

Juni 2022

Evaluatie hbo- postdoc-regeling

Eindrapport



Juni 2022

Evaluatie hbo-postdoc-regeling

Eindrapport

Janna van Belle, Amber van der Graaf, Jules van de Meulengraaf, Geert van der Veen

Versie juli 2023: dit betreft een aangepaste, digitaal toegankelijke versie. De originele versie is op te vragen via communicatie@regieorgaan-sia.nl.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
Inleiding & achtergrond	1
Uitvoering en uitkomsten van de regeling	1
Bijdragen van de regeling aan hogescholen beleid en professionalisering onderzoekers	3
1 Inleiding en achtergrond	1
1.1 Doel van deze evaluatie	1
1.2 De hbo-postdoc-regeling - achtergrond	1
1.3 Aanpak	2
1.4 Leeswijzer	3
2 Uitvoering van de hbo-postdoc-regeling	4
2.1 Gebruik en bereik van de regeling	4
2.2 Het aanvraag en beoordelingsproces	7
3 Uitkomsten van de regeling	10
3.1 Directe uitkomsten en resultaten van de regeling	10
4 Bijdragen van de hbo-postdoc-regeling aan de professionalisering van onderzoekers	19
4.1 Carrièreperspectief van onderzoekers in het hbo	19
4.2 Hogescholenbeleid op de inrichting van functiehuisen en duurzame inbedding van postdocs	20
5 Conclusies	23
Bijlage 1 – Toelichting enquêtes	25
Bijlage 2 - Overzicht omvang hogescholen	26
Bijlage 3 - Overzicht Thema's en sub-thema's	29

Managementsamenvatting

Inleiding & achtergrond

Doel van de evaluatie

Met de evaluatie van de hbo-postdocregeling wenst SIA meer inzicht te krijgen in de impact en effectiviteit van de regeling, en de bijdrage die deze regeling heeft geleverd aan het verbeteren van het carrièreperspectief van hbo-postdocs en aan het beleid van hogescholen.

De evaluatie heeft plaatsgevonden op drie niveaus:

- de regeling (en de uitvoering en uitkomsten daarvan);
- de regeling in de context van de professionalisering van de docent-onderzoeker;
- de bijdrage van de regeling aan het hogescholenbeleid op de inrichting van functiehuisen en duurzame inbedding van postdocs.

De hbo-postdoc-regeling in het kort

De hbo-postdoc-regeling liep van maart 2018 tot September 2021 en richtte zich enerzijds op talentontwikkeling van de individuele docentonderzoekers en anderzijds op de inbedding van gepromoveerden binnen hogescholen. De regeling financierde de aanstelling van een postdoc voor een periode van 2 jaar, waarbij de hogeschool voor minimaal 50% bijdroeg aan loon- en materiële kosten. Toewijzing vond plaats door middel van beoordeling van aanvragen tijdens meerdere indienrondes per jaar. In totaal is €10,64 miljoen uitgekeerd tijdens de looptijd van de regeling.

Aanpak van de evaluatie

Bij aanvang van deze evaluatie is op basis van beschikbare informatie een interventielogica ontwikkeld, om zicht te krijgen op de positionering van de doelstellingen van de hbo-postdoc-regeling binnen het bredere beleid van hogescholen. Daarnaast zijn door middel van een portfolioanalyse de aanvraagdata, die beschikbaar waren gesteld door SIA, geanalyseerd om het gebruik van de regeling in kaart te brengen. Met behulp van een enquête onder zowel begunstigden van de regeling (postdoc-onderzoekers) als de uitvoerders van de regeling (lectoren en opleidingsmanagers binnen hogescholen) is informatie opgehaald over de uitkomsten van de regeling. Deze data zijn verder verdiept en gevalideerd in een vijftal groepsgesprekken, met zowel postdocs, lectoren, onderwijscoördinatoren aan hogescholen, de beoordelingscommissie, en een aantal gesprekken met SIA-medewerkers.

Uitvoering en uitkomsten van de regeling

Resultaten laten zien dat hogescholen actief gebruik hebben gemaakt van de regeling: vrijwel alle hogescholen hebben één 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 slagingspercentage van 73% bij eerste beoordeling verklaart. Zowel medewerkers van de hogescholen (lectoren en opleidingsmanagers) als deelnemers aan de hbo-postdoc-

regeling oordeelden positief over de transparantie en de duidelijkheid van de beoordelingscriteria.

De uitkomsten van de hbo-postdoc-regeling 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-postdoc-regeling 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-postdoc-regeling 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 postdoc aanstellingen die mogelijk worden 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-postdoc-regeling 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 postdoc aanstelling 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 onderzoek¹ lijkt het erop dat veel onderzoekers inderdaad werkzaam blijven bij de hogeschool waar hun postdoc aanstelling 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, onder andere 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-postdoc-regeling 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 postdoc regeling, als onderzoeker of docent.

¹ Hogescholen houden niet structureel bij wat gebruikers van de hbo-postdoc-regeling doen na afloop van hun aanstelling; er zijn dus geen goede data beschikbaar over het carrièreverloop van onderzoekers die hun postdoconderzoek hebben afgerond.

Bijdragen van de regeling aan hogescholen beleid en professionalisering onderzoekers

Naast de directe uitkomsten van de hbo-postdoc-regeling 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 functiehuizen**. 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-postdoc-regeling heeft een zekere impuls en bewustzijn teweeg gebracht over het belang van onderzoekers binnen hogescholen.

Samengevat laten de resultaten van deze evaluatie zien dat de hbo-postdoc-regeling een duidelijke positieve impuls heeft gegeven aan de positionering van onderzoek in het hbo. Betrokken lectoren en opleidingsmanagers die zijn bevroegd, zijn onder uitzondering positief over het effect van de regeling op de loopbaan van veelbelovende onderzoekers, en op de impact van de regeling op de bewustwording van hogescholen met betrekking tot de positionering van onderzoekers binnen de organisatie. De resultaten van deze evaluatie onderschrijven deze observatie. Postdoc onderzoekers zijn positief over de kansen die de regeling biedt, met de kanttekening dat structurele aanpassingen binnen het functiehuis van hogescholen wenselijk zijn om verdere stappen te kunnen zetten in de professionalisering van het onderzoek binnen het hbo.

1 Inleiding en achtergrond

1.1 Doel van deze evaluatie

Met de evaluatie van het hbo-postdocprogramma wenst SIA meer inzicht krijgen in de impact en effectiviteit van de regeling en bijdrage die de regeling heeft geleverd aan het verbeteren van het carrièreperspectief van hbo-postdocs en het beleid van hogescholen. De evaluatie dient input te geven 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 resultaten van deze evaluatie zullen als input dienen voor een adviesvraag aan de wetenschappelijke adviesraad van Regieorgaan SIA.

De evaluatie heeft plaatsgevonden op drie niveaus:

- De regeling (en de uitvoering en uitkomsten daarvan);
- De regeling in de context van de professionalisering van de docent-onderzoeker; en
- De bijdrage van de regeling aan het hogescholenbeleid op de inrichting van functiehuizen en duurzame inbedding van postdocs²

Ondanks de vele resultaten van de regeling waar deze evaluatie op is gebaseerd, is het te vroeg om uitspraken te doen over de mate waarin de regeling (langdurige) impact heeft gerealiseerd. Dit omdat de bredere, langdurige impact in de regel pas een aantal jaar na afronding van een instrument gemeten kan worden.

1.2 De hbo-postdoc-regeling - achtergrond

De hbo-postdoc-regeling is door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in leven geroepen om carrièreperspectief aan gepromoveerde hbo-docenten en gepromoveerden van buiten het hbo te bieden. Deze hbo-postdocs kunnen vervolgens een impuls geven aan de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek en van het onderwijs binnen het hbo. De hbo-postdoc besteedt 50% van zijn of haar tijd aan het geven van onderwijs en 50% aan het doen van onderzoek. Zo versterkt de hbo-postdocregeling de verbinding tussen het onderwijs en het onderzoek van de hogeschool. Het onderzoek dat de postdoc doet, valt binnen een bestaand onderzoeksprogramma van de hogeschool.

De hbo-postdoc-regeling liep van maart 2018 tot September 2021. Per hbo-postdoc was maximaal € 80.000 beschikbaar voor een aanstelling van 2 jaar. De hogeschool droeg voor minimaal 50% bij aan loon- en materiële kosten. Het moment van aanstelling van de hbo-postdocs was afhankelijk van het indienen van de aanvraag. Zo gold voor de indieningsronde van september 2021 dat de startdatum in ieder geval binnen de periode van 1 juli 2020 tot 1 januari 2022 zou moeten vallen³. In totaal is door SIA €10,64 miljoen uitgekeerd binnen de hbo-postdoc-regeling.

² Zie offerteaanvraag Regieorgaan SIA, "Opdracht omschrijving monitoring, evaluatie en pilots", (2022).

³ Sommige postdocs waren op het moment van deze evaluatie deels nog bezig met hun postdoc trajecten. Aanvraagdata van SIA geeft aan dat – volgens de planning – 61 postdocs klaar moeten zijn met hun postdoc trajecten en dat er 76 nog bezig zijn. De ontvangen aanvraagdata geeft echter niet weer wat de werkelijke

De hbo-postdoc-regeling kende meerdere indienmomenten, waarbij er werd gewerkt met trekkingsrechten: op basis van de omvang van de hogeschool (gemeten in aantal studenten) werd het maximale aantal postdocposities bepaald waarvoor een hogeschool financiering kon aanvragen. Tussen de ingediende aanvragen vond toekenning plaats op basis van een inhoudelijke beoordeling door de beoordelingscommissie aan de hand van vooraf gepubliceerde beoordelingscriteria. Als een aanvraag positief werd beoordeeld, werd de aanvraag door de beoordelingscommissie voorgedragen voor honorering. Uiteindelijk moest het bestuur van Regieorgaan SIA het besluit tot toekenning geven. Bij negatief beoordeelde aanvragen werden de trekkingsrechten in het volgende indienmoment weer opengesteld.

Met het oog op COVID-19 heeft SIA besloten om alle onderzoeksprojecten- en trajecten de mogelijkheid te geven om vier maanden later te starten of eindigen en verschoof zij enkele sluitingsdata van subsidierondes.

1.3 Aanpak

In deze evaluatie is teruggekeken naar de uitvoering, de uitkomsten en de bredere resultaten van de regeling.

1.3.1 Algehele aanpak

Onze aanpak voor dit onderzoek bestond uit een aantal onderzoeksactiviteiten:

- Deskstudie en de ontwikkeling van een interventielogica: om de scope en opbouw van de regeling te beschrijven hebben we onderzocht hoe de regeling werkt, en wat het verband is tussen de activiteiten, de beoogde uitkomsten en impact.
- Een portfolio-analyse van aanvragen: om inzicht te krijgen over het gebruik van de regeling door verschillende soorten aanvragers.
- Een enquête onder deelnemende postdocs en een enquête onder hogescholen (lectoren en opleidingsmanagers): om informatie te verzamelen over de directe uitkomsten van de regeling onder zowel postdocs als hogescholen zijn twee enquêtes uitgezet. In deze enquêtes zijn ook vragen gesteld over de bijdragen van de regeling aan bredere thema's zoals hogescholen beleid, professionalisering van onderzoekers in hogescholen, en over de bijdragen aan de versterking van praktijkgericht onderzoek.
- Groepsgesprekken van tussen 3 en 6 deelnemers met de beoordelingscommissie, lectoren, postdocs, opleidingsmanagers en subsidieadviseurs. Ook zijn er aparte interviews gevoerd en met SIA-medewerkers: deze gesprekken dienen om de context binnen SIA en de regeling te schetsen, maar ook om informatie te verzamelen over de bredere effecten en impacts van de regeling.

1.3.2 Toelichting twee enquêtes

Als onderdeel van de evaluatie zijn twee stakeholdergroepen bevraagd middels een enquête: de hbo-postdocs en de lectoren en opleidingsmanagers van de hbo-postdoc-trajecten). Aan de hand van de door SIA gedeelde gegevens zijn er twee lijsten met contactgegevens van postdocs en lectoren en opleidingsmanagers opgesteld. Deze

einddatum van de postdoctrjecten is, waardoor de bovenstaande getallen met enige terughoudendheid gelezen moeten worden.

personen zijn uitgenodigd om deel te nemen aan een van de twee enquêtes. De twee enquêtes zijn online uitgezet en hebben van 18 maart tot 1 april gelopen zodat respondenten twee weken tijd hadden op de enquête in te vullen. Voor verdere toelichting over de enquêtes verwijzen we u naar de bijlage van dit rapport.

Tabel 1 Overzicht deelnemers enquête

Enquête	Aantal uitnodigingen	Aantal voltooide enquêtes	Aantal gedeeltelijk ingevulde enquêtes	Response rate
Postdocs	145	109	25	75%
Hogescholen	307	93	54	30%

Source: Technopolis Group, 2022

Gezien het grote aantal antwoorden op de survey voor de postdocs kunnen de antwoorden als exemplarisch gezien worden. Dit geldt niet voor de enquête voor de hogescholen. Hoewel bijna alle (31 van de 36) hogescholen deze hebben ingevuld betreft het slechts een klein deel (30%) van de lectoren die waren uitgenodigd vanwege hun betrokkenheid bij de hbo-postdocevaluatie. Aldus kunnen de antwoorden niet als even representatief beschouwd worden als de uitkomsten van de postdoc-enquête. Lezers van deze evaluatie moeten dit gegeven daarom in acht nemen bij het lezen van de evaluatie. Technopolis Group heeft de uitkomsten gevalideerd aan de hand van andere informatiebronnen, zoals de voorgenoemde groeps gesprekken met verschillende stakeholders.

1.4 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) omschrijven we het gebruik en bereik van de regeling en de ervaringen van deelnemers met het aanvraag- en beoordelingsproces.

In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de directe uitkomsten van de regeling aan de hand van de drie doelstellingen van de hbo-postdoc-regeling. Als deel van de eerste resultaten zijn deze analyses veelal gebouwd op de uitkomsten van de twee enquêtes en de gevoerde gesprekken met SIA en de beoordelingscommissie.

In hoofdstuk 4 beschrijven we de bijdrage die de regeling heeft geleverd aan de professionalisering van de onderzoeker in het hbo: als onderdeel hiervan beschouwen we de bijdrage van de regeling aan het verbeteren van het carrièreperspectief van hbo-postdocs en het beleid van hogescholen.

Hoofdstuk 5 omvat een discussie van de resultaten van de evaluatie en bespreekt mogelijke aanbevelingen mocht er vervolg willen worden gegeven aan de regeling.

2 Uitvoering van de hbo-postdoc-regeling

2.1 Gebruik en bereik van de regeling

De hbo-postdoc-regeling is in 2018 gestart. Aanvragen konden worden gedaan in 5 rondes, verdeeld over 4 jaar:

- 2018 (ronde 1 en 2),
- 2019 (ronde 3 en 4)
- 2020-2021 (ronde 5)⁴.

Het aantal aanvragen per hogeschool voor deze regeling werd gelimiteerd door trekkingsrechten die door SIA werden toegekend op basis van het aantal studenten.

Ronde 1 is in 2018 onderwerp geweest van een evaluatie, maar om een compleet beeld te kunnen schetsen van de uitkomsten van de regeling als geheel zijn de gegevens van deze eerste ronde bij deze evaluatie weer meegenomen.

Sinds het begin van de regeling in 2018 zijn door de hbo-postdoc-regeling 157 postdoc-aanstellingen bij 35 hogescholen gefinancierd. In totaal is €10,64 miljoen uitgekeerd in 10 aanvraag-rondes. Er zijn grote verschillen tussen de rondes in aantallen gehonoreerde aanvragen, en dus in toegekend budget. Ongeveer de helft van het budget, €5,6 miljoen, is toegekend in ronde 1 tot en met 4 (in totaal zes indienmomenten). De tweede helft, €5,04 miljoen, is uitgekeerd in ronde 5 (met vier indienmomenten). In beide gevallen is er minder budget toegekend dan er beschikbaar was (€5,84 miljoen in zowel ronde 1 tot en met 4 als in ronde 5). Dit kan verklaard worden door het feit dat er tijdens een ophaalmoment nooit meer aanvragen gehonoreerd konden worden dan dat er qua trekkingsrechten beschikbaar was. Bij een negatief oordeel, werd het trekkingsrecht opnieuw opengesteld in de volgende ronde, tenzij het de laatste ronde in de betreffende call for proposals was. Dat is ook de reden dat de regeling niet helemaal is uitgeput. Tevens was ronde 4 gebaseerd op de nog niet benutte trekkingsrechten uit voorgaande rondes voor die hogescholen die hun trekkingsrechten nog niet volledig benut hadden.

Door de manier waarop de rondes in zijn gericht zijn veruit de meeste postdoc-aanstellingen in de vijfde (laatste) aanvraagronde toegekend. Het is aannemelijk dat het lage aantal aanvragen in de tweede en derde indienmomenten (in januari 2021 en september 2021 respectievelijk) van ronde 5 verband houdt met beperkingen door COVID-19 gedurende deze periode. Het is mogelijk dat mensen terughoudend waren in het indienen van aanvragen omdat er onduidelijkheid bestond over de mogelijkheid om het onderzoek praktisch uit te voeren. Dit is echter niet expliciet bevraagd.

Het totaal aantal gehonoreerde postdocaanvragen per hogeschool varieerde van 1 (twee hogescholen) tot 8 aanvragen (4 hogescholen), gedurende de looptijd van de regeling (2018-2020).

Uit de resultaten van de enquête kunnen we afleiden dat het overgrote deel (>75%) van de aanvragers in de laatste tien jaar gepromoveerd is; van deze promovendi is 75%

⁴ Binnen de rondes waren de volgende indien-momenten: Ronde 1: Mei 2018; Ronde 2: Okt 2018; Ronde 2 aanvullend: april 2019; Ronde 3: April 2019 Ronde 4.1: nov 2019; Ronde 4.2: maart 2020; Ronde 5.1: April 2020; Ronde 5.2: Sept 2020; Ronde 5.3: Januari 2021; Ronde 5.4: Sept 2021

gepromoveerd aan de universiteit, en ruim 25% is gepromoveerd via een aanstelling aan zowel een universiteit als een hogeschool. Van de gehonoreerde postdoc aanvragers is iets meer dan de helft vrouw; de vrouw/man verhouding is respectievelijk 57% en 38% (van 5% is het geslacht niet bekend).

De resultaten van de enquête laten zien dat, binnen de groep respondenten, een groot deel van de aanvragen (73%) direct de eerste aanvraag succesvol was. Dit gold niet voor iedereen: 28% van de aanvragers heeft in twee of meer rondes aanvragen ingediend.

Data over de vormen van onderzoeksfinanciering die hbo-postdoc-onderzoekers hebben aangevraagd rondom hun postdoc aanstelling zijn beschikbaar gesteld door SIA. Hbo-postdocdeelnemers kunnen tijdens hun traject via andere bronnen verdere financiering aanvragen. De belangrijkste bronnen van onderzoeksfinanciering voorafgaand aan de hbo-postdoc-regeling zijn NWO, NRO en SIA. Het gaat hier om aanvragen voor de promotiebeurs voor leraren (NWO); het Comenius programma (NRO) en aanvragen binnen de RAAK- of KIEM-regeling (SIA). Er zijn in verhouding minder data beschikbaar over aanvragen tijdens of na de regeling: enerzijds omdat een deel van de postdoc-aanstellingen nog niet is afgerond, anderzijds is de tijdsperiode tijdens en na de postdoc-aanstelling korter is dan de tijdsperiode voorafgaand; dit vertekent het beeld enigszins. Van de aanvragen die succesvol zijn na afloop van de hbo-postdoc-regeling betreft dit meestal SIA-regelingen. Dit aantal is dusdanig klein (acht aanvragen in totaal) dat op basis hiervan geen eenduidige conclusie mogelijk is over welke vorm van financiering representatief is voor deze groep aanvragers.

2.1.1 Verlengingen van postdocaanstellingen

SIA-data laten zien dat er in totaal 27 hbo-postdocprojecten zijn (20% van de gehonoreerde aanvragen) die verlengd zijn⁵. Hiervan werden de meeste projecten (en daarmee de aanstelling van de hbo-postdoc) verlengd om privéredenen (41%) of professionele redenen (37%). Zes projecten werden verlengd vanwege COVID-19. Resultaten van de enquête laat zien dat er meer mensen zijn die later zullen eindigen dan gepland: 39 geven aan later dan gepland te zullen eindigen; het merendeel van de respondenten schrijft dit toe aan de COVID-19-pandemie. Dit verschil tussen de enquêteresultaten en de SIA-data komt mogelijk doordat niet alle personen die verwachten later dan gepland te zullen eindigen ook daadwerkelijk verlenging hebben aangevraagd.

2.1.2 Aantal thema's per aanvraag

Aanvragers konden bij hun aanvraag aangeven binnen welke thema's hun onderzoek viel. Hierbij werd onderscheid gemaakt tussen zes verschillende themagroepen. In het geval van de NWA-route kan er binnen deze themagroepen ook nog een onderscheid gemaakt worden tussen hoofdthema's en sub-thema's. Het aantal mogelijkheden om aanvragen te koppelen aan de verschillende themagroepen en per thema zelf is enorm. Dit blijkt ook uit het hoge gemiddelde aantal gekozen thema's per aanvraag (5.5). In het totaal hebben de aanvragers 60 verschillende soorten thema's binnen de zes themagroepen aangevinkt als relevant voor hun aanvraag.

In totaal werden voor 133 van de aanvragen themagroepen en onderwerp-specifieke thema's aangegeven. Gemiddeld gaf men bij een aanvraag (als er thema(groepen) waren aangegeven) 5,5 thema's aan (gemiddeld 4,9 hoofdthema's en 0,6 sub-thema's). Er was één

⁵ Een verlenging houdt in dat het postdoctrject langer duurt dan de einddatum die vast is gesteld door SIA bij de honorering van een hbo-postdoc-aanvraag; de lengte van de verlenging van verschillen.

aanvraag die aangaf aan 13 thema's gerelateerd te zijn, dat was het maximaal aantal thema's dat was aangegeven per aanvraag.

Tabel 2 geeft een overzicht van de verschillende soorten themagroepen, het aantal aanvragen per themagroep en de meest aangehaalde categorieën binnen de zes themagroepen. Uit de analyse blijkt ook dat de meeste aanvragen zijn ingediend op VH-thema's en onderwijssectoren, voornamelijk aanvragen die te maken hadden met onderwijs, gezondheidszorg en sociale studies.

Tabel 2 Overzicht themagroepen, aantal aanvragen en meest belangrijke categorieën

Themagroep	Aantal postdoc-aanvragen	Belangrijkste output
KIA	2	KIA 6 – Maatschappelijk Verdienvermogen: 2 keer
Missies voor het topsectoren- en innovatiebeleid	61	Gezondheid & Zorg - Leefstijl en leefomgeving: 20 keer Gezondheid & Zorg - Mensen met chronische ziekten: 7 keer Energie en Klimaat - Een duurzaam gedreven, volledig circulaire economie in 2050: 6 keer Gezondheid & Zorg - Toegang tot zorg: 6 keer
NWA-route	78	Gezondheidszorgonderzoek, preventie en behandeling: hoofdthema 16 keer, sub-thema 8 keer Op weg naar veerkrachtige samenlevingen: hoofdthema 12 keer, sub-thema 12 keer Jeugd in ontwikkeling, opvoeding en onderwijs: hoofdthema 16 keer, sub-thema 2 keer
Onderwijssectoren	209	Onderwijs: 48 keer Sociale studies: 45 keer Gezondheidszorg: 33 keer
Topsector	78	Life Sciences & Health: 29 keer Creatieve Industrie: 14 keer Agri & Food: 8 keer
Thema's Vereniging Hogescholen	225	2: Onderwijs en talentontwikkeling: 53 keer 1: Gezondheid: zorg en vitaliteit: 46 keer 3: Veerkrachtige samenleving: in wijk, stad en regio: 42 keer

Bron: Technopolis Group, 2022

2.2 Het aanvraag en beoordelingsproces

Aanvragen werden per ronde voorgelegd aan de beoordelingscommissie. In tegenstelling tot subsidieaanvragen in het wetenschappelijke domein (i.e. personen werkzaam aan universiteiten) werden aanvragen in het kader van de hbo-postdocregeling beoordeeld door een vast comité van experts. Gedurende de looptijd van de regeling als geheel is deze beoordelingscommissie meerdere malen bijeengekomen, minstens tweemaal voor elk van de tien indienmomenten. De beoordeling vond primair plaats op basis van de volgende beoordelingscriteria:

- kwaliteit van de onderzoekactiviteiten
- verwevenheid onderzoek en onderwijs
- continuïteit en duurzame inbedding

De beoordelingscommissie reflecteert gezamenlijk en in overleg over de beoordeling van een aanvraag. Ieder lid kon de aanvraag beoordelen met een voldoende of onvoldoende per criterium. De commissie komt dan bij elkaar en stuurt schriftelijk een voorlopig oordeel naar de aanvrager, die dan ruime heeft op een schriftelijke reactie te sturen aan de commissie. Na een bespreking van de reactie binnen een beoordelingscommissie vergadering stelt de commissie een definitief oordeel op voor de aanvrager.

Bij een negatief eindoordeel kwam het trekkingsrecht opnieuw beschikbaar voor de desbetreffende hogeschool. Dit wil zeggen dat de hogeschool opnieuw een (aangepaste) aanvraag voor het volgende indieningsmoment kon indienen.

Reflecties op het aanvraag- en beoordelingsproces zijn enerzijds geïnformeerd door de resultaten van de survey, waarin expliciet is gevraagd naar de ervaring van de postdocs en de groep leidinggevendenden van de hogescholen met zowel het aanvraag- en

beoordelingsproces, en anderzijds door analyseren van de commissieverslagen van de beoordelingen, waarin de ervaringen – die voornamelijk betrekking hebben op het beoordelingsproces – van de beoordelingscommissie beschreven staan.

2.2.1 Voorprocedure indiening aanvraag

Uit de survey komt een gevarieerd beeld naar voren wat betreft de interne procedures voorafgaand aan het indienen van een aanvraag voor de hbo-postdoc-regeling. Een substantieel deel van de respondenten geeft aan dat het College van Bestuur, dan wel zogenaamde *research committees* lectoraten aanwijzen die iemand mogen voordragen. Incidenteel wordt er geadverteerd voor een postdocpositie, maar vaker wordt een veelbelovende onderzoeker aangewezen. De reden voor toewijzing wordt niet altijd benoemd, maar vaak gaat het om thema's die in lijn liggen met het strategisch beleid van de hogeschool. Soms wordt er primair geselecteerd op basis van kwaliteit van een persoon binnen de aangewezen onderzoeksgroepen.

Tegelijk geeft een ander deel van de respondenten aan dat er ruimte is voor individuele initiatieven, dus zonder sturing op thema of onderwerp. Voorstellen worden dan besproken in een selectiecommissie of onderzoeksgroep voordat er goedkeuring komt voor indiening.

In bijna de helft van de gevallen waren er voor een postdocpositie meer potentiële kandidaten dan dat er posities beschikbaar zijn, hetgeen aannemelijk maakt dat er ruimte was voor de hogeschool om te sturen op kwaliteit van de voorstellen dan wel kandidaten.

De beoordelingscommissie merkte aan het begin van toekenningsronde 5 op dat gedurende de looptijd van de regeling niet alleen het aantal aanvragen maar ook de kwaliteit van de aanvragen omhoog was gegaan: "De commissie constateert dat de gemiddelde kwaliteit van de aanvragen in de loop van de tijd is toegenomen en dat steeds meer postdocs worden ingebed in *mature* onderzoeksgroepen" (d.d. 30-11-2020). Dit suggereert dat de hogescholen gedurende de looptijd van de regeling aanpassingen hebben gedaan die een positief effect hebben gehad op de kwaliteit van aanvragen.

2.2.2 Duidelijkheid beoordelingscriteria:

Medewerkers van de hogescholen (lectoren en opleidingsmanagers) zijn redelijk positief over zowel de duidelijkheid van de beoordelingscriteria als de transparantie van de beoordelingsprocedure. Ook de deelnemers aan de hbo-postdoc-regeling zijn positief over de transparantie en de duidelijkheid van de beoordelingscriteria.

De algemene waardering onder de afgewezen deelnemers van de hbo-postdoc-regeling ten aanzien van de beoordelingsprocedure is iets minder positief. Ondanks dat dit een relatief kleine groep is (zes afgewezen personen), geeft het merendeel, (niet geheel onverwacht), aan dat de beoordelingscriteria hun niet helemaal duidelijk zijn. Ook qua transparantie rondom het toekennen van de regeling, is het merendeel van deze kleine groep van mening dat de procedure relatief intransparant was. Ook geeft deze groep aan dat de motivatie die ze bij hun afwijzing kregen niet per se nuttig was voor een volgende aanvraag.

Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat aanvragers van de hbo-postdoc-regeling maar ten dele invloed hadden op de antwoorden op de beoordelingscriteria: waar de kwaliteit van het onderzoek besloten ligt in de inhoud van het onderzoeksvoorstel, en de verwevenheid onderzoek en onderwijs tot op zeker hoogte ook, ligt de invulling van continuïteit en duurzame inbedding bij de hogeschool. Het is opvallend dat veel aanvragen in eerste instantie werden afgewezen op juist de operationalisatie van deze continuïteit en

duurzame inbedding; deze voorstellen werden veelal pas goedgekeurd na verdere toelichting. Aan het begin van de vijfde beoordelingsronde heeft de beoordelingscommissie SIA verzocht potentiële aanvragers nader te instrueren over de betekenis van een aantal beoordelingscriteria die verband hielden met inbedding en continuïteit. Dit lijkt een voorbeeld te zijn van hoe de hbo-postdoc-regeling, door middel van de beoordelingscriteria, heeft bijgedragen aan beleid van hogescholen met betrekking tot inbedding en continuïteit van onderzoekslijnen, of in elk geval het bewustzijn bij hogescholen van het belang van de inbedding van onderzoekslijnen heeft doen verhogen.

3 Uitkomsten van de regeling

Om de impact en effectiviteit van de hbo-postdoc-regeling te beoordelen hebben we gekeken naar de uitkomsten langs de drie operationele doelstellingen: kwaliteit, verwevenheid onderzoek en onderwijs, en naar het effect van de regeling op carrièreperspectieven. Deze elementen zullen in dit hoofdstuk aan bod komen. Daarnaast heeft Regieorgaan SIA aangegeven specifiek inzicht te willen krijgen in de bijdrage van de regeling aan het bredere thema professionalisering van de onderzoeker in het hbo alsmede de bijdrage van de regeling aan het hogescholenbeleid in brede zin. Deze grotere vragen, die betrekking hebben op de bredere thema's in het praktijkgericht onderzoek en op de eerste impacts van de regeling, behandelen we in het volgende hoofdstuk (Hoofdstuk 4).

3.1 Directe uitkomsten en resultaten van de regeling

Initieel is Regieorgaan SIA gestart met de hbo-postdoc-regeling met als hoofddoel het bieden van carrièreperspectief voor gepromoveerde hbo-docenten en voor gepromoveerden van buiten het hbo.

De achterliggende gedachte was dat de hbo-postdocs die met deze regeling een plek kregen, een impuls konden geven aan de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek en van het onderwijs in het hbo. De doelstellingen van de hbo-postdoc-regeling zijn:

1. de kwaliteit van het onderzoek in het hbo versterken, door middel van verdiepende onderzoeksactiviteiten;
2. een impuls geven aan de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo;
3. carrièreperspectief bieden voor gepromoveerde docenten in het hbo:
 - a. om gepromoveerde docenten te behouden en mogelijkheden te bieden ten aanzien van professionalisering;
 - b. om gepromoveerden van buiten het hbo aan te trekken.

De bevindingen en analyses in dit hoofdstuk zijn ontwikkeld op basis van de uitkomsten van de enquête, waarin zowel succesvolle postdocs, lectoren en opleidingsmanagers hun perspectief hebben gegeven op de werking en uitkomsten van de hbo-postdoc-regeling. Ook gebruiken we inzichten die opgehaald zijn uit groepsgesprekken met de beoordelingscommissie, een aantal SIA-programma- en informatiemanagers gevoerd, met postdocs en met lectoren.

Tot slot is het belangrijk om te erkennen dat de afwezigheid van zowel een benchmark als een baseline meting een methodologische beperking is: de geobserveerde veranderingen staan hierdoor op zichzelf, wat het moeilijk maakt om de grootte van de veranderingen, of de mate waarin iets heeft bijgedragen concreet te maken.

3.1.1 *Kwaliteit van het onderzoek bij hogescholen*

Meer onderzoek betekent niet zonder meer beter onderzoek. Wel is het aannemelijk dat het vergroten van de onderzoekscapaciteit binnen hogescholen een opportuniteit biedt aan hogescholen en lectoren om verdieping aan te brengen binnen bestaande onderzoeklijnen. Hierbij is het van belang dat het onderwerp van het onderzoek aansluit bij het bestaande onderzoek van een hogeschool, en/of past binnen de onderzoeksstrategie van de hogeschool; zo niet, dan vindt er verbreding, maar niet per se verdieping van de onderzoeksactiviteiten plaats.

Om de kwaliteitsdoelstelling van de hbo-postdoc-regeling te borgen in de beoordelingsprocedure zijn de volgende beoordelingscriteria gehanteerd ten aanzien van kwaliteit:

1. De postdoc heeft een duidelijk omschreven positie (inhoudelijk en hiërarchisch) binnen een bestaande onderzoekseenheid. Deze onderzoekseenheid is strategisch opgenomen in de onderzoeksagenda van de hogeschool en sluit aan bij de strategische onderzoeksagenda Onderzoek met impact van de Vereniging Hogescholen.
2. 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.
3. 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.
4. In de aanvraag 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.

Om de uitkomsten van de regeling op het criteria kwaliteit van het onderzoek in kaart te brengen, hebben we enerzijds lectoren en opleidingsmanagers van de hogescholen en anderzijds de postdocs in twee aparte enquêtes bevroegd. De enquêtes gingen in op de vragen of de gewenste verdieping van het bestaande onderzoek heeft plaatsgevonden, en welke veranderingen er zichtbaar zijn met betrekking tot het onderzoek binnen de hogeschool.

3.1.1.1 Onderzoek gerelateerde uitkomsten door deelname hbo-postdoc

Het merendeel van lectoren en opleidingsmanagers heeft de mening dat de regeling een positieve bijdrage heeft geleverd aan het onderzoeksthema waar postdocs actief zijn (67%). Ook heeft deelname gezorgd voor een verbeterde profilering van het onderzoeksthema (52%). Een meerderheid (57%) is het eens met de stelling dat de regeling de kwaliteit van het onderzoek heeft verbeterd. Verder geeft een meerderheid (60%) aan dat de onderzoekscapaciteit toe is genomen.

De respondenten vanuit de hogescholen zijn naar verhouding minder positief over het effect van de regeling op het aantrekken van samenwerkingspartners, en over het effect op de activiteiten met samenwerkingspartners. Ook geven respondenten aan dat de regeling niet bij heeft gedragen aan meer netwerkevenementen: bijna 70% van de respondenten geeft aan dat de regeling hier geen invloed op heeft gehad.

Bij deze resultaten geldt wel de kanttekening dat sommige postdocs nog bezig waren met hun projecten tijdens dit onderzoek (zoals in hoofdstuk 1 aan is gegeven waren 76 nog bezig met hun hbo-postdoc). Het kan zijn dat er nog meer netwerkevenementen plaats zullen vinden. Ook kunnen de COVID-19 gezondheidsbeperkingen een negatieve impact hebben gehad op netwerkevenementen voor de 61 postdocs die al klaar waren met hun traject.

3.1.1.2 Veranderingen door hbo-postdoc-regeling

Uit verzamelde informatie blijkt dat het bestaan van de hbo-postdoc-regeling *an sich* al een waardevolle, nodige impuls geeft aan onderzoek in het hbo. Postdocs geven aan dat de regeling voor hun een zeer belangrijke kans is geweest en lectoren laten weten dat de regeling aan zich nodige ruimte biedt voor onderzoek binnen hogescholen.

De resultaten van de enquête laten zien dat hogescholen over het algemeen redelijk positief zijn als het gaat om veranderingen die in gang zijn gezet als gevolg van de hbo-postdoc-regeling. Respondenten geven aan dat de regeling goed of sterk heeft bijgedragen aan zowel de kwaliteit van onderzoek (49%), de versterking van de verbinding tussen onderzoek en onderwijs (52%), als de intensivering van contacten met bestaande praktijkpartners (49%). Over onderwerpen zoals de langetermijnveranderingen in onderwijscapaciteit, en duurzame ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs waren respondenten minder eensgezind. Dit kan te maken hebben met het feit dat deelname aan de regeling twee jaar duurt en dat de regeling vrij nieuw is; niet alle deelnemende postdocs hebben hun trajecten afgerond en is het moeilijk om in dit stadium veel te zeggen over langetermijnveranderingen door de regeling.

3.1.1.3 Hoogte van financiering

Ook zijn respondenten bevraagd over de omvang van de hbo-postdoc-regeling – specifiek met de vraag of deze afdoende is om de beoogde onderzoeksactiviteiten te financieren. Meer dan 70% van de respondenten is het hiermee eens, al is slechts een kleine 20% hier expliciet positief over.

Groepsgesprekken laten verder zien dat hoewel de **omvang van de regeling** over het algemeen als goed wordt beoordeeld, er weinig ruimte is voor activiteiten die niet direct met onderzoek te maken hebben, maar wel belangrijk zijn voor het succes. De ontwikkeling van transversale vaardigheden zoals projectmanagement, netwerkvorming, en samenwerking zijn van belang maar krijgen onvoldoende aandacht en ruimte binnen de regeling. Om dit soort belangrijke vaardigheden en competenties bij te brengen onder postdocs is begeleiding nodig. Lectoren hebben bijvoorbeeld geen tijd binnen de regeling om goede begeleiding te geven; tijd daarvoor moet uit andere onderzoeksprojecten of onderwijstijd komen.

3.1.1.4 Duurzame inbedding postdocs in hogescholen

De tussenrapportages van de aanvragers over hun projecten gaf de gelegenheid om te beoordelen in hoeverre de aanwezigheid van postdoc-onderzoekers een effect had gehad op het beleid van de hogeschool met betrekking tot de duurzame inbedding van postdoc-onderzoekers. In slechts 5 uit 49 tussenrapportages geeft men aan dat er een wijziging in de aanpak van duurzame inbedding van de postdocs in de hogeschool heeft plaatsgevonden. In 9 gevallen heeft er ten dele een wijziging plaatsgevonden. Echter, uit het overgrote deel van de tussenrapportages (35 uit 49) blijkt dat er niks veranderd is. Dit beeld wordt bevestigd door de resultaten van de enquête onder de hogescholen, waaruit blijkt dat slechts 15% van de hogescholen het functiehuis heeft aangepast ten behoeve van de hbo-postdocs, en slechts 28% nieuw beleid of instrumenten heeft ontwikkeld om loopbaanbegeleiding op te richten voor postdocs.

Het arbeidscontract van een postdoc kan als indicator dienen voor de duurzame inbedding van een postdoc binnen de hogeschool: vaste aanstellingen leiden mogelijk tot een betere inbedding van onderzoekers dan tijdelijke contracten. Resultaten van de enquête onder postdoc-onderzoekers laat zien dat 94% van de onderzoekers een vaste aanstelling heeft, en

slechts 5% een tijdelijke aanstelling. Wel geldt hier de kanttekening dat het uit verzamelde data niet duidelijk is hoeveel onderzoekers vóór de postdoc een vaste aanstelling hadden, wat hun exacte functie was, en is de rol van de regeling in de aanstellingen niet geheel duidelijk.

3.1.1.5 Kennisdeling

Uit de enquête blijkt dat lezingen het meest gebruikt worden om kennis te verspreiden. Op nummer één staat lezingen voor collega's (74%), gevolgd door lezingen op congressen (55%), voor extern publiek (49%) en voor private samenwerkingspartners (27%). Verder geven de deelnemers van de enquête aan dat een andere voorname manieren om kennis te delen aanwezigheid op netwerkevenementen (49%) is en het delen van resultaten op sociale media (48%). Slechts 4% geeft aan niet met kennisdeling bezig te zijn.

3.1.1.6 Concluderend: bijdrage van de regeling aan kwaliteit van het onderzoek in hogescholen

De eerste doelstelling van de hbo-postdoc-regeling is de versterking van kwaliteit van onderzoek in de hbo-sector. Kwaliteit van praktijkgericht onderzoek is geworteld in aspecten zoals de kwaliteit van het onderzoek zelf, van de samenwerking met partners uit het veld, van de profilering van onderzoeksthema's van een hogeschool, en de onderzoekscapaciteit. Onze bevindingen laten zien dat er inderdaad verdieping lijkt te zijn gerealiseerd in het onderzoek in hogescholen. Die verdieping lijkt echter veelal te gebeuren binnen de scope van de regeling en het is onduidelijk in wat voor mate er duurzame ruimte en aandacht is voor onderzoekskwaliteit als een postdoctrject af loopt.

De **kwaliteit van het onderzoek** binnen hogescholen wordt enerzijds versterkt doordat de onderzoekscapaciteit simpelweg groter wordt; door de regeling kan meer onderzoek plaats vinden. Postdocs en lectoren geven aan dat de regeling een zeer waardevolle impuls heeft gegeven voor onderzoek binnen hogescholen. Het merendeel van bevroegde lectoren en opleidingsmanagers geven aan dat de regeling een positieve bijdrage heeft geleverd aan het onderzoeksthema waar postdocs actief zijn (67%) en aan een verbeterde profilering van het onderzoeksthema (52%) waar een postdoc in actief is. Ook is een meerderheid van lectoren en opleidingsmanagers (57%) het eens met de stelling dat de regeling de kwaliteit van het onderzoek heeft verbeterd. Verder geeft een meerderheid (60%) aan dat de onderzoekscapaciteit toe is genomen. Deze antwoorden wijzen naar een versterking van de kwaliteit van het onderzoek in hogescholen.

Lectoren en postdocs geven ook aan dat door het uitvoeren van onderzoek en door de betrokkenheid in activiteiten zoals netwerkvorming en consortia opbouw, onderzoekers ook de nodige vaardigheden ontwikkelen. Door deelname aan de regeling vindt er een zekere **professionalisering** plaats van deelnemende postdocs. Dit draagt bij aan de versterking van de kwaliteit van onderzoek in hogescholen, al is dit op een indirecte en minder makkelijk meetbare manier.

Binnen praktijkgericht onderzoek is **verbinding tussen hogescholen en partners** uit het veld een belangrijk component. Uit de resultaten blijkt dat de regeling een bijdraagt aan de versterking van bestaande contacten met praktijk partners, maar in veel mindere mate aan het aantrekken van nieuwe samenwerkingspartners.

Verder geven postdocs en lectoren aan dat er **veel waardering is voor de hbo-postdoc-regeling**. De regeling zorgt volgens gesprekspartners voor ruimte om onderzoek te doen dat er eerder/anders niet was. Dit is op zichzelf al een waardevolle bijdrage van de regeling en het belang hiervan mag niet onderschat worden. De scope en duur van de regeling is

volgens de meeste respondenten en gesprekspartners voldoende om onderzoek in uit te voeren, maar deze zelfde gesprekspartners geven aan dat na afloop van het traject het **voortzetten van onderzoek heel onzeker** wordt. De regeling geeft een impuls voor onderzoek, maar dit is een tijdelijke impuls. Om de kwaliteit van onderzoek structureel te verhogen in hogescholen is het van belang dat er ook duurzame aandacht en middelen worden gewijd aan onderzoek. Gesprekspartners geven ook aan dat dit wellicht niet een rol is voor een financier, maar meer een kwestie is voor de sector en het beleid van hogescholen.

3.1.2 Verwevenheid onderwijs en praktijkgericht onderzoek

De tweede doelstelling van de hbo-postdoc-regeling was een impuls geven aan de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek in het hbo. Binnen het beoordelingskader van de aanvragen wordt hierbij gelet op hoe onderzoek zal bijdragen aan onderwijsverrijking van één of meerdere aan het onderzoeksthema gerelateerde hbo-opleidingen, maar er wordt ook gevraagd naar de visie van de hogeschool op hoe de onderzoeksresultaten doorwerken in het onderwijs (zoals curriculumontwikkeling).

Een analyse van de tussen- en eindrapportages die zijn ingediend door deelnemers aan de hbo-postdoc-regeling laat zien dat de meerderheid van onderzoekers aangeeft dat de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs is ontwikkeld zoals verwacht.

3.1.2.1 Strategische inbedding van onderzoek binnen hogescholen

Wat betreft de strategische inbedding in de onderzoeksagenda van de hogeschool geeft 86% van de postdocs aan dat zij bekend zijn met instellingbrede onderzoeksstrategie waar hun onderzoek bij aansluit. Opvallend is dat 14% hier dus niet bekend mee is. Meer dan de helft van de postdocs (56%) geeft aan dat er binnen de onderzoeksgroep strategisch overleg plaatsvindt over de richting van het onderzoek. Een enkele uitzondering daargelaten gaven alle respondenten desgevraagd aan dat ze ook inspraak hadden in dit overleg. Dit geeft aan dat er bij het overgrote deel van de ondervraagden een duidelijke visie wat betreft de richting van het onderzoek is die ook aansluit bij de strategieën die de hogescholen hebben. Ook suggereren deze uitkomsten dat wordt ingezet op het verbinden van onderzoek met een bredere onderzoeksstrategie van een hogeschool.

Ondanks dit soort bewustzijn en betrokkenheid onder postdocs geven deelnemers van de groepsgesprekken aan dat na afloop van een postdoctrject het niet altijd duidelijk is wat vervolg kan worden gegeven aan een onderzoeklijn. Zowel lectoren als postdocs geven aan dat tijdens het traject onderzoeken goed moeten worden bewaakt zodat ze niet in worden gezet voor onderwijsactiviteiten. Daarnaast kan duurzaam vervolg geven aan onderzoek geven zonder financiering, een uitdaging zijn binnen hogescholen.

3.1.2.2 Verbinding tussen onderzoek en onderwijs

Om de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs op operationeel niveau in kaart te brengen zijn postdocs onder anderen bevroegd over de mate waarin studenten betrokken zijn geweest bij hun onderzoek, de mate waarin hun onderzoek onderdeel werd van het curriculum en de mate waarin de gebruikte methoden onderdeel zijn geworden van het curriculum. Lectoren en opleidingsmanagers zijn voor het onderwerp verwevenheid onderzoek en onderwijs bevroegd over aspecten zoals veranderingen in de kwaliteit van het onderwijs en groei in onderwijs capaciteit als gevolg van de hbo-postdoc-regeling.

De deelnemers geven aan dat de hbo-postdoc-regeling een positieve bijdrage geleverd heeft aan de verbinding tussen onderzoek en onderwijs. Meer dan de helft van de deelnemers heeft studenten betrokken gedurende kortere en/of langere periode. Ook is voor

meer dan de helft van de deelnemers het onderzoeksonderwerp of de onderzoeksmethode onderdeel geworden van het curriculum.

3.1.2.3 Onderwijsgerelateerde uitkomsten van de hbo-postdoc-regeling

De bevroagde lectoren of opleidingsmanagers zijn, ten aanzien van onderwijsgerelateerde uitkomsten van de regeling, het meest tevreden over de versterking van de kwaliteit van het onderwijs. Volgens het merendeel van de lectoren en opleidingsmanagers heeft de regeling niet bijgedragen aan meer capaciteit voor onderwijs of aan grotere tevredenheid onder studenten. Daarnaast geeft ongeveer 70% van de lectoren en opleidingsmanagers aan dat er voor de hbo-postdoc-regeling al goede of sterke verwevenheid bestond tussen het onderwijs en onderzoek binnen het thema waar de postdoc actief was.

Tegelijkertijd geeft ongeveer 60% van de lectoren en opleidingsmanagers aan dat de hbo-postdoc-regeling heeft bijgedragen aan een toename van de verwevenheid van onderwijs en onderzoek.

De antwoorden op de enquêtes geven het beeld dat er duidelijk is nagedacht over hoe de onderwistaken van de postdoc ingevuld zouden worden, hoe deze bij zouden dragen aan het onderwijs én dat er een duidelijke visie was over de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs in het kader van de hbo-postdoc-regeling. De bevroagde lectoren en opleidingsmanagers geven aan dat door deelname aan de regeling een groot deel van de deelnemers en/of hogescholen heeft kunnen bijdragen aan een ietwat sterkere verwevenheid van onderwijs en onderzoek.

3.1.2.4 Manieren waarop regeling bijdraagt aan verwevenheid

Voor de hogescholen waar er geen of heel weinig toename zichtbaar was, geeft een groot deel aan dat er afwijzingen van de aanvragen waren, waardoor ze niet toegekomen zijn aan het verbeteren van de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs. Ook geeft men aan dat de uitgangssituatie omtrent de verwevenheid een grote rol speelt in het wel of niet kunnen verbeteren van de verwevenheid.

De deelnemers die een positieve kijk hebben op hoe de hbo-postdoc-regeling de verwevenheid tussen onderwijs en onderzoek heeft geholpen, geven aan dat het heeft bijgedragen op de volgende vlakken:

- Er zijn meer instrumenten ontwikkeld.
- Er zijn meer mogelijkheden om studenten te betrekken (specifieke afstudeerprojecten, onderzoek zelf, etc.).
- Onderzoek is onderdeel geworden van curriculum (bachelor, master, minor, etc.).
- Postdocs zijn betrokken bij het vernieuwen van het ontwerp van praktijkonderzoek in de opleidingen.
- Er is extra kennis en kunde verworven op specifieke thema's.
- De eisen van de regeling speelden een goede rol in het versterken van de verwevenheid.
- Er is extra capaciteit binnen de hogeschool gekomen.
- Er zijn meer mogelijkheden tot kennisdeling ontstaan.
- Postdocs gebruiken meer actuele onderwerpen en methodes.

3.1.2.5 Concluderend: bijdrage van de regeling aan verwevenheid onderzoek en onderwijs

Het vergroten van de verwevenheid van onderzoek en onderwijs in hogescholen vormt de tweede doelstelling van de regeling. Deze evaluatie laat zien dat de meeste postdocs vinden dat de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs verhoogd is door de hbo-postdoc-regeling. Het positieve effect van de regeling op het onderwijs is minder sterk en het is onzeker hoe duurzaam de effecten zijn als een postdoctrject afloopt.

Eindrapportages voor de postdoctrjecten laten zien dat 33 uit de 38 postdocs vinden dat de **verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs is veranderd conform de verwachtingen**. Meer dan de helft van de postdocs geven aan dat hun methode of hun onderzoeksonderwerpen vaste onderdelen zijn geworden van curricula, wat wijst op een stijging in de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs.

Ook **de lectoren en opleidingsmanagers zien een stijging in de verwevenheid**; ongeveer 60% van de lectoren en opleidingsmanagers aan dat de hbo-postdoc-regeling heeft bijgedragen aan een toename van de verwevenheid van de tussen onderwijs en onderzoek. 70% van deze groep gaf echter ook aan dat er al goede of sterke verwevenheid bestond tussen onderzoek en onderwijs, los van deelname aan de regeling. De lectoren en opleidingsmanagers geven daarentegen ook aan dat de tevredenheid onder studenten over de kwaliteit van het onderwijs in de meeste gevallen niet lijkt te zijn toegenomen. Verder geven deze respondenten ook aan dat in de meeste gevallen de onderwijscapaciteit niet is toegenomen.

Hoewel er dus op bepaalde vlakken een **zekere verhoging in verwevenheid** is geweest tussen onderzoek en onderwijs in hogescholen is het ook hier **niet duidelijk hoe duurzaam de effecten zullen zijn**. Groepsgesprekken wijzen op het punt dat onderwijs de prioriteit is bij hogescholen en dat als gevolg, lectoren en hun postdocs hun onderzoek zeer actief moeten bewaken. Als het hbo-postdoctrject is doorlopen blijven er binnen hogescholen vaak weinig middelen over om iemand onderzoek te laten blijven doen, aldus gesprekspartners uit groepsgesprekken.

3.1.3 Carrièreperspectieven voor promovendi

De derde en laatste doelstelling van de hbo-postdoc-regeling is het bieden van carrièreperspectief aan promovendi. Enerzijds om gepromoveerde docenten te behouden en mogelijkheden te bieden ten aanzien van professionalisering; anderzijds om gepromoveerden van buiten het hbo aan te trekken. Onderwerpen zoals het behoud van postdocs, het binnenhalen van extra financiering, motivaties van postdocs om een hbo-postdoc te volgen, de loopbaanbehoeften van postdocs, en percepties op carrièreperspectieven worden allemaal verkend in binnen onze analyse van deze derde doelstelling van de hbo-postdoc-regeling.

3.1.3.1 Aantrekken en behouden van gepromoveerde docenten

Resultaten van de enquête onder de postdoc onderzoekers laten zien dat de regeling zeker bijdraagt aan het behoud van gepromoveerde docenten. Van de bevroagde onderzoekers gaf 98% aan dat zij al werkzaam waren aan de hogeschool voordat zij een aanvraag deden voor de postdoc-regeling, als onderzoeker of docent. Tegelijk illustreert dit dat dus slechts 2% van de beschikbare posities vervuld wordt door een onderzoeker die van buiten de hogeschool komt, en de **aantrekkingskracht op onderzoekers van buiten het hbo** mogelijk beperkt is.

Resultaten van de enquête onder hbo-postdoc-onderzoekers laat zien dat carrièreperspectief een belangrijke motivatie was: bevestigd naar hun motivatie om deel te nemen aan de hbo-postdoc-regeling gaf ruim 60% aan dat het verder ontwikkelen van hun promotieonderzoek een reden was. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat de verbinding tussen het onderzoek en de praktijk, alsmede de verbinding tussen onderzoek en onderwijs belangrijke redenen waren om deel te nemen aan de regeling; dit geeft aan dat de keuze om gebruik te maken van de regeling niet zozeer opportunitiedreven was maar een positieve keuze was voor het hbo.

Er is minder goed zicht op het **behoud van postdocs**: dit heeft deels te maken met feit dat bijna de helft van de begunstigden van de regeling zijn of haar aanstelling nog niet heeft beëindigd⁶. Ook geeft 43% van de respondenten van de enquête onder hogescholen aan dat zij geen zicht hebben op het aandeel postdocs dat werkzaam blijft binnen de hogeschool. Een bijna even groot deel (41%) geeft aan dat 75-100% van de postdocs nog steeds werkzaam is bij de hogeschool waar ze hun postdoc hebben gedaan. Dit sluit aan bij de resultaten van de postdoc-enquête: 37 van de 38 respondenten die hun aanstelling hebben afgerond geven aan dat ze nog steeds werkzaam zijn bij de hogeschool.

3.1.3.2 Aanvragen verdere financiering postdocs

Een kwart van de deelnemers van de enquête onder hbo-postdoc-onderzoekers geeft aan dat zij tijdens hun aanstelling verdere financiering aangevraagd hebben ten behoeve van onderzoek. Circa de helft van deze groep (19 personen) geeft aan dat dit een positieve invloed heeft (gehad) op de huidige aanstelling van deze persoon. Deze aanvragen voor verdere financiering zijn grotendeels gedaan bij NWO/SIA (22/52 aanvragen) of andere overheidsinstellingen (15/52 aanvragen).

3.1.3.3 Behoeften rondom loopbaanperspectieven

Postdoc-onderzoekers zijn ook gevraagd aan te geven in hoeverre de hbo-postdoc-regeling hun behoeften rondom loopbaanperspectieven tegemoet is gekomen. De antwoorden laten zien dat de meerderheid van de onderzoekers vindt dat de regeling hun behoeften tegemoet is gekomen: 45% vindt dat de regeling hun behoeften grotendeels tegemoet is gekomen, en 8% dat de regeling de behoeften volledig tegemoetkomt.

3.1.3.4 Percepties postdocs op carrièreperspectieven

Kijkend naar de percepties van postdocs over carrièreperspectieven voor promovendi als gevolg van de hbo-postdoc-regeling komt een gemengd beeld naar voren. Zo vindt 33% dat de perspectieven voor promovendi zijn verbeterd en 35% dat de perspectieven enigszins zijn verbeterd. Verder geeft 9% van de respondenten aan dat perspectieven niet veel zijn verbeterd en 11% geeft aan dat de perspectieven niet zijn verbeterd.

3.1.3.5 Concluderend: bijdragen van de regeling aan bieden van meer carrièreperspectieven voor promovendi

De derde doelstelling van de hbo-postdoc-regeling was om carrièreperspectief voor promovendi in hogescholen te verbeteren. Onze bevindingen laten zien dat het bestaan van de hbo-postdoc-regeling de carrièreperspectieven voor postdocs in zekere mate heeft

⁶ Gebaseerd op postdocs waarvan de geplande einddatum zoals bekend bij SIA voor of na 1 April 2022 viel.

verbeterd. Er is echter duidelijk ruimte voor meer inzet om de carrièreperspectieven van promovenden in het hbo verder uit te breiden en structureler te maken.

De verzamelde informatie laat zien dat er **onduidelijkheid** is onder lectoren en opleidingsmanagers over **hoeveel postdocs nog steeds werkzaam zijn** bij een hogeschool na afloop van het postdoc traject; 41% van geënquêteerde lectoren en opleidingsmanagers schatten in dat 75% tot 100% van postdocs nog werkzaam zijn terwijl 43% van deze groep het niet weet.

Uit de enquêteresponses blijkt dat de grote meerderheid van postdocs een vast contract heeft binnen de hogeschool; dit suggereert dat er een zekere stabiliteit is in de positie van een postdoc binnen de hogeschool. Dat gezegd hebbende, laat de enquête ook zien dat de **grote meerderheid van postdocs al werkzaam was** bij de hogeschool, wat impliceert dat de aanzuigende werking van de hbo-postdoc-regeling voor promovendi van buiten het hbo niet uit is gekomen.

De meerderheid van bevroegde postdocs geven aan dat de hbo-postdoc-regeling de **carrièreperspectieven voor promovendi heeft verbeterd** (68% van respondenten), en meer dan de helft geeft aan dat de regeling heeft geholpen om tegemoet te komen aan loopbaanbehoeften van postdocs. De regeling lijkt daarmee zeker een bijdrage te doen aan het verhogen van carrièreperspectieven binnen hogescholen.

Daarnaast komen er uit groeps gesprekken met zowel postdocs als lectoren naar voren dat het bestaan van de regeling an sich en de mogelijkheid om vervolgonderzoek een belangrijke **impuls geven aan de carrièreperspectieven van promovendi**; dat het bestaat is een goede ontwikkeling voor promovendi en heeft hogescholen aangespoord om te reflecteren over hoe onderzoekers meer ingebed kunnen worden binnen beleid.

Hoewel het bestaan van de postdoc-regeling een impuls geeft voor de carrièreopties van postdocs lijkt **dit met name binnen de looptijd van een postdoctrject te blijven**. In groeps gesprekken geven postdocs en lectoren aan dat het niet altijd mogelijk is om postdocs te behouden buiten de scope van de regeling, omdat er vaak niet genoeg financiering is om een onderzoeklijn duurzaam voort te zetten binnen een hogeschool. Postdocs en lectoren geven verder in groeps gesprekken aan dat er niet veel tussenposities voor onderzoek zijn binnen hogescholen; buiten lector of docent worden zijn er beperkte carrièreopties tussen deze twee rollen. Uit eindrapportages komt ook een wisselend beeld naar voren over de mate waarin en hoe een hogeschool de duurzame inbedding van een postdoc na afloop van het postdocproject in heeft gevuld. Daarmee is de bijdrage van de regeling aan carrièreperspectieven voor promovendi binnen hogescholen niet eenduidig te beschrijven.

Gesprekspartners geven ook aan dat de duurzame inbedding van promovendi en postdocs in hogescholen meer een taak is voor hogescholen en niet zo zeer een financier zoals Regieorgaan SIA. Het bestaan van de regeling geeft een goede impuls, maar het doorzetten van onderzoeklijnen en het bieden van perspectieven voor onderzoekers binnen de hbo-sector ligt meer bij hogescholen en hun beleid rondom functiehuisen.

4 Bijdragen van de hbo-postdoc-regeling aan de professionalisering van onderzoekers

Regieorgaan SIA wil de uitkomsten van deze evaluatie graag gebruiken als input voor het beleidsthema 'professionalisering van de onderzoeker in het hbo'. Professionalisering houdt in dat er zowel ruimte is voor een onderzoeker om verantwoordelijkheid te nemen voor diens professionele ontwikkeling, als dat die ruimte geboden wordt door hogescholen⁷. Voor de professionalisering van de docent-onderzoeker zijn de uitkomsten van de regeling op het gebied van carrièreperspectief van belang, maar daarnaast ook de ruimte die er binnen hogescholen gecreëerd is voor onderzoekers, en de duurzame inbedding van onderzoekers binnen hogescholen. Door te kijken naar het effect van de regeling op het beleid van hogescholen, kan er gereflecteerd worden op de rol van hogescholen bij het tot stand komen van carrièreperspectief, en, op de lange termijn, de professionalisering van de onderzoeker in het hbo. In dit hoofdstuk bespreken we daarom enerzijds de bijdrage die de hbo-postdoc-regeling heeft geleverd aan het carrièreperspectief van onderzoekers, en anderzijds hoe de regeling heeft bijgedragen aan het beleid van hogescholen.

4.1 Carrièreperspectief van onderzoekers in het hbo

De uitkomsten van de hbo-postdoc-regeling met betrekking tot het waargenomen carrièreperspectief zijn in het vorige hoofdstuk (3.1.3) besproken. Hieronder wordt besproken hoe dit carrièreperspectief wordt waargenomen door onderzoekers zelf: op welke manier de regeling invloed heeft gehad op de loopbaanontwikkeling van postdoc-onderzoekers.

Een eerste observatie is dat het **carrièreperspectief voor promovendi** in het hbo in bredere zin beter is geworden omdat er door de regeling simpelweg meer postdocposities zijn ontstaan. Daardoor zijn er meer posities waarin promovendi hun carrières door kunnen zetten. Postdocs uit de groepsgesprekken geven ook aan dat het instrument misschien niet revolutionair is maar dat dat niet wegneemt hoe belangrijk de regeling is om een impuls te geven aan de carrière en onderzoeksmogelijkheden voor promovendi. Ook de opleidingsmanagers, lectoren, en subsidieadviseurs geven aan dat de regeling een impuls heeft gegeven aan het onderzoek binnen de hogescholen.

Tegelijk is het carrièreperspectief voor deelnemers aan de hbo-postdoc-regeling ná hun postdoc maar in beperkte mate verbeterd: postdocs zijn gematigd positief over hun carrièreperspectieven na de afronding van hun onderzoekstraject. Dit lijkt enerzijds samen te hangen met het feit dat binnen een hogeschool de **carrièreperspectieven niet heel divers lijken**. Anekdotische informatie uit groepsgesprekken wijst erop dat postdocs na hun traject door kunnen groeien naar docent-onderzoeker of lector, maar dat de alternatieve mogelijkheden beperkt zijn. Anderzijds hangt dit gevoel samen met onvoldoende beleid over het doorzetten van onderzoekslijnen en -trajecten. Hier ligt een sterke link met het beleid van hogescholen ten aanzien van onderzoek: de financiering van onderzoeksposities (waaronder ook de vrijstelling van onderwijstaken), de mogelijkheden om aan te sluiten bij bestaande lectoraten dan wel een eigen onderzoekslijn op te bouwen, en de samenwerkingen met andere hogescholen spelen hier een rol.

In de groepsgesprekken geven postdocs ook aan dat het carrièreperspectieven binnen hun hogeschool onder anderen verbonden zijn aan hoeveel **extra financiering ze binnen weten te halen** tijdens hun traject en/of de **mate waarin ze netwerken of consortia met externe partners weten te vormen**. Postdocs geven aan dat hun (strategische) waarde binnen de

⁷ <https://www.vereniginghogescholen.nl/themas/professionalisering>

organisatie stijgt als ze goed presteren op één of beiden vlakken. Hier geldt wel dat dit anekdotische informatie is, verzameld onder een beperkte groep postdocs; het is niet evident in hoeverre dit sentiment gedeeld wordt onder de bredere groep deelnemers van de regeling. Tegelijk gaven veel onderzoekers in het groeps gesprek aan dat ze het als zeer prettig ervoeren dat er **niet expliciet gestuurd werd op resultaten** binnen de regeling: dit gaf ruimte om op verschillende wijzen invulling te geven aan het onderzoek, op een manier die passend was voor de persoon of organisatie.

Tot slot komt uit de groeps gesprekken naar voren dat door de combinatie van onderwijstaken en onderzoekstaken er **impliciete lering plaatsvindt op het gebied van tijd- en projectmanagement**. Doordat samenwerking met externe partners en het bouwen van netwerken en consortia belangrijke onderdelen vormen binnen praktijkgericht onderzoek, zien wij aanwijzingen dat postdocs ook andere, **zachtere, transversale competenties** ontwikkelen. Samenwerking en coördinatie, het managen van netwerken van partners met verschillende belangen, en de balans behouden tussen dit soort activiteiten en onderzoek en onderwijsactiviteiten vormen allemaal competenties die postdocs kunnen ontwikkelen tijdens een postdoc. De verschillen tussen hogescholen zijn echter groot in de mate waarin dit mogelijk is. Uit gesprekken met lectoren komt naar voren dat meer onderzoekstijd om deze reden wenselijk zou zijn, aangezien dit vaardigheden zijn die individuen nodig hebben om zich verder te ontwikkelen binnen het onderzoek en bij te dragen aan de professionalisering van onderzoek binnen de sector.

Samengevat kan geconcludeerd worden dat de hbo-postdoc-regeling een platform heeft geboden aan jonge onderzoekers waarbinnen ze op een relatief vrije manier onderzoekservaring konden opdoen. Aldus heeft de regeling een positieve bijdrage geleverd aan het carrièreperspectief van promovendi. Het perspectief voor onderzoekers die hun postdoc hebben afgerond is minder eenduidig. Enerzijds komt dit omdat er geen goede data beschikbaar zijn over het carrièreverloop van onderzoekers die hun postdoc-onderzoek hebben afgerond. Anderzijds komt uit de gesprekken naar voren dat het beleid van hogescholen hier een bepalende rol speelt, onder andere door de beschikbaarheid van (onderzoeks)functies binnen de hogeschool, de geboden doorgroeimogelijkheden en de beschikbaarheid van netwerken en consortia waaraan de hogeschool verbonden is. Dit is het onderwerp van de volgende sectie.

4.2 Hogescholenbeleid op de inrichting van functiehuisen en duurzame inbedding van postdocs

Naast de bijdragen van de regeling aan de professionalisering van onderzoekers binnen de hbo-sector wenst SIA ook inzicht in de mate waarin de regeling hogescholen gestimuleerd heeft om hun beleid aan te passen.

Dat de regeling een effect diende te hebben op het beleid van hogescholen lag verankerd in de beoordelingscriteria: de doelstelling om carrièreperspectief te bieden aan promovendi was geoperationaliseerd als de inzet (vanuit de hogeschool) op continuïteit en duurzame inbedding. Hiertoe hanteerde de commissie de volgende criteria:

- 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.

Uit de beschikbare tussen- en eindrapportages voor de postdoctrjecten lijkt dat in de meeste gevallen er binnen hogescholen **weinig aanpassing van het beleid op functiehuisen** is geweest. De enquêtes laten een vergelijkbaar beeld zien: van de deelnemende hogescholen heeft 15% van de hogescholen het functiehuis aangepast ten behoeve van de hbo-postdocs, en slechts 28% heeft nieuw beleid of instrumenten ontwikkeld om loopbaanbegeleiding op te richten voor postdocs. Meer dan de helft van de respondenten (58%) laat weten dat er (sterk) wordt ingezet op het behouden van postdocs. Hoewel er weinig expliciet beleid lijkt te zijn ontwikkeld, is tijdens de groepsgesprekken aangegeven dat er wel **discussies zijn ontstaan over functiegebouw** in hogescholen. Postdocs, opleidingsmanagers en subsidieadviseurs geven aan dat HRM-afdelingen en directielagen zich meer bewust zijn geworden dat er (meer) onderzoekers rondlopen op hogescholen en dat er meer toegespitst beleid nodig is. De hbo-postdoc-regeling heeft geholpen om meer aandacht te vestigen op onderzoekers in hogescholen. Uit gesprekken met lectoren komt naar voren dat hoewel er waardering is voor de manier waarop SIA, door middel van onder andere de inbeddingsgarantie, probeert het beleid van hogescholen rondom de positie van onderzoekers te beïnvloeden, dit niet echt een taak is voor een financier. Afspraken of richtlijnen over **de positionering van onderzoekers in het functiehuis, is meer een kwestie voor de sector**, aldus een aantal lectoren. Gesprekspartners wijzen erop dat dit punt en de manier waarop de positionering van onderzoekers verbeterd kan worden een onderwerp is waar, in eerste instantie, de sectororganisatie met het veld op moet reflecteren. Op dit moment zien lectoren dat de verschillen tussen hogescholen in de positionering van onderzoekers de overstap van onderzoekers van een organisatie naar de ander bemoeilijkt, alsook de onderlinge samenwerking.

Netwerkvorming en samenwerking worden door alle betrokken partijen als zeer belangrijk beschouwd voor de professionalisering van onderzoekers, maar de **voorwaarden die verbonden zijn aan de hbo-postdoc-regeling bemoeilijken de onderlinge samenwerking tussen onderzoekers**: het gaat hier onder andere om de eis dat het onderzoek verdieping moet aanbrengen in het bestaande onderzoek (i.e. aansluiten bij meer dan één consortium is lastig), en de aanwezigheid van trekkingsrechten voor hogescholen waardoor gezamenlijke aanvragen voor postdocs bemoeilijkt worden. De regeling beïnvloedt op deze manier de manier waarop hogescholen hun onderzoek vormgeven, met als gevolg dat sommige lectoren liever gebruik maken van interne regelingen, zoals postdocvouchers, wanneer deze aanwezig zijn.

De vorm van de arbeidscontracten geeft ook een signaal over de intentie van de hogeschool met betrekking tot de **duurzame inbedding van een postdoc**. Resultaten van de enquête onder postdoconderzoekers laat zien dat 94% van de onderzoekers een vaste aanstelling heeft, en slechts 5% een tijdelijke aanstelling⁸. Uit de groepsgesprekken blijkt dat het behoud van een postdoc sterk gebonden is aan de opstelling en attitude van een lector, samen met het beleid in een hogeschool. Anekdotische verhalen van postdocs geven aan dat de mate van inbedding en inclusie in strategische overleggen samen kan hangen met hoeveel indruk ze maken binnen de organisatie (via consortiumopbouw of het binnenhalen van extra financiering). Op dit gebied heeft zich gedurende de looptijd van de hbo-postdoc-

⁸ Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven is het uit de data niet duidelijk wat de functies zijn van de onderzoekers met vaste en tijdelijke aanstellingen.

regeling wel een ontwikkeling voorgedaan: in het verslag van de laatste beoordelingsronde constateert de beoordelingscommissie dat de gemiddelde kwaliteit van de aanvragen in de loop van de tijd is toegenomen en dat steeds meer postdocs worden ingebed in volwassen onderzoeksgroepen. Hoewel de positie van onderzoekers formeel nog niet verbeterd is, afgaande op het functiehuis, lijkt het er dus op dat gedurende de looptijd van de regeling de kwaliteit en de positie van onderzoek wel verbeterd is, hoewel het onduidelijk is of dit voor alle hogescholen geldt en in hoeverre dit toe te schrijven is aan de regeling.

Samengevat laat de verzamelde data zien dat de hbo-postdoc-regeling een impuls heeft gegeven aan de onderzoekscapaciteit binnen hogescholen en dit lijkt ervoor te zorgen dat hogescholen meer zijn gaan reflecteren over hun beleid: de regeling heeft een beweging in gang gezet binnen HRM-afdelingen en het bestuur van hogescholen, waardoor de positionering van onderzoekers een onderwerp van gesprek is geworden. Dat gezegd hebbende was er in de periode dat deze evaluatie liep, beperkte invloed van de regeling te zien op hogescholenbeleid wat betreft de positie van onderzoekers in het functiehuis en wat betreft loopbaanontwikkeling voor postdocs.

5 Conclusies

Praktijkgericht onderzoek verbindt de kennisketen met de praktijk, en vormt een verbindende schakel tussen vraagstukken uit de praktijk en het praktijkgericht onderwijs. Regieorgaan SIA wil door middel van doorontwikkeling van het praktijkgericht onderzoek de positie van hogescholen in het Nederlandse wetenschapstelsel versterken.

Met de hbo-postdoc-regeling wil Regieorgaan SIA een bijdrage leveren aan de professionalisering van de onderzoeker in het hbo, onder andere door het bieden van carrièreperspectief aan talentvolle onderzoekers en het richting geven aan het beleid van hogescholen met betrekking tot onderzoekers. De verwachting is dat door het bieden van carrièreperspectief meer gepromoveerde docent-onderzoekers een plek vinden in het hbo met positieve gevolgen voor de kwaliteit van zowel het praktijkgericht onderzoek als het onderwijs, alsmede een sterkere verwevenheid van onderzoek en onderwijs. Aan de beleidskant stimuleert de regeling hogescholen om te werken aan continue en duurzame docentprofessionalisering, en de ontwikkeling van een herkenbaar onderzoeksprofiel door de inzet van kwalitatief hoogwaardig onderzoekspersoneel.

Om tegemoet te komen aan deze complexiteit heeft deze evaluatie enerzijds gekeken naar de directe uitkomsten van de regeling, en anderzijds naar de bredere bijdrage van de regeling aan de professionalisering van de onderzoeker in het hbo en het beleid van hogescholen.

De resultaten beschreven in voorgaande hoofdstukken laten zien dat zowel de kwaliteit van onderzoek als de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek een positieve ontwikkeling hebben doorgemaakt als gevolg van de hbo-postdoc-regeling. 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. De kanttekening bij deze positieve uitkomsten is dat er onzekerheid bestaat wat betreft de duurzaamheid van de bereikte effecten op onderzoekskwaliteit, onderzoekslijnen, en verwevenheid van onderzoek en onderwijs, na afloop van een postdoctrject.

De gewenste uitkomsten op het gebied van de bredere thema's carrièreperspectief voor gepromoveerde docenten in het hbo zijn ten dele bereikt: weliswaar is het carrièreperspectief voor onderzoekers in directe zin verbeterd door de beschikbaarheid van postdocposities binnen de regeling, maar tegelijk is de keuze wat betreft doorgroeimogelijkheden na afloop van de postdoc-aanstelling beperkt: voor veel postdocs is de stap naar lector te groot, zijn er weinig tussenopties aan onderzoeksfuncties op hogescholen. Daarmee lijken er onvoldoende voor de hand liggende vervolgstappen voor het doen van onderzoek na een postdoctrject. Dit wisselt sterk tussen hogescholen, en dit lijkt sterk verbonden aan het beleid van hogescholen, onder andere door de beschikbaarheid van (onderzoeks)functies binnen de hogeschool, de geboden doorgroeimogelijkheden en de beschikbaarheid van netwerken en consortia waaraan de hogeschool verbonden is.

Hoewel er binnen hogescholen weinig aanpassing van het beleid op functiehuisen is geweest ten gevolge van de regeling, heeft de regeling wel een positieve impact 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, en zouden onder andere lectoren graag zien dat er nationale richtlijnen komen over de positionering van onderzoekers in het functiehuis.

Om de professionaliteit van onderzoekers in het hbo verder te kunnen vergroten kan Regieorgaan SIA reflecteren op verschillende mogelijke vervolgacties:

- Lectoren geven aan dat een andere vorm van financiering, zoals bijvoorbeeld door middel van een lumpsum of een structurele verhoging van middelen in de eerste geldstroom, hogescholen meer vrijheid bieden om hun onderzoeksambities vorm te geven. De hbo-postdoc geeft een waardevolle impuls voor onderzoek binnen een hogeschool, maar als het traject doorlopen is verdwijnt vaak de financiering voor onderzoek, en daarmee de continuïteit in onderzoekslijnen.
- Een verdere overweging is om in de toekomst meer aandacht te geven aan het monitoren van de uitkomsten van onderzoek en aan het gevolg dat gegeven wordt aan de toezeggingen die hogescholen hebben gedaan bij de aanvraag van de regeling. Momenteel is het niet altijd duidelijk wat de onderzoeksuitkomsten zijn van gefinancierde postdoctrjecten en welke veranderingen deelname aan het traject teweegbrengt binnen hogescholen. Een suggestie vanuit groeps gesprekken is om de monitoring van behaalde uitkomsten verder te versterken om de inzichten betreffende uitkomsten van de regeling te verhogen.
- In het verlengde van het bovenstaande punt, zou het goed zijn als Regieorgaan SIA beter zicht krijgt op de impact op lange termijn van een programma zoals de hbo-postdoc-regeling. Er bestaat al een impactwerkgroep binnen SIA die zich buigt over het impactvraagstuk, maar het meten van impact is notoir uitdagend. Een idee kan zijn om deelnemers van de hbo-postdoc-regeling na de afloop van de regeling meer structureel te monitoren en te bevragen om te kijken welk soort uitkomsten houdbaar zijn op de langere termijn, en welke uitkomsten van tijdelijke aard zijn.
- We merken op dat er zeer veel thema's zijn geregistreerd binnen de aanvragen voor de hbo-postdoctrjecten, en dat het aantal thema's sterk varieert tussen aanvragen. Een overweging kan zijn om in plaats van alleen thema's te registreren, de vraag te stellen over hoe het voorgestelde onderzoek in potentie bijdraagt aan bepaalde thema's. Dit maakt voor zowel hogescholen als voor SIA inzichtelijker wat de bijdrage is van specifieke onderzoekslijnen aan nationale of hogeschool-specifieke thema's.
- Een verder punt voor reflectie is hoe Regieorgaan SIA bij kan dragen aan de verankering van onderzoek en onderzoeksposities binnen hogescholen. Uit de groeps gesprekken blijkt dat het aanpassen van functiehuizen, met als doel meer groeimogelijkheden te bieden aan onderzoekers, geen onderwerp is dat door een financieringsorganisatie kan worden gestimuleerd; dit is een onderwerp dat sectorbreed moet worden opgepakt. Regieorgaan SIA heeft hier wel een agenderende functie.
- Zoals besproken zijn er grote onderlinge verschillen tussen hogescholen in de aanpak en het beleid van hogescholen rondom functiehuizen. Een mogelijke vervolgactie zou daarom zijn om, in samenwerking met en in afstemming met de Vereniging Hogescholen, in te zetten op het delen van best practices en geleerde lessen rondom dit onderwerp.

Bijlage 1 – Toelichting enquêtes

Als onderdeel van de evaluatie zijn twee stakeholdergroepen bevestigd middels een enquête: de hbo-postdocs; en inhoudelijk verantwoordelijken van de lectoren en opleidingsmanagers van hogescholen. Aan de hand van de door SIA gedeelde gegevens zijn twee lijsten met contactgegevens van postdocs en lectoren en opleidingsmanagers opgesteld. Deze twee lijsten vormden de basis voor de personen die zijn uitgenodigd om deel te nemen aan de twee enquêtes.

Beide surveys zijn uitgezet met Limesurvey, waardoor gemakkelijk specifieke routings opgezet zijn en de belasting voor de deelnemers zoveel mogelijk beperkt was. De aangeschreven deelnemers hebben twee weken de tijd gehad om de enquête in te vullen (i.e. 18 maart tot 1 april). Binnen deze periode hebben de deelnemers één uitnodigingsmail en maximaal twee herinneringen gehad met als doel de response rate zo hoog mogelijk te krijgen. Dit heeft geleid bij de survey onder de postdocs tot een response rate van 75% (i.e. volledig ingevulde enquêtes) en 30% bij de survey onder de inhoudelijk verantwoordelijken (i.e. lectoren en opleidingsmanagers). Het verschil in de response rate kan liggen aan de grotere betrokkenheid van de postdocs zelf, het gaat namelijk over een persoonlijke ervaring, ten opzichte van de lectoren en opleidingsmanagers, die vaak minder intensief betrokken waren bij de regeling. Verder gaven enkele aangeschreven deelnemers aan dat ze niet betrokken waren bij de begeleiding en bleken sommige e-mailadressen niet meer geldig te zijn.

Tabel 3 Overzicht deelnemers enquête

Enquête	Aantal uitnodigingen	Aantal voltooide enquêtes	Aantal gedeeltelijk ingevulde enquêtes	Response rate
Postdocs	145	109	25	75%
Hogescholen	307	93	54	30%

Source: Technopolis Group, 2022

Gezien het grote aantal antwoorden op de survey voor de postdocs kunnen de antwoorden als exemplarisch gezien worden. Hetzelfde geldt niet voor de enquête voor de hogescholen. Lezers van deze evaluatie moeten dit gegeven daarom in acht nemen bij het lezen van de evaluatie. Technopolis Group valideert deze uitkomsten aan de hand van andere bronnen aan informatie, zoals de voorgenoemde groepsgesprekken met verschillende stakeholders.

Bijlage 2 - Overzicht omvang hogescholen

Naam	Aantal studenten (2021)
Hogeschool van Amsterdam	48066
Fontys Hogescholen	45541
Hogeschool Rotterdam	40500
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	36935
Hogeschool Utrecht	35513
Avans Hogeschool	34537
Hanzehogeschool Groningen	30717
Hogeschool INHOLLAND	28297
Saxion Hogeschool	27929
Christelijke Hogeschool Windesheim	26118
De Haagse Hogeschool	26087
NHL Stenden Hogeschool	24171
Zuyd Hogeschool	14574
Hogeschool Leiden	12368
Breda University of Applied Sciences	7042

Naam	Aantal studenten (2021)
Christelijke Hogeschool Ede	5074
HZ University of Applied Sciences	5070
Hogeschool Van Hall Larenstein	4479
Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	4211
Aeres Hogeschool	3840
HAS Hogeschool	3817
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten	3155
ArtEZ	3111
Hotelschool The Hague	2659
Hogeschool Viaa	1886
Marnix Academie	1656
Hogeschool der Kunsten Den Haag	1640
Driestar educatief	1477
Hogeschool IPABO Amsterdam Alkmaar	1215
Codarts, Hogeschool voor de Kunsten	1027

Naam	Aantal studenten (2021)
Hogeschool KPZ	990
Pedagogische Hogeschool De Kempel	923
Gerrit Rietveld Academie	873
Thomas More Hogeschool	833
Design Academy Eindhoven	731
Iselinge Hogeschool	534

Bijlage 3 - Overzicht Thema's en sub-thema's

Kennis en Innovatie Agenda's	Aantal
KIA 6 - Maatschappelijk Verdienvermogen	2
Totaal	2

Missies voor het topsectoren- en innovatiebeleid	Aantal
Energie en Klimaat - Een CO2 vrije gebouwde omgeving in 2050	3
Energie en Klimaat - Een duurzaam gedreven, volledig circulaire economie in 2050. Voor 2030 is de doelstelling halvering van het grondstoffengebruik.	6
Energie en Klimaat - Een volledig CO2-vrij elektriciteitsstelsel in 2050	1
Energie en Klimaat - In 2050 is het systeem van landbouw en natuur netto klimaatneutraal	1
Energie en Klimaat - In 2050 zijn grondstoffen, producten en processen in de industrie netto klimaatneutraal en voor tenminste 80% circulair	3
Gezondheid & Zorg - Dementie	2
Gezondheid & Zorg - Leefstijl en leefomgeving	20
Gezondheid & Zorg - Mensen met chronische ziekten	7
Gezondheid & Zorg - Toegang tot zorg	6
Landbouw, Water en Voedsel - Gewaardeerd, gezond en veilig voedsel	4
Landbouw, Water en Voedsel - Klimaatneutrale landbouw en Voedselproductie	3
Landbouw, Water en Voedsel - Kringlooplandbouw	4
Veiligheid - Integrale aanpak van georganiseerde criminaliteit	1
Totaal	61

NWA-route	Aantal
Circulaire economie en grondstoffenefficiëntie: Duurzame circulaire impact	9
De Blauwe route: water als weg naar innovatieve en duurzame groei	1
Duurzame productie van gezond en veilig voedsel	3
Energietransitie	9
Gezondheidszorgonderzoek, preventie en behandeling	24
Jeugd in ontwikkeling, opvoeding en onderwijs	18
Kunst: onderzoek en innovatie in de 21e eeuw	9
Kwaliteit van de omgeving	5
Levend verleden	2
Logistiek en Transport in een energieke, innovatieve en duurzame samenleving	1
Materialen - Made in Holland	1
Meten en detecteren: altijd, alles en overal	7
NeuroLabNL: de werkplaats voor hersen-, cognitie- en gedragsonderzoek	2
Op weg naar veerkrachtige samenlevingen	24
Overig	2
Personalised medicine: uitgaan van het individu	13
Smart industry	4
Smart, liveable cities	8
Sport en Bewegen	5
Sustainable Development Goals voor inclusieve mondiale ontwikkeling	7
Tussen conflict en coöperatie	2
Waardecreatie door verantwoorde toegang tot en gebruik van big data	3
Totaal	159

Onderwijssectoren	Aantal
Agro en Food	14
Bètatechniek	26
Economie	28
Gezondheidszorg	33
Kunst	15
Onderwijs	48
Sociale Studies	45
Totaal	209

Topsector	Aantal
Agri & Food	8
Chemie	2
Creatieve industrie	14
Energie	5
Geen	16
High Tech Systemen en Materialen (HTSM)	4
Life Sciences & Health	29
Totaal	78

VH Thema	Aantal
1: Gezondheid: zorg en vitaliteit	46
10: Ondernemen: verantwoord en vernieuwend	14
2: Onderwijs en talentontwikkeling	53
3: Veerkrachtige samenleving: in wijk, stad en regio	42
4: Slimme technologie en materialen	23
5: De gebouwde omgeving: duurzaam en leefbaar	6
6: Duurzaam transport en intelligente logistiek	3
7: Duurzame landbouw, water- en voedselvoorziening	13
8: Energie en energievoorziening	8
9: Kunst en creatieve industrie	17
Totaal	225

