cruciaal, maar binnen de KU Leuven én wereldwijd ook een toonaangevend aspect. Onze faculteit vierde reeds in 2018 vijftig jaar internationale programma's (<https://theo.kuleuven.be/en/50-years-theology-programmes>), op een moment dat de KU Leuven als geheel ook steeds meer nadruk op 'truly international' begon te leggen. Het is derhalve voor onze faculteit van het grootste belang deze internationalisering ernstig te nemen, ze in groeiende mate, maar weldoordacht, verder uit te bouwen en er haar pioniersrol in te beklemtonen.

Er zijn heel wat samenwerkingsmogelijkheden voorhanden, maar het is van belang selectief partners te kiezen vanuit twee verschillende perspectieven. Enerzijds is het belangrijk met sterke academische partners in zee te gaan waar het bijvoorbeeld 'joint degrees' of zelfs Erasmus programs betreft. Anderzijds is het een taak van onze faculteit om in dienstbetoon aan de wereldkerk en in een uitdrukkelijke optie voor armen en zwakkeren ook samenwerking mogelijk te maken met partners in de 'Global South'. Voor hen betekent samenwerking met ons – hoe die dan ook op verschillende wijzen kan ingevuld worden – een springplank naar meer waardering en impact in hun regio.

In deze internationalisering worden alle facultaire geledingen betrokken: ZAP'ers en ABAP'ers die kunnen gaan lesgeven of onderzoek toelichten, ATP'ers die hun manier van werken kunnen aanleren en illustreren, studenten die in uitwisseling hun horizon verruimen en verrijkt terugkeren. In dit kader bieden de gevoelig gegroeide en vertrouwd geworden online-mogelijkheden extra en nieuwe kansen. En natuurlijk voegt ook vice versa het ontvangen van buitenlandse collega's een intrinsieke meerwaarde toe.

Tegen deze achtergrond onderkennen we de volgende algemene aandachtspunten:

83. In synergie met de internationaliseringsstrategie van de KU Leuven, die bijzondere aandacht besteedt aan dit aspect d.m.v. haar doelstelling 'Truly International', een intercontinentaal netwerk uitbouwen dat de faculteit en haar inclusieve benadering van theologie en religiewetenschappen zowel in de internationale academische als in de kerkelijke wereld positioneert.
84. Goede relaties met de wereldkerk behouden en versterken, met name ook met de Romeinse Instanties en Romeinse academische instellingen.
85. Het bestendigen van strategische samenwerkingsverbanden in het kader van het nieuwe Erasmus 'Charter for Higher Education 2021-2027' en van Erasmus+ 'International Credit Mobility', zowel binnen als buiten Europa (mobiliteit, partnerschap en netwerking).

86. Werk maken van 'internationalisation at home', en het welbevinden van de internationale studenten faciliteren binnen de werking van het Advisory Committee for International Students (ACIS).
87. In diverse facultaire gremia discussies opzetten om de dekolonisatie van het theologisch en godsdienstwetenschappelijk onderwijs en onderzoek binnen onze faculteit te bevorderen.
88. De recrutering van excellente buitenlandse studenten en onderzoekers bevorderen vanuit een uitgekiend doelgroepenbeleid, onder meer op basis van de intense samenwerking in het kader van de verschillende (recent geïnstalleerde en geplande) internationale onderwijsakkoorden en een actievere promotiecampagne in Anglo-Saksische landen.
89. Het beleid van het facultaire Committee for Study Allowances nog beter afstemmen op het gedifferentieerde beleid van externe beursinstanties en zoeken naar nieuwe financieringskanalen, onder meer via actieve medewerking van individuele professoren naar aanleiding van lezingen of in de context van contacten met religieuze en/of andere instituten.
90. Wijzigende externe financieringsmogelijkheden inzake universitaire ontwikkelingssamenwerking directer opvolgen en professoren aansporen om projectfinanciering vanuit VLIR UOS en IRMO aan te vragen.
91. Stimuleren van buitenlandse verblijven door studenten, onderzoekers en professoren via de Erasmus-mobiliteit.
92. Het verder uitbouwen van actieve deelname aan internationale theologische en religiewetenschappelijke onderzoeksverenigingen, er leidinggevende functies in opnemen, en hun bijeenkomsten geregeld in Leuven (laten) organiseren.
93. Nagaan hoe we onze contacten met niet-Europese partners ook kunnen inzetten om onze studenten studie-ervaring buiten Europa aan te bieden.

Deze aandachtspunten worden gedifferentieerd op verschillende niveaus:

Wereldwijd

94. De bestaande samenwerkingsakkoorden met preferentiële academisch-theologische partnerinstellingen in de 'Global South' verder uitbouwen, door werkbezoeken en langere exposures van collega's te faciliteren en door als FB zoveel mogelijk aanwezig te zijn op belangrijke events die ter plekke worden georganiseerd.
95. Het introduceren van een kwaliteitsassessment bij affiliatieovereenkomsten en andere contractuele samenwerkingsovereenkomsten, in het bijzonder voor internationale onderwijsakkoorden.
96. Het versterken van de regionale alumniverenigingen en het faciliteren van korte onderzoeksverblijven van alumni aan de KU Leuven.
97. Zoeken naar mogelijkheden om studenten die via samenwerkingsakkoorden met partners uit het Zuiden in onze programma's ingeschreven zijn in een regime van afstandsonderwijs toe te laten de kwaliteit van hun onderzoek te versterken via het consulteren van de universitaire catalogus van boeken en tijdschriften, dit in het kader van de toegenomen digitalisering.
98. Het verder ontwikkelen en bestendigen van een strategie om internationale jonge vrouwelijke studenten (bijvoorbeeld vrouwelijke religieuzen) voor verdere studies aan de KU Leuven te motiveren.
99. De financieringsmogelijkheden inzake universitaire ontwikkelingssamenwerking blijvend onder de aandacht brengen, promoten en professoren stimuleren om er gebruik van te maken.
100. De visibiliteit van de faculteit en universiteit binnen FIUC en FUCE versterken via samenwerkingsakkoorden met toonaangevende Katholieke universiteiten wereldwijd (minimaal één per continent) én via weerkerende aanwezigheid op de bijeenkomsten van FIUC en FUCE.
101. Het 'Saint Damien Project' in het vroegere Amerikaans College ondersteunen.

102. De organisatie van internationale congressen en symposia faciliteren en het lidmaatschap (en opnemen van verantwoordelijke functies) van internationaal erkende onderzoeksverenigingen aanmoedigen.
103. Traditionele promo-activiteiten (advertenties in The Tablet, America, NCR) aanvullen met een sterkere aanwezigheid op nieuwe sociale media en continu naar nieuwe (interactieve) mogelijkheden in dit verband zoeken.
104. Het continueren van één van de meest succesvolle onderwijsinitiatieven uit de laatste decennia om interreligieus leren te bevorderen: de Indiareis.

Europa

105. Via de jaarlijkse calls van 'Erasmus+ International Credit Mobility' de samenwerking met geselecteerde partners uit diverse regio's versterken door inkomende en uitkomende studenten- en docentenmobiliteit te faciliteren en de facultaire gemeenschap, in alle geledingen, aan te moedigen hieraan deel te nemen.
106. Binnen het raamwerk van de Erasmus-mobiliteit blijvend en in groeiende mate aandacht besteden aan het sluiten van akkoorden die inkomende Erasmusmobiliteit uit Oost-Europese landen bevordert.
107. Verder werk maken van de positionering van de faculteit in Europa door (1) het stimuleren van de uitbouw van een onderzoeksnetwerk binnen LERU, EARS en het Bologna-consortium en (2) het opnemen van een leidinggevende rol in Europese vakorganisaties als de 'European Society for Catholic Theology', de 'European Society of Women in Theological Research', het 'European Network for Healthcare Chaplains'.
108. Met geïnteresseerde partners werken aan synergieën inzake doctoraatsopleiding.
109. In haar conferenties de faculteit niet louter oriënteren naar de Engelstalige wereld maar ook aandacht hebben voor Franse en Duitse theologische tradities; daarom onder meer studenten de kans bieden om zich te bekwamen in drie talen (Engels, Duits, Frans).
110. Sterkere samenwerking met de 'Faculté de Théologie et l'Etude des Religions' aan de UC Louvain bevorderen, via concrete gezamenlijke initiatieven inzake onderwijs- en onderzoeksuitwisseling.
111. Studenten via reiservaringen (cf. Romereis) beter vertrouwd maken met de kerkelijke instellingen.

Internationalisation at home

112. Het heroprichten (na invoering en activiteit 2014-2019) en uitbouwen van het 'Advisory Committee for International Students' (ACIS) als een bijdrage om de doelstelling Internationalisering 3.0 van het Strategisch Plan 2022-2026 van KU Leuven te realiseren: "op alle campussen internationale studenten nog beter integreren in onze gemeenschap en zo de interculturele verschillen in onze universiteit meer waarderen." (cf. ook Beleidsplan HW, 7.2) De via een representatieve vertegenwoordiging van de internationale studenten (door afgevaardigden uit de respectievelijke delen van de wereld met hun eigen geëxpliciteerde en gerespecteerde gevoeligheden en waarden) ervaren pijnpunten ter opvolging doorgeven aan de desbetreffende gremia en zelf initiatieven nemen binnen ACIS om tegemoet te komen aan vastgestelde noden.
113. Via ACIS integratie bevorderen van studenten in de Nederlandstalige en Engelstalige programma's door inclusie van een Nederlandstalige afvaardiging in de vergaderingen van het 'Advisory Committee for International Students' (ACIS). Tegen deze achtergrond kunnen ook opnieuw gezamenlijke activiteiten gestimuleerd en gefaciliteerd worden.
114. Via ACIS en FPOC "interculturele vaardigheden bij docenten en de vele medewerkers die met een erg diverse gemeenschap van internationale studenten en onderzoekers interageren" (Strategisch Plan 2021-2025, p. 3) bevorderen.
115. De inspanningen versterken om een diverse en inclusieve staf te recruter via de zoekcommissies en in samenwerking met het universitaire beleid (Strategisch Plan 2021-2025,

- p. 4) en het beleid van de groep HW terzake (6.3.4.) het proces van on-boarding van internationale docenten intensiever te begeleiden.
116. In diverse gremia – werkgroep diversiteit, OE's, FPOC, doctoraatscommissie, FB – het reflectieproces intensifiëren over de dekolonisatie van onderwijs en onderzoek, voortbouwend op eerdere universitaire initiatieven (bv. 'Blindspots') en aansluitend bij de concrete initiatieven rond internationalisering in het beleidsplan HW (7.6).
 117. Studenten stimuleren om onderzoek te doen dat relevant is voor hun eigen context en hier een strategisch aankoopbeleid van de Maurits Sabbebibliotheek rond ontwikkelen om het aanbod van boeken en tijdschriften uit ondervertegenwoordigde continenten te versterken.
 118. Interactie van Vlaamse en internationale studenten in alle opleidingen bevorderen.
 119. Het continueren van de inspanningen om een 'sabbatical leave' voor professoren te faciliteren i.f.v. een welomschreven onderzoeksdoelstelling.
 120. Gebruik maken van 'sabbaticals' of langer durende onbeschikbaarheid van professoren om een docentenmobiliteit met partners uit het Zuiden te realiseren.
 121. Initiatieven ondersteunen van lokaal door alumni wereldwijd georganiseerde colloquia
 122. Het stimuleren, in samenwerking met het KU Leuven 'Lifescance Network', van spiritualiteitsinitiatieven en gemeenschapsleven (in de kapel van het Pauscollege als 'huisstek', maar ook in het H. Geestcollege, de 'International Sisters Community' in het Justus Lipsiuscollege en de Abdij van Keizersberg en de 'Saint Damien Community') onder onze studenten – en in het bijzonder onze internationale studenten -, met inbegrip van het verlenen van spirituele zorg door een facultaire pastor.
 123. De samenwerking tussen Vlaamse en internationale studenten binnen de studentenkring Katechetika versterken (ook gefaciliteerd via ACIS).
 124. Meewerken aan universitaire initiatieven om 'Internationalisation@home' te versterken, zoals het organiseren van een interdisciplinaire 'Winter University'.

4. EEN DOORDACHT EN DUURZAAM PERSONEELSBELEID

De faculteit bestaat maar bij gratie van het welbevinden en goed functioneren van haar personeel in alle geledingen. Haar groei en bloei gaat wezenlijk samen met de groei en bloei van haar leden. Derhalve is een adequaat en waarderend personeelsbeleid van primordiaal belang.

Fundamentele opties

In dit verband is vooreerst de context van de boven beschreven fundamentele opties (cf. meer uitgebreid sub III) aan de orde:

125. Een nieuwe facultaire realiteit die om adequate antwoorden vraagt: voor elke geleding, een helder, gedragen beleid met open en transparante communicatie, en dit op het vlak van taken en verwachtingen, op het vlak van criteria in de werkverdeling én in de beoordeling, op het vlak van de dienstverlening op facultair, universitair of extern niveau, én op menselijk en sociaal vlak.
126. In het facultaire project een versterkte 'sense of belonging' enerzijds en 'ownership' anderzijds creëren vanuit een positieve cultuur, die vertrekt uit een absoluut a priori van vertrouwen. Een klimaat van bemoediging en bevestiging, van een hoopvol perspectief op progressie maar evenzeer in tevredenheid met wat reeds is en gebeurt.
127. Het bevorderen en vrijwaren van balans. Inzet, passie en gedrevenheid in taken en verantwoordelijkheden mag en moet bevestigd en geprezen worden, maar het hoogste goed van onze innerlijke vrijheid moet gevrijwaard worden. Het is ieders recht om eigen (levens-)keuzes te maken. Meer nog, het is zelfs een kenmerk van ware menselijkheid om bewust en doelgericht te zoeken naar behoud van balans in het leven.
128. Het realiseren van een veilige en geborgen werkomgeving in groeiende aandacht voor de preventie van elke vorm van grensoverschrijdend gedrag en het nastreven van maximale sociale veiligheid. Elk mens heeft recht op bestaans- en ontwikkelingsruimte in zijn eigenheid en meer

nog, het recht om een leven te leiden in een veilige, existentieel geborgen context. Hiertoe creëren we in groeiende mate bewustwording door enerzijds adequate vorming te bieden en anderzijds gedegen opvolging en effectief beleid te realiseren.

129. Waardering voor het alledaagse: functionele, esthetische en sociale opwaardering van specifieke ruimtes en particuliere leslokalen.

Algemene aandachtspunten

130. Aantrekken, vormen en koesteren van een hoog kwalitatief korps van professoren en medewerkers, dat rijk is in diversiteit op verscheidene vlakken (gender, herkomst, methodologisch pluralisme, leeftijd, graden, ...).
131. Zorg dragen voor voldoende complementariteit in zowel theologische als religiewetenschappelijke competentie.
132. Aanwerving en vorming afstemmen op de noden in de diverse onderwijs- en onderzoeksprogramma's alsook in de dienstverlening aan de (wereld)kerk en de andere religieuze of levensbeschouwelijke gemeenschappen in Vlaanderen en in de 'Global South'.
133. Inzetten op de bevordering van persoonlijke ontplooiing van alle personeelsleden aan FTRW, o.m. door het aanbieden van extra vorming enerzijds en het onder controle houden van de werkdruk anderzijds.
134. De werking van de BeCo stoelen op een waarderende benadering van elk ZAP-lid in zijn of haar eigen profiel en bijdrage aan het onderzoek, onderwijs en dienstverlening binnen de Faculteit. Daarbij inzetten op transparantie en dialoog en op verdere verfijning van de reeds gekozen opties inzake beoordeling en ranking bij aanstellingen en promoties.
135. Een actieve personeelsbegeleiding uitbouwen, in samenwerking met de personeelsdienst, met aandacht voor rekrutering, onthaal van nieuwe personeelsleden, persoonlijke loopbaangesprekken, coaching en functioneringsgesprekken, met inbegrip van emeriti (met opdracht).
136. Bewustwording creëren bij leidinggevendenden m.b.t. de impact van hoger genomen facultaire beslissingen op de werkdruk en het welzijn van de uitvoerende personeelsleden.
137. Opleiding aanbieden voor wie functioneringsgesprekken voert.
138. Streven naar het realiseren van duurzame en duidelijke personeelsstatuten en -contracten, met transparante verwachtingspatronen en dito werkomstandigheden.
139. Personeelsleden van de verschillende geledingen de weg wijzen naar de voor hen relevante informatie op My KU Leuven.
140. Jaarlijkse rapportering en communicatie omtrent missie en visie van de faculteit, beleidsplan en stand van zaken m.b.t. de uitvoering van het beleidsplan.
141. Uitnodigen tot actieve participatie aan facultaire festiviteiten (Nieuwjaarsreceptie, Thomasfeest, personeelsdiner, ...) én universitaire ceremonies en feestdagen (opening academiejaar, patroonsfeest) in functie van gemeenschapsopbouw en 'sense of belonging'.
142. Communicatie faculteitsbreed betreffende overlijden, huwelijk, geboorte, prijzen, uitzonderlijke prestatie, ...
143. I.s.m. de vertegenwoordigers van de verschillende geledingen een facultaire policy opstellen om de balans werk-gezin-vrije tijd te vrijwaren. Dit document zal afspraken en richtlijnen bevatten rond o.a. het recht op deconnectie, mail etiquette, de inplanning van vergaderingen, lessen of andere activiteiten, ...
144. De resultaten van de tevredenheidsmonitoring analyseren en waar nodig actie ondernemen i.s.m. de vertegenwoordigers van de verschillende geledingen.
145. De mogelijkheden van structureel en occasioneel telewerk recurrent evalueren a.d.h.v. de opgestelde afsprakennota hybride werken.
146. Voorzien van een werkruimte en de nodige faciliteiten en autorisaties afhankelijk van de aard van de functie, met aandacht voor veiligheid en welzijn op de werkplek, in samenwerking met de dienst VGM.

147. Aangename ontmoetingsplekken creëren voor personeelsleden binnen en buiten de eigen geleding.
148. Met de boven genoemde aandachtspunten voor ogen een financieel beleid voeren dat, zij het met de nodige bedachtzaamheid, ontplooiingskansen creëert en ondersteuning bevordert. Meer in het bijzonder ook in de context van de huidige crisis en inflatie verstandig durven investeren in het creëren van ademruimte en zin voor initiatief, waardoor, ook in moeilijke tijden, groei, bloei en welbevinden gegenereerd kan worden.
149. Streven naar een zo optimaal mogelijke financierbaarheid van de onderwijsinspanningen door rationalisering van het aanbod en de inzet.
150. Een gepersonaliseerde aanpak i.f.v. onderzoekskredieten uit de tweede en andere geldstromen, met oog voor buitengewone financieringskanalen en particuliere kansen.
151. Initiatieven nemen tot het verkennen van mogelijkheden in derde geldstroom, contractonderzoek en LRD.
152. Actieve politiek aanhouden, samen met LUF, inzake sponsors, mecenaatswerking, leerstoelen en fondsen uit vierde geldstroom, alsook continuerend initiatieven nemen inzake studiefinanciering van buitenlandse studenten.

Specifieke aandachtspunten

1. De ABAP-geleding: tegelijk leerling en meester

Onze faculteit wordt voor een groot stuk mee gedragen door de veelvoudige en veelvormige inzet van het assisterend en bijzonder personeel. We beschikken daarmee over een schat van intellectueel potentieel en heel veel goede wil in mensen die, in jong en krachtig enthousiasme en in oprechte ambitie, onderzoek doen en zowel het onderwijs als de dienstverlening aan onze faculteit ondersteunen en mee helpen garanderen. De bereidwilligheid waarmee zij vele en velerlei taken opnemen is groot. Dat is een eerste gegeven dat we scherper en bewuster onder ogen moeten zien, en hen daarin ook waarderen en verwelkomen.

Evenwel is hun positie niet altijd makkelijk. Vaak ziet men helaas in een (soms vertrokken of vaak onbewuste) machtsdynamiek onevenwichtige verhoudingen ontstaan. Tegenover de vele taken die zij vervullen staan ook rechten, die niet altijd gerespecteerd worden. In een cultuur van 'ownership' wordt iedere betrokkene sterker verbonden als er ook *vice versa* vanuit de organisatie, c.q. de faculteit, een meerwaarde gecreëerd wordt voor het individu. In het geval van het ABAP is dat op de eerste plaats een gedegen, ernstige en betrokken begeleiding en dialoog omtrent het door te voeren onderzoek. Maar ook in de context van hun dienstverlening en assisterende of plaatsvervangende onderwijstaken, moet er een winsituatie gecreëerd worden: niet enkel aan de kant van het ondersteunde ZAP-lid, maar ook aan de kant van het ondersteunende ABAP-lid.

Plaatsvervangend of assisterend lesgeven mag/moet bijvoorbeeld gepaard gaan met begeleiding en training. Taken die hen toevertrouwd worden moeten idealiter een component van het verwerven of versterken van 'transferable skills' bevatten, die liefst ook geëxpliciteerd wordt. Taken die uitgevoerd worden, moeten ook erkenning krijgen. En dit hele proces is aan beide zijden, zowel bij het coachende ZAP-lid als bij het ondersteunende ABAP-lid, een eerlijke houding van wederzijdse betrokkenheid en verantwoordelijkheid, of zo men wil 'accountability', nodig. Tot slot moet ook de prangende toekomstvraag waarmee deze geleding geconfronteerd wordt, ernstig genomen worden. In open gesprek moeten zorgen, ook rechtstreeks met de decaan, op zijn minst besproken kunnen worden.

Doelmatig geformuleerd leidt dit bewustzijn tot de volgende kernpunten:

153. De ABAP-leden bestaan uit assisterend academisch personeel (AAP) en bijzonder academisch personeel (BAP). De ABAP-vertegenwoordigers vertegenwoordigen de ABAP-leden in de facultaire bestuurs- en overlegorganen.
154. De ABAP-vertegenwoordigers hebben – zoals ook ATP- en studentenvertegenwoordigers - op geregelde basis een 'vertegenwoordigersoverleg' met de decaan, telkens twee weken voor elke vergadering van het FB.
155. De ABAP-leden zullen actief bijdragen aan het academische leven binnen de grenzen van hun respectieve contracten.
156. Streven naar een relatie van wederzijdse verrijking tussen de faculteit/ZAP en de ABAP-leden. De faculteit engageert zich om erover te waken dat de facultaire dienst tegelijkertijd een gelegenheid wordt voor de professionele ontwikkeling van de ABAP-leden.
157. In de context van de trajectbegeleiding voor doctorandi worden voor alle doctorandi (ook niet-ABAP) coachings- en ontwikkelingsinitiatieven georganiseerd.
158. Effectieve organisatie en opvolging van functioneringsgesprekken met de OE-coördinator.
159. De bekommernissen van niet-ABAP-doctorandi integreren in de opvolging door ABAP-vertegenwoordigers alsook in de context van ACIS.
160. Opdrachten van vrijwillig wetenschappelijke medewerkers helder formuleren en evalueren in overleg met het verantwoordelijke ZAP-lid en de OE-coördinator, ook in functie van verlenging al dan niet.

2. Een ondersteunende én ondersteunde ATP-geleding

Op het vlak van administratieve en technische ondersteuning is onze faculteit gezegend met een staf die in tomeloze inzet, onvermoeibaar en onberekenbaar alle mogelijke ondersteuning biedt. Echter, die ondersteuning moet ook zelf, op haar beurt, ondersteund worden.

Er is op dit vlak reëel overleg nodig. Het systematisch nagaan welke taken er zijn en uitgevoerd moeten worden en wie wat doet op dit moment is een eerste onontbeerlijke zaak, maar daarnaast moet ook ernstig aandacht gegeven worden aan de rijke diversiteit in talenten en capaciteiten die de ATP-medewerkers in huis hebben. Zit elkeen op de juiste plaats? Kan er werk (her-)verdeeld worden, niet puur vanuit meer pragmatische efficiëntie (die er sowieso het resultaat van zal zijn), maar vooral vanuit de eigenheid en de voorkeuren van de betrokkenen zelf? Het heroverwegen van de rol van thuiswerk, in ieders situatie, is daarvan een concreet voorbeeld. En ook hier moet het bevorderen van een positief klimaat van menselijke betrokkenheid verstevigd worden in heldere communicatie, en waar wenselijk, ook in het delen van vreugde en verdriet en het dragen van mekaars aanwezigheid.

Doelmatig geformuleerd leidt dit bewustzijn tot de volgende kernpunten:

Voor nieuwe ATP-medewerkers:

161. Aandacht besteden aan informatie bij onthaal.
162. Organiseren van coachingtrajecten van nieuwe medewerkers door meer ervaren personeelsleden.

Voor alle ATP-medewerkers:

163. Organisatie en opvolging van de functioneringsgesprekken. Het tweerichtingsverkeer van functioneringsgesprekken tussen leidinggevende en ATP-werknemer beklemtonen door ook het management van de dienst van de betrokken werknemer expliciet ter sprake te brengen.
164. Teams motiveren om zelf mee te denken naar oplossingen bij administratieve processen en waar mogelijk zelfsturend te zijn.
165. Blijvend updaten van functieprofielen.

166. Erover waken dat het personeel voldoende tijd en ruimte krijgt om de primaire taken en verantwoordelijkheden naar behoren te kunnen realiseren.
167. Signaleren van opleidingsnoden en stimuleren van bijwonen van opleidingen, onder meer georganiseerd door de KU Leuven. Korte stages in andere diensten organiseren en hiervoor een facultair budget voorzien.
168. Een wederzijdse kennismakingsronde op teamniveau bij het aantreden van een nieuwe decaan.
169. Een jaarlijkse gezamenlijke activiteit organiseren, specifiek voor ATP.
170. Een goede verstandhouding tussen de verschillende facultaire diensten bevorderen.

Voor ATP-vrijwilligers en jobstudenten:

171. Aandacht voor informatie bij onthaal, voor de organisatie en opvolging van de functioneringsgesprekken, waarin ook gepolst wordt naar hun specifieke wensen en noden.
172. Vrijwilligers, jobstudenten en hun takenpakketten voldoende bekend maken bij het volledige team van de dienst waar de vrijwilligers werken.
173. Communicatie met vrijwilligers verzorgen via aan hen aangepaste communicatiekanalen.
174. Bij het aantrekken van jobstudenten, aandacht hebben voor de problematiek van studiefinanciering en hiertoe overleg plegen met de verantwoordelijken van het facultaire beurzenfonds.
175. Deze groep medewerkers gedifferentieerd aanspreken en de verschillende expertises van de individuele leden maximaal benutten.

5. EEN EFFICIËNTE, PERFORMANTE ADMINISTRATIE

In het kader van het bovengenoemde duurzame personeelsbeleid wordt gestreefd naar het daadwerkelijk verwezenlijken en waarderend stimuleren van een efficiënte, performante en flexibele administratie van expert-medewerkers, die op kwalitatieve en proactieve wijze effectieve ondersteuning bieden in functie van de realisatie van onderwijs, onderzoek, dienstverlening en bestuur aan en van de faculteit, en in die context ook kansen tot professionalisering en ontwikkeling krijgen.

Deze doelstelling impliceert de volgende aandachtspunten.

176. Administratieve diensten en medewerkers rekenen op een eigenstandige en door allen erkende rol in het functioneren van de faculteit. Dit impliceert dat:
 - a) ze vanwege het FB en de andere leden van de faculteit voldoende informatie en helderheid krijgen om het geheel van hun taken adequaat en zelfstandig uit te voeren, met respect voor de administratieve aansturings- en rapporteringslijnen.
 - b) ze mogen rekenen op de volledige medewerking van professoren, AAP-BAP, studenten en collega's, wanneer ze die vragen, bij het uitvoeren van hun taken.
 - c) ze betrokken worden bij overleg aangaande de opdrachten van de faculteit en de operationalisering ervan.
177. De facultaire administratie, die functioneert binnen een snel evoluerende hedendaagse context van groeiende complexiteit van reglementering en richtlijnen, internationalisering, toenemend belang van informatie- en communicatietechnologie, gaat uit van volgende principes:
 - a) Zorgzame betrokkenheid op en heldere communicatie naar doelgroepen:
 - in het uitwerken en uitvoeren van procedures administratieve efficiëntie nastreven en overlast vermijden.
 - in een continuïteit van flexibele dienstverlening voorzien (back-up voor basistaken en waar mogelijk voorzien in een korte coaching/inlooperperiode van drie tot vier weken van de nieuwe medewerker samen met zijn/haar voorganger).

- bijzonder oog hebben voor het internationale karakter van de faculteit en vele van haar studenten, alumni, onderzoekers en gasten.
- b) Beschrijving van de processen en rollen/verantwoordelijkheden:
 - opstellen van draaiboeken voor de processen op verschillende domeinen.
 - beschrijving van de rollen/verantwoordelijkheden.
- c) Continue verbetering en resultaatgerichtheid:
 - gebruik maken van geavanceerde professioneel-administratieve tools (ICT).
 - zich inzetten voor optimalisatie van de processen, planning en organisatie.
 - zich inschrijven in een cultuur van informatiedeling, expertise-uitwisseling, overleg en feedback.
 - op regelmatige basis participeren aan bijscholingsactiviteiten en hiertoe gestimuleerd worden.
 - ijveren voor een stipte en rechtvaardige toepassing van administratieve procedures en hierbij aandacht hebben voor diversiteit.
 - een vlotte en constructieve samenwerking met centrale diensten nastreven.

6. DE MAURITS SABBEBIBLIOTHEEK

De Maurits Sabbebibliotheek heeft een eigen beleidsplan (2021-2025), dat de missie en visie ervan stipuleert, en waarin de strategische en operationale doelstellingen voor de komende beleidsperiode zijn opgenomen.

Missie

De Maurits Sabbebibliotheek van FTRW van de KU Leuven heeft als internationale theologische topbibliotheek vier opdrachten: voor de faculteit, de universiteit en de nationale en internationale theologische en religiewetenschappelijke onderzoeksgemeenschap functioneert ze als (1) onderzoeksbibliotheek, (2) onderwijsbibliotheek, (3) bewaarbibliotheek en (4) erfgoedbibliotheek.

Visie

In de lopende beleidsperiode wil de Maurits Sabbebibliotheek via die vier basisfuncties haar rol als topbibliotheek consolideren en versterken.

178. Als internationale onderzoeksbibliotheek bouwt zij een hoogwaardige theologische en religiewetenschappelijke collectie uit, die enerzijds in de breedte representatief is voor het geheel van de theologie en de religiestudie, en anderzijds in de diepte focust op de onderzoekszwaartepunten van de faculteit.
179. Als onderwijsbibliotheek creëert zij voor studenten van FTRW, de Leuvense universiteit en associatie een veelzijdige en stimulerende leeromgeving waarin studenten diverse leermiddelen van bij de aanvang van hun studie gebruiken om informatie- en onderzoeksvaardigheden te verwerven.
180. Vanuit haar bewaaropdracht beoogt de Maurits Sabbebibliotheek constitutief bij te dragen aan het bibliografisch geheugen van de theologie. Hiertoe richt zij zich op het preservareren en ontsluiten van de rijke collectie verworven onderzoeksliteratuur, en werkt ze aan de verscherping van het profiel van deze collectie.
181. Als erkende erfgoedbibliotheek speelt de Maurits Sabbebibliotheek een voortrekkersrol in het kerkelijk-religieuze bibliothecaire erfgoedlandschap in de Lage Landen. Zij ondersteunt en stimuleert het wetenschappelijk onderzoek van haar erfgoedcollectie. Tevens ontwikkelt en implementeert zij nieuwe technieken voor de conservatie en ontsluiting van handschriften en oude drukken.

Strategische doelen

Om deze missie en visie te realiseren worden voor de komende vier jaar de volgende doelstellingen nagestreefd met betrekking tot de collecties, de dienstverlening, de infrastructuur en het management:

- 182. Uitbouwen van kwalitatieve en uitgebreide collecties van goed terugvindbare en toegankelijke bronnen om het onderzoek in de theologie, religiewetenschappen en aanverwante disciplines te faciliteren .
- 183. Door middel van een performante en innovatiegerichte dienstverlening bijdragen tot het optimale functioneren van FTRW en de bredere universitaire gemeenschap op het gebied van onderzoek en onderwijs.
- 184. Uitbouwen van een optimale bibliotheekinfrastructuur, als werkplek voor personeel, onderzoekers en studenten en als bewaarplaats van collecties.
- 185. Een doordacht beleid voeren op het vlak van personeel, kwaliteitszorg en structurele samenwerking.

Operationele doelstellingen

Collecties

- 186. Het verder uitbouwen van een hybride bibliotheek met traditionele en nieuwe wijzen (e-bronnen) van collectievorming die beantwoorden aan een steeds toenemende diversiteit op het vlak van onderzoeksoutput.
- 187. In dialoog met adviseurs-vakreferenten de collectievorming met betrekking tot wetenschappelijke publicaties uit de 'Global South' verbreden en versterken en deze verankeren in aangepaste acquisitieprocessen.
- 188. Meewerken aan initiatieven om de terugvindbaarheid van alle informatiebronnen te verhogen (toevoegen van metadata in bibrecord of holding, collecties toegankelijk maken via internationale zoekplatformen en 'repositories', ...).
- 189. Het versterken van de digitale aanwezigheid en toegankelijkheid van de collecties: deelname aan het massadigitaliseringsproject Google Books, verderzetten van de digitalisering van erfgoedcollecties en opstart van digitalisering van hedendaagse collecties.
- 190. Verweesde religieuze (erfgoed)collecties een thuis geven via depot- en schenkingsovereenkomsten, in nauw overleg met andere erfgoedpartners en in overeenstemming met de richtlijnen van het collectiebeleidsplan.

Dienstverlening

- 191. Ontwikkelen van digitale dimensies van dienstverlening (o.m. 'scan-on-demand') ten bate van onderzoek en onderwijs.
- 192. Vraaggestuurd aanbod van onderzoeks- en onderwijsondersteuning, o.m. op vlak van informatievaardigheden, complementair aan het aanbod van KU Leuven en KU Leuven Bibliotheken.
- 193. Initiatieven ontwikkelen om het erfgoed van de Maurits Sabbebibliotheek naar een breder publiek te brengen.

Infrastructuur

- 194. Toepassen infrastructurele aanpassingen die bijdragen tot de uitbouw van de bibliotheek als een stressvrije en veilige publieke ruimte waar de gebruiker vlotte toegang heeft tot verschillende collecties, werkplekken, diensten en ondersteuning.

195. De uitbreiding naar het Kolenmuseum voorbereiden, zowel in overleg met de technische diensten, met de Maurits Sabbebibliotheek, als met beleidsmakers en betrokkenen in de faculteit.
196. Meewerken aan de operationele uitbouw van de Kernfaciliteit VIEW, voortbouwend op de expertise van het 'Book Heritage Lab' inzake conservatie en restauratie van boekenerfgoed.

Management

197. Een doordacht personeelsbeleid voeren met oog voor levenslang leren en het bewaken van de 'work-life balance' en met aandacht voor specifieke kwetsbaarheid.
198. Een performante dienstverlening realiseren door het perspectief van de gebruikers als vertrekpunt van het beleid nemen: capteren van de veranderende verwachtingen en noden van de gebruikers in functie van de snel evoluerende technologie, onderwijs en onderzoek.
199. Versterken van de onderlinge samenwerking van bibliotheken binnen de Groep Humane Wetenschappen door volwaardige participatie aan 'communities of practice' om thematisch bepaalde uitdagingen (digitalisering, ondersteuning informatievaardigheden) slagvaardig aan te pakken.
200. Bepalen van teamdoelstellingen en projecten die bijdragen tot het behalen van de resultaatsdoelstellingen in het nieuwe Strategisch Plan van KU Leuven Bibliotheken.

Bénédicte Lemmelijn
Decaan