

Het programma erkent de veelzijdige en vaak zwaar belaste verantwoordelijkheid van ZAP. Kern van de aanpak: **excellentie ondersteunen zonder extra druk te zetten**, leiderschap professioneel versterken en welzijn structureel verankeren. ZAP is niet enkel producent van onderzoek en onderwijs; ZAP leidt (jonge) mensen en dat verdient gerichte ondersteuning.

ONDERZOEK

- **Onderzoekstijd:** de faculteit beschermt beschikbare onderzoekstijd actief, zeker voor ZAP met zware onderwijslasten
- **Projectondersteuning en projectoriëntatie:** proactieve aanmoediging en daadwerkelijke hulp bij ambitieuze aanvragen (peer review, mock interviews, nieuwsbrief) en op maat oriëntering i.f.v. mogelijke projectaanvragen en formats.
- **Theo Teams:** impulsfinanciering voor interdisciplinair, gedurfd team science — ook voor junior ZAP (én innovatief voor ABAP)
- **Verfijning werking ZAP-support:** ad hoc ondersteuning voor ZAP in kleinere (dringende) taken
- **Brede outputerkenning:** nieuw ZAP-waarderingskader erkent fundamenteel onderzoek, publieke theologie, beleidsadvisering, maatschappelijk impact, wetenschapsvalorisatie, persbijdragen en outreach, én artistiek-theologische output
- **360°-feedback:** actieve implementatie; als instrument voor groei, niet als controle
- **Prestaties vieren:** publicaties, beurzen en prijzen actief zichtbaar maken binnen én buiten de faculteit, en collectief vieren

ONDERWIJS

- **Rationalisatie:** eerlijke, transparante oefening over welke programma's te versterken of te herpositioneren, in nauwe afstemming met OE's, vanuit perspectief van verleden, heden en toekomst (data-geïnformeerd en -gestuurd)
- **Taakverdeling:** leidraad voor toewijzing onderwijsopdrachten per statuut actiever toepassen, herverdelen; evenwicht bewaken
- **AI-agenda:** AI-geletterdheid als kerncompetentie; faculteitsbrede ondersteuning bij AI-integratie in onderwijs en evaluatie
- **Didactische ondersteuning:** docentendagen, ZAP-avond, coaching en infrastructuur

LEIDERSCHAP & WELZIJN

- **Leiderschapsprogramma:** voortzetting en verdieping: authentiek, kwetsbaar en verbindend leiderschap als gedeeld streven
- **Intervisie:** periodieke sessies rond begeleiding, conflicthantering en communicatie, ook voor ZAP
- **Loopbaangesprekken:** waarderende en empathische gesprekken met aandacht voor individuele aspiraties en persoonlijk welzijn, implementatie van KU Leuven waarderende ZAP-loopbaangesprekken (na reeds vier jaar eigen initiatief in dit verband)
- **Werkdruk:** verbeterde werkdrukmeting; transparante taakverdeling; coaching als structureel aanbod
- **Deconnectie:** als recht verankerd, ook voor ZAP
- **Collegiale verbondenheid:** ZAP-ontbijt, ZAP-avond, thematisch gericht overleg, jaarlijkse excursie, vieren van gemeenschappelijke successen, delen van onderzoek

BESTUUR & INSpraak

- **Polyfoon bestuur:** meerstemmige kernteams; ZAP-stemmen structureel vertegenwoordigd in alle besluitvorming
- **Faculteitsraad:** uitgebouwd als echte plek van dialoog en inspraak (korte info, bekommernissen van de leden, tijdsbewust)
- **Vertrouwen:** a priori van goede intentie; transparante communicatie over beslissingen en procedures
- **Vertrouwenskanalen:** laagdrempelig en duidelijk; veiligheid gegarandeerd voor wie iets wil melden

Het programma erkent expliciet dat de positie van ABAP **structureel kwetsbaar** is: afhankelijkheid van contractverlenging, publicatiestrategie en promotorrelatie maakt een gelijkwaardige verhouding niet vanzelfsprekend. De aanpak is tweeledig: **structurele waarborgen** die bescherming bieden ongeacht de individuele goodwill van begeleiders, én een cultuur van **wederzijdse verantwoordelijkheid en erkenning**.

BEGELEIDING EN RECHTSPOSITIE

- **Begeleidingsteams:** systematische aanstelling met een actieve rol; meervoudig aanspreekpunt als absolute standaard, niet als uitzondering
- **Loopbaangesprekken:** periodiek met iemand anders dan de eigen promotor; structureel, niet op vraag
- **Anonieme jaarbevraging:** jaarlijkse bevraging van ABAP los van de promotor; signalering van problemen zonder risico
- **Ombudspersoon:** buiten het reguliere ZAP-kader
- **Exitgesprekken:** structureel bij elke contractbeëindiging of niet-verlenging: als basisinstrument voor organisatieleren én respect
- **Niet-verlenging:** heldere en transparante procedure; voldoende vooraankondiging; respect als vertrekpunt
- **Buddy/mentorsysteem:** voor nieuwe onderzoekers; verwelcoming en oriëntering als standaard

TAKEN EN PROFESSIONELE ONTWIKKELING

- **Taken met groeipotentieel:** toevertrouwde taken moeten een reële component van professionele ontwikkeling bevatten — geëxpliciteerd en erkend
- **Onderwijsopdrachten:** plaatsvervangend of assisterend lesgeven gaat gepaard met training en begeleiding
- **Erkenning:** voor geleverd werk, in woord, in evaluatie, in de facultaire communicatie
- **Telewerk en deconnectie:** helder beleid ook voor junior onderzoekers; deconnectie als recht
- **Self-supporting doctorandi:** specifiek beleid voor wie zonder ABAP-statuuat promoveert; bijzondere zorg voor deze kwetsbare groep

GEMEENSCHAP EN NETWERK

- **Research Happening:** Graduate Conference als platform voor OE-overschrijdende uitwisseling en gemeenschapsvorming; share the pitches-dag
- **Doctoral day & Career day:** contact over de OE's heen via verwelcoming bij aanvang academiejaar; dag van toelichting bij loopbaanperspectieven (binnen en buiten de academie)
- **Doctoraatsexcursie:** jaarlijkse gemeenschapsvormende activiteit voor alle doctoraatsstudenten
- **Transferable skills:** structureel aanbod van vorming buiten het eigenlijke onderzoek, ingebed in doctoral course, ook naar keuze uit universiteitsbreed aanbod
- **Prestaties vieren:** publicaties, beurzen, conferentiebijdragen van jonge onderzoekers actief in de verf zetten
- **Ladies lunch / postdoc-lunch / international sisters community:** gerichte initiatieven voor specifieke subgroepen

INSPRAAK EN VEILIGHEID

- **Vertegenwoordiging:** ABAP-vertegenwoordigers in Faculteitsraad en overlegorganen met reële stem en garantie op veiligheid; reële medebestuurders naar KU Leuven-model
- **Sociale veiligheid:** structurele waarborgen buiten het bestuur; externe begeleiding; bystander-trainingen voor alle geledingen
- **Meldkanalen:** helder, laagdrempelig (en opnieuw lokaal-facultair), vertrouwelijk; ABAP weet waar het terecht kan
- **Open gesprek met decaan:** over toekomstperspectieven en zorgen — ook rechtstreeks

Het programma beschouwt ATP als **het fundament van de faculteit**: zonder de expertise en inzet van het administratief en technisch personeel functioneert er werkelijk niets. Die erkenning vertaalt zich in concrete beleidskeuzes. ATP is niet enkel uitvoerder; ATP is, op grond van specifieke expertise, **meedenker, adviseur en volwaardige partner** in het facultaire beleid. Dat vraagt taakverdeling op maat, structurele en proactieve inspraak en oprechte waardering.

TAAKVERDELING EN WERKDruk

- **Systematische evaluatie**: welke taken er zijn, wie wat doet en of de verdeling klopt met talenten en voorkeuren van de betrokkenen zelf
- **Op maat van de persoon**: herverdeling niet enkel vanuit efficiëntie, maar vanuit eigenheid en zo mogelijk voorkeuren van het individu
- **Werkdrukmeting**: transparante monitoring; signalering van overbelasting als standaard, niet als uitzonderingsklacht
- **Grenzen aangeven**: ruimte creëren, en verwachten dat ATP grenzen stelt zonder professionele gevolgen

LOOPBAAN EN STATUTEN

- **Verduurzaming**: tijdelijke en onduidelijke situaties werden al aangepakt; dit beleid wordt voortgezet en versterkt
- **Contracten onbepaalde duur**: als norm voor wie duurzame taken opneemt
- **Heeft iedereen de juiste plek?**: continuering actieve bevraging, en bereidheid om functies te herdenken waar nodig
- **Loopbaanperspectief**: open en waarderende gesprekken over toekomst, groei en persoonlijke wensen

THUISWERK EN WELZIJN

- **Thuiswerkbeleid**: helder en ondersteunend; afgestemd op individuele situaties. Niet één maat voor iedereen
- **Deconnectie**: als recht voor iedereen, ook ATP; geen verwachting van permanente bereikbaarheid
- **Werk-privébalans**: expliciet als facultaire waarde; ATP mag ook gewoon mens zijn
- **Sociale veiligheid**: heldere meldkanalen; externe begeleiding beschikbaar; bystander-trainingen voor alle geledingen

INSPRAAK EN ERKENNING

- **Rechtstreeks overleg**: betrokkenheid bij beleid via rechtstreeks gesprek in deelgebieden die ATP aanbelangen
- **Vertegenwoordiging**: in overlegorganen met reële stem; vertegenwoordigers spreken vrij namens hun geleding en zijn medebestuurders naar KU Leuven-model
- **Luisterbereidheid**: advies, praktische en administratieve inschatting van ATP wordt actief gevraagd bij nieuwe initiatieven en de haalbaarheid van implementatie, vóór beslissingen worden genomen
- **Expertise erkennen**: de kennis die ATP heeft over hoe dingen echt werken, is onvervangbaar en wordt als dusdanig erkend en benut
- **Communicatie**: ATP blijft geïnformeerd over beslissingen die hen raken; geen verrassingen