

Advies 2022

Volop ruimte voor de docent-onderzoeker

Evaluatie van de hbo-postdocregeling van
Regieorgaan SIA

Adviesraad Regieorgaan SIA
Oktober 2022

Regieorgaan SIA
Winthontlaan 2
3526 KV Utrecht

voor praktijkgericht
onderzoek

Inhoud

1.	Samenvatting	3
1.1	Adviesvraag	3
1.2	Regeling hbo-postdoc	3
1.3	Onderzoeksaanpak door Technopolis en werkwijze van de adviesraad	4
1.4	De functie van onderzoeker aan hogescholen	4
1.5	Reflectie door de adviesraad op het onderzoek van Technopolis	4
1.6	Algemene conclusie van de adviesraad	6
1.7	Advies adviesraad	6
2.	Inleiding	9
3.	Over de regeling hbo-postdoc van Regieorgaan SIA	10
3.1	Doelstellingen en beoordelingscriteria	10
3.2	Beoordelingsproces en score	12
3.3	Trekkingsrechten	12
3.4	Ophaalmomenten/rondes	13
3.5	Budget	14
4.	Evaluatie door Technopolis en adviesvraag 2022	15
4.1	Evaluatie 2022	15
4.2	Adviesvraag adviesraad 2022	16
5.	Samenvatting van de bevindingen opgesteld door Technopolis	17
5.1	Uitvoering en uitkomsten van de regeling	17
5.2	Bijdragen van de regeling aan hogescholenbeleid en professionalisering onderzoekers	18
6.	Positie en carrièrekansen van de onderzoeker in het hbo	19
6.1	De positie van postdocs aan hogescholen	19
6.2	De functiebenaming docent-onderzoeker	20
6.3	Tijdelijke en vaste aanstellingen	20
6.4	Carrièrekansen met en zonder postdoc-regeling	20
6.5	Concluderend	21
7.	Advies adviesraad	22
7.1	Overwegingen en conclusies	22
7.2	Advies	28

1. Samenvatting

1.1 Adviesvraag

In de eerste helft van 2022 is de regeling hbo-postdoc van Regieorgaan SIA geëvalueerd door Technopolis. De regeling beoogt de kwaliteit van het onderzoek in het hoger beroepsonderwijs (hbo) te versterken, een impuls te geven aan de verwevenheid van onderwijs en onderzoek in het hbo en carrièreperspectieven te bieden voor gepromoveerde docenten in het hbo. Omdat met name de eerste twee doelstellingen van de regeling in het verlengde liggen van het advies van de adviesraad 2021, is in overleg met het bestuur van Regieorgaan SIA besloten dat de adviesraad het bestuur van Regieorgaan SIA adviseert over de effectiviteit van de regeling hbo-postdoc.

De adviesraad baseert zich bij haar advies op haar rapport Krachtig praktijkgericht onderzoek (2021)¹, op het evaluatierapport van Technopolis², op een korte verkenning van de onderzoeksfuncties binnen de functiehuisen van het hbo, op relevante literatuur en op discussies naar aanleiding van het hiervoor genoemde. De adviesvraag luidt als volgt:

Welke adviezen formuleert de adviesraad over de effectiviteit en de impact van de regeling hbo-postdoc op basis van het evaluatieonderzoek van Technopolis - vanuit het oogpunt van het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, van de relatie onderzoek-onderwijs en van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs?

De adviezen vormen alle een invulling van (een deel van) de adviezen uit het adviesrapport Krachtig praktijkgericht onderzoek 2021. Ze doen het bestuur daarmee een handreiking om deze beleidsadviezen uit 2021 te concretiseren.

1.2 Regeling hbo-postdoc

In 2018 is Regieorgaan SIA gestart met de hbo-postdocregeling. Sinds 2018 zijn er drie calls for proposals uitgeschreven, met daarbinnen negen ophaalmomenten. De hogescholen konden aanvragen indienen op basis van trekkingsrechten. In totaal zijn er 164 aanvragen ingediend, waarvan er 134 werden gehonoreerd. De honorering bestond uit een bedrag van € 80.000 per aanvraag. Duur van het postdoctrject is twee jaar - een deel van de trajecten loopt nog.

¹ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021.

² Evaluatie hbo-postdocregeling, juni 2022.

De regeling hbo-postdoc heeft de volgende doelstellingen:

- De kwaliteit van het onderzoek in het hbo versterken, door middel van verdiepende onderzoeksactiviteiten.
- Een impuls geven aan de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo.
- Carrièreperspectief bieden voor gepromoveerde docenten in het hbo:
 - om gepromoveerde docenten te behouden en mogelijkheden te bieden ten aanzien van professionalisering;
 - om gepromoveerden van buiten het hbo aan te trekken.

De regeling is na het laatste ophaalmoment in september 2021 gesloten. Op basis van de evaluatie van de regeling en het advies van de adviesraad zal er een besluit worden genomen over de verdere uitvoering van de regeling.

1.3 Onderzoeksaanpak door Technopolis en werkwijze van de adviesraad

Technopolis is in januari 2022 gestart met (de opzet van) het evaluatieonderzoek. Naast de doelstellingen van de regeling heeft Technopolis de professionalisering van de postdocs en de bijdrage van de regeling aan het hogescholenbeleid onderzocht. Door middel van een portfolioanalyse zijn de aanvraagdata geanalyseerd om het gebruik van de regeling in kaart te brengen. Met behulp van een enquête onder postdocs en hogescholen is informatie opgehaald over de uitkomsten van de regeling. Deze data zijn verder verdiept en gevalideerd in een vijftal groepsgesprekken met postdocs, lectoren, onderwijs-coördinatoren, SIA-medewerkers en de beoordelingscommissie hbo-postdoc. De adviesraad heeft gereflecteerd op de onderzoeksuitkomsten van Technopolis, met name ten aanzien van de kwaliteit van het onderzoek, de opbrengsten in termen van verwevenheid van onderwijs en onderzoek en het carrièreperspectief. Daarnaast heeft de adviesraad gereflecteerd op de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen. In dat kader heeft ze informatie verzameld over het functiehuis voor onderzoekers aan hogescholen.

1.4 De functie van onderzoeker aan hogescholen

Hogescholen zijn zelf verantwoordelijk voor de inrichting van het functiehuis. Postdoc is geen officiële functie in dat functiehuis. Bekende onderzoeksfuncties zijn lector, associate lector, hoofddocent en docent-onderzoeker. In sommige hogescholen hebben alle docenten de functiebenaming docent-onderzoeker, ook al doen zij geen onderzoek. De wettelijke termijn voor tijdelijke contracten aan hogescholen is twee jaar. Binnen die twee jaar mag er driemaal een tijdelijk contract worden aangeboden.

1.5 Reflectie door de adviesraad op het onderzoek van Technopolis

Technopolis concludeert dat de **kwaliteit van het onderzoek** een positieve ontwikkeling heeft doorgemaakt als gevolg van de hbo-postdocregeling. De adviesraad relateert deze conclusie, vooral omdat een van de belangrijkste aspecten van onderzoekskwaliteit – de kwaliteit van de onderzoeksmethodologie - slechts een onderdeel van een subcriterium is van een van de drie beoordelingscriteria van de regeling hbo-postdoc, en omdat dit criterium niet is bevraagd in het onderzoek door Technopolis. De regeling is in elk geval minder een kwaliteitsinstrument dan RAAK, waarbij de kwaliteit van het onderzoeksplan een belangrijk hoofdcriterium is.

Volgens de adviesraad is het dan ook onduidelijk of de regeling hbo-postdoc de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek heeft verbeterd.

Technopolis concludeert dat de **verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek** een positieve ontwikkeling heeft doorgemaakt als gevolg van de hbo-postdocregeling. De adviesraad onderkent deze constatering en voegt daaraan toe dat maar liefst driekwart van de lectoren en opleidingsmanagers aangeeft dat de kwaliteit van het onderwijs dat gegeven wordt binnen de thema's van het onderzoek is versterkt als gevolg van de regeling hbo-postdoc – een uitzonderlijk positieve score. Bovendien articuleert de adviesraad dat een voorwaarde van de regeling is dat de postdoc 50% van de tijd besteedt aan onderzoek en 50% van de tijd aan onderwijs. Technopolis gaat op deze voorwaarde niet in, maar het is volgens de adviesraad aannemelijk dat deze constructie heeft geleid tot meer verwevenheid tussen onderwijs en onderzoek en een verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. De adviesraad acht deze 50/50-constructie een belangrijke impuls voor de **onderzoeksinfrastructuur** aan hogescholen. In haar advies Krachtig praktijkgericht onderzoek onderstreept zij het belang van een goede onderzoeksinfrastructuur, en stelt ze dat de positie van de lector en de docent-onderzoeker centrale elementen zijn in deze onderzoeksinfrastructuur.

Het onderzoek van Technopolis geeft aan dat de gewenste uitkomsten op het gebied van **carrièreperspectief** voor gepromoveerde docenten in het hbo weliswaar zijn bereikt door de beschikbaarheid van postdoc-posities, maar dat de doorgroeimogelijkheden na afloop van de postdoc-aanstelling beperkt zijn. Dit wisselt volgens Technopolis sterk tussen hogescholen, wat gerelateerd lijkt aan de omvang van hogescholen en hun beleid ten aanzien van (onderzoeks)functies, van doorgroeimogelijkheden en van de beschikbaarheid van netwerken en consortia waaraan de hogeschool verbonden is. Verder lijkt de regeling de bewustwording van hogescholen met betrekking tot de positionering van onderzoekers binnen de organisatie te hebben versterkt – maar ook hier zijn de verschillen tussen hogescholen groot. De verschillen tussen hogescholen in carrièreperspectief na afloop van de regeling bevestigen voor de adviesraad het belang van een sterk onderzoeksbeleid en een sterke onderzoeksinfrastructuur: het lijkt erop dat - waar deze aanwezig zijn - er betere perspectieven zijn voor onderzoekers. In veel gevallen echter zullen postdocs na afloop van de regeling weer fulltime docent worden, gezien het beperkte aantal onderzoeksposities binnen de hogescholen. Technopolis constateert dat het aantrekken van gepromoveerden van buiten het hbo door middel van de regeling niet is gelukt: 98% van de postdocs was al werkzaam aan de betreffende hogeschool. De adviesraad stelt op basis van die uitkomst vast dat de inbeddingsgarantie binnen de eigen hogeschool een wassen neus is door de selectie voor de regeling vooraf van personeel met een vaste aanstelling. De inbeddingsgarantie heeft er volgens de adviesraad waarschijnlijk ook voor gezorgd dat er geen onderzoekers van buiten zijn aangenomen, aangezien het verlengen van een tijdelijke aanstelling na twee jaar niet mogelijk is in het hbo. Dit betekent dat externe postdocs na de regeling ofwel zouden moeten verdwijnen, ofwel een vaste aanstelling zouden moeten krijgen. Ook de beperking die trekkingsrechten opleggen heeft er volgens de adviesraad toe geleid dat hogescholen eigen kandidaten naar voren hebben geschoven. Trekkingsrechten - die het aantal honoreringen evenredig verdelen over hogescholen - passen naar de mening van de adviesraad bovendien niet in een dieptestrategie waartoe Regieorgaan SIA naar aanleiding van het advies Krachtig

praktijkgericht onderzoek 2021 heeft besloten. De regeling heeft volgens Technopolis weliswaar bijgedragen aan de professionalisering van onderzoekers, maar die vond vooral plaats door middel van het uitvoeren van eigen onderzoek. Volgens de adviesraad is de regeling in dit opzicht dan ook niet onderscheidend van andere regelingen. Lectoren zijn volgens Technopolis van mening dat er beter nationale richtlijnen kunnen komen voor de positie van onderzoekers in het functiehuis, dan dat Regieorgaan SIA deze positie via regelingen probeert te beïnvloeden. Volgens de adviesraad echter slaagt Regieorgaan SIA wel in dat laatste; dit blijkt bijvoorbeeld uit de bevindingen van Technopolis dat de regeling positieve impact heeft gehad op de bewustwording van hogescholen met betrekking tot de positionering van onderzoekers in onderzoek en onderwijs. Bovendien: waar de regeling in vruchtbare bodem valt, hebben de postdocs wel degelijk carrièreperspectieven na afloop van de regeling. Dat geeft aan dat regelingen van Regieorgaan SIA invloed hebben op de positie van docent-onderzoekers aan hogescholen. Maar vanzelfsprekend zou de adviesraad het daarnaast toejuichen wanneer er duidelijkheid komt over de positie van onderzoekers in het functiehuis. Op grond van de bevindingen van Technopolis concludeert de adviesraad dat het bieden van carrièreperspectief door middel van de regeling onvoldoende is gelukt.

1.6 Algemene conclusie van de adviesraad

De adviesraad concludeert dat de doelstellingen en criteria van de regeling hbo-postdoc in theorie juist en nastrevenswaardig zijn, maar dat met name het unieke karakter van de regeling in de Regieorgaan SIA-portefeuille - het bieden van carrièreperspectief binnen het onderzoek door middel van continuïteit en duurzame inbedding – onvoldoende tot zijn recht is gekomen door de uitvoering in de praktijk. De selectie vooraf van kandidaten met een vaste aanstelling en de gevolgen van de trekkingsrechten zijn daar voorbeelden van, maar ook is de regeling volgens de adviesraad onvoldoende onderscheidend in het versterken van de kwaliteit van het onderzoek. Wel acht de adviesraad de 50/50-aanstelling van docent-onderzoekers in onderwijs en onderzoek een sterk element van de regeling met positieve gevolgen voor de verwevenheid van onderwijs en onderzoek in het algemeen, en voor de kwaliteit van het onderwijs in het bijzonder.

1.7 Advies adviesraad

Op basis van bovenstaande komt de adviesraad tot de volgende drie adviezen.

Advies 1: Zet in beleid en strategie van Regieorgaan SIA in op het versterken van de positie van docent-onderzoekers aan hogescholen die voor 50/50 zijn ingezet in onderwijs/onderzoek

Motivering inhoudelijk

Naar het idee van de adviesraad heeft de docent-onderzoeker die zowel in onderzoek als onderwijs werkzaam is een centrale rol in de onderzoeksinfrastructuur van hogescholen. De docent-onderzoeker is een sleutelfiguur in de totstandbrenging van de verwevenheid onderwijs/onderzoek, en borgt deze. Een dergelijke dubbelfunctie bevordert kwaliteit en profiel van onderzoek en onderwijs. Goed opgeleide studenten die via de resultaten van praktijkgericht onderzoek kennis hebben van het werkveld en de ontwikkelingen daarin, zijn de belangrijkste producten van de hogeschool. Er zou daarom meer ruimte moeten komen voor gepromoveerde docent-onderzoekers die zowel substantieel in het onderzoek als in het

onderwijs zijn aangesteld (50/50), die een vaste aanstelling hebben, en die aangesloten zijn bij een onderzoekslijn van de hogeschool. Dit stimuleert hogescholen om het profiel van docent-onderzoekers die beide functies uitoefenen op te nemen in het functiehuis, en daarmee de positie van onderzoekers te versterken en doorgroeimogelijkheden te faciliteren.

Motivering strategisch

Het uitvoeren van het onderzoekspersoneelsbeleid en het inrichten van het functiehuis voor onderzoek is een taak van de hogescholen, maar volgens de adviesraad heeft Regieorgaan SIA wel degelijk een stimulerende rol in het versterken en verduurzamen van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen. Deze overtuiging sluit aan bij het advies 2021, waarin de adviesraad stelt: zorg - nadrukkelijk in samenspraak met de Vereniging Hogescholen - voor een goede onderzoeksinfrastructuur zowel binnen als buiten de hogescholen - onder andere via faciliterende middelen en randvoorwaarden bij subsidieverlening³. Het functiehuis voor onderzoekers verschilt per hogeschool en biedt in zijn algemeenheid weinig carrièreperspectief. De functie docent-onderzoeker met onderzoeks- en onderwijstaken zou uitstekende doorgroeimogelijkheden in het functiehuis kunnen bieden binnen schaal 11 tot en met schaal 13. De overtuiging dat Regieorgaan SIA een stimulerende rol heeft in het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, sluit ook aan bij het beleid van Regieorgaan SIA zelf. Kwaliteitsverbetering van onderzoek en onderwijs is een belangrijk speerpunt van Regieorgaan SIA, en de professionalisering van het onderzoek in den brede is een van de twee hoofddoelstellingen van Regieorgaan SIA voor de komende tien jaar. Versterking van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen past bovendien in de derde rol die Regieorgaan SIA voor de komende jaren heeft geformuleerd: partner in de ontwikkeling van het stelsel van praktijkgericht onderzoek en kwaliteitsborging.

Advies 2: Pas de regeling hbo-postdoc aan en vorm deze om tot een regeling voor docent-onderzoekers die voor 50/50 zijn ingezet in onderwijs/onderzoek

Motivering

De regeling hbo-postdoc heeft volgens de adviesraad niet helemaal opgeleverd wat het beoogde, maar kent wel degelijk een aantal sterke elementen. Het belangrijkste is de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs en de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, volgens de adviesraad vooral als gevolg van de 50/50-verdeling onderwijs/onderzoek. De adviesraad adviseert dan ook om de regeling niet volledig op te heffen, maar aan te passen - zodat de positieve uitkomsten ervan meer ruimte krijgen en niet-werkende elementen worden losgelaten. Een regeling voor docent-onderzoekers met onderzoeks- en onderwijstaken zou tot doel hebben het financieren van onderzoeksprojecten van gepromoveerde docent-onderzoekers die zijn aangesloten bij de onderzoekslijn van de hogeschool, het versterken van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs, en het bieden van carrièreperspectief door middel van het aanpassen van het functiehuis. Het betreft docent-onderzoekers met een 50/50-verdeling onderwijs/onderzoek die kunnen rekenen op een vaste aanstelling in onderwijs en onderzoek - ook na afloop van de regeling.

³ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021, p. 40.

Het advies is de trekkingsrechten per hogeschool los te laten; er zijn grote verschillen tussen hogescholen in de manier waarop zij hun onderzoeksbeleid inrichten. In haar advies Krachtig praktijkgericht onderzoek⁴ pleit de adviesraad ervoor dat Regieorgaan SIA zich in haar subsidieverlening richt op die hogescholen die substantieel en proportioneel investeren in onderzoek en onderzoeksbeleid - waarmee zij opteert voor een dieptestrategie in plaats van een breedtestrategie.

Advies 3: Stimuleer in bestaande regelingen (zoals SPRONG en RAAK) de aanstelling van docent-onderzoekers met een 50/50-aanstelling in onderwijs en onderzoek

Motivering

SPRONG is gericht op de versterking van de onderzoeksinfrastructuur door middel van het faciliteren van onderzoeksgroepen. Het aanstellen van docent-onderzoekers met een 50/50-verdeling onderzoek-onderwijs en in vaste dienst, is eveneens gericht op de versterking van de onderzoeksinfrastructuur. In die zin past een dergelijke interventie uitstekend bij de doelstellingen van SPRONG. Ook de looptijd van SPRONG is aantrekkelijk: tweemaal vier jaar. Docenten en/of onderzoekers die binnen SPRONG-consortia werken en/of aanvullende projectsubsidie aanvragen ten behoeve van het uitvoeren van onderzoek, kunnen gestimuleerd worden om dit te doen volgens de voorwaarden onder advies 1. Deze toevoeging kan het instrument SPRONG - waarin niet het uitvoeren van onderzoek wordt gefinancierd, maar het vormen van onderzoeksgroepen - verrijken. RAAK biedt binnen haar projecten ruimte voor docent-onderzoekers. Regieorgaan SIA kan de betrokken hogescholen stimuleren om docent-onderzoekers een 50/50-aanstellingsvorm onderzoek/onderwijs te bieden, en een vaste aanstelling. Dit zal de kwaliteit van de onderzoeksprojecten en de doorwerking naar het onderwijs versterken. Wanneer de vaste 50/50-aanstelling wordt gestimuleerd - maar niet wordt verplicht - ontstaat er maatwerk binnen bestaande regelingen zoals SPRONG en RAAK dat ruimte biedt voor wensen en mogelijkheden van de verschillende hogescholen. Dit sluit aan bij een door de adviesraad geprefereerde dieptestrategie.

De adviesraad is ervan overtuigd dat bovenstaande adviezen een structurele impuls bieden aan de positie van docent-onderzoekers met taken in zowel onderzoek als onderwijs - en daarmee aan de onderzoeksinfrastructuur van hogescholen. Hogescholen zijn hierdoor beter toegerust voor verbetering van de kwaliteit van de onderzoeks- en onderwijsactiviteiten, en voor het bieden van continuïteit en carrièrekansen in onderzoek en onderwijs. De adviezen geven invulling aan (een deel van) de beleidsadviezen uit het rapport Krachtig praktijkgericht onderzoek, en bieden Regieorgaan SIA daarmee een handreiking om deze beleidsadviezen uit 2021 verder te concretiseren.

⁴ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021, p. 40-42.

2. Inleiding

Jaarlijks brengt de adviesraad van Regieorgaan SIA een advies uit aan het bestuur van Regieorgaan SIA. De formulering van de adviesvraag vindt plaats in afstemming met het bestuur. Het advies Krachtig praktijkgericht onderzoek 2021 betrof met name de rol van Regieorgaan SIA in het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, van de relatie onderzoek-onderwijs en van de kwaliteit van het onderzoek⁵. In 2022 is de regeling hbo-postdoc van Regieorgaan SIA geëvalueerd door Technopolis. De regeling beoogt de kwaliteit van het onderzoek in het hbo te versterken, een impuls te geven aan de verwevenheid van onderwijs en onderzoek in het hbo en carrièreperspectieven te bieden voor gepromoveerde docenten in het hbo. Omdat met name de eerste twee doelstellingen van de regeling in het verlengde liggen van het advies van de adviesraad 2021, is in overleg met het bestuur van Regieorgaan SIA besloten dat de adviesraad - naar aanleiding van het evaluatierapport van Technopolis - het bestuur van Regieorgaan SIA adviseert over de effectiviteit van de regeling hbo-postdoc.

De adviesvraag luidt als volgt:

Welke adviezen formuleert de adviesraad over de effectiviteit en de impact van de regeling hbo-postdoc op basis van het evaluatieonderzoek van Technopolis - vanuit het oogpunt van het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, van de relatie onderzoek-onderwijs en van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs?

De adviesraad baseert zich bij haar advies op het adviesrapport Krachtig praktijkgericht onderzoek (2021)⁶, op het evaluatierapport van Technopolis⁷, op een korte verkenning van de onderzoeksfuncties binnen de functiehuisen van het hbo (hoofdstuk 6), op relevante literatuur en op discussies naar aanleiding van het hiervoor genoemde.

In het onderhavige adviesrapport treft u achtereenvolgens aan:

- een toelichting op de regeling hbo-postdoc (hoofdstuk 3);
- doel en aanpak van de evaluatie van Technopolis en adviesvraag 2022 (hoofdstuk 4);
- een samenvatting van de bevindingen van het evaluatieonderzoek door Technopolis (hoofdstuk 5);
- een schets van de positie van de onderzoeker in het hbo (hoofdstuk 6);
- het advies van de adviesraad (hoofdstuk 7).

De adviezen uit hoofdstuk 7 vormen alle een invulling van (een deel van) de adviezen uit het adviesrapport Krachtig praktijkgericht onderzoek 2021. Ze doen het bestuur daarmee een handreiking om deze beleidsadviezen uit 2021 verder te concretiseren.

⁵ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021, p.38-40.

⁶ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021, p.38-40.

⁷ Evaluatie hbo-postdocregeling; Technopolis Group, juni 2022.

3. Over de regeling hbo-postdoc van Regieorgaan SIA

In 2018 is Regieorgaan SIA gestart met de hbo-postdocregeling. Het doel van de regeling is het bieden van carrièreperspectief voor gepromoveerde hbo-docenten binnen het hbo en voor gepromoveerden van buiten het hbo, vanuit de gedachte dat hbo-postdocs een impuls geven aan de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek en aan de innovatie en kwaliteit van het onderwijs. De hogescholen konden aanvragen indienen op basis van trekkingsrechten. Binnen de regeling zijn in totaal 134 aanvragen gehonoreerd. Na het laatste ophaalmoment (september 2021) van de vijfde ronde die openging in 2020 is de regeling gesloten. Regieorgaan SIA heeft besloten om de regeling te laten evalueren voordat er een definitief besluit valt over de verdere uitvoering van de regeling.

De regeling is eerder geëvalueerd in 2018, waarbij gekeken is naar de opzet en eerste ronde van de regeling aan de hand van een enquête en interviews. De uitkomsten hiervan vormden tijdens een masterconferentie georganiseerd door de Vereniging Hogescholen en De Haagse Hogeschool in maart 2019 de basis van twee werksessies. Ook zijn de uitkomsten aanleiding geweest voor een sessie tijdens het SIA-congres in 2019. De bevindingen uit genoemde sessies zijn daarnaast gedeeld met de beoordelingscommissie van de hbo-postdocregeling. Naar aanleiding van die evaluatie zijn geen substantiële wijzigingen in de regeling doorgevoerd.

Een evaluatie na vijf rondes beoogt inzicht te bieden in het effect van de regeling op het veld. Een dergelijke evaluatie biedt daarnaast relevante inzichten voor hogescholen die zelf voorzieningen voor de functie van postdocs willen treffen. Daarnaast beoogt een evaluatie voor Regieorgaan SIA relevante input op te leveren over de professionalisering van onderzoekers in brede zin.

3.1 Doelstellingen en beoordelingscriteria

Sinds 2018 zijn er drie calls for proposals⁸ uitgeschreven voor de regeling. Inhoudelijk zijn er weinig wijzigingen geweest in de regeling. De informatie hieronder is afkomstig van de laatste call for proposals uit 2020.

NB: in de call for proposals wordt gesproken over programma, niet over regeling. In de communicatie van Regieorgaan SIA naar het veld wordt echter vooral gesproken over regeling. De begrippen kunnen door elkaar worden gebruikt.

⁸ De eerste call bestond uit drie rondes met één ophaalmoment. De tweede call was een kleinere call met het resterende budget en de resterende trekkingsrechten uit de eerste call. Hiervoor zijn twee ophaalmomenten geweest, beide administratief aangeduid als ronde 4. De derde call bestond uit vier ophaalrondes, alle aangeduid als ronde 5.

Doelstellingen

Het hbo-postdocprogramma heeft de volgende doelstellingen:

- De kwaliteit van het onderzoek in het hbo versterken, door middel van verdiepende onderzoeksactiviteiten.
- Een impuls geven aan de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo.
- Carrièreperspectief bieden voor gepromoveerde docenten in het hbo:
 - om gepromoveerde docenten te behouden en mogelijkheden te bieden ten aanzien van professionalisering;
 - om gepromoveerden van buiten het hbo aan te trekken.

Het programma richt zich enerzijds op talentontwikkeling van de individuele docent-onderzoeker en anderzijds op de inbedding van gepromoveerden binnen hogescholen.

Het postdocprogramma heeft tot doel onderzoekers een extra loopbaanstap te geven en biedt hen daarmee de mogelijkheid hun expertise en vaardigheden verder te verdiepen en te versterken. Het postdocprogramma stimuleert hogescholen te werken aan continue en duurzame docentprofessionalisering. Daarnaast draagt de inzet van kwalitatief hoogwaardig onderzoekspersoneel bij aan een herkenbaar onderzoeksprofiel van de hogeschool. De verbinding tussen onderwijs en praktijkgericht onderzoek is hierbij het uitgangspunt.

Beoordelingscriteria

De beoordeling van de aanvragen vindt plaats aan de hand van drie criteria:

Kwaliteit van de onderzoeksactiviteiten

- De postdoc heeft een duidelijk omschreven positie (inhoudelijk en hiërarchisch) binnen een bestaande onderzoekseenheid. Deze onderzoekseenheid is strategisch ingebed in de onderzoeksagenda van de hogeschool en sluit aan bij de strategische onderzoeksagenda Onderzoek met impact van de Vereniging Hogescholen.
- De onderzoeksvraag en de logisch daaruit volgende onderzoeksactiviteiten van de postdoc dragen aantoonbaar bij aan verdieping van een onderwerp dat past binnen de desbetreffende onderzoekseenheid van de hogeschool. Het voorstel onderbouwt de gekozen onderzoeksmethodologie.
- De postdoc heeft aantoonbaar recente onderzoekservaring en is in staat de voorgestelde praktijkgerichte onderzoeksactiviteiten uit te voeren, waarbij vraagsturing vanuit de praktijk en samenwerking met relevante praktijkpartners centraal staan.
- In het plan wordt duidelijk beschreven hoe de postdoc actief deelneemt aan activiteiten die bijdragen aan het kwaliteitszorgsysteem (volgens de standaarden van het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016-2022) ten behoeve van het praktijkgericht onderzoek van de hogeschool.

Verwevenheid onderzoek en onderwijs

- De aanvraag geeft een helder overzicht van de beoogde onderwijstaken van de postdoc. Hieruit blijkt op welke manier de onderzoeksvaardigheden van de postdoc bijdragen aan onderwijsverrijking van een of meerdere aan het onderzoeksthema gerelateerde hbo-opleidingen.
- De aanvraag beschrijft welke visie de hogeschool heeft op de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs, inclusief de doorwerking van onderzoeksresultaten in het onderwijs (zoals bijvoorbeeld curriculumontwikkeling). Deze visie vormt de basis van de onderlinge afspraken tussen lector en opleidingsmanager en vertaalt zich in een samenhangend takenpakket van de postdoc.

Continuïteit en duurzame inbedding

- De aanvraag bevat een heldere beschrijving van de wijze waarop de hogeschool de begeleiding van de postdoc en de ondersteuning voor verdere professionalisering van de postdoc vormgeeft.
- Uit de aanvraag blijkt dat de professionalisering van de postdoc voldoende gericht is op verdere ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden, maar ook voldoende ruimte biedt voor de ontwikkeling van projectleiderschapsvaardigheden en/of onderwijsvaardigheden.
- De hogeschool heeft een helder omschreven visie op het carrièreperspectief van haar onderzoekers, gericht op continuïteit van aanstellingen en duurzame inbedding van postdocs. In lijn met deze visie is in de aanvraag beschreven welke inspanning zal worden geleverd om de postdoc na afloop van de subsidieperiode duurzaam te behouden.

3.2 Beoordelingsproces en score

Het beoordelingsproces kent de volgende stappen:

- Aanvragen worden beoordeeld op ontvankelijkheid. Aanvragers krijgen vijf werkdagen de tijd om eventueel ontbrekende zaken aan te vullen.
- Aanvragen worden beoordeeld door de commissie en aanvragers ontvangen een voorlopig oordeel.
- Aanvragers dienen een weerwoord in.
- Een commissie bespreekt het weerwoord en komt tot een definitieve beoordeling.
- Na afronding van het proces op het bureau ontvangen de aanvragers het definitieve besluit.

De criteria kunnen alleen beoordeeld worden met een voldoende of onvoldoende. Wanneer een of meerdere commissieleden een criterium onvoldoende vindt, krijgt het criterium de score onvoldoende. Op elk van de hoofdcriteria moet voldoende worden gescoord om in aanmerking te komen voor een positief oordeel van de beoordelingscommissie.

3.3 Trekkingsrechten

De regeling maakt gebruik van trekkingsrechten. Het aantal trekkingsrechten per hogeschool wordt voor de betreffende call vastgesteld op basis van het aantal ingeschreven studenten, het beschikbare budget en het uitgangspunt dat elke hogeschool minimaal één trekkingsrecht krijgt per call. Wanneer een aanvraag wordt afgewezen, blijft het trekkingsrecht open staan. Alleen na de laatste ronde van de betreffende call vervallen de openstaande trekkingsrechten.

Hogescholen kunnen niet meer aanvragen indienen dan het aantal openstaande trekkingsrechten.

3.4 Ophaalmomenten/rondes

De regeling heeft vijf rondes gehad met in totaal negen ophaalmomenten tussen 15 mei 2018 en 14 september 2021. Daarbij zijn 164 aanvragen ingediend en 134 aanvragen gehonoreerd. Het honoreringspercentage komt daarmee op 82% wanneer ingetrokken aanvragen worden meegeteld. Zonder ingetrokken aanvragen ligt het honoreringspercentage op 85%.

De looptijd van een hbo-postdoc traject is in principe twee jaar, maar er kan een budget-neutrale verlenging aangevraagd worden. De uiterste startdatum voor de laatste lichting postdocs was 1 april 2022.

Call for proposals	Ophaalmoment ⁹	Aantal aanvragen	Aantal honoreringen	Opmerkingen
1	15 mei 2018 (ronde 1)	14	13	
1	23 oktober 2018 (ronde 2)	43	41	
1	2 april 2019 (ronde 3)	16	9	Voor dit ophaalmoment was een vooraanmelding verplicht 2 aanvragen ingetrokken
2	12 november 2019 (ronde 4)	3	2	
2	3 maart 2020 (ronde 4)	5	5	
3	14 april 2020 (ronde 5)	1	1	
3	7 september 2020 (ronde 5)	14	11	1 aanvraag ingetrokken
3	14 januari 2021 (ronde 5)	35	28	1 aanvraag ingetrokken
3	14 september 2021 (ronde 5)	33	24	3 aanvragen ingetrokken 1 trekkingsrecht teruggegeven
Totaal		164	134	

⁹ De eerste call bestond uit drie rondes met elk één ophaalmoment. De tweede call was een kleinere call met het resterende budget en de resterende trekkingsrechten uit de eerste call. Hiervoor zijn twee ophaalmomenten geweest, beide administratief aangeduid als ronde 4. De derde call bestond uit vier ophaalrondes, alle aangeduid als ronde 5.

3.5 Budget

In onderstaande tabel volgt een overzicht van de beschikbare budgetten. In totaal was er €12.480.000 beschikbaar, waarvan uiteindelijk €10.720.000 is benut. Ronde 1-3 zijn gepubliceerd onder één call for proposals (cfp) met één totaalbudget. Aanvragen zijn altijd voor het bedrag van € 80.000, waarbij € 75.000 voor de personele inzet van de postdoc en € 5.000 voor materiële kosten. Het budget van de cfp 2 is gebaseerd op de trekkingsrechten die in de eerste cfp onbenut zijn gebleven. Alleen hogescholen met resterende trekkingsrechten uit cfp 1 konden indienen voor cfp 2. De laatste cfp is qua budget en trekkingsrechten op dezelfde manier opgebouwd als cfp 1. De cijfers in de tabel zijn afkomstig uit Gaustat.

Call for proposals	Ronde	Budget	Benutting
1	1-3	5.840.000	5.040.000
2	4	800.000	560.000
3	5	5.840.000	5.120.000
Totaal		12.480.000	10.720.000

4. Evaluatie door Technopolis en adviesvraag 2022

4.1 Evaluatie 2022

Voor de evaluatie van 2022 is Technopolis¹⁰ als extern onderzoeksbureau ingeschakeld. Het bureau is in januari 2022 gestart met de uitvoering van de opdracht. De adviesraad van Regieorgaan SIA is niet betrokken geweest bij de aanbesteding, uitvoering en begeleiding van het onderzoek, maar is gevraagd de uitkomsten van het evaluatieonderzoek te duiden in relatie tot de doelstellingen van de regeling en te adviseren over de effectiviteit van de hbo-postdocregeling en een mogelijk vervolg. Wel heeft de adviesraad naar aanleiding van de offerte van Technopolis nog een aantal vragen meegegeven aan Technopolis, die grotendeels zijn opgepakt.

Doel van de evaluatie

Het doel van de evaluatie is meer inzicht te krijgen in de impact en effectiviteit van de regeling en de bijdrage die de regeling heeft geleverd aan het verbeteren van het carrièreperspectief van hbo-postdocs en aan het beleid van hogescholen. De evaluatie geeft daarmee ook input voor het bredere beleidsthema 'professionalisering van de onderzoeker in het hbo' en de rol die Regieorgaan SIA kan spelen om die professionalisering te stimuleren.

De uitkomsten van de hbo-postdocregeling zijn beoordeeld aan de hand van de doelstellingen van de regeling, te weten:

- het versterken van de kwaliteit van het onderzoek;
- het vergroten van de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo;
- het uitbreiden van het carrièreperspectief voor gepromoveerde docenten in het hbo.

Daarnaast zijn – gezien de doelstellingen van de evaluatie – eveneens onderzocht de uitvoering en uitkomsten van de regeling, de professionalisering van de docent-onderzoeker en de bijdrage van de regeling aan het hogescholenbeleid.

Een belangrijke kanttekening is dat vanwege de timing van deze evaluatie het te vroeg is om de impact van de afzonderlijke onderzoeksprojecten en de lange-termijn impact van de regeling als geheel te bepalen. De projecten die in de laatste rondes zijn gehonoreerd zijn immers pas in 2024 afgerond.

Aanpak

Door middel van een portfolioanalyse zijn de aanvraagdata, die beschikbaar waren gesteld door Regieorgaan SIA, geanalyseerd om het gebruik van de regeling in kaart te brengen. Met behulp van een enquête onder zowel begunstigden van de regeling (postdocs) als de uitvoerders van de regeling (hogescholen) is informatie opgehaald over de uitkomsten van de regeling. Deze data zijn verder verdiept en gevalideerd in een vijftal groepsgesprekken, met postdocs, lectoren, onderwijs-coördinatoren aan hogescholen, SIA-medewerkers en de beoordelingscommissie.

¹⁰ Technopolis Group levert beleidsadviezen en inzichten vanuit haar kantoren in Europa, Afrika en Latijns-Amerika.

4.2 Adviesvraag adviesraad 2022

Omdat onderdelen van de doelstelling van de regeling hbo-postdoc aansluiten bij elementen van het advies van de adviesraad 2021¹¹, heeft de adviesraad er in overleg met het bestuur van Regieorgaan SIA voor gekozen een kort advies uit te brengen op basis van de evaluatie van de hbo-postdocregeling door Technopolis; de nadruk ligt daarbij op de betekenis van de regeling voor de kwaliteit van het onderzoek, voor de onderzoeksinfrastructuur, voor de verwevenheid onderwijs/onderzoek en voor het carrière- en professionaliseringsperspectief van postdoc-onderzoekers in het hbo. Hierbij is verder gebruik gemaakt van een door het bureau van Regieorgaan SIA opgestelde notitie over de positie van de hbo-postdoc in het functiehuis, en van literatuur met vergelijkbare vraagstellingen¹².

De adviesvraag 2022 luidt:

Welke adviezen geeft de adviesraad over de effectiviteit en impact van de regeling hbo-postdoc op basis van het evaluatieonderzoek van Technopolis - vanuit het oogpunt van het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, van de relatie onderzoek-onderwijs en van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs?

¹¹ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021.

¹² Zie hiervoor het rapport 'LEREN HOGER ONDERWIJS TE STIMULEREN. Eindrapport Evaluatie Comeniusprogramma 2021' via https://www.nro.nl/sites/nro/files/media-files/Eindrapport%20Evaluatie%20Comeniusprogramma%202021_0.pdf

5. Samenvatting van de bevindingen opgesteld door Technopolis

Het evaluatieonderzoek van de regeling is uitgevoerd in de periode januari-mei 2022. Onderstaande samenvatting is afkomstig van het onderzoeksrapport van Technopolis¹³.

5.1 Uitvoering en uitkomsten van de regeling

Resultaten laten zien dat hogescholen actief gebruik hebben gemaakt van de regeling: vrijwel alle hogescholen hebben een of meerdere aanvragen ingediend gedurende de looptijd van de regeling, waarbij het aantal ingediende aanvragen per ronde toenam naarmate de regeling langer liep. Respondenten op de enquête gaven aan dat hogescholen zeer selectief waren in de voordracht van onderzoekers, hetgeen het relatief hoge slagingspercentage¹⁴ van 73% bij eerste beoordeling verklaart. Zowel medewerkers van de hogescholen (lectoren en opleidingsmanagers) als deelnemers aan de hbo-postdocregeling oordeelden positief over de transparantie en de duidelijkheid van de beoordelingscriteria.

De uitkomsten van de hbo-postdocregeling zijn beoordeeld aan de hand van de doelstellingen van de regeling: het versterken van de kwaliteit van het onderzoek, het vergroten van de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo, en het uitbreiden van het carrièreperspectief voor gepromoveerde docenten in het hbo.

De resultaten laten zien dat de hbo-postdocregeling een positief effect heeft gehad op de kwaliteit van het onderzoek bij hogescholen: de regeling heeft niet alleen de onderzoekscapaciteit binnen hogescholen vergroot, maar heeft ook bijgedragen aan de profilering van onderzoeksthema's en verdieping van het bestaande onderzoek. Meer dan twee derde van de respondenten van de enquête onder postdocs die gebruik hebben gemaakt van de regeling geeft aan dat de regeling direct heeft bijgedragen aan een verbetering van de kwaliteit van onderzoek.

De verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo is volgens de lectoren en opleidingsmanagers toegenomen ten gevolge van de hbo-postdocregeling, met de kanttekening dat deze verbetering met name heeft plaatsgevonden binnen de specifieke onderzoeksthema's waar de postdoc(s) actief waren. De bijdrage van de hbo-postdocregeling is dus niet direct zichtbaar in de hogeschool-brede indicatoren zoals (een verhoging van) het aantal samenwerkingspartners of de algehele tevredenheid van studenten over het onderwijs. Wel is waar te nemen dat het onderzoek uitgevoerd door postdoc-onderzoekers binnen de regeling inmiddels vaak onderdeel is van het curriculum, of dat studenten betrokken zijn bij het onderzoek van deze postdocs.

De bijdrage van de regeling aan het carrièreperspectief voor gepromoveerde docenten in het hbo is lastiger te bepalen. Enerzijds bieden de extra postdocaanstellingen die mogelijk worden

¹³ Evaluatie hbo-postdocregeling, juni 2022.

¹⁴ Het slagingspercentage is gebaseerd op het aantal aanvragen dat na eerste beoordeling positief bevonden is door de commissie. Het uiteindelijke honoreringspercentage ligt hoger, doordat aanvragers correcties konden aanbrengen door middel van een weerwoord of door een aangepast voorstel in te dienen als nieuw voorstel in een volgende ronde. Het honoreringspercentage is gebaseerd op het aantal gehonoreerde aanvragen afgezet tegen het aantal ingediende aanvragen en komt uit op respectievelijk 82% (met ingetrokken aanvragen) of 85% (zonder ingetrokken aanvragen).

gemaakt met de regeling perspectief aan onderzoekers, waarbij de meerderheid van de deelnemers aangeeft dat het een opportuniteit biedt om hun promotieonderzoek verder te ontwikkelen. De thematische vrijheid van de hbo-postdocregeling wordt in deze context als zeer positief ervaren. 84% van de postdoc-respondenten geeft aan dat de regeling hun behoeften wat betreft carrièreperspectief geheel of deels tegemoetkomt. Het perspectief voor onderzoekers na afronding van hun postdocaanstelling is minder eenduidig. De inbeddingsgarantie was een belangrijk beoordelingscriterium, en voor zover er zicht is op wat de onderzoekers doen na hun postdocaanstelling op het gebied van onderzoek lijkt het erop dat veel onderzoekers inderdaad werkzaam blijven bij de hogeschool waar hun postdocaanstelling was. Het soort aanstelling is echter vaak onbekend (enquête hogescholen) en uit gesprekken met postdocs komt naar voren dat de keuze wat betreft doorgroeimogelijkheden beperkt is en er veelal geen duidelijk pad is voor onderzoekers. Het beleid van hogescholen speelt hier een bepalende rol, o.a. door de beschikbaarheid van (onderzoeks)functies binnen de hogeschool, de geboden doorgroeimogelijkheden en de beschikbaarheid van netwerken en consortia waaraan de hogeschool verbonden is. Als onderdeel van het bieden van carrièreperspectief diende de hbo-postdocregeling gepromoveerden van buiten het hbo aan te trekken, maar hier is de regeling niet in geslaagd: 98% van de onderzoekers gaf aan dat zij al werkzaam waren aan de hogeschool voordat zij een aanvraag deden voor de postdocregeling, als onderzoeker of docent.

5.2 Bijdragen van de regeling aan hogescholenbeleid en professionalisering onderzoekers

Naast de directe uitkomsten van de hbo-postdocregeling lag er de vraag hoe de regeling heeft bijgedragen aan het bredere thema professionalisering van de docent-onderzoeker en of de regeling invloed heeft gehad op het hogescholenbeleid.

Resultaten laten zien dat wat betreft de inbedding van postdocs binnen de organisatie er grote verschillen zijn tussen hogescholen. Uit groepsgesprekken komt naar voren dat deze verschillen enerzijds verklaard kunnen worden door de grootte van de organisatie: er lijkt een zekere kritieke massa van lectoren en onderzoekers nodig te zijn voordat onderzoekers en onderzoek posities als zodanig erkend worden binnen de organisatie. Anderzijds lijken er, zelfs binnen grote organisaties, grote verschillen te bestaan in hoe onderzoek georganiseerd is, en dit heeft impact op de zichtbaarheid en beschikbaarheid van onderzoeksposities.

Ook de mogelijkheid om extra financiering binnen te halen tijdens hun traject en/of de mate waarin deelgenomen kan worden in bestaande netwerken of consortia met externe partners is van belang voor het ontwikkelen van bredere onderzoek competenties zoals projectleiderschapsvaardigheden, en lijkt sterk afhankelijk van de mate waarin onderzoek een plek heeft binnen de hogeschool. Voor de professionalisering van de docent-onderzoeker is het van belang dat het functiehuis wordt aangepast op onderzoekers. De enquête laat zien dat hogescholen vooralsnog weinig aanpassingen hebben gemaakt in hun beleid op functiehuisen. Uit de groepsgesprekken komt naar voren dat er wel meer discussies plaatsvinden tussen HRM en directies over nieuw beleid voor onderzoekers en onderzoek in hogescholen; de hbo-postdocregeling heeft een zekere impuls en bewustzijn teweeggebracht over het belang van onderzoekers binnen hogescholen.

6. Positie en carrièrekansen van de onderzoeker in het hbo

Het bureau van Regieorgaan SIA heeft een notitie opgesteld om meer inzicht te bieden in de positie van de onderzoeker in het hbo aan de hand van onderstaande vragen van de adviesraad naar aanleiding van de uitkomsten van Technopolis:

- Wat is precies de positie van postdocs aan hogescholen?
- Wat betekent de functiebenaming docent-onderzoeker?
- In hoeverre kunnen tijdelijke contracten op een hogeschool gestapeld worden (hbo-postdoc biedt een tijdelijk contract)?
- In hoeverre biedt de regeling hbo-postdoc carrièrekansen die zonder deze regeling niet zouden bestaan? Of anders geformuleerd: wat is het perspectief van de hbo-postdocs anders dan docent-onderzoeker te blijven? Wat is precies de meerwaarde van de regeling hbo-postdoc als de onderzoekers van de eigen hogeschool komen en die ook op andere manieren gestimuleerd kunnen worden?

Deze vragen worden beantwoord in onderstaande paragrafen.

6.1 De positie van postdocs aan hogescholen

De hogescholen zijn zelf verantwoordelijk voor de invulling van het functiehuis. In de CAO voor het hoger onderwijs staan alleen afspraken over de methodiek van de waardering en over de certificering van partijen die die waardering mogen uitvoeren. Behalve de functie van lector komt de functie onderzoeker in deze CAO niet voor¹⁵. Van in ieder geval drie hogescholen is het functiehuis online gepubliceerd (HU¹⁶, HvA¹⁷ en NHL Stenden¹⁸). In geen van deze functiehuisen is de functie postdoc opgenomen en in slechts twee van deze functiehuisen komt de functie docent-onderzoeker voor. Naast deze functie bestaan de onderzoeksfuncties hoofddocent, lector en associate lector. Gelet op de feitelijke beschrijving bij de profielen correspondeert de functie van hoofddocent het meest met die van de invulling van een postdoc-positie. Een korte rondvraag onder hogescholen leert dat een klein aantal hogescholen op dit moment bezig is met een aanpassing van het functiehuis.

De discussie over inbedding van postdocs in het functiehuis speelt al langer. In 2019 is een masterconferentie georganiseerd op De Haagse Hogeschool waarin de resultaten van de eerste evaluatie van de regeling hbo-postdoc besproken zijn. Over deze bijeenkomst is een artikel gepubliceerd in ScienceGuide: 'Postdoc moet plek krijgen in functiehuis hogescholen'.¹⁹ De belangrijkste conclusie uit dat artikel is dat postdocs zorgen voor meer slagkracht van een lectoraat, maar tegelijk nog niet goed zijn ingebed in het functiehuis.

¹⁵ CAO Hoger Onderwijs 2021.

https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/269/original/085_021_CAO_2021_DEF.pdf?1639038641 Bijlage IX Functiematrix conversiebestand Hoger Beroepsonderwijs, p. 119 e.v.

¹⁶ Functieprofielen HU <https://werkenbijhu.nl/functieprofielen/onderwijs>

¹⁷ Overzicht van functieprofielen binnen de HvA <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/serviceplein-a-z-lemmas/ac-hr/documenten/documenten-hr/functiematrix-171130.pdf?1512050457287>

¹⁸ Functieprofielen Stenden <https://navigator.leeuwendaal.nl/6d5c6e03-d0c8-460c-84e4-3deafabc7ca/overzicht/>

¹⁹ Science Guide 2019, <https://www.scienceguide.nl/2019/04/postdoc-moet-plek-krijgen-in-functiehuis-hogescholen/>

In de context van deze discussie is ook gekeken naar de ontwikkeling van het profiel van de lector. In 2019 heeft de werkgroep ‘functieprofielen onderzoek’ in opdracht van de Vereniging Hogescholen een advies uitgebracht over de invulling van het profiel van de lector.²⁰ Eén van de aanbevelingen was om een vervolgonderzoek uit te voeren naar de verschillende loopbaanpaden voor onderzoek, inclusief de combinatie tussen onderzoek en onderwijs. Navraag bij de Vereniging Hogescholen leert dat de wens bestaat om inderdaad dat onderzoek uit te voeren en hier adviezen bij te formuleren. Momenteel wordt bekeken of en hoe hier gevolg aan wordt gegeven.

6.2 De functiebenaming docent-onderzoeker

Er zijn hogescholen waar alle docenten de functienaam docent-onderzoeker hebben. De functiebenaming veronderstelt in die gevallen een combinatie van de functies docent en onderzoeker, maar betekent in de meeste gevallen dat de werknemer voor 100% is ingezet voor het onderwijs.

6.3 Tijdelijke en vaste aanstellingen

De CAO voor het hoger beroepsonderwijs biedt de mogelijkheid voor tijdelijke aanstellingen. Daarbij is het zo dat “hogescholen onderschrijven het leidende principe dat structureel werk dient te worden uitgevoerd op basis van een vast contract of een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Doel is het zo veel mogelijk bevorderen van de beweging van tijdelijke naar vaste contracten” (p.9 uit de CAO voor het hoger onderwijs²¹). Over het algemeen wordt voor opvolging van tijdelijke contracten en de duur van het totaal aan tijdelijke contracten, de wettelijke termijn aangehouden, namelijk in principe driemaal een tijdelijk contract binnen twee jaar. De regeling hbo-postdoc is zowel bedoeld voor docent-onderzoekers die al bij de betreffende hogeschool werken als voor postdocs die van buitenaf in dienst treden. Er worden geen eisen gesteld aan de contractvorm: deze kan zowel vast als tijdelijk zijn, zolang uit de aanvraag duidelijk is wat het lange-termijn carrièreperspectief van de beoogde postdoc is na afloop van het traject.

6.4 Carrièrekanen met en zonder postdoc-regeling

Uit de eindrapportages van de gehonoreerde projecten die afgerond zijn blijkt onder andere (niet gekwantificeerd) dat postdocs erg blij zijn met de kans om onderzoek te combineren met onderwijs. Een deel van de onderzoekers keert terug naar de oude positie als docent-onderzoeker, een ander deel wordt associate lector of lector. Ook zijn postdocs vertrokken naar een andere organisatie. Dit kan een bedrijf zijn of een hogeschool of universiteit. Het is daarnaast interessant om te kijken of andere grotere regelingen van Regieorgaan SIA, zoals RAAK, eenzelfde perspectief kunnen bieden als de regeling hbo-postdoc voor docent-onderzoekers/postdocs in het hbo of externe onderzoekers met ambities om te werken in het hbo. Het verschil met een projectfinanciering zoals RAAK en een trajectfinanciering zoals hbo-postdoc, is dat er in RAAK-regelingen veel nadruk ligt op de kwaliteit van het onderzoek en de

²⁰ Vereniging Hogescholen, 2019.

https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/175/original/Advies_werkgroep_functieprofielen_onderzoek_-_2019.pdf?1607939753

²¹ CAO Hoger Onderwijs 2021.

https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/269/original/085_021_CAO_2021_DEF.pdf?1639038641

inbedding van de onderzoeksresultaten, maar dat er minder wordt gekeken naar de positie en professionele ontwikkeling van de onderzoekers zelf, bijvoorbeeld door scholing of cursussen. Dit is wel een expliciet criterium van hbo-postdoc, evenals de verwevenheid tussen onderwijs en onderzoek. Met een RAAK-regeling zouden hbo-postdocs zich op dezelfde manier kunnen ontwikkelen (zeker inhoudelijk op hun vakgebied), maar worden er geen voorwaarden gesteld aan de professionele ontwikkeling van de betreffende postdocs.

Uit regelmatige contacten van het bureau Regieorgaan SIA met het veld blijkt dat sommige hogescholen intern vooraf een selectieprocedure hebben voor postdocs om een voorstel in te dienen voor de regeling en dat hogescholen soms zelf ook postdocposities financieren, los van de regeling van Regieorgaan SIA.

6.5 Concluderend

Het uitgangspunt bij hogescholen is het bieden van een vast contract. Hogescholen zijn daarbij zelf verantwoordelijk voor de inrichting van het functiehuis en voor zover dat kan worden nagezocht is de postdoc-positie en het profiel als zodanig niet vastgelegd in de functiehuizen van hogescholen. Verschillende hogescholen hanteren verschillende functieprofielen, benamingen en invulling van onderzoekstaken. Onderzoekstaken zijn over het algemeen belegd bij docent-onderzoekers, hoofddocenten, associate lectoren en lectoren in de omgeving van de onderzoeksgroep van de lector. Formeel bestaat de functie postdoc in het hbo niet.

7. Advies adviesraad

Welke adviezen formuleert de adviesraad over de effectiviteit en de impact van de regeling hbo-postdoc op basis van het evaluatieonderzoek van Technopolis - vanuit het oogpunt van het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, van de relatie onderzoek-onderwijs en van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs?

Het vorige hoofdstuk geeft de bevindingen van het onderzoek door Technopolis weer, zoals door Technopolis samengevat. Onderstaande overwegingen, conclusies en adviezen zijn gebaseerd op discussies binnen de adviesraad naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek, en op eerder geformuleerde uitgangspunten en inzichten in het rapport Krachtig praktijkgericht onderzoek²² dat de adviesraad in 2021 heeft opgeleverd. Daarin zijn adviezen geformuleerd over de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, de relatie onderzoek-onderwijs, en de kwaliteit van het onderzoek. Deze drie onderwerpen vormen tevens de invalshoek van dit advies. Bij onderstaande overwegingen wordt de volgorde aangehouden van de drie doelstellingen van de hbo-postdocregeling. Een van de invalshoeken van waaruit de adviesraad adviseert, namelijk de 'onderzoeksinfrastructuur', is geen onderdeel van de doelstellingen van de hbo-postdocregeling, maar zal hieronder wel meegenomen worden bij de bespreking van de resultaten uit de evaluatie.

7.1 Overwegingen en conclusies

Doelstelling hbo-postdoc: de kwaliteit van het onderzoek in het hbo versterken, door middel van verdiepende onderzoeksactiviteiten

Technopolis concludeert dat de kwaliteit van het onderzoek een positieve ontwikkeling heeft doorgemaakt als gevolg van de hbo-postdocregeling. De regeling heeft niet alleen de onderzoekscapaciteit binnen hogescholen vergroot, maar heeft ook bijgedragen aan de profilering van onderzoeksthema's en verdieping van het bestaande onderzoek. Meer dan twee derde van de respondenten van de enquête onder postdocs die gebruik hebben gemaakt van de regeling geeft aan dat de regeling direct heeft bijgedragen aan een verbetering van de kwaliteit van onderzoek.

De adviesraad herkent de positieve bevindingen op basis van de antwoorden van de respondenten over de kwaliteit van het onderzoek, maar constateert dat bij hbo-postdoc het criterium kwaliteit uit veel verschillende onderdelen bestaat (namelijk positie, aansluiting bij de onderzoekslijn, inzet voor het Brancheprotocol) die niet allemaal de kwaliteit van het onderzoek zelf betreffen. De kwaliteit van de onderzoeksmethodologie is bij de regeling hbo-postdoc slechts een subcriterium bij kwaliteit - anders dan bij het kwaliteitsinstrument RAAK waar het

²² Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021.

een hoofdcriterium is. Bovendien is de kwaliteit van de onderzoeksmethodologie niet expliciet meegenomen in de evaluatie door Technopolis²³.

Volgens de adviesraad is juist die methodologische kwaliteit een belangrijk aspect van de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek. In haar advies Krachtig praktijkgericht onderzoek constateert zij dat de kwaliteit van RAAK-onderzoeksvorstellen wisselend is²⁴: “[Dit, red.] hangt veelal samen met het gebrek aan volwassenheid en kwaliteit van de gebruikte onderzoeksmethodes. Onderzoekers voelen volgens de adviesraad nog onvoldoende de verantwoordelijkheid om de keuze voor hun onderzoeksmethoden toe te lichten (bijvoorbeeld gebruik van living labs en participatief actieonderzoek), en te expliciteren op welke wijze de onderzoeksprocessen in overeenstemming met de geëxpliciteerde standaard worden uitgevoerd, zoals in het Brancherapport Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO)²⁵ wordt gesteld. Onvoldoende gemotiveerde en geborgde methoden bieden geen garantie voor kwalitatief sterk onderzoek²⁶.”

Daarnaast acht de adviesraad het criterium *de kwaliteit van het onderzoek in het hbo versterken door middel van verdiepende onderzoeksactiviteiten* niet onderscheidend genoeg. Naar haar idee betekent deze formulering dat kwaliteitsverbetering behaald wordt door het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. Het is niet nodig om daarvoor een regeling voor postdocs in het leven te roepen.

Omdat kwaliteit van de onderzoeksmethodologie niet is meegenomen in het onderzoek door Technopolis, relateert de adviesraad de stelling van Technopolis dat de kwaliteit van het onderzoek is toegenomen. Het verbeteren van de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek is een van de opdrachten van Regieorgaan SIA, geformuleerd als missie in het lopende convenant²⁷. De adviesraad concludeert dat het onduidelijk is of de regeling hbo-postdoc hierin slaagt.

Doelstelling hbo-postdoc: een impuls geven aan de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo

De resultaten beschreven in het onderzoeksrapport van Technopolis laten zien dat de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek een positieve ontwikkeling heeft doorgemaakt als gevolg van de hbo-postdocregeling. Deze verwevenheid is volgens de lectoren en opleidingsmanagers toegenomen ten gevolge van de hbo-postdocregeling, met de kanttekening dat deze verbetering vanzelfsprekend uitsluitend heeft plaatsgevonden binnen de specifieke onderzoeksthema's waar de postdoc(s) actief waren. Het onderzoek uitgevoerd

²³ Ter vergelijking: bij de regeling RAAK is de kwaliteit van het onderzoeksplan een separaat criterium, dat voor 50% meetelt bij de beoordeling, en niet een onderdeel van een subcriterium, zoals bij hbo-postdoc.

²⁴ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021. p. 22.

²⁵ Vereniging Hogescholen (2015).

²⁶ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021. p. 25.

²⁷ Convenant Nationaal Regieorgaan Praktijkgericht Onderzoek SIA 2013, p 2.

https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/382/original/Convenant_Regieorgaan_Praktijkgericht_Onderzoek_SIA.pdf?1443176202

door postdoc onderzoekers is inmiddels vaak onderdeel van het curriculum, en studenten zijn betrokken bij het onderzoek van deze postdocs.

De adviesraad vindt in het onderzoeksrapport evidentie voor het feit dat driekwart van de lectoren en opleidingsmanagers in de enquête aangeeft dat de kwaliteit van het onderwijs dat gegeven wordt binnen een thema of discipline is versterkt als gevolg van de regeling hbo-postdoc - een in de enquête uitzonderlijk positieve score²⁸. Technopolis gaat niet verder in op de voorwaarde voor de aanstelling van een hbo-postdoc, namelijk dat deze voor 50% in het onderzoek wordt ingezet en voor 50% in het onderwijs. Volgens de adviesraad is dit juist een van de krachtigste elementen en nevenopbrengsten van de regeling hbo-postdoc. Het is aannemelijk dat deze constructie er de oorzaak van is dat er versterking van de kwaliteit van het onderwijs wordt gepercipieerd, dat het onderzoek uitgevoerd door postdoconderzoekers inmiddels vaker onderdeel is van het curriculum binnen het onderzoeksthema van de postdoc en dat studenten betrokken zijn bij het onderzoek van deze postdocs.

Volgens de adviesraad is de innovatie en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs door onderzoek een belangrijke opdracht van praktijkgericht onderzoek. De 50/50-aanstellingsconstructie, die voorwaarde is voor een subsidie hbo-postdoc, is volgens de adviesraad een effectieve manier om de relatie onderzoek-onderwijs te versterken - en daarmee de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen. De aanstelling van docent-onderzoekers die voor 50% onderzoek uitvoeren en voor 50% onderwijs geven, is volgens de adviesraad ook een belangrijke impuls voor de onderzoeksinfrastructuur. In haar advies Krachtig praktijkgericht onderzoek onderstreept zij het belang van een goede onderzoeksinfrastructuur, en het feit dat de positie van de lector en van de docent-onderzoeker centrale elementen zijn in deze onderzoeksinfrastructuur; docent-onderzoekers die stevig zijn verbonden met zowel onderwijs als onderzoek zijn cruciaal voor zowel de kwaliteit als de impact van het onderzoek op praktijk en onderwijs²⁹. De adviesraad ziet dergelijke docent-onderzoekers dan ook als een belangrijke pijler onder een stevige onderzoeksinfrastructuur aan de hogescholen.

Wanneer de adviesraad de uitkomsten van het onderzoek door Technopolis ten aanzien van de verwevenheid onderwijs/onderzoek bekijkt, dan concludeert zij niet alleen dat de regeling hierin is geslaagd naar haar idee vooral vanwege de 50/50-aanstelling van docent-onderzoekers, maar ook dat hiermee - behalve aan de kwaliteit van het onderwijs - ook een bijdrage is geleverd aan de onderzoeksinfrastructuur.

Doelstelling hbo-postdoc: carrièreperspectief bieden voor gepromoveerde docenten in het hbo

Het onderzoek van Technopolis geeft aan dat de gewenste uitkomsten op het gebied van carrièreperspectief voor gepromoveerde docenten in het hbo ten dele zijn bereikt. Technopolis plaatst een kanttekening bij de duurzaamheid van het resultaat: het carrièreperspectief voor onderzoekers is verbeterd door de beschikbaarheid van postdoc-posities, maar tegelijkertijd is

²⁸ Technopolis, 2022, figuur 10.

²⁹ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021, p. 38-41.

de keuze wat betreft doorgroeimogelijkheden na afloop van de postdoc-aanstelling beperkt: veelal is er geen voor de hand liggende vervolgstap voor het doen van onderzoek. Dit wisselt volgens Technopolis sterk tussen hogescholen, wat gerelateerd lijkt aan de omvang van hogescholen en hun beleid ten aanzien van (onderzoeks)functies, van doorgroeimogelijkheden en van de beschikbaarheid van netwerken en consortia waaraan de hogeschool verbonden is.

De resultaten laten verder zien dat - hoewel er binnen hogescholen weinig aanpassing van het beleid op functiehuisen is geweest ten gevolge van de regeling - de regeling wel positieve impact heeft gehad op de bewustwording van hogescholen met betrekking tot de positionering van onderzoekers - en onderzoek in brede zin - binnen de organisatie. Ook hier blijken de verschillen tussen hogescholen groot. Hoewel lectoren die deelnamen aan de enquête waardering hebben voor de manier waarop Regieorgaan SIA - door middel van onder andere de inbeddingsgarantie - probeert het beleid van hogescholen rondom de positie van onderzoekers te beïnvloeden, zou het volgens hen beter zijn als er nationale richtlijnen komen voor de positionering van onderzoekers.

Het aantrekken van gepromoveerden van buiten het hbo door middel van deze regeling is niet gelukt: 98% van de postdocs geeft aan dat zij al werkzaam waren aan de hogeschool voordat zij een aanvraag deden voor de postdocregeling.

Over het carrièreperspectief binnen deze regeling wil de adviesraad een aantal observaties delen.

- Volgens de adviesraad belooft de regeling strikt genomen geen carrièreperspectief; dit is in de doelstellingen namelijk vertaald als *mogelijkheden voor professionalisering en het aantrekken van gepromoveerden buiten het hbo*. Zoals het in een toevoeging op de doelstellingen staat opgetekend: *Het programma richt zich enerzijds op talentontwikkeling van de individuele docent-onderzoekers en anderzijds op de inbedding van gepromoveerden binnen hogescholen*. De doelstelling *carrièreperspectief* belooft dus na afloop van de beurs geen helder perspectief op een onderzoekscarrière binnen de betreffende hogeschool, en het begrip *carrièreperspectief* is dan ook niet zo gelukkig gekozen.
- De inbeddingsgarantie die een vaste baan na afloop garandeert is volgens de adviesraad weliswaar een belangrijk beoordelingscriterium en gericht op carrièreperspectief, maar tegelijkertijd een wassen neus, omdat de meeste postdocs die vaste aanstelling bij aanvraag van de subsidie al hebben; het lijkt erop dat hogescholen ten aanzien van dit criterium strategisch hebben geopereerd en uitsluitend medewerkers met een vaste baan hebben geselecteerd voor de beurs. Vanuit het gezichtspunt van de onderzoeksinfrastructuur bekeken: wanneer deze vaste baan gedeeltelijk een onderzoekspositie zou betreffen, dan zou dat zeker een bijdrage leveren aan de onderzoeksinfrastructuur. Er is echter maar een beperkt aantal posities voor hoofddocenten, associate lectoren en lectoren, dus de meeste hbo-postdocs zullen na afloop van de beurs weer fulltime als docent aan de slag gaan. Overigens verwacht de adviesraad dat docenten die een postdoc achter de rug hebben meer oog zullen hebben voor onderzoek binnen het onderwijs en voor de kansen van studenten in het onderzoek.

- Nota bene: Waarschijnlijk heeft de inbeddingsgarantie beperkend gewerkt ten aanzien van het aantrekken van onderzoekers van buiten. Aan het hbo is de maximale duur van een tijdelijk contract twee jaar³⁰. Mogelijkheden voor het aantrekken of behouden van talent is door die termijn beperkt. Onderzoekers van buiten zouden na de regeling direct een vast contract moeten krijgen, ofwel weer moeten vertrekken.
- Ook de trekkingsrechten per hogeschool die door Regieorgaan SIA zijn vastgesteld, waardoor er slechts enkele postdoc-posities per hogeschool beschikbaar zijn, hebben er waarschijnlijk toe geleid dat hogescholen hun eigen docent-onderzoekers naar voren hebben geschoven. Trekkingsrechten - die het aantal honoreringen evenredig verdelen over hogescholen - passen naar de mening van de adviesraad bovendien niet in een dieptestrategie waartoe Regieorgaan SIA heeft besloten.
- Uit het onderzoek van Technopolis blijkt dat de postdocs zeker de gelegenheid hebben gekregen om zich verder te professionaliseren in het uitvoeren van onderzoek. Deze professionalisering bestond volgens de adviesraad louter uit een vervolg op het eigen (promotie)onderzoek. Dat is een beperkte invulling van het begrip professionalisering, zoals in de regeling omschreven. De vraag is volgens de adviesraad dan ook of voor dit doel (voortzetting eigen onderzoek) postdoc-aanstellingen moeten worden gefinancierd. De regeling is hierin dan ook niet onderscheidend ten opzichte van andere regelingen waarin onderzoek wordt gesubsidieerd.
- Een andere vraag is of het wel echt om postdocs gaat. Postdoc-aanstellingen zijn bedoeld voor pas gepromoveerden die daarmee de gelegenheid krijgen om hun onderzoekservaring uit te breiden, al dan niet inhoudelijk aansluitend op hun promotieonderzoek. Uit de resultaten van Technopolis blijkt dat voor verschillende postdocs het promotietraject jaren of zelfs decennia achter hen ligt, en dat er zelfs postdocs zijn die vlak voor hun pensioen zitten. Hebben we hier te maken met postdocs, of met onderzoekers die hun onderzoekservaring en loopbaankansen willen vergroten, dan wel de gelegenheid hebben gekregen om minder onderwijs te geven aan het eind van hun loopbaan?
- Het belang van een goede onderzoeksinfrastructuur voor het onderzoek blijkt volgens de adviesraad uit doorgroeimogelijkheden na afloop van de postdocaanstelling. Volgens Technopolis zijn de mogelijkheden sterk afhankelijk van hogescholen en hun beleid ten aanzien van onderzoeksfuncties. Dat betekent volgens de adviesraad dat hogescholen met een stevig beleid op onderzoek (voorwaarde voor een goede onderzoeksinfrastructuur) onderzoekers kansen bieden die noodzakelijk zijn voor de verdere ontwikkeling van het praktijkgericht onderzoek - die elders achterwege blijven.
- Volgens Technopolis vinden lectoren het belangrijker dat er duidelijkheid komt over het profiel, de positie en de ontwikkelingsmogelijkheden van docent-onderzoekers in de functiehuisen, dan dat Regieorgaan SIA - door middel van onder andere de inbeddingsgarantie - probeert het beleid van hogescholen rondom de positie van onderzoekers te beïnvloeden. De adviesraad onderschrijft dat het een verbetering zou zijn als profiel, positie en ontwikkelingsmogelijkheden van docent-onderzoekers in de functiehuisen helder zouden zijn, maar is van mening dat Regieorgaan SIA wel degelijk invloed kan uitoefenen op de positionering van docent-onderzoekers. Dit blijkt bijvoorbeeld

³⁰ Zie hoofdstuk 6.

uit de bevinding van Technopolis dat de regeling positieve impact heeft gehad op de bewustwording van hogescholen met betrekking tot de positionering van onderzoekers in onderwijs en in onderzoek in brede zin binnen de organisatie. En ook uit het feit dat er hogescholen zijn die doorgroeimogelijkheden bieden na de beurs, namelijk hogescholen met een duidelijk onderzoeksbeleid bijvoorbeeld richting een University of Applied Sciences. De regeling is effectiever als zij in vruchtbare bodem valt – namelijk bij die hogescholen die bewust kiezen voor structurele inbedding van de docent-onderzoeker met een duidelijk profiel zowel binnen de onderzoeksgroep als in het onderwijs. Dit geeft opnieuw aan hoe relevant een goede onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen is voor de ontwikkeling van praktijkgerichte docent-onderzoekers en voor het versterken van praktijkgericht onderzoek en onderwijs.

De adviesraad concludeert dat het bieden van carrièreperspectief door middel van de regeling hbo-postdoc onvoldoende is gelukt, alleen is de capaciteit van het onderzoek door de regeling tijdelijk toegenomen. Vanuit het gezichtspunt van onderzoeksinfrastructuur is de inbeddingsgarantie voor een vaste aanstelling volgens de adviesraad in principe een pluspunt van de huidige regeling, vanwege de zekerheid en stevigheid en professionaliseringskansen die een dergelijke aanstelling biedt. Helaas heeft dit streven binnen deze regeling onvoldoende zoden aan de dijk gezet, doordat die vaste aanstelling er al was, en na afloop van de beurs in de meeste gevallen volledig is of zal worden ingezet ten behoeve van het onderwijs. Ook (zie hierboven) heeft de inbeddingsgarantie het aantrekken van onderzoekers van buiten hoogstwaarschijnlijk in de weg gezeten.

Algemene conclusies ten aanzien van de drie doelstellingen van de hbo-postdoc subsidieregeling:

- De regeling zoals die momenteel wordt uitgevoerd biedt volgens de adviesraad onvoldoende perspectief op een loopbaan in het onderzoek voor gepromoveerden van eigen en andere instellingen, en biedt daarom in dit opzicht onvoldoende meerwaarde ten opzichte van andere subsidieregelingen. De adviesraad stelt vast dat het bovendien niet altijd om postdocs gaat die kort na hun promotie hun onderzoekservaring via een postdoc-positie vergroten. Daarbij is de positie van postdocs onduidelijk binnen hogescholen: zij zijn meestal geen onderdeel van het functiehuis van een hogeschool, en de vraag is dan ook wat de toegevoegde waarde is van de functie postdoc voor onderzoekers als er geen duidelijk profiel van is beschreven. Levert deze functie hen meer doorgroeimogelijkheden op dan wanneer ze docent-onderzoeker waren gebleven? De adviesraad constateert dat er geen formele doorgroeimogelijkheden en professionaliseringstrajecten zijn. Dit is wat de postdoc betreft niet alleen een probleem aan hogescholen. Ook aan universiteiten hebben postdocs volgens de adviesraad geen duidelijke status. Deze ervaring wordt bevestigd door het Eindrapport evaluatie Comeniusprogramma 2021, een onderzoek van CHEPS: De evaluatie van de daadwerkelijke loopbaaneffecten maakt duidelijk dat de Comeniusfellows veel impact van hun project waarnemen op het gebied van autonomie, eigen cv en bekendheid en vaardigheden. Op het gebied van carrière en ontwikkeling van het eigen profiel zien zij nauwelijks of slechts zeer weinig effecten³¹.

³¹ LEREN HOGER ONDERWIJS TE STIMULEREN - Eindrapport Evaluatie Comeniusprogramma 2021, p. 32.

- Professionalisering binnen de regeling is volgens de adviesraad bij de hogescholen beperkt tot het doen van praktijkgericht onderzoek, en de regeling is daarin evenmin onderscheidend van andere regelingen. De adviesraad vraagt zich bovendien af of het nodig is om ten behoeve van professionalisering van docent-onderzoekers postdocposities in het leven te roepen.
- Of de regeling een impuls geeft aan de kwaliteit van het onderzoek is onduidelijk. Af te lezen aan de beoordelingscriteria van de regeling is de hbo-postdocregeling minder een kwaliteitsinstrument dan RAAK - waar kwaliteit van het onderzoeksplan een hoofdcriterium is. Dit terwijl verbetering van de kwaliteit wel tot de doelstellingen behoort.
- Groot pluspunt van de regeling is naar het idee van de adviesraad de aanstellingsvorm van de postdocs, namelijk 50% in het onderzoek en 50% in het onderwijs. Een dergelijke aanstelling is een versterking van de onderzoeksinfrastructuur van hogescholen, waarvan de positie van lectoren en docent-onderzoekers een belangrijk onderdeel is - zoals de adviesraad eerder aangaf in haar advies Krachtig praktijkgericht onderzoek³². Dit tweeledig takenpakket van docent-onderzoekers heeft naar de mening van de adviesraad geleid tot een adequate verbinding tussen onderzoek en onderwijs - en daarmee tot de mogelijkheid om via onderzoek het curriculum te actualiseren en studenten te betrekken bij praktijkgericht onderzoek.

De adviesraad concludeert dat de doelstellingen en criteria van de regeling hbo-postdoc juist en nastrevenswaardig zijn, maar dat ze onvoldoende tot hun recht zijn gekomen door de uitvoering in de praktijk. Met name het unieke karakter van de regeling in de Regieorgaan SIA-portefeuille - namelijk het bieden van carrièreperspectief binnen het onderzoek, en de vaste aanstelling – blijkt niet te werken door de manier waarop veel hogescholen zijn omgegaan met de regeling: de voorgedragen kandidaten hadden in de meeste gevallen al een vaste aanstelling (vermoedelijk in het onderwijs), en de meesten zullen na afloop van de regeling weer voor 100% als docent aan de slag (zijn) (ge)gaan. De verschillen tussen hogescholen hierin zijn weliswaar groot, maar dit heeft niet geleid tot het behalen van de doelen waartoe de regeling in het leven is geroepen.

7.2 Advies

Op basis van bovenstaande komt de adviesraad tot drie adviezen.

Advies 1: Zet in beleid en strategie van Regieorgaan SIA in op het versterken van de positie van de docent-onderzoeker aan hogescholen

Streef daarbij naar docent-onderzoekers:

- die voor 50/50 werkzaam zijn in onderzoek en onderwijs;
- die als docent-onderzoeker met een vaste aanstelling zijn ingebed in het functiehuis;
- die aangesloten zijn bij een onderzoekslijn van de hogeschool;
- die ruimte krijgen voor verdere professionalisering in onderzoeks- en onderwijscompetenties.

³² Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021. p. 38-39, 41-42.

Motivering inhoudelijk

- Naar het idee van de adviesraad heeft de docent-onderzoeker die zowel in onderzoek als onderwijs werkzaam is een centrale rol in de onderzoeksinfrastructuur van hogescholen, omdat docenten via een dergelijke aanstelling aansluiting kunnen vinden bij lectoraten en onderzoeksgroepen, en onderzoekers bij het reguliere onderwijs. De docent-onderzoeker is een sleutelfiguur in de totstandbrenging van de verwevenheid onderwijs/onderzoek, en borgt deze. Een dergelijke dubbelfunctie bevordert kwaliteit en profiel van onderzoek en onderwijs. Er zou daarom meer ruimte moeten komen voor docent-onderzoekers die zowel substantieel in het onderzoek als in het onderwijs zijn aangesteld (50/50), die een vaste aanstelling hebben, en die aangesloten zijn bij een onderzoekslijn van de hogeschool. Dit kan hogescholen stimuleren om het profiel van docent-onderzoekers die beide functies uitoefenen op te nemen in het functiehuis, en daarmee de positie van onderzoekers te versterken en doorgroeimogelijkheden te faciliteren.
- Innovatie van het onderwijs door doorwerking van de resultaten van praktijkgericht onderzoek is een belangrijke doelstelling van het praktijkgericht onderzoek. Goed opgeleide studenten die via de resultaten van praktijkgericht onderzoek kennis hebben van het werkveld en de ontwikkelingen daarin, zijn de belangrijkste producten van de hogeschool. Docent-onderzoekers met onderzoeks- en onderwijstaken zijn uitstekend gepositioneerd om studenten deel te laten nemen aan praktijkgericht onderzoek en te begeleiden in hun eigen onderzoek. Studenten met onderzoekservaring zijn uitstekend geoutilleerd voor de veranderende praktijk waarin sprake is van een voortdurende innovatie.

Motivering strategisch

- Het uitvoeren van het onderzoekspersoneelsbeleid en het inrichten van het functiehuis voor onderzoek is een taak van de hogescholen, maar volgens de adviesraad heeft Regieorgaan SIA wel degelijk een stimulerende rol in het versterken en verduurzamen van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen. Deze overtuiging sluit aan bij het advies 2021, waarin de adviesraad stelt: zorg - nadrukkelijk in samenspraak met de Vereniging Hogescholen - voor een goede onderzoeksinfrastructuur onder andere via faciliterende middelen en randvoorwaarden bij subsidieverlening³³. Uit eigen onderzoek van Regieorgaan SIA (zie hoofdstuk 6) blijkt bovendien dat het functiehuis voor onderzoekers verschilt per hogeschool en in zijn algemeenheid weinig carrièreperspectief biedt. Daarbij bestaat er volgens de adviesraad een leemte tussen de schalen 10 en 11 (waar veel docent-onderzoekers in vallen) en de schalen 14 tot 16 voor lectoren. De docent-onderzoeker met onderzoeks- en onderwijstaken zou een uitstekende doorgroeimogelijkheid in het functiehuis kunnen bieden van schaal 11 tot en met schaal 13.
- De overtuiging dat Regieorgaan SIA een stimulerende rol heeft in het versterken van de onderzoeksinfrastructuur aan hogescholen, sluit ook aan bij het beleid van Regieorgaan SIA zelf. Kwaliteitsverbetering van onderzoek en onderwijs is een belangrijk speerpunt van Regieorgaan SIA, en de professionalisering van het onderzoek in den brede is een van de twee hoofddoelstellingen van Regieorgaan SIA voor de komende tien jaar. Versterking van de onderzoeksinfrastructuur past bovendien in de derde rol die Regieorgaan SIA voor de

³³ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021. p. 40.

komende jaren heeft geformuleerd: partner in de ontwikkeling van het stelsel van praktijkgericht onderzoek en kwaliteitsborging.

- Nota bene: niet alleen aan hogescholen hebben postdocs geen duidelijke status; ditzelfde geldt voor universiteiten, waar de functie van postdoc officieel niet bestaat - uitsluitend onderzoeker 1, 2 of 3. Bovendien is aan universiteiten de relatie van onderzoek en onderwijs binnen postdocposities formeel niet aanwezig. Terwijl ook aan universiteiten een goede relatie tussen onderzoek en onderwijs onontbeerlijk is. Een postdoc die ervaring heeft in het onderwijs heeft bovendien een passender profiel voor doorgroei naar universitair docent.

De adviesraad doet dan ook de suggestie dat Regieorgaan SIA binnen NWO aankaart op welke wijze ervoor gezorgd kan worden dat NWO-postdocs gedeeltelijk worden aangesteld voor het onderwijs. Hierbij kan NWO leren van deze evaluatie van Regieorgaan SIA, van de regeling hbo-postdoc en van het Comeniusrapport³⁴. Deze suggestie past bij een goede samenwerking binnen NWO en bij het aangrijpen van kansen voor wederzijdse versterking van onderzoeksbeleid en van innovatie van het onderwijs door onderzoek.

Advies 2: Pas de regeling hbo-postdoc aan en vorm deze om tot een regeling voor docent-onderzoekers die voor 50/50 zijn ingezet in onderwijs/onderzoek

- Integreer in die regeling de onder 1. opgesomde kenmerken als criteria.
- Vergroot de aandacht voor kwaliteit: hanteer de methodologische kwaliteit van de voorstellen en de verantwoording daarvan als hoofdcriterium i.p.v. subcriterium.
- Maak een geëxpliciteerde rol in de innovatie van het onderwijs en de verbinding met praktijkpartners tot hoofdcriterium.
- Handhaaf de eis voor een promotie als kwaliteitscriterium.
- Handhaaf de inbeddingsgarantie en pas die aan op garantie op een vaste aanstelling als docent-onderzoeker met taken in onderzoek en onderwijs na afloop van de subsidie; dit versterkt de positie van de docent-onderzoeker in het functiehuis.
- Schaf de trekkingsrechten af en kies voor diepte-investeringen in hogescholen die substantieel en proportioneel inzetten op praktijkgericht onderzoek, in plaats van generieke investeringen in alle hogescholen; het afschaffen van trekkingsrechten zal ook het aantrekken van onderzoekers van buiten faciliteren.

Motivering

- De adviesraad concludeert dat met name het unieke karakter van de regeling in de Regieorgaan SIA-portefeuille - het bieden van carrièreperspectief binnen het onderzoek – onvoldoende tot zijn recht is gekomen door de uitvoering in de praktijk. Ook is de regeling volgens de adviesraad onvoldoende onderscheidend in het versterken van de kwaliteit van het onderzoek. De regeling kent echter een aantal sterke elementen – met name de 50/50-aanstelling van docent-onderzoekers in onderwijs en onderzoek - met positieve gevolgen voor de verwevenheid van onderwijs en onderzoek in het algemeen, en voor de kwaliteit van het onderwijs in het bijzonder.

³⁴ LEREN HOGER ONDERWIJS TE STIMULEREN - Eindrapport Evaluatie Comeniusprogramma 2021, p. 32.

- Hoewel het bieden van carrièreperspectief niet goed uit de verf is gekomen, blijkt uit het onderzoek van Technopolis dat de inbeddingsgarantie een positieve invloed heeft gehad op de bewustwording van hogescholen: wanneer de inbeddingsgarantie in de vruchtbare bodem van een krachtige onderzoeksinfrastructuur valt, kan carrièreperspectief kennelijk wel degelijk gerealiseerd worden.
- Gezien de sterke elementen en kansen die de regeling in zich draagt, adviseert de adviesraad dan ook om de regeling niet volledig op te heffen, maar aan te passen - zodat de positieve uitkomsten ervan meer ruimte krijgen en niet-werkende elementen worden losgelaten. Een regeling voor docent-onderzoekers met onderzoeks- en onderwijstaken zou tot doel hebben het financieren van onderzoeksprojecten van gepromoveerde docent-onderzoekers die zijn aangesloten bij de onderzoekslijn van de hogeschool, het versterken van de kwaliteit van onderzoek en onderwijs, en het bieden van carrièreperspectief door middel van het aanpassen van het functiehuis. Het betreft docent-onderzoekers met een 50/50-verdeling onderwijs/onderzoek die kunnen rekenen op een vaste aanstelling in onderwijs en onderzoek - ook na afloop van de regeling. In de aanvraag dient naast expliciteren en verantwoorden van de onderzoeksmethodologie ook de rol van de docent-onderzoeker in de innovatie van het onderwijs en in de verbinding met praktijkpartners tijdens en na afloop van het onderzoek te worden geëxpliciteerd. Dit om de kwaliteit van zowel onderwijs als onderzoek en de doorwerking van de ontwikkelde kennis in onderwijs en praktijk te bevorderen. Het advies is de trekkingsrechten per hogeschool los te laten. Er zijn grote verschillen tussen hogescholen in de manier waarop zij hun onderzoeksbeleid inrichten. In haar advies *Krachtig praktijkgericht onderzoek*³⁵ pleit de adviesraad ervoor dat Regieorgaan SIA zich in haar subsidieverlening richt op die hogescholen die substantieel en proportioneel investeren in onderzoek en onderzoeksbeleid - waarmee zij opteert voor een dieptestrategie in plaats van een breedtestrategie. Volgens de adviesraad sluit dit advies aan bij de langjarige discussie binnen de Vereniging Hogescholen (sinds het verschijnen van het rapport Veerman in 2010³⁶) over verschillen in profilering tussen hogescholen. De regeling zal in vruchtbare aarde vallen bij hogescholen met een profilering op onderzoeksbeleid - of die een dergelijk profiel willen ontwikkelen; deze zullen in staat en bereid zijn de docent-onderzoeker een krachtige en duurzame positie te bieden binnen de hogeschool. Omdat niet alle hogescholen dit ambiëren, blijft het aannemen van onderzoekers van andere hogescholen of universiteiten een optie binnen de regeling. Dit wordt gefaciliteerd door het afschaffen van de trekkingsrechten. Via een dergelijke regeling voor docent-onderzoekers is de onderzoeksambitie niet alleen verankerd in het beleid van hogescholen - maar ook in het personeelsbeleid en in de professionalisering van docenten en onderzoekers.

³⁵ *Krachtig praktijkgericht onderzoek*, adviesraad 2021, oktober 2021, p. 40-42.

³⁶ *Differentiëren in drievoud - Advies van de Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel*, april 2010.

Advies 3: Stimuleer in bestaande regelingen (zoals SPRONG en RAAK) de aanstelling van docent-onderzoekers met een 50/50-aanstelling in onderwijs en onderzoek

Motivering

- SPRONG is een trajectfinanciering die gericht is op de versterking van de onderzoeksinfrastructuur door middel van het faciliteren van onderzoeksgroepen. Het aanstellen van docent-onderzoekers met een 50/50-verdeling onderzoek-onderwijs en in vaste dienst, is eveneens gericht op de versterking van de onderzoeksinfrastructuur. In die zin past een dergelijke interventie uitstekend bij de doelstellingen van SPRONG. Ook de looptijd van SPRONG is aantrekkelijk: tweemaal vier jaar. Docenten en/of onderzoekers die binnen SPRONG-consortia werken en/of aanvullende projectsubsidie aanvragen ten behoeve van het uitvoeren van onderzoek, kunnen gestimuleerd worden om dit te doen volgens de voorwaarden onder advies 1. Deze toevoeging kan het instrument SPRONG - waarin niet het uitvoeren van onderzoek wordt gefinancierd, maar via trajectfinanciering het vormen van onderzoeksgroepen - verrijken.
- RAAK biedt binnen haar projecten - naast ruimte voor lectoren - ruimte voor docent-onderzoekers. Regieorgaan SIA kan de betrokken hogescholen stimuleren om docent-onderzoekers een 50/50-aanstellingsvorm voor onderzoek-onderwijs te bieden, en een vaste aanstelling. Dit zal de kwaliteit van de onderzoeksprojecten en de doorwerking naar het onderwijs versterken, wat uitstekend past binnen een kwaliteitsinstrument als RAAK.

Wanneer de 50/50-vaste aanstelling wordt gestimuleerd, maar niet wordt verplicht, ontstaat er maatwerk binnen bestaande regelingen zoals SPRONG en RAAK dat ruimte biedt voor wensen en mogelijkheden van de verschillende hogescholen - en dat past bij de voorgenomen dieptestrategie door Regieorgaan SIA.

Tot slot

De adviesraad is ervan overtuigd dat bovenstaande adviezen een structurele impuls bieden aan de positie van docent-onderzoekers met taken in zowel onderzoek als onderwijs - en daarmee aan de onderzoeksinfrastructuur van hogescholen. Hogescholen zijn hierdoor beter toegerust voor verbetering van de kwaliteit van de onderzoeks- en onderwijsactiviteiten, en voor het bieden van continuïteit en carrièrekansen in onderzoek en onderwijs. De adviezen geven invulling aan (een deel van) de beleidsadviezen uit het rapport Krachtig praktijkgericht onderzoek³⁷, en bieden Regieorgaan SIA daarmee onder meer een handreiking om deze beleidsadviezen uit 2021 te concretiseren.

³⁷ Krachtig praktijkgericht onderzoek, adviesraad 2021, oktober 2021, p.35-42.