



Theologisch kleur bekennen

*Instellingsplan Protestantse
Theologische Universiteit 2021-2026*



Protestantse Theologische **Universiteit**

Inspiring **wisdom**





Theologisch kleur bekennen

Inhoudsopgave

1 Inleiding Positie en context van de PThU	7
1.1 De positie van de PThU	7
1.2 Context	8
Hoofdstuk 2 Missie en visie	13
2.1 Missie	14
2.2 Visie	14
Hoofdstuk 3 Onderzoek	17
3.1 Visie	18
3.2 Foci	18
3.3 Nationale en internationale samenwerking	19
3.4 Talentontwikkeling	20
3.5 Aansturing	20
3.6 Onderzoeksfinitanciering	21
3.7 Bibliotheek en Open Access	22
Hoofdstuk 4 Onderwijs	25
4.1 Visie	25
4.2 Bachelor	26
4.3 Premaster	28
4.4 Driejarige master	29
4.5 Eenjarige master	30
4.6 Promotie	30
4.7 Aansturing en bekostiging van het onderwijs	31
Hoofdstuk 5 Valorisatie	33
5.1 Visie	34
5.2 Doelen	34
5.3 Organisatie van valorisatie	35
5.4 Stimuleren van valorisatie	36

Hoofdstuk 6 Inrichting van de organisatie	39
6.1 Personeel	40
6.2 Cultuur	41
6.3 Structuur	42
6.4 Beleidsvorming	46
Hoofdstuk 7 Huisvesting	51
7.1 Unilocatie	
7.2 Huis van de PThU	52
Hoofdstuk 8 Realisatieprogramma	53





1. Inleiding

Positie en context
van de PThU

1.1 De positie van de PThU

Theologie groeit en bloeit aan de Protestantse Theologische Universiteit (PThU). Jonge studenten storten zich vol overgave op hun studie en het studentenleven in Amsterdam en Groningen. Oudere studenten combineren een drukke werkring met de studie en komen een dag in de week naar de universiteit. Samen studeren ze theologie om hun roeping te volgen, zich voor te bereiden op het predikantschap of een rol als theoloog in een maatschappelijk domein. Wetenschappelijke stafleden doen grensverleggend onderzoek en delen resultaten daarvan met andere wetenschappers en met hun studenten, met de kerk en met de samenleving.

De PThU is een jonge instelling, die voortbouwt op de lange geschiedenis van haar voorgangers. Bij de oprichting in 2007 kwamen de hervormde en lutherse tradities van academisch opleiden van predikanten samen met de gereformeerde traditie. Het heeft tijd gekost om deze verschillende academische en theologische tradities en culturen tot een nieuwe eenheid te smeden. De in 2004 opgerichte Protestantse Kerk kreeg in de PThU één gesprekspartner waarmee ze het gesprek over de kerk en de theologie van de toekomst kan voeren. Eén instelling werd bovendien verantwoordelijk voor de opleiding van predikanten in de Protestantse Kerk in Nederland (PKN).

Deze nieuwe situatie leverde nieuwe uitdagingen op voor zowel de kerk als de universiteit: de PKN moest de PThU leren zien als gezaghebbend aanspreekpunt voor theologische kennis, terwijl de PThU zichzelf ook als zodanig moest neerzetten. Daarnaast heeft de PThU zich, als nieuwe instelling, een naam moeten verwerven in de samenleving. Een dergelijk proces kost tijd. In een ontzuilde informatiesamenleving, waarin bovendien het gezag van de wetenschap onder druk staat, kost het ook energie en doorzettingsvermogen. Het gezag van de PThU moet in een postmodern tijdsgewricht steeds opnieuw worden verworven en waargemaakt.

Haar verbondenheid met de PKN betekent dat de PThU volop in de branding staat. In de brede stroom van het protestantisme krijgen Schrift en traditie niet altijd bij voorbaat het laatste woord – en zelfs het eerste woord krijgen is niet vanzelfsprekend. Het actualiseren van geloof gaat in het brede protestantisme dat de kerk rijk is, voortdurend gepaard met spannende onderhandelingen over de verschillende bronnen waarop christenen zich beroepen en een verschillend gewicht toekennen: de overlevering van Schrift en traditie. Het expliciet maken van deze onderhandelingen – en de bewuste omgang met de eigen rol daarin van gelovigen en theologen – is wat de PThU nationaal en internationaal onderscheidt in het landschap van de academische theologiebeoefening.

In de afgelopen jaren heeft de PThU grote stappen gezet om haar zichtbaarheid te vergroten en haar onderlinge samenhang te versterken. Steeds meer mensen, organisaties en instellingen weten onze universiteit te vinden. De PThU heeft zich nationaal en internationaal gevestigd als een toonaangevend theologisch instituut. Toch is toonaangevend wetenschap bedrijven nog iets anders dan de nood van deze tijd theologisch onder ogen zien en er vanuit het Evangelie antwoorden op zoeken. Bereiken we met al onze theologie dat wat nu nodig is? Is onze theologie bestand tegen kritiek, zowel vanuit het Evangelie als vanuit de cultuur? Brengen we met onze theologie daadwerkelijk voor het voetlicht wat de kerk van de toekomst dient? Voor een instelling waarin de contextuele inbedding van geloofstradities zo sterk het theologiseren bepaalt, is het niet eenvoudig om deze prangende vragen te stellen – en te beantwoorden.

Toch is een worsteling met deze vragen wat de PThU de komende jaren nodig heeft. In de afgelopen jaren zijn we in toenemende mate één instelling geworden: er is zeker zoiets als een PThU-gevoel. Tegelijkertijd aarzelen we nog om het gesprek met elkaar aan te gaan. We theologiseren nog niet altijd zo dat we bronnen van theologie en diagnoses van wat er kerkelijk, theologisch en maatschappelijk aan de hand is, bij elkaar brengen. Dat heeft te maken met een oprechte bezorgdheid om de pluraliteit aan meningen in zowel onze instelling als in de kerk. Die bezorgdheid is te begrijpen, maar moet ons niet verlammen. We zijn

geroepen om samen, in vertrouwen, de geesten van deze tijd te beproeven. Niet om daarmee tot één correct antwoord te komen, maar wel om te ontdekken wat we achter moeten laten en wat we niet kwijt kunnen.

De aarzeling om het gesprek met elkaar aan te gaan, is ook van invloed geweest op de manier van werken binnen de PThU. Processen en structuren hebben tijd nodig gehad om goed op elkaar afgestemd te raken en nog altijd is er op dat vlak ruimte voor verbetering. De twee locaties hebben in dat opzicht niet bijgedragen aan de cohesie binnen de instelling. De organisatiestructuur en aansturingslijnen zijn verhoudingsgewijs complex en vragen om verheldering. De interne communicatie, bijvoorbeeld naar studenten, is om die reden soms stroef en vraagt om verbetering. Dat geldt ook voor de communicatie naar externe partners.

Als PThU staan we de komende jaren dus voor vier uitdagende taken. Ten eerste om ons gezag in kerk en samenleving waar te maken. Ten tweede om het theologische gesprek zodanig te voeren dat de resultaten ervan ook buiten de instelling vruchtbaar worden. Ten derde om onze zichtbaarheid te vergroten. En ten vierde om onszelf beter te organiseren.

1.2 Context

De uitdagende taken die de PThU zichzelf voor de komende jaren stelt, formuleert zij tegen de

achtergrond van een academische context waarin theologiebeoefening almaar schaarser wordt. Instellingen voor academisch theologisch onderwijs zijn in Nederland sterk verbonden met een kerkelijk en maatschappelijk verzuild landschap waarvan we nog slechts de resten zien. Aan brede universiteiten is theologie inmiddels op verschillende plaatsen opgegaan in religiewetenschap. Dit heeft de studentenaantallen niet doen toenemen. Maar ook bijzondere theologische instellingen als de onze zien eerder een afname dan een toename van het aantal inschrijvingen.

Het verlies aan belangstelling van toekomstige studenten voor een vitaal vakgebied dat tegelijkertijd onder druk staat, is uiteraard niet het gevolg van een ongrijpbare secularisatie waar we van een afstand naar staan te kijken: de theologie zelf is deel van de crisis in kerk en geloven. De grote denkbewegingen van moderniteit en postmoderniteit in de westerse cultuur hebben diepe sporen achtergelaten in de academische theologie en haar geloofwaardigheid en overtuigingskracht verzwakt. De toekomst van de theologie ligt erin deze denkbewegingen te doorgronden, te verwerken en er, waar nodig, aan voorbij te gaan.

De PThU ziet het als haar opdracht om vastberaden en met open blik de theologische uitdagingen aan te gaan die op ons afkomen. Onze universiteit wil ontdekken wat het Evangelie van Jezus Christus, dat aan kerk en samenleving is geschonken, vandaag te zeggen heeft. De PThU wil daarbij alle kritische

vragen die aan Schrift, kerk en geloof worden gesteld ten volle serieus nemen, terwijl ze zich tegelijkertijd met hoofd en hart met Schrift, kerk en geloof verbonden weet. Ze verwerkt die kritische vragen in het bewustzijn van onze historische en culturele bepaaldheid. Hoe ontwikkelen we vanuit dat bewustzijn, gevoed door Schrift, kerk en geloof enerzijds en onze verworteling in onze concrete situatie anderzijds, een voor deze tijd draagkrachtige theologie? Dat is de vraag die de PThU zich steeds weer moet stellen.

Die vraag is niet alleen kenmerkend voor de manier waarop de PThU theologie wil bedrijven, maar ook urgent tegen de achtergrond van de culturele en maatschappelijke context waarin we ons bevinden. Al in 1922 schreef Karl Barth over onze beroepsgroep: "Wir sind gefragt." Dat was toen zo, maar dat is ook nu nog zo. In onze postmoderne context, waarin alle waarden relatief lijken en alle grote verhalen verkruid, zien we dat in toenemende mate weer om grote verhalen wordt gevraagd. Zoals diezelfde Barth ook toen al schreef: "Der Mensch als Mensch schreitet nach Gott, nicht nach einer Wahrheit, sondern nach der Wahrheit, nicht nach etwas Gutem, sondern nach dem Guten." Net als een eeuw geleden zijn op het speelveld van de vraag naar grote verhalen niet alleen goede, maar ook kwade machten actief; stemmen die omwille van een simpele oplossing van de grote vragen van het bestaan de waarheid geweld aandeden; stemmen die de waarheid wilden versmallen tot de eenvormige wereld van

het eigen gelijk. Die stemmen worden in onze samenleving sterker. Maatschappelijke uitersten manifesteren zich steeds uitgesprokener en niet zelden intoleranter.

De academische christelijke theologie is zelf onderdeel van de vraag naar – en het verzet tegen – de sterke identiteiten die zich momenteel in de samenleving manifesteren. Juist hier voltrekt zich theologie; de wetenschap die gaat over de identiteitsbepalende vragen van het bestaan en daarmee blootstaat aan de behoefte aan absolute antwoorden op deze vragen. Ook staat theologie bloot aan de neiging om elk antwoord op een identiteitsbepalende vraag uit te stellen en daarmee kerk en geloof zo ver mogelijk bij het vormen van sterke identiteiten vandaan te houden. Op dit snijvlak onderzoekt de theologie antwoorden op grote vragen. Ze delft die antwoorden op uit oude teksten en tradities, stoft ze af, en kritiseert ze vanuit het telkens opnieuw ontvangen en gevierde Evangelie. Zoeken naar antwoorden die robuust, heilzaam en waarachtig zijn en mensen met elkaar verenigen in plaats van verdelen – dat zien we aan de PThU als onze unieke bijdrage aan kerk, samenleving en academie.

De coronacrisis heeft eens te meer de vraag opgeworpen wat geloofsgemeenschappen betekenen en hoe hun fysieke karakter deze gemeenschappen stempelt. Die vraag was al veel langer prominent in de christelijke theologie – rond onder meer het ambt van predikant, oude en

nieuwe vormen van kerkzijn, vernieuwing van liturgie, de betekenis van sacramenten – maar wordt sindsdien pregnanter gesteld. Hier spelen ook vragen naar in- en uitsluiting een rol. Wie mag wel meedoen en wie niet? Waar bevindt het Evangelie zich en hoe bevindt het zich daar dan? Onze huidige tijd en plaats vragen daarom een heldere, open en uitnodigende presentie van het Evangelie in kerk en samenleving. Dit is niet alleen een vraag voor geloofsgemeenschappen, maar evenzeer voor de universiteit zelf. Ook voor ons gaat het niet alleen om de vraag wie wij zijn, maar ook heel concreet waar wij ons bevinden, hoe wij elkaar ontmoeten en welke spiritualiteit wij gestalte geven. We zijn immers wat we vieren.

In het licht van al deze ontwikkelingen wil dit instellingsplan richtinggevend zijn voor het profiel en de zichtbaarheid van de PThU. Juist vanuit onze veelkleurigheid willen wij ons de komende jaren aan elkaar scherpen en van elkaar leren. Zo willen we protestantse theologie ontwikkelen die van waarde is voor de kerk, de academie en de samenleving van vandaag én morgen.



PThU is
DIEP
GEWORTELD



PThU is
BREED
GEORIENTEERD



PThU is
SCHERP VAN
GEEST



PThU is
RIJK AAN
SPIRITUALITEIT





2. Richting

Missie en visie

2.1 Missie

Aan de Protestantse Theologische Universiteit weten wij ons aangesproken door het Evangelie van Jezus Christus en de weg die God met Israël en de volken gaat. Van daaruit willen we kerk, academie en samenleving inspireren en vernieuwen. We doen dat door te onderzoeken hoe Schrift en traditie, maar ook opvattingen en praktijken, bijdragen aan het vinden van zin, gerechtigheid en heil.

2.2 Visie

Om kerk, academie en samenleving te inspireren en vernieuwen laat de PThU zich leiden door vier kenmerken: diep geworteld, breed georiënteerd, scherp van geest en rijk aan spiritualiteit. Ze markeren de ruimte waarbinnen we aan de PThU academische theologie bedrijven.

2.2.1 Diepgeworteld en breed georiënteerd

Theologiebeoefening aan de PThU is zowel diepgeworteld als breed georiënteerd. In de komende jaren willen wij in de verbinding van deze twee kenmerken verder groeien. Diepgeworteld zijn betekent dat we diepgaand zijn verbonden met onze protestantse wortels, of die nu oud zijn of jong. Protestants geworteld zijn houdt in: telkens terugkeren naar de Schrift en voortdurend in gesprek zijn met de tradities die daaruit zijn voortgekomen, om zo de christelijke traditie te

begrijpen en te vernieuwen. Daarbij krijgen niet alleen de christelijke traditie, maar alle wijsgerige en culturele tradities waarmee elke vorm van christendom in gesprek is en is geweest, onze aandacht.

Tradities uit het verleden bieden, mits in al hun veelkleurigheid bestudeerd, een voortdurende garantie voor een rijke toekomst. We zijn er van overtuigd dat een werkelijk diepe verworteling niet los kan staan van een brede oriëntatie. Aan de PThU maken we de beweging vanuit christelijke tradities naar de hedendaagse (wereld)kerk, academie en samenleving. Omgekeerd verdiept deze brede oriëntatie onze wortels. We ontmoeten in de cultuur immers vragen naar zin en gerechtigheid en we ontwaren er heilzame praktijken en gestalten die we herkennen als plaatsen waar het goede nieuws van Jezus Christus aan het licht komt. We duiden die vragen, praktijken en gestalten vanuit de bronnen en we gidsen van daaruit mensen en gemeenschappen bij hun vragen naar zin en heil.

Diepe verworteling en brede oriëntatie kunnen niet plaatsvinden zonder ontmoetingen met mensen die anders geworteld en georiënteerd zijn, in het bijzonder met hen die in andere, vaak minder bevoorrechte, contexten leven en geloven. We laten ons in een lokale en globale context voortdurend uitdagen door theologie die vragen stelt aan onze eigen verworteling. Om dat waar te maken streven we ernaar de PThU een plaats te laten zijn waar studenten, medewerkers en externe belanghebbenden voortdurend ontmoetingen hebben die

gekleurd worden door diversiteit, niet alleen wat betreft theologie, maar ook wat betreft, sociale en etnische achtergrond, gender en levensoriëntatie.

2.2.2 *Scherp van geest en rijk aan spiritualiteit*

De ambitie dat de theologie die aan de PThU beoefend wordt, diep geworteld en breed georiënteerd is, kunnen we alleen verwezenlijken als we scherp van geest zijn en voortdurend onze eigen spiritualiteit voeden. Daarmee komen we bij het tweede woordenpaar dat onze instelling kenmerkt.

Theologie kan niet zonder verbinding tussen hoofd en hart. Aan de PThU willen we academisch excellent onderzoek doen. Dat zal lukt beter als we dat doen in een academische omgeving waarin medewerkers zich thuis voelen en gezien weten. We investeren daarom in goede faciliteiten, creëren een omgeving waarin toponderzoek tot bloei komt in samenwerking met lokale partners en bieden gastonderzoekers en -docenten een tijdelijk thuis.

Om theologisch onderzoek te laten floreren is de academische omgeving die wij voorstaan, rijk aan spiritualiteit. We zetten daarom in op een werk- en studieomgeving die is verbonden met een leefgemeenschap waarin dagelijks liturgisch gevierd wordt en waarin studenten en stafleden elkaar gemakkelijk ontmoeten.

‘Scherp van geest’ betekent voor onze universiteit dat wij ons theologisch werk intellectueel en

spiritueel beproeven en laten beproeven. We maken er in ons onderzoek en onderwijs een speerpunt van elkaar vanuit alle bronnen die de theologie ter beschikking staan, kritisch op de draagkracht van onze standpunten te bevragen. Deze vraag naar draagkracht raakt zowel onze verhouding tot de bronnen van de christelijke traditie als onze gerichtheid op een rechtvaardige samenleving.

Juist dat vraagt om een omgeving die rijk is aan spiritualiteit, en om het ontwikkelen van morele en intellectuele deugden die niet alleen met het hoofd, maar ook met het hart worden beoefend. Het vraagt om een deugd als respect voor de ander, welke opvatting deze ook huldigt, maar meer nog om de theologische deugd van de liefde, waarmee je de ander niet alleen respecteert, maar ook tot op de kern durft te bevragen. Dat is eens te meer van belang omdat we de durf hebben ons door welke bron van waarheid en wijsheid dan ook te laten bevragen. We trekken ons niet terug op een als vanzelfsprekend geldende traditie, maar beproeven in de breedte van de christelijke tradities alle dingen, op zoek naar het goede dat erin besloten ligt.

Deze missie en kenmerken vormen het richtinggevende uitgangspunt voor de inhoudelijke keuzes die we maken in ons onderzoek, onderwijs en valorisatie. Wat dat concreet betekent, wordt beschreven in de volgende drie hoofdstukken.





3. Onderzoek

3.1 Visie

Vanuit de missie en visie maken wij de volgende keuzes ten aanzien van ons onderzoek.

De PThU wil zich eerst en vooral onderscheiden door internationaal hooggekwalificeerd theologisch onderzoek. Met dit onderzoek voeden we ons onderwijs, waarin we eveneens een hoog niveau willen behouden. Dit is nodig om de volgende generatie academische theologen op te leiden, iets dat in een klein land als Nederland steeds minder vanzelfsprekend wordt. Bovendien stelt dit onderzoek ons in staat te valoriseren, dat wil zeggen waarde te creëren waarmee we kerk, academie en samenleving inspireren en vernieuwen.

Om dit doel te bereiken moet ons onderzoek meer vraaggestuurd worden. De PThU zal zich in haar onderzoek sterker richten op de grote vragen die vanuit kerk, academie en samenleving aan de protestantse theologie worden gesteld. Daarnaast zal de PThU die vragen sterker met elkaar moeten verbinden en de onderliggende kwesties diepgaander moeten onderzoeken. Bij deze wending naar meer vraaggestuurd onderzoek gaat het daarom niet om toegepast onderzoek alleen, maar ook om fundamenteel onderzoek naar de vernieuwing en herbronning die de protestantse theologie nodig heeft. Onze universiteit is de plaats waar concrete vragen uit kerk en samenleving in het internationale academische discours worden ingebracht en zo academisch worden onderzocht

en beargumenteerd, om vervolgens kerk en samenleving met nieuwe theologische kennis te verrijken.

De PThU reageert niet alleen op vragen, maar stelt ook zelf nieuwe vragen en neemt de beantwoording ervan ter hand, waardoor ons onderzoek agenda-bepalend is voor kerk en samenleving. Onze onderzoekers reflecteren vanuit de resultaten van wetenschappelijk onderzoek voortdurend op bestaande visies, tradities en praktijken in kerk en samenleving. Zo voeden wij ook de theologische vorming van toekomstige predikanten en overige academische theologen in de PKN en geven daarmee gestalte aan de protestantse theologie van morgen.

3.2 Foci

Deze ambitie gaan wij realiseren door ons onderzoek in toenemende mate te centreren rond twee foci die een voortzetting en doorontwikkeling zijn van de huidige onderzoeksprogramma's Moving Identities en Mediating Good Life. Deze onderzoeksprogramma's gaan wij transformeren en aanscherpen in het licht van de beoogde bijdrage aan kerk, academie, en samenleving (zie hoofdstuk 1). Vanuit de twee foci wordt het onderzoek aan de PThU in de komende jaren zoveel mogelijk projectmatig en disciplineoverstijgend vormgegeven. Ook vraaggestuurde projecten vanuit kerk en samenleving worden vanuit de foci vormgegeven zodat deze foci zich gaandeweg ontwikkelen tot zwaartepunten van onderzoek.

3.3 Nationale en internationale samenwerking

De PThU is zowel in Nederland als internationaal met haar onderzoek zichtbaar.

In Nederland is ons onderzoek, zoals de PThU als geheel, verbonden met de PKN. Zo fungeert de PThU als aangewezen onderzoekspartner van de PKN en coördineert zij het onderzoek dat in opdracht van de kerk uitgevoerd wordt. Tegelijkertijd werken we als PThU samen met brede universiteiten. Wetenschappelijk onderzoek heeft in toenemende mate een interdisciplinair karakter. Daarom is deze inbedding cruciaal voor de academische relevantie en kwaliteit van ons onderzoek. In haar onderzoeksprojecten werkt de PThU daarnaast samen met diverse partners, platforms en organisaties.

Internationaal is de PThU zichtbaar met publicaties in monografieën, bundels en tijdschriften van hoge kwaliteit, als output van fundamenteel of toegepast onderzoek dat aan internationale criteria voldoet. Daarnaast doen onze onderzoekers mee aan conferenties en netwerken. Dit vraagt om onderzoekstijd voor onderzoekers, talentontwikkeling (zie de volgende paragraaf), uitwisseling van onderzoekers en studenten en om onderzoeksprojecten die nauw aansluiten bij internationale ontwikkelingen in de academische theologie. Dit kan de PThU niet alleen. Daarom is ten eerste samenwerking met brede Nederlandse

universiteiten met goede internationale banden onontbeerlijk. Ten tweede gaan we ter wille van deze internationale ambitie, een partnerschappen-beleid ontwikkelen. Daarin zullen we een aantal bestaande internationale partnerschappen met wetenschappelijk toonaangevende instituten die voor het uitbouwen van onze onderzoeksfoci van belang zijn, versterken. Bij het aangaan van nieuwe partnerschappen zal enerzijds gelet worden op de academische ambities die de PThU nastreeft en anderzijds op de positionering van de partner binnen de breedte van de wereldkerk, zodat onderzoekers en studenten met een veelheid aan theologische opvattingen kennis kunnen maken. Voor zover mogelijk wordt bij het aangaan van deze overeenkomsten aansluiting gezocht bij de onderwijsovereenkomsten die in de looptijd van dit instellingsplan worden ontwikkeld.

Samenwerking met partnerinstituten krijgt ook vorm in aan de PThU gevestigde onderzoeks-instituten en onderzoekscentra. Wij hechten belang aan deze instituten en centra omdat zij onze specifieke expertise zichtbaar maken. Daarnaast kunnen zij broedplaatsen zijn van projecten op het terrein van onderzoek, onderwijs en valorisatie. Centra en instituten moeten in principe financieel zelfvoorzienend zijn. De PThU ontwikkelt criteria waaraan haar centra en instituten moeten voldoen. Van leerstoelgroepsvoorzitters wordt verwacht dat zij actief sturen op het goed functioneren van de bestaande centra en instituten.

3.4 Talentontwikkeling

Om onze onderzoeksambities te realiseren is het nodig om jonge, gedreven theologen aan ons te binden. Daartoe zal de PThU vanaf de basis van de masteropleiding mogelijkheden gaan creëren voor zowel Nederlandse als buitenlandse studenten om zich in de wetenschappelijke theologie te specialiseren. Daarnaast vraagt de realisatie van onze onderzoeksambities om gezamenlijke creativiteit van PThU en PKN om excellente gepromoveerde theologen voor de theologische wetenschap, (internationaal) te rekruteren, verder door te laten groeien en kerkelijke ervaring op te laten doen. De PThU zal daartoe jaarlijks investeren in ten minste één promotieplaats (vier jaar voltijds) en aanstellingen op postdoc-niveau.

Via het Societas Doctorum Ecclesiae-programma zijn in de afgelopen jaren gepromoveerden die in de kerk werkzaam zijn, succesvol bij het onderzoek aan de PThU betrokken. In de komende jaren willen wij verder inzetten op het betrekken van in de kerk werkzame onderzoekers bij ons onderzoek. We verkennen de mogelijkheid om samen met de PKN een financierings-programma op te zetten dat predikanten die in deeltijd in een gemeente werkzaam zijn, in staat stelt te promoveren, postdoconderzoek te doen of gedurende een sabbatical in het buitenland als onderzoeker actief te zijn.

3.5 Aansturing

Alle wetenschappelijk medewerkers gaan deel uitmaken van leerstoelgroepen. Een leerstoelgroep is een eenheid binnen de universiteit onder leiding van een hoogleraar-voorzitter. Binnen de leerstoelgroep worden vanuit een disciplinaire verwantschap onderwijs, onderzoek en valorisatie op elkaar afgestemd.

De leerstoelgroepvoorzitters zijn verantwoordelijk voor het niet-projectgebonden onderzoek dat binnen de leerstoelgroepen wordt verricht, maar sturen daarop alleen vanuit algemene outputcriteria. Bovendien zijn zij budgetverantwoordelijk voor het in hun leerstoelgroep uitgevoerde onderzoek. Disciplineoverstijgende projecten worden geleid door een projectleider die verantwoording aflegt aan de leerstoelgroepvoorzitter onder wie het project valt. Middelen uit leerstoelgroepoverstijgende projecten worden naar rato toegerekend aan de leerstoelgroepen van de projectleden.

Binnen deze nieuwe structuur en in lijn met het VSNU-document *Ruimte voor ieders talent* ontstaat de mogelijkheid om enkele leden van een leerstoelgroep vooral in te zetten op het ontwikkelen van nieuwe onderzoeksprojecten en het begeleiden van onderzoek, terwijl anderen zich kunnen onderscheiden op andere domeinen.

Hoewel diversificatie in onderzoeksspecialismen wenselijk is, houden wij vast aan de intrinsieke verbondenheid van onderzoek en onderwijs (zie ook het hoofdstuk 'Onderwijs'). Daarom is van iedere wetenschappelijke medewerker van de PThU ten minste 20% van de aanstelling gereserveerd voor het verrichten van onderzoek. Deze 20% wordt ofwel gefinancierd uit de eerste geldstroom ofwel uit door de medewerker geworven bijdragen uit de tweede, derde of vierde geldstroom.

De eindverantwoordelijkheid voor het onderzoek berust bij de rector. Deze laat zich daarbij ondersteunen door de leerstoelgroepvoorzitters. Ook het College van Hoogleraren en het College voor Promoties functioneren als klankbord voor de rector ten aanzien van te ontwikkelen onderzoeksbeleid. Het College voor Promoties vervult tevens een rol bij de toelating tot de promotie en het monitoren van het promotiebeleid.

3.6 Onderzoeksfinanciering

3.6.1 Allocatie via leerstoelgroepen

Iedere leerstoelgroep beschikt over een eigen budget waarvoor de voorzitter verantwoordelijk is.

Binnen de leerstoelgroepen worden middelen voor onderzoeksactiviteiten (bijvoorbeeld congresbezoek, archiefonderzoek, congresorganisatie) zoveel mogelijk collegiaal verdeeld. Afhankelijk van de financiële positie van de leerstoelgroep is hier

flexibiliteit en uitwisseling mogelijk: haalt de leerstoelgroep bijvoorbeeld door valorisatie in een bepaald jaar veel geld op, dan geeft dit een grotere investeringsruimte op het gebied van onderzoek. Tijdens de looptijd van dit instellingsplan wordt een systeem opgezet dat leerstoelgroepvoorzitters in staat stelt goed zicht te houden op de financiële positie van hun leerstoelgroep. Op deze manier weten leerstoelgroepvoorzitters hoe hun leerstoelgroep ervoor staat en waar extra inzet wenselijk is.

3.6.2 Investeren vanuit eerste geldstroom

Om de toekomstige foci als kernthema's van ons onderzoek te laten fungeren maakt het College van Bestuur uit de eerste geldstroom allereerst investeringsruimte vrij voor het interdisciplinaire onderzoek op deze twee foci. Hiermee kan het voorbereiden van interdisciplinaire onderzoeks-aanvragen en/of het aanstellen van wetenschappelijk talent worden gefinancierd.

3.6.3 Budget voor vrij onderzoek

Uiterlijk in 2026 wordt het budget voor vrij onderzoek uit de eerste geldstroom teruggebracht tot maximaal 20% van iedere wetenschappelijke aanstelling aan de PThU. De overige onderzoekstijd moeten medewerkers en leerstoelgroepen verwerven uit 1) de investeringsruimte van het College van Bestuur, en/of 2) baten uit de tweede, derde of vierde geldstroom en/of 3) andere activiteiten, bijvoorbeeld in onderwijs of valorisatie.

3.6.4 *Vergroten financiering uit tweede, derde en vierde geldstroom*

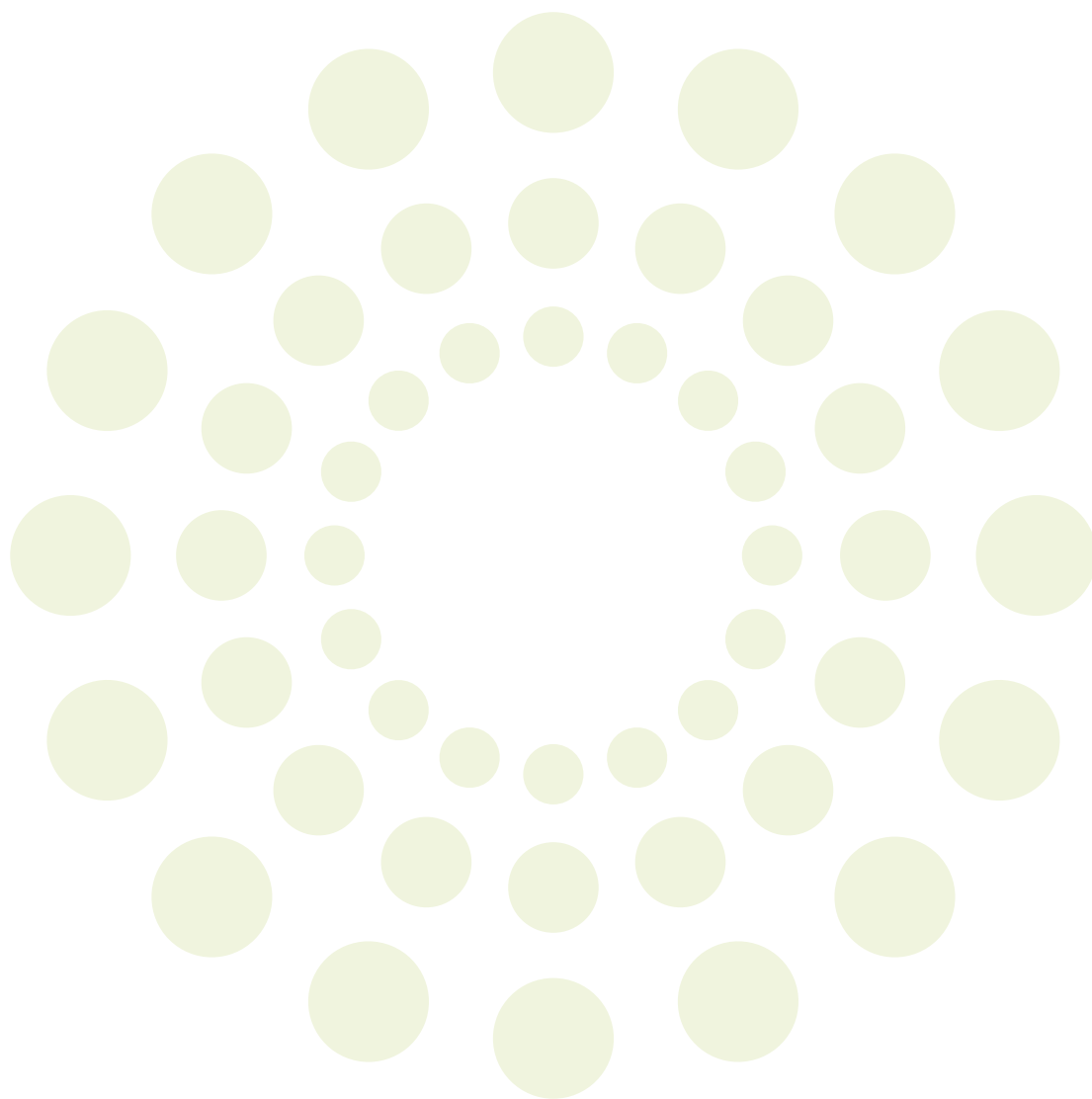
We streven ernaar om in 2026 30–35% van ons onderzoek uit de tweede, derde en vierde geldstroom te financieren. Dat is nodig om de verschuiving in de onderzoeksfinanciering gestalte te laten krijgen. Een belangrijke rol hierbij wordt gespeeld door het Grants Office. Het Grants Office ondersteunt onderzoekers bij het hele proces van werving van externe financiering: het selecteren van fondsen/projecten, het schrijven, plannen en feedback organiseren, het opstellen van de begroting, het organiseren van samenwerking met consortiumpartners en het indienen zelf.

3.7 *Bibliotheek en Open Access*

De bibliotheek is voor veel theologisch onderzoek onmisbaar. Daarnaast is de bibliotheek het geheugen van de instelling en een afspiegeling van de expertise die in de instelling aanwezig is (geweest). Ook het bewaren van erfgoed behoort tot de taak van de bibliotheek. Bij de ontwikkeling van de collectie wordt uitgegaan van de eigen waarde van materiële en virtuele collectievorming, en bij de huisvesting wordt met de blijvende eigenheid van materiële collectievorming rekening gehouden. Bij het verwerven van externe onderzoeksfinanciering wordt zoveel als mogelijk bibliotheekbudget opgenomen om ervoor te zorgen dat projecten ook aan de collectieontwikkeling bijdragen. Bij het bepalen van de toekomstige locatie van de PThU

streven we naar samenwerking met andere (universiteits)bibliotheken in dezelfde stad, waarbij het uitgangspunt is dat de bibliotheek zich zo dicht mogelijk bij het universitaire onderzoeksbedrijf moet bevinden.

Open Access speelt een steeds grotere rol in de wetenschap. Als onderdeel van de Nederlandse Levensbeschouwelijke Universiteiten (NLU) zal de PThU de komende jaren sterk inzetten op Open Access publicaties en daarin zo mogelijk aansluiten bij contracten die binnen VSNU-verband worden afgesloten.







4. Onderwijs

4.1 Visie

Door middel van ons onderwijs streven we ernaar draagkrachtige protestantse theologie voor de kerk, academie en samenleving van vandaag en morgen te ontwikkelen en over te dragen. Theologisch onderwijs aan de PThU is erop gericht dat studenten te midden van een veelheid aan tradities een heldere theologische visie op God en wereld, zin en heil, inspirerend en vernieuwend gestalte kunnen geven. Theologen die bij ons zijn afgestudeerd belichamen onze academische deugden: diepgeworteld, breed georiënteerd, scherp van geest en rijk aan spiritualiteit. Bij de vorming tot theoloog is immers de gehele persoon van de student in het geding: studenten vergroten bij ons niet alleen hun kennis en vaardigheden, maar ontwikkelen ook een professionele en spirituele houding.

Studenten en docenten in het onderwijs van de PThU vormen samen een academische theologische gemeenschap. In die gemeenschap komen studenten in aanraking met toptheologen met wie zij nieuwe theologische kennis opdelven uit oude en jongere bronnen, zowel uit de christelijke traditie als daarbuiten. Onze studenten kunnen zich laven aan de nieuwste inzichten op het gebied van de theologische wetenschap. Zij worden in ons onderwijs deelgenoot van ons hoogwaardige onderzoek en maken deel uit van een stimulerende leer- en onderzoeksgemeenschap die nieuwe theologie ontwikkelt en beproeft.

Theologie wordt aan de PThU niet alleen besproken, maar ook geleefd. Bij deze ambitie past ons streven naar het opzetten van leefgemeenschappen voor studenten die niet alleen theologisch gevormd willen worden in een lerende gemeenschap, maar ook in een gemeenschap van gebed. Zo'n leefgemeenschap is een bijzondere oefenplaats voor studenten om zich te ontwikkelen tot theologen die scherp van geest zijn en rijk aan spiritualiteit. En die leefgemeenschap voedt op haar beurt de academische gemeenschap.

Om deze ambitie van een academische gemeenschap waar te maken stellen we voor de komende jaren de volgende prioriteiten in ons onderwijs:

- 1 Wij willen dat onze studenten gevoed en gevormd worden door teksten en praktijken uit Schrift en traditie in heden en verleden. Juist in een tijd waarin steeds meer studenten bij ons komen studeren die werkervaring hebben opgedaan in de kerkelijke of missionaire praktijk, is het van belang dat wij de wetenschappelijke en intellectuele verdieping bieden die deze studenten elders niet hebben meegekregen. Om deze wetenschappelijke verdieping te bieden besteden we in ons onderwijs nadrukkelijk aandacht aan wetenschappelijke methodieken. Daarnaast staan we een nauwe verbinding voor van ons onderwijs met het doen van wetenschappelijk onderzoek en een explicietere en langduriger doorwerking van theologische kennisinhouden. Zo moet de

theoloog van morgen in staat zijn meer te zien dan wat al voorhanden is, om vervolgens nieuwe bronnen aan te boren, nieuwe manieren van denken te introduceren en nieuwe praktijken te verkennen.

- 2 We versterken in onze bachelor en master de samenhang tussen de verschillende theologische (sub)disciplines. Dit is nodig om onze afgestudeerden te vormen tot allround theologen die in staat zijn in hun theologiseren kerk, academie en samenleving met elkaar te verbinden.
- 3 We willen beter aansluiten bij waar onze studenten zich theologisch bevinden en het theologisch gesprek in het bachelor- en masteronderwijs stimuleren. Onze universiteit moet een plaats zijn waar studenten en docenten samen theologische visies in debat brengen en beproeven op hun houdbaarheid voor God en mensen. Zo verbreden studenten hun horizon, ontwikkelen zij hun eigen theologische visie en verdiepen zij hun inzicht in wat binnen en tussen verschillende tradities, overtuigingen en praktijken theologisch op het spel staat. Op die manier verkennen we wat theologisch academisch onderwijs in een context van toenemende diversiteit vraagt van docenten en studenten.
- 4 Wij willen bij de instroom van studenten meer en beter recht doen aan hun verschillen. Bijzondere aandacht krijgt de komende jaren het verder afstemmen van de vorm van ons onderwijs op de verschillende doelgroepen,

met name studenten die theologie als eerste en enige studie volgen en studenten die dit als zij-instromers doen.

- 5 In de toenemende afstemming van ons onderwijs op verschillende studentenpopulaties is ook afstandsonderwijs nadrukkelijk van belang. Gezien onze visie op onderwijs zal dat afstandsonderwijs altijd gepaard gaan met voldoende contactmomenten die de integrale beoefening van theologie op het oog hebben.
- 6 Wij ambiëren dat de organisatie en communicatie rondom ons onderwijs van onberispelijke kwaliteit is, vanaf het allereerste contact met studenten tijdens de werving tot en met de diplomauitreiking. Programma's en roosters zijn overzichtelijk en studeerbaar ingericht. Docenten communiceren tijdig en helder over cursusinhoud en toetsing en worden daarbij optimaal ondersteund door technische faciliteiten. Evaluaties van cursussen worden consequent gebruikt ter verbetering van het onderwijs en zijn inzichtelijk voor het onderwijsmanagement. Procedures zijn duidelijk en optimaal ingericht.

Dit alles moet er toe leiden dat elk van onze opleidingen in 2026 tot de top-2 in de Keuzegids Hoger Onderwijs behoort.

4.2 Bachelor

De PThU zet in op een sterke theologische bachelor die al dan niet in de vorm van een (nieuwe of reeds

bestaande) joint bachelor met een partner gestalte zal krijgen. Inhoudelijk wordt daarbij voortgebouwd op de lijn die in de huidige vernieuwde joint bachelor is ingezet: een helder theologisch profiel waarin goed zichtbare afzonderlijke disciplines samenwerken om theologische inhoud zo direct mogelijk in het programma zichtbaar te maken.

Onze bacheloropleiding wil een aantrekkelijke keuze zijn voor (jonge) studenten met interesse in het christelijk geloof. We beogen studenten vanaf het begin onder te dompelen in de rijkdom van de christelijke traditie en hun te leren de bronnen, overtuigingen en praktijken die van die traditie onderdeel uitmaken, kritisch en methodisch te bestuderen. In het bijzonder hebben we daarbij oog voor het in elkaar grijpen van de verschillende methodologische perspectieven die de theologie rijk is.

De voertaal in onze bachelor is in de regel Nederlands. We houden een minorruimte vrij waarin (internationale) uitwisseling (in principe Engelstalig) een plaats heeft, zowel voor vanuit het buitenland inkomende als voor daar naartoe uitgaande studenten. We gaan een actieve samenwerking aan met enkele internationale partners om in de minor actieve internationale uitwisseling te bevorderen.

We zoeken in de minor ook uitdrukkelijk de samenwerking met een brede universiteit, om onze eigen studenten daar een minor te laten volgen, en om

studenten die andere studierichtingen volgen, aan onze instelling een minor te laten doen. We willen onderzoeken of de PThU een praktijkminor kan aanbieden die met de eenjarige masteropleiding toegang kan geven tot het ambt van pastor in de Protestantse Kerk in Nederland (zie verder par. 4.5).

De praktische toekomst van het bacheloraanbod van de PThU hangt, gegeven de vervlechting met de bestaande locaties in Amsterdam en Groningen, sterk af van de te kiezen locatie en samenwerkingspartners (zie paragraaf Organisatie).

4.3 Premaster

Studenten die een afgeronde bachelor hbo-theologie of tenminste een afgeronde wo- bachelor hebben, kunnen door het behalen van cursussen uit het premasteraanbod voldoen aan de ingangseisen van de PThU-master van hun keuze. Het doel van ons premasteraanbod is daarom drieledig: kwalificeren voor instroom in de masteropleidingen; selecteren op niveau, capaciteiten en mogelijkheden tot groei; en motiveren om een theologische studie te vervolgen.

De laatste jaren zien we aan de PThU een stijgende instroom van premasterstudenten. Naarmate de instroom van studenten met een hbo-diploma en die van academische zij-instromers groeit, wordt, naast onze bacheloropleiding, ons premasteraanbod belangrijker. In onze premaster streven we ernaar enerzijds kennisinhouden van studenten te

verbreden en te verdiepen en anderzijds de academische, reflectieve en methodologische theologische vaardigheden aan te scherpen die zij nodig hebben om aan een theologische masteropleiding te kunnen beginnen.

We streven ernaar om ons premasteraanbod zo te ontwikkelen dat we studenten op basis van hun voortraject zo flexibel en doelgericht mogelijk kunnen bijscholen. Daarbij maken we zoveel als mogelijk gebruik van afstandsonderwijs, al ontbreken ook hier, gezien onze visie op theologisch onderwijs, de contactmomenten.

We streven ernaar onze premaster voor afgestudeerde hbo-theologen minder als vereiste voor toegang tot de master en meer als (ingedaald) schakelprogramma in samenwerking met theologieopleidingen aan hbo-instellingen vorm te geven.

In samenhang met de toekomstige vestigingsplaats zoekt de PThU actief de samenwerking met andere instellingen op het terrein van premasteraanbod.

4.4 Driejarige master

Met onze driejarige masteropleiding willen we onze studenten de best mogelijke voorbereiding bieden op het ambt van predikant in de PKN. Onze driejarige masteropleiding is bij uitstek de plek waar, in voortdurend contact met het werkveld, de theologie van morgen ontwikkeld wordt. Daarom is het binnen deze opleiding mogelijk om door middel van

profielroutes extra verdieping aan te brengen voor geestelijke verzorging, ondernemerschap en onderzoek. Studenten kwalificeren zich met elk van deze profielroutes voor het predikantschap in de PKN.

Ook in onze master wordt het onderwijs grotendeels in het Nederlands gegeven, vanwege het belang van de Nederlandse taal voor de werkvelden waarvoor we opleiden. Net als in onze bacheloropleiding stimuleren we studenten in de minorruimte om in een internationale context ervaring op te doen. Die context en de ontmoeting met mensen die een heel andere achtergrond hebben dan zichzelf, biedt studenten een uitgelezen kans zich nog verder te vormen tot diepgewortelde en breed georiënteerde theologen. Binnen ons internationale netwerk benutten we de mogelijkheden om een half jaar aan een buitenlandse universiteit te studeren of een stage in een buitenlandse context te doen.

De PThU onderscheidt zich met haar opleiding tot geestelijk verzorger van andere aanbieders in het Nederlandse taalgebied door de verbinding van de opleiding geestelijke verzorging met de kwalificatie tot het predikantschap in de PKN. We zijn ervan overtuigd dat er naar deze unieke verbinding in de toekomst vraag is, zowel binnen als buiten de kerk.

Door middel van een tweede profielroute kunnen studenten zich specialiseren in de verbinding tussen het predikantschap en het werken in een ondernemende, missionaire context. Het

predikantschap is in de toekomst steeds sterker georiënteerd op het werken in contexten waarin het christelijk geloof en een kerkelijke praktijk niet vanzelfsprekend zijn. Deze profielroute biedt extra ruimte om het studietraject zoveel mogelijk op deze contexten te richten.

De profielroute die gericht is op onderzoek binnen de driejarige master biedt ruimte bieden aan onderzoeksstages binnen de eigen of een andere (buitenlandse) instelling. Als regel bevat een route tot onderzoeker een verblijf in het buitenland. Onze driejarige master is via de opleiding tot onderzoeker de basis voor academische talentontwikkeling en een ideaal voortraject voor een eventueel promotietraject.

Met het oog op de onderzoeksstage gaat de PThU met enkele instellingen wereldwijd een overeenkomst aan, met bijzondere aandacht voor verdieping van onze oecumenische contacten en de diversiteit van het wereldchristendom.

4.5 Eenjarige master

Ons eenjarige masterprogramma biedt een verdieping in de wetenschappelijke theologie met het oog op een verdere wetenschappelijke vorming. In deze master verwerven studenten de professionele houding van een wetenschappelijk opgeleide theoloog en realiseren zij hun persoonlijke vorming tot theoloog die in staat is het vakgebied methodisch te doordenken en te beproeven.

Afhankelijk van hun vooropleiding en eventuele aanvullende premastercursussen kunnen studenten zich met deze eenjarige master kwalificeren voor het beroep van pastor (geordineerd kerkelijk werker) in de PKN. Het programma van deze eenjarige master wordt op basis van de uitgangspunten in dit instellingsplan opnieuw vormgegeven. Bovendien zoeken we daarvoor, in samenhang met de toekomstige vestigingsplaats van de PThU, actief de samenwerking met andere instellingen. De invulling van een deel van de trajecten in de eenjarige master wordt op het aanbod van partners afgestemd.

Ook in het eenjarige programma bieden we op onderdelen afstandsonderwijs aan in combinatie met ontmoetingen op locatie. We scheppen voorwaarden om een eventuele overstap na het afsluiten van de eenjarige master naar de driejarige master zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Binnen de eenjarige master wordt een volledig programma in de Engelse taal aangeboden. Een deel van dit programma bieden we op afstand aan, zodat deze opleiding voor een groter aantal internationale studenten een aantrekkelijke optie wordt dan nu het geval is. Ook in dit programma bieden we, in lijn met de hierboven aangegeven principes, ook in dit programma contactmomenten in Nederland in. Dit Engelstalig onderwijs wordt ook door studenten in de driejarige master genoten, zodat een international classroom ontstaat.

4.6 Promotie

Promotietrajecten aan de PThU vinden plaats binnen de Graduate School. Promovendi krijgen hier definitief toegang toe na het succesvol doorlopen van de Initial Graduate School. Onderdeel hiervan is een onderwijstraject van acht weken waarin de studenten getraind worden in onderzoeksvaardigheden, onderzoeksethiek en het schrijven van een onderzoeksvoorstel. De Graduate School is een broedplaats van de theologen van morgen. Daarin richten we ons niet alleen op Nederland, maar ook op een internationale markt, omdat talentwerving en -ontwikkeling bij uitstek in een internationale setting plaatsvinden.

Het traject van de Initial Graduate School richten we samen met de TU Kampen in. Voor het onderwijs in de promotiefase maken we gebruik van de landelijke onderzoeksschool NOSTER.

4.7 Aansturing en bekostiging van het onderwijs

Ook de aansturing en bekostiging van het onderwijs worden ingericht door middel van leerstoelgroepen, waarbinnen het voor de wetenschappelijke staf mogelijk is een onderscheid te maken tussen onderzoek, onderwijs en valorisatie. Het uitgangspunt is dat elke wetenschapper deelneemt aan het onderzoek en waar mogelijk ook meedoet in het onderwijs, waarbij de omvang van de onderwijstaak kan variëren.

We streven ernaar de komende jaren ons onderwijs zo kostenefficiënt mogelijk in te richten. De unilocatie levert daaraan een grote bijdrage, maar ook bij de inrichting van de onderwijsprogramma's streven we naar een reductie van de kosten van ons onderwijs. In 2026 moet een reductie zijn bereikt van tenminste 50% van de huidige kosten van ons onderwijs. Het College van Bestuur stelt jaarlijks een budget vast voor de onderwijsprogramma's, waarbij dat budget de komende jaren jaarlijks met ongeveer 10% zal moeten dalen om in 2026 dit doel te bereiken. Daartoe krijgen bachelor, master en Graduate School elk een programmamanager toegewezen die budgetverantwoordelijk wordt voor het onderwijsprogramma. Daarnaast wordt een helder onderwijskostenmodel ontwikkeld dat de kosten van ons onderwijs zichtbaar maakt. Op die manier wordt zichtbaar hoe de inzet vanuit de leerstoelgroepen financieel samenhangt met de onderwijsprogramma's, zodat op de inzet van docenten ook financieel gestuurd kan worden.

De programmamanagers zijn niet alleen financieel, maar ook inhoudelijk en organisatorisch verantwoordelijk voor de kwaliteit van onze opleidingen. Zij krijgen een zelfstandige positie ten opzichte van de leerstoelgroepen, om vanuit hun eigen verantwoordelijkheid voor het onderwijs de docentbezetting vanuit de leerstoelgroepen in te vullen. Grote aanpassingen van het programma worden tijdig op projectbasis gerealiseerd. Wetenschappelijke staf die zich inzet voor het onderwijsmanagement





5. Valorisatie

5.1 Visie

Conform de missie wil de PThU kerk, academie en samenleving inspireren en vernieuwen. Wetenschapscommunicatie en valorisatie zijn daarom, naast onderzoek en onderwijs, de derde richting-gevende dimensie van onze instellingsstrategie. Deze kennisuitwisseling vindt op verschillende manieren plaats: via de theologen die we opleiden, via publicaties, seminars, advisering, nascholing en cursussen, en doordat allerlei organisaties onze wetenschappers weten te vinden voor de duiding van situaties en gebeurtenissen. Kerkelijke en maatschappelijke vraagstukken zijn in toenemende mate complex en doen zich voor in een polariserende samenleving waarin iedereen informatie en overtuigingen kan creëren en langs digitale weg snel kan verspreiden. Daarin komt het ook voor zaken van geloof en zin aan op betrouwbare kennis en heldere inzichten, in actieve dialoog tussen PThU enerzijds en kerk en samenleving anderzijds.

Ons theologisch onderzoek wil de complexiteit van kerkelijke en maatschappelijke vraagstukken zichtbaar maken en recht doen, geïnspireerd door Gods geest van wijsheid en inzicht. Dit gebeurt daar waar beleidsmakers en andere professionals zich door ons onderzoek gevoed weten in hun werk en ons vragen stellen die tot nieuw onderzoek leiden. Dit gebeurt waar kerk en gemeenten door ons onderzoek geholpen worden en er ook nieuwe impulsen aan geven. En dit gebeurt waar onze theologische expertise raakt aan maatschappelijke

debatten. Dat impliceert dat goede valorisatie dienstbaar is aan en ontstaat in nauwe samenwerking met specifieke kerkelijke en maatschappelijke belanghebbenden. Valorisatie gaat verder dan het presenteren van nieuwe kennis en onderzoeksresultaten. Door valorisatie vergroten we onze zichtbaarheid, betrokkenheid en relevantie als universiteit.

We willen de interactie tussen de universiteit en kerkelijke en maatschappelijke instellingen en partijen nog nadrukkelijker vormgeven en deze interactie ook verder uitbouwen. We zijn als universiteit dienstbaar door geregeld van ons te laten horen in het publieke en kerkelijke domein, door aan te schuiven waar het debat in onze samenleving wordt gevoerd en waar actuele maatschappelijke en kerkelijke vraagstukken worden besproken. Dat doen we als experts: we versterken onze positie als allround theologische kennisinstelling in Nederland en als kennispartner van de PKN in onderzoek, onderwijs en kennistransfer.

5.2 Doelen

Om onze valorisatie-ambitie te realiseren willen wij ten eerste dat valorisatie niet alleen aan het eind van onderzoek een rol speelt, maar tijdens het gehele traject. Goede valorisatie vraagt immers om een actieve wisselwerking tussen onderzoek, praktijk en beleid – en niet alleen rond de uitkomsten van een onderzoek. Vanaf de start van nieuw onderzoek en ook tijdens het onderzoek denken we

in de leerstoelgroepen en interdisciplinaire onderzoeksteamteams na over de vraag met welke kennis kerk en samenleving gediend zijn. Dat doen we liefst samen met kerkelijke en/of maatschappelijke stakeholders, om te ontdekken wat zij te bieden hebben voor ons onderzoek en wat zij van ons nodig hebben om door onze kennis te worden gevormd, toegerust en geïnspireerd. We versterken daartoe bestaande relaties en zoeken actief naar verbindingen waarin we een relevante partner kunnen zijn.

Ten tweede willen wij in onze wetenschapscommunicatie goed en creatief aansluiten bij middelen, manieren en taal van onze doelgroepen.

Ten derde zetten we in op meer derde- en vierde geldstroomprojecten. Onze private activiteiten brengen we onder in een Kenniscentrum Theologie. Daarbij zijn we ondernemend: we zoeken naar nieuwe trends, markten en samenwerkingen om onze (onderzoeks)thema's en kennis te delen. We streven naar een groei van de inkomsten uit valorisatie van 5% in 2022 naar 20% in 2026. Om al deze doelen te kunnen realiseren zetten we een aantal strategische veranderingen in gang.

5.3 Organisatie van valorisatie

De PThU richt een Kenniscentrum Theologie op dat volgens een passend businessmodel zodanig wordt ingericht dat alle bovengenoemde private valorisatie-activiteiten tenminste kostendekkend zijn.

Het Kenniscentrum Theologie maakt, onder leiding van de kennismakelaar, de kennis en expertise die de PThU in huis heeft goed zichtbaar en gemakkelijk vindbaar, met behulp van moderne multimediale formats: ons aanbod van Open Access publicaties, kennisclips, blogs, onze wetenschappers met hun veelgevraagde expertise, cursussen en trainingen, instituten en centra die aan de PThU gehuisvest zijn.

Het Kenniscentrum Theologie koppelt onze theologische kennis aan externe kennisvraag. Het centrum is actief in het formuleren van vragen en initieert strategische allianties, waarmee vragen snel gesignaleerd en geadresseerd kunnen worden. Verzoeken rond kennis en expertise waarvoor de inzet van wetenschappelijk personeel nodig is (zoals bijdragen in contractonderwijs, congressen en symposia) komen binnen bij het Kenniscentrum Theologie, dat de juiste wetenschappers koppelt aan deze vragen. Het centrum is verantwoordelijk voor het gehele proces (van offerte tot facturering), zodat wetenschappers zich uitsluitend op de inhoud van hun bijdrage hoeven te richten.

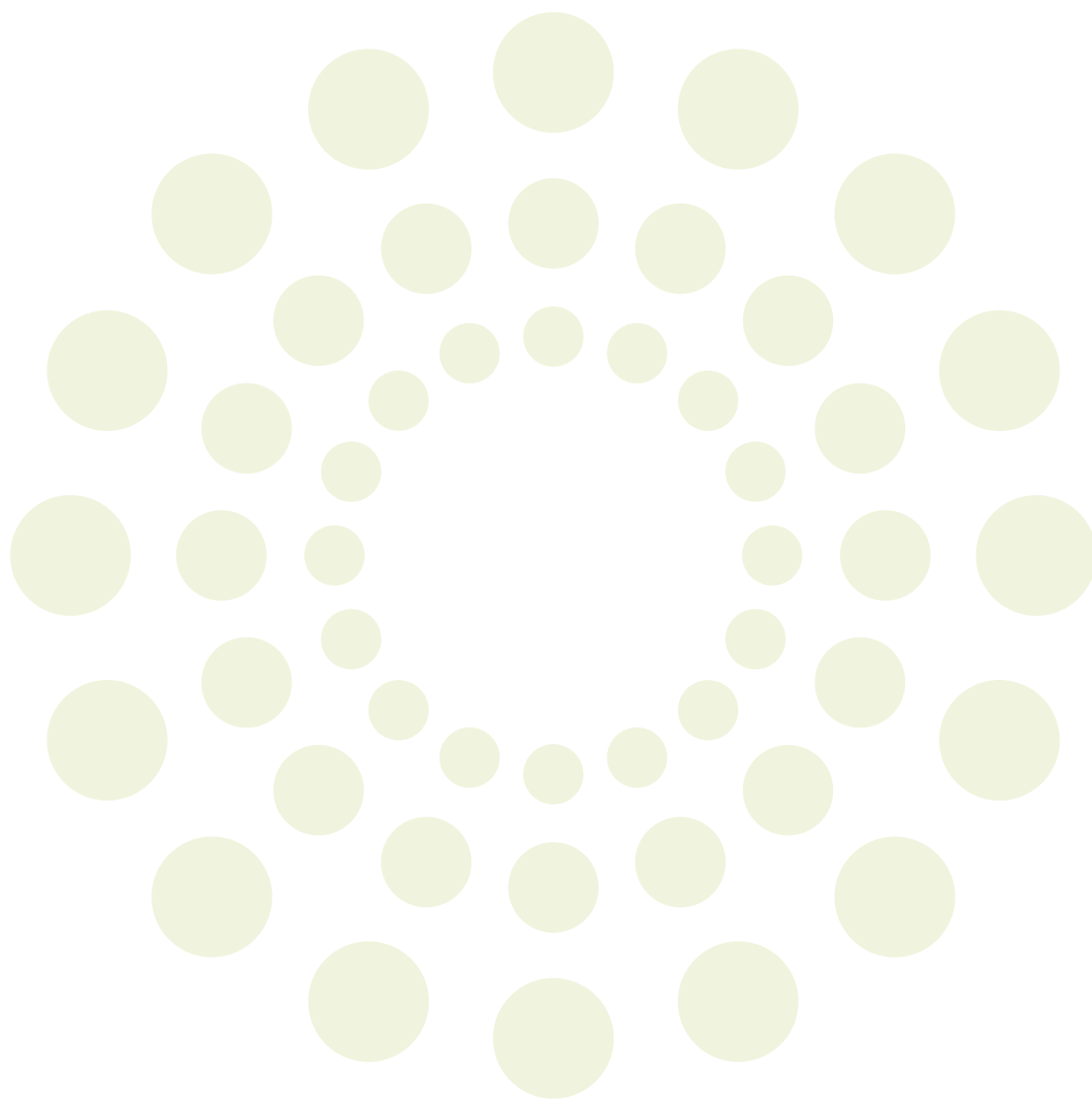
Het Kenniscentrum Theologie adviseert wetenschappers en denkt met hen mee bij de ontwikkeling van projecten, bij de valorisatie en vermarkting van hun onderzoek. Het centrum verzorgt, ondersteund door de afdeling CRM (zie paragraaf 6.3), voor alle wetenschappelijk medewerkers en studenten basistrainingen op het gebied van aansprekende (media)presentatie, alsmede uitgebreidere trainingen voor wetenschappers die actiever willen zijn op het gebied

van valorisatie. Ook de organisatie van het post-academisch en nascholingsonderwijs wordt bij het Kenniscentrum belegd. Ten behoeve van de PKN en andere kerkelijke en maatschappelijke opdrachtgevers biedt het centrum jaarlijks nascholingsbijeenkomsten en langer lopende cursussen voor predikanten, geestelijk verzorgers, kerkelijk werkers en theologisch geïnteresseerden. In nauwe samenwerking met de PKN wordt dit aanbod nadrukkelijker gericht op de toekomst van de kerk. Daarnaast organiseert het Kenniscentrum Theologie webinars en lezingen voor een breder theologisch geïnteresseerd publiek. Leden van de wetenschappelijke staf worden tegen een marktconforme vergoeding voor deze bijeenkomsten en cursussen ingezet.

5.4 Stimuleren van valorisatie

Valorisatie wordt een geïntegreerd onderdeel van ons onderzoek en krijgt structureel aandacht binnen de leerstoelgroepen. De verantwoordelijkheid voor het bereiken van de valorisatiedoelen in de leerstoelgroep worden belegd bij de voorzitter. Afspraken over de mate waarin onderzoekers valoriseren worden dus binnen de leerstoelgroep gemaakt. Voorzitters van de leerstoelgroepen en van interdisciplinaire projectteams staan op regelmatige basis in contact met het Kenniscentrum en de grant officer, om zo de mogelijkheden voor valorisatie van onderzoeksprojecten in het maatschappelijke en kerkelijke veld te inventariseren en vorm te geven. Het uitvoeren van kennisvalorisatie op

verschillende momenten tijdens het onderzoeksproces kan de taak zijn van de (hoofd)onderzoeker, maar ook van een collega die zich specialiseert in impact. Valorisatiedoelen worden dus behaald door het team als geheel en worden dienovereenkomstig worden gewaardeerd. In het kader van Ruimte voor ieders talent (VSNU) wordt een model met heldere criteria voor de waardering en beloning van valorisatie uitgewerkt. Deze indicatoren kunnen tevens een rol spelen bij bevordering en wetenschappelijke ontwikkeltrajecten.







6. Inrichting

van de organisatie

Met onze missie en visie en ambities voor ons onderzoek, onderwijs en valorisatie, is de inhoudelijke richting voor de komende zes jaar bepaald. Vervolgens is het de vraag hoe wij de organisatie van de PThU zodanig kunnen inrichten dat deze het realiseren van de ambities optimaal ondersteunt. Op die vraag geeft dit hoofdstuk antwoord.

6.1 Personeel

Wat de PThU doet en de kwaliteit en bezieling waarmee dat gebeurt, staat of valt met onze mensen. Daarom zijn zij de eersten die aandacht krijgen bij het inrichten van de PThU. Wat vragen de gestelde inhoudelijke, richtinggevende missie en ambities van ons personeel?

6.1.1 Diversiteit

Passend bij de door ons gestelde doelen met betrekking tot onderzoek, onderwijs en valorisatie richten wij onze personele formatie in. Daarbij gelden enkele bijzondere aandachtspunten.

Bij de werving van nieuw personeel maken we werk van diversiteit. Voor het gehele personeelsbestand geldt dat in de komende periode aandacht uitgaat naar diversiteit op het gebied van gender, leeftijd en culturele achtergrond. Dat geldt in het bijzonder voor loopbaanontwikkeling van het wetenschappelijk personeel, gezien het feit dat diversiteit daar schaars is en zeker in de hogere functies niet zonder speciale aandacht gewaarborgd kan worden.

Een goed evenwicht tussen wetenschappers met een Nederlandse en een buitenlandse achtergrond is daarbij steeds een aandachtspunt, evenals het versterken van de bijdrage van de wereldwijde oecumene aan de opbouw van de staf. We zijn ons bewust van de nauwe samenhang tussen bevorderingsmogelijkheden en waardering binnen een academische context en zetten ons daarom in voor transparant beleid ten aanzien van waardering en bevordering. Van alle medewerkers verwachten wij meelevendheid met een geloofsgemeenschap.

6.1.2 Ontwikkeling van medewerkers

In het licht van loopbaandiversificatie en -dynamisering krijgen wetenschappelijk medewerkers de gelegenheid zich nader te concentreren op een of meer van de vier kerndomeinen van onderwijs, onderzoek, impact en leiderschap. Zij krijgen de gelegenheid zich verder te ontwikkelen op het gebied van onderwijs (kwalificaties als BKO, SKO, LOL), academisch leiderschap, bestuur en beleid en impact.

Voor ondersteunende personeelsleden hechten we aan het bieden van mogelijkheden tot opleiding en bijscholing zodat zij zich kunnen blijven professionaliseren, zich nieuwe vaardigheden eigen kunnen maken en breed inzetbaar zijn, zowel binnen de PThU als daarbuiten.

6.1.3 *Goed werkgeverschap*

De hoge werkdruk aan universiteiten is berucht. De PThU werkt met de NLU-partners in het kader van Ruimte voor ieders talent (VSNU) aan plannen om de werkdruk te verlagen: door het diversifiëren en dynamiseren van loopbaanpaden en profielen voor wetenschappers; door naast individuele prestaties ook teamprestaties beter te honoreren; en door academisch leiderschap te stimuleren. Daarnaast wil de PThU een goede werkgever zijn door medewerkers te stimuleren tot een gezonde balans tussen werk en ontspanning: genoeg vakantie opnemen, tijdig pauzeren, voldoende bewegen, ouderschaps- of zorgverlof opnemen. De universiteit geeft ook zelf het goede voorbeeld, bijvoorbeeld door lunchpauzes niet met bijeenkomsten in te vullen en een goed functionerend thuiswerkbeleid te ontwikkelen, vanuit de gedachte dat de beste medewerker een gelukkige medewerker is.

6.1.4 *Goed leiderschap*

Om als medewerker tot bloei te komen is ook goed leiderschap nodig. Een effectieve leider creëert de randvoorwaarden die de medewerker in staat stelt het beste uit zichzelf te halen en zo bij te dragen aan het gezamenlijk realiseren van de missie van de universiteit. Zo'n leider stimuleert professionele vrijheid en verantwoordelijkheid van zijn of haar team en legt daarover verantwoording af. Zo'n leider stuurt ook actief op de vitaliteit van de missie en kernwaarden en op het realiseren van de doelen van

dit instellingsplan, dat immers richtinggevend is voor de PThU.

De PThU verwacht van haar leidinggevenden dat zij geloofwaardig en integer zijn, kunnen functioneren als rolmodel en als vertegenwoordiger van een groep, die goed kunnen communiceren en die medewerkers actief betrekken in de beleidsvorming.

Binnen de nieuwe organisatie komt de praktische en strategische uitvoering van het personeelsbeleid in de aansturingslijn te liggen. De leidinggevende (bijvoorbeeld de leerstoelgroepsvoorzitter of afdelingsmanager) en het personeelslid worden samen verantwoordelijk voor het personeelsdossier. De leidinggevende neemt het initiatief tot jaarsprekken en stimuleert de medewerker zich verder te ontwikkelen. Voorzitters van leerstoelgroepen worden als budgethouders verantwoordelijk voor werving en selectie, daarin bijgestaan door HRM.

6.1.5 *Teams en intervisiegroepen als oefenplaatsen*

Vanuit onze missie en kernwaarden werken we als teamspelers. Om die cultuur verder te versterken, stimuleren we een goede en constructieve feedbackcultuur tussen medewerkers onderling. In het onderwijs willen we dit ook tussen en onder studenten en docenten stimuleren. Wanneer we samenwerken in kleine teams of intervisiegroepen maken we afspraken over onze doelen en zijn we aanspreekbaar op onze inzet en het resultaat. Dit soort overleg vormt een oefenplaats voor

inhoudelijke uitwisseling: het organiseren, geven en ontvangen van feedback en feed forward. Ook het elkaar stimuleren in het verder ontwikkelen van vaardigheden en ideeën wordt een taak die integraal onderdeel uitmaakt van de samenwerking.

6.2 Cultuur

Voor het in de praktijk brengen hiervan zetten we in op een instellingscultuur die de veiligheid en de uitdaging biedt om onze kernwaarden in praktijk te brengen. Het gaat dan om een cultuur waarin we zowel verantwoordelijkheid nemen als geven. We creëren zoveel mogelijk ruimte voor elkaar, zodat we allemaal onze motivatie en talenten aan het geheel van de PThU kunnen bijdragen. Bij al ons handelen starten we steeds vanuit het vertrouwen in elkaars mogelijkheden en talenten. We streven ernaar om elkaar te versterken in waar we goed in zijn en elkaar aan te vullen bij de dingen waar we minder goed in zijn. We hebben daarbij oog voor de machtsverhoudingen die ons spreken en handelen mede bepalen. Leidinggevenden zijn aanspreekbaar op hun spreken en handelen en scheppen een veilige omgeving waarin medewerkers hun zorgen of moeite kunnen kwijt kunnen.

We willen herkenbaar zijn als universiteit waar onderlinge verscheidenheid een goed klimaat niet in de weg staat, maar juist versterkt, vanuit het besef dat we als mensen aan elkaar gegeven zijn. Aan de PThU kunnen we onszelf zijn en geven we

een ander de ruimte om zichzelf te zijn. Dat is een voortdurend leerproces, waarin het kan en mag schuren. Maar ons uitgangspunt is dat studenten, wetenschappelijk en ondersteunend personeel een lerende gemeenschap vormen waarin we erop gericht zijn elkaar te helpen en door elkaar geholpen te worden. Om deze instellingscultuur zo goed mogelijk te realiseren worden processen zo ingericht dat ze een heilzame werkomgeving bevorderen.

We vinden het belangrijk dat medewerkers en studenten, als zij problemen of spanningen ervaren bij de uitvoering van hun werk of studie, hierover kunnen praten met een betrouwbare gesprekspartner. De academiepastor komt daarom nadrukkelijker in beeld als een gesprekspartner voor studenten en docenten voor onder andere pastorale en spirituele vragen.

Een bijzonder aandachtspunt in de ontwikkeling van onze instellingscultuur hangt samen met de aanstaande unilocatie. Op elk van de locaties hangt nu een eigen sfeer en heerst een eigen cultuur. Die twee culturen komen samen bij overgang naar één locatie. Daarom vraagt de overgang naar unilocatie om een traject waarin we samen groeien naar één PThU-cultuur; een traject waarin we meer uitzien naar wat komt dan omzien naar wat was. Aan de toekomstige situatie van unilocatie gaat de implementatie van de hieronder beschreven nieuwe organisatie-structuur vooraf. Deze moet de samenwerking

vergemakkelijken en stimuleren. Deze nieuwe structuur gaat uit van wederkerigheid en gelijkwaardigheid van wetenschappelijk en onderwijsondersteunend personeel, met aandacht voor de eigen rol van beide in het geheel. Om deze nieuwe cultuur te kunnen bouwen, om echt een gemeenschap te vormen en om (interdisciplinaire) samenwerking te bevorderen, verleiden we personeel om zoveel mogelijk op locatie te werken.

6.3 Structuur

De aangescherpte instellingskoers vraagt om een forse vereenvoudiging van de huidige – erg ingewikkelde structuur – van de PThU. Deze gaat er als volgt uitzien.

6.3.1 *College van Bestuur*

Aan de top van de organisatie staat het College van Bestuur (CvB), bestaande uit een bestuursvoorzitter en een rector. Het CvB is eindverantwoordelijk voor bestuur en beheer van de universiteit. Het CvB legt verantwoording af over het gevoerde beleid en over de behaalde resultaten aan de Raad van Toezicht.

De rector heeft het onderwijs en onderzoek en de daarmee verbonden interne en externe representatie in portefeuille. De rector geeft direct leiding aan de leerstoelgroepvoorzitters en de onderwijsmanagers. De bestuursvoorzitter heeft de niet-academische externe betrekkingen, het Kenniscentrum Theologie en de bedrijfsvoering in

portefeuille. De voorzitter geeft direct leiding aan de kennismakelaar en de hoofden van de ondersteunende afdelingen. Het college wordt ondersteund door de bestuurssecretaris, onder wiens leiding juridische zaken en het bestuurssecretariaat ressorteren.

6.3.2 *Medezeggenschap*

Het centrale medezeggenschapsorgaan is de Universiteitsraad. De PThU streeft ernaar om de interactie tussen bestuur en medezeggenschap op moderne wijze gestalte te geven. Dit houdt onder meer in dat de medezeggenschap bij belangrijke trajecten vroegtijdig betrokken wordt, met het oog op een soepele formele afronding van instemmings- en/of adviesvragen aan het eind van een traject.

6.3.3 *Inrichting en aansturing Onderwijs & Onderzoek en Valorisatie*

Het hart van de PThU bestaat uit de leerstoelgroepen, zoals beschreven in paragraaf 3.5. In die groepen zijn onze wetenschappers bezig met onderzoek, onderwijs en valorisatie.

De managers van de bachelor, de masters en de Graduate School zijn verantwoordelijk voor de onderwijsprogramma's en stemmen de docentenparticipatie in die programma's af met de leerstoelgroepen. Ze bewaken ook het budget van de onderwijsprogramma's.

Het CvB, de drie programmamanagers en de voorzitters van leerstoelgroepen nemen het voortouw in het bepalen van de jaarlijkse prioriteiten, die worden vastgelegd in jaarplan en begroting. Dat doen zij steeds in samenspraak met de ondersteunende afdelingen, zodat planning en verwachtingen reëel en bekend zijn en operationele uitvoeringsaspecten vanaf het begin worden meegenomen. Ook deze ondersteunende afdelingen leggen jaarlijks vast welke projecten, die niet direct onderwijs- of onderzoekgerelateerd zijn, maar wel noodzakelijk vanwege wetgeving of verbeteringen in de bedrijfsvoering, moeten worden uitgevoerd.

Het Kenniscentrum (zoals beschreven in paragraaf 5.3) is verantwoordelijk voor de valorisatie en externe kennistransfer, en daarmee voor de private activiteiten van de PThU, inclusief nascholing. Het is een belangrijke schakel met kerk, academie en samenleving. Het zoekt en genereert actief mogelijkheden voor valorisatie, adviseert en ondersteunt onderzoekers bij valorisatie in en na hun onderzoeksprojecten, onderhoudt relaties met het veld, doet marktonderzoek en koppelt vragen vanuit de markt aan ons postacademisch onderwijs (PAO – zie ook hoofdstuk 5.3).

6.3.4 Inrichting en aansturing van de ondersteuning en bedrijfsvoering

De ondersteunende taken worden in drie afdelingen samengebracht: Onderwijs- en onderzoeksondersteuning (OOO), het Servicecentrum HR/Financiën

(HRF), Communicatie & Relatiemanagement (CRM). De ondersteunende afdelingen hebben een dubbele taak. De eerste is het ondersteunen van de primaire processen: onderzoek, onderwijs en valorisatie. De drie afdelingen maken daartoe een jaarplan waarin zij beschrijven hoe zij de projecten van Onderwijs en Onderzoek (dus van de programmamanagers en voorzitters van leerstoelgroepen) op tactisch niveau ondersteunen en faciliteren. De tweede taak is het onderhouden, uitvoeren en verbeteren van de noodzakelijke basisprocessen van de bedrijfsvoering (zoals toelaten en inschrijven studenten, bekostigingscontrole, jaarrekening, beheren van Decos Join, boekhouding). Ook zorgen de ondersteunende afdelingen ervoor dat de PThU opereert in overeenstemming met de wet- en regelgeving.

De afdeling OOO blijft in de huidige vorm voortbestaan. De bibliotheek valt onder deze afdeling en wordt aangestuurd door een hoofdbibliothecaris, die budgetverantwoordelijk is voor de collectie en het reilen en zeilen van de bibliotheek. De hoofdbibliothecaris wordt ondersteund door de Bibliotheekcommissie, die zicht houdt op de kwaliteit, relevantie en actualiteit van de collectie. In deze commissie zijn alle leerstoelgroepen vertegenwoordigd.

Ook ICT ressorteert onder deze afdeling. Een goed functionerende ICT-infrastructuur is noodzakelijk voor alle (primaire en ondersteunende) processen binnen de PThU. Dat is onder meer zo omdat het (financieel) management van de leerstoelen, zoals

dat in dit plan wordt beschreven, een hoge mate van integratie van ICT-systemen vraagt. In de aanloop naar een unilocatie wordt onderzocht wat strategisch gezien de beste manier is om ICT-voorzieningen en -architectuur te organiseren. Omdat de PThU hybride werken in de toekomst beter wil faciliteren, zoeken we naar een systeem waarbij medewerkers op een eenvoudige manier zowel op locatie als thuis toegang hebben tot hun documenten en e-mail, waarbij ook de beveiliging van data is gegarandeerd. Op de unilocatie waar de PThU gehuisvest wordt, zien we toe op een goede ICT-infrastructuur met voldoende capaciteit voor beheer en ondersteuning, goede alternatieve systemen als de huidige systemen niet mee kunnen verhuizen en een goede transfer van informatie tussen systemen. Met het oog op ons relatiebeheer professionaliseren we de ICT-infrastructuur, zoals we gemakkelijker kunnen voldoen aan registratieverplichtingen die de privacywetgeving stelt.

De afdeling HRF vormt het servicebureau waar de financiële en HRM-processen worden belegd. Aangezien de praktische en strategische uitvoering van HRM in de aansturingslijn komen te liggen, zal de rol van HRM minder beheersmatig en meer strategisch-adviserend worden. HRM ontwikkelt strategisch personeelsbeleid met aandacht voor organisatieontwikkeling op langere termijn en goed werkgeverschap (dynamisch personeelsbeleid, zoals bijvoorbeeld een flexibele schil, mobiliteit, taakstellingen en vlootschouw). Deze adviserende rol stelt HRM in staat strategische input te leveren

aan het CvB en de leerstoelgroepsvoorzitters; dit door het ontwikkelen en steeds actualiseren van HR-beleid dat de universiteit ondersteunt in haar ambities. HR volgt de ontwikkelingen in het werkveld en wetgeving en onderhoudt contacten met VSNU en NLU. Daarnaast vervult HR de rol van vraagbaak voor medewerkers en leidinggevenden.

Naast het uitvoeren van praktische taken zoals de crediteuren- en debiteurenadministratie, krijgt HRF een ondersteunende rol bij het financieel realiseren van de jaarplannen en doelen van de verschillende budgethouders. Daartoe zorgt HRF voor financiële informatievoorziening richting de budgethouders. De controller draagt bij aan de realisatie van nieuwe strategische universitaire doelen door het opstellen van financiële scenario's, bedrijfs-economische analyses, kostprijsberekeningen, beleidsvorming, het inrichten van planning & control en optimalisering van de bedrijfsvoering.

De afdeling CRM wordt verantwoordelijk voor de interne en externe communicatie en het relatie-management. De afdeling verzorgt wervingsactiviteiten voor aankomende studenten, draagt zorg voor de interne communicatie naar staffleden en studenten en geeft gestalte aan het alumni- en relatiebeheer. Ze verzorgt tevens de corporate communicatie van de PThU. Omdat we als PThU zuinig zijn op onze relaties, zijn geregeld contact en goede bereikbaarheid belangrijk, evenals een zorgvuldig opgebouwd en onderhouden systeem voor alumni-, relatie- en adresbeheer.

Het (ondersteunen van) relatiemanagement wordt een van de speerpunten voor de PThU en daarmee voor deze afdeling. Alumni, oud-cursisten en oud-werknemers en emeriti vormen belangrijke netwerken voor de PThU. Ook maken zij vaak deel uit van zakelijke en/of institutionele netwerken voor fondsenwerving, afstudeeropdrachten, stageplaatsen of banen voor PThU-studenten. We willen de contacten met hen intensiveren, zowel online als via bezoeken en bijeenkomsten. Dit wordt concreet uitgewerkt in een alumni- en emeritibeleid.

De ambitie om meer baten te genereren uit derde en/of vierde geldstroom betekent ook dat het belang toeneemt van goed relatiebeheer van donateurs en fondsen, waaronder gemeenten in de PKN. Datzelfde geldt voor sponsors die voor onze (buitenlandse) studenten een gedeelte of het geheel van hun studie financieren. We zetten een structuur op waarmee we gemakkelijker en sneller inzicht hebben in financiële ondersteuning door derden; een structuur die ook waarborgt dat er passende aandacht uitgaat naar deze relaties en dat zij geregeld op de hoogte gehouden worden van de voortgang van onderzoek en/of studie. We bekijken hoe we structureel meer en andere sponsors kunnen vinden en hoe we gebruik kunnen maken van crowdfunding voor projecten.

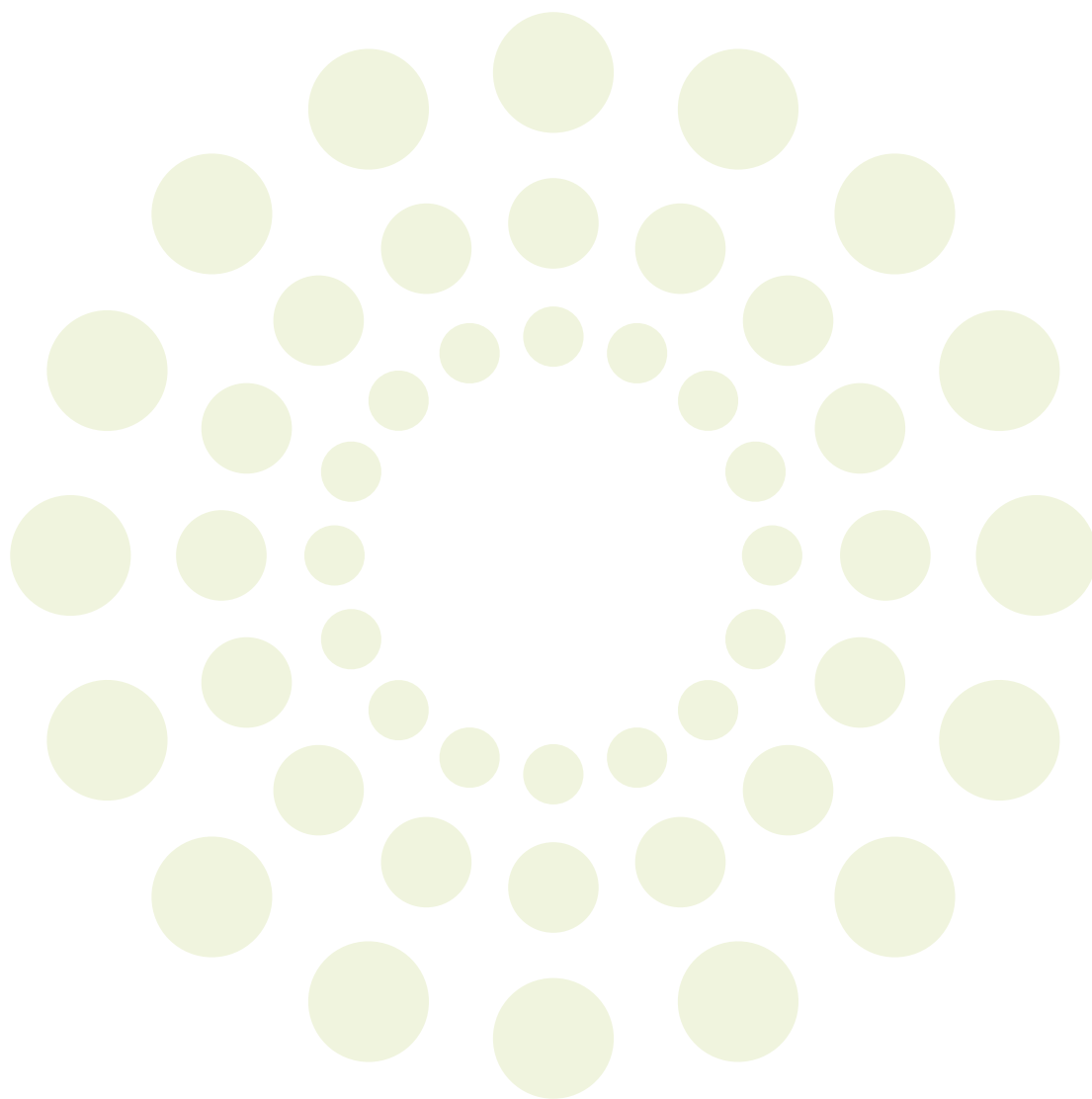
6.4 Beleidsvorming

De hierboven beschreven structuurvereenvoudiging, leidt tot een beleidsvorming die er als volgt uitziet.

Bestuursvoorzitter en rector bepalen samen de instellingsprioriteiten, die jaarlijks worden vastgelegd in jaarplan en begroting. Zij laten zich daarbij voeden door de leidinggevendenden die bij hun portefeuille horen: de voorzitter door de kennismakelaar en de hoofden van de ondersteunende afdelingen, de rector door de leerstoelgroep- voorzitters en de onderwijsmanagers. De twee bestuurders waarborgen samen dat primaire en secundaire processen goed op elkaar zijn afgestemd. Vooral in hun tweewekelijkse bestuursvergadering krijgt dit zijn beslag.

Ter bevordering van een doorleefde collectieve ambitie en verantwoordelijkheid komen alle bovengenoemde PThU-leidinggevendenden periodiek (geënt op de belangrijke momenten in de jaarcyclus) samen om opiniërend en verkennend met elkaar te spreken over de onderlinge samenwerking, het interne reilen en zeilen van de PThU en relevante externe ontwikkelingen.

De twee bestuurders sturen samen op een productieve relatie tussen inhoud (onderzoek, onderwijs en valorisatie) en ondersteuning, op basis van gelijkwaardigheid. Ook van de tweede laag wordt dit verwacht, zodanig dat vooral op tactisch en operationeel niveau de leerstoelgroep-voorzitters, onderwijsmanagers en kennismakelaar actief de samenwerking aangaan met de hoofden van de ondersteunende afdelingen, zodat ook op dat niveau actieve, productieve werkrelaties ontstaan.







7. Huisvesting

7.1 Unilocatie

Conform de nieuwe missie wil de PThU kerk, academie en samenleving inspireren en vernieuwen.

Het is wenselijk dat de universiteit één eigen, zichtbare locatie heeft waar de wegen van kerk, academie en samenleving elkaar kruisen. De PThU vestigt zich daarom op afzienbare termijn op een goed bereikbare locatie op loopafstand van een intercitystation en in één van de grote universiteitssteden die ons land telt. Ons gebouw in deze stad stelt ons in staat onze missie uit te voeren en ons zelfstandig te positioneren ten opzichte van andere instellingen waar theologie wordt bedreven, zonder dat dit samenwerkingen in de weg staat. Daarnaast maken we gebruik van Nieuw Hydepark en verkennen we de mogelijkheden voor de huur van ruimtes bij PKN-gemeenten in den lande, waarmee we de samenwerking met plaatselijke kerken stimuleren.

7.2 Huis van de PThU

Het huis dat de PThU gaat bewonen, stelt staf en studenten zowel in staat om goed theologisch onderwijs te geven, te volgen en te faciliteren, als om hoogwaardig onderzoek te doen. Daarnaast stelt het gebouw de PThU in de gelegenheid te realiseren wat zij voor haar universiteitsleven als essentieel beschouwt: (voortgaande) gemeenschapsvorming, geleefde spiritualiteit, betrokkenheid op de sociale omgeving en leven met oog voor klimaat en duurzaamheid. Het gebouw biedt

ruimte aan een PThU-gemeenschap die uit verschillende kringen bestaat: het geheel van personeel en studenten die dagelijks het gebouw bevolken, tijdelijke gasten die langskomen voor een afspraak of een kortdurend verblijf. Dit gebouw is tenminste klimaatvriendelijk en heeft een bibliotheek, een kapel die toegankelijk is vanaf de straat, een keuken en een bar, en er is een tuin. Het gebouw wordt naast onze eigen studenten en medewerkers ook 'the place to be' voor externe belanghebbenden en geïnteresseerden met en voor wie we theologische debatten en symposia beleggen.

Het gebouw moet een plek zijn waar het goed toeven is. Het biedt voldoende faciliteiten om medewerkers en studenten prettig te kunnen laten werken en studeren, en hen te ontvangen voor vergaderingen en gemeenschapsvormende activiteiten, waarbij ook gezamenlijk gevierd, geluncht of geborreld kan worden. Wie op locatie wil werken vindt hier een fijne en stimulerende (samen)werkplek. Werken op locatie past bij de missie van de PThU om een gemeenschap te vormen. Deels werken vanuit huis past bij onze aandacht voor duurzaamheid, en voor een werkklimaat waarin medewerkers ruimte geboden wordt om bijvoorbeeld werk en zorgtaken te combineren. Werkplekken en vergaderkamers worden optimaal ingericht om communicatie met collega's op afstand te faciliteren.

De kapel van de PThU wordt gebruikt voor het dagelijks middaggebed dat openstaat voor iedereen, daarbuiten op vaste tijdstippen voor het getijdengebed van de aan de universiteit verbonden leefgemeenschap, als stilleruimte en op gezette tijden voor liturgisch en homiletisch onderwijs.

Theologie
brengt je meer
dan je denkt



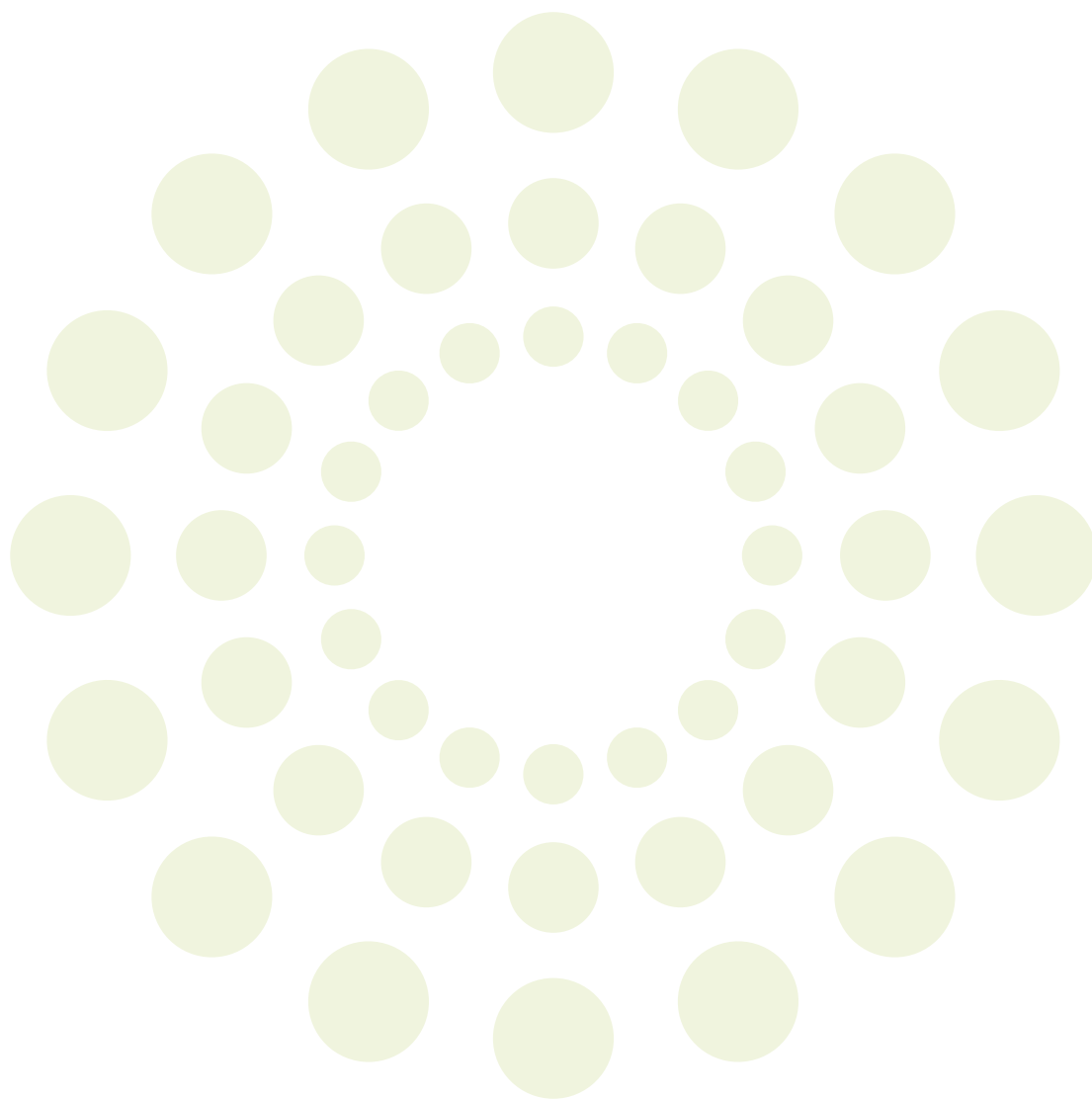


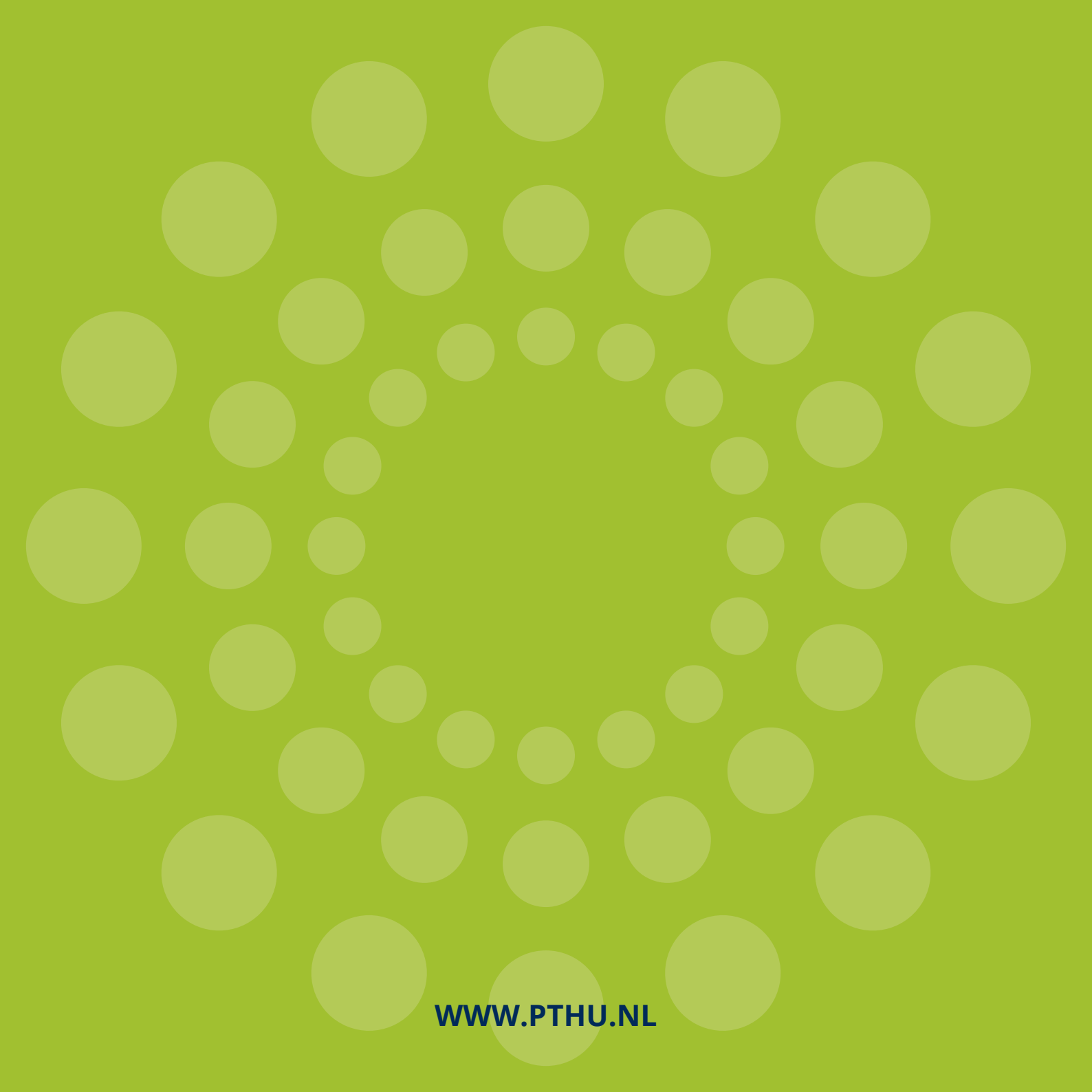
8. Verrichting

Realisatieprogramma

Na vaststelling van dit Instellingsplan stelt het College van Bestuur een realisatieprogramma op, tegen de achtergrond van een financieel meerjarenperspectief. Dit programma wordt een vertaling van het instellingsplan in clusters van concrete doelen en activiteiten, zowel investeringen als projecten. Belangrijke clusters zijn het personeelsbeleid, de unilocatie, de transformatie van onderzoeksprogramma's tot onderzoeksfoci, de aansluiting bij de student, valorisatie en het kenniscentrum. Ook de genoemde 'PThU-cultuur' en het stimuleren van de onderlinge dialoog krijgen hierin een belangrijke plaats.

Dit meerjarenrealisatieprogramma vormt de basis voor jaarplannen en jaarbegrotingen, zodat die stap voor stap beleidsrijker worden, met meer samenhang tussen inhoud en budget.





WWW.PTHU.NL