

Advies werkgroep functieprofielen

Versie 10 mei 2019

Preambule

- In 2017 heeft de werkgroep Kwaliteit van Praktijkgericht Onderzoek en het Lectoraat (KPOL) haar advies uitgebracht. Dit advies is een uitwerking van dit rapport en tot stand gekomen door analyses van de werkgroep functieprofielen, de analyses van de HR-subwerkgroep en de input vanuit de Bestuurscommissie Onderzoek (BCOZ) en de Bestuurscommissie Arbeidsvoorwaarden (BCA). De BCOZ en BCA zijn opdrachtgevers van de werkgroep.
- Het doel van dit advies over onderzoeksfuncties in het hbo is om uiteindelijk tot een eenduidig en helder onderzoeksfunctiehuis te komen. Een eenduidig en helder functiehuis is om twee redenen van belang: (1) eenduidige en voor de partners van de hogescholen herkenbare en begrijpelijke taken, bevoegdheden en kwaliteitseisen voor de lector in hogescholen; (2) goed werkgeverschap van hogescholen door in de relatie met lectoren duidelijkheid te verschaffen over de rolverwachtingen en daarmee de veiligheid te bieden omtrent de rechtspositie die nodig is.
- Het model profiel van de lector is een handreiking waarbij uit wordt gegaan van het principe 'pas toe of leg uit'. Hogescholen kunnen beargumenteerd afwijken van het model profiel. Hogescholen kunnen dit advies gebruiken bij het inrichten van hun (toekomstige) onderzoeksfuncties, waarbij ruimte blijft bestaan voor lokaal maatwerk.

1. Aanleiding

Werkgroep Kwaliteit van Praktijkgericht Onderzoek en het Lectoraat (KPOL)

In 2017 heeft de werkgroep Kwaliteit van Praktijkgericht Onderzoek en het Lectoraat (KPOL) haar advies uitgebracht. Het praktijkgericht onderzoek op hogescholen is onlosmakelijk verbonden met het onderwijs. Het onderzoek is gericht op het verhogen van de kwaliteit van studenten, het aansluiten van het onderwijs op actuele ontwikkelingen in de praktijk en het doorvoeren van innovatie in de (beroeps)praktijk. Daarom vindt het onderzoek altijd plaats in de driehoek van onderzoek, onderwijs en werkveld. De lector heeft een spilfunctie in deze driehoek. Afhankelijk van het vakgebied kan de invulling die lectoren geven aan hun werkzaamheden binnen de driehoek onderling verschillen.

Uit het advies van de werkgroep KPOL komt naar voren dat een op **onderzoek gericht HRM-beleid een succesfactor is voor de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek**. Praktijkgericht onderzoek genereert kennis, inzichten en producten die bijdragen aan het oplossen van problemen in de praktijk en/of aan de ontwikkeling van deze praktijk. De vraagstelling van het praktijkgerichte onderzoek wordt ingegeven door de professionele praktijk.¹ Een belangrijk vereiste voor kwalitatief hoogwaardig onderzoek is gekwalificeerd personeel dat voldoende ruimte krijgt om onderzoekstaken uit te voeren. Daarbij gaat het ook om de samenstelling en opbouw van de onderzoekseenheid. Daarnaast is het in het kader van positionering en herkenbaarheid van belang om eenduidige benamingen (in het Nederlands en Engels) te gebruiken voor met name de functie van de lector en diverse onderzoek gerelateerde functies.

¹ Zie Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek 2016 – 2020. Kwaliteitszorgstelsel Praktijkgericht Onderzoek Hogescholen.

Rol van de lector

Wat betreft de lector stelt de werkgroep KPOL vast dat er de afgelopen jaren diversiteit is ontstaan in de functieprofielen en de benamingen van de lector. Verschillende termen worden gebruikt, zoals 'leading lector', 'kernlector', 'bijzonder lector' en 'associate lector'. De werkgroep stelt:

'Om afkalking in positie, kwalificatie en profilering van de lector tegen te gaan, en (internationale) herkenbaarheid en profilering van het boegbeeld van het praktijkgericht onderzoek te versterken, acht de werkgroep het aan te bevelen als sector na te denken over wat wenselijk is op dit vlak. Gelet op de grote verantwoordelijkheid van de lector en de wettelijke verankering van die verantwoordelijkheid in de WHW, is het belangrijk dat er geen twijfel bestaat over de kwaliteit en het aanzien van de lector. In dit kader is het belangrijk een nieuw Profiel van de lector op te stellen'.

Daarnaast heeft de werkgroep KPOL drie kwaliteitscriteria voor de lector geformuleerd:

1. De lector is gepromoveerd;
2. De minimale omvang van de aanstelling van de lector is 0,5 fte;
3. Er is tijdig duidelijkheid of de aanstelling van de lector tijdelijk is of vast.

Het advies van de werkgroep Kwaliteit van Praktijkgericht Onderzoek en het Lectoraat zijn door de Vereniging Hogescholen onderschreven. Deze elementen worden meegenomen in de overwegingen bij het profiel van de lector

Op 7 maart 2017 is de term 'lector' wettelijk verankerd in de Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschap (WHW) en heeft hiermee een juridische status gekregen die verbonden is aan het hbo. Dit verheldert en versterkt de rol van lectoren bij onderzoeksprojecten en externe samenwerkingspartners.

2. Opdracht van de werkgroep functieprofielen onderzoek

Werkgroep functieprofielen onderzoek

Naar aanleiding van het advies heeft de Algemene Ledenvergadering (AV) van de Vereniging Hogescholen opdracht gegeven om een vervolgwergroep op te richten die zich richt op de functieprofielen onderzoek en daarover een advies uitbrengt. Deze bestaat uit de werkgroepleden: Joep Houterman (voorzitter, Fontys Hogeschool), Petra Oden (Hanzehogeschool Groningen), Marcel de Haas (De Haagse Hogeschool), Aida Tunovic (Hogeschool Rotterdam), Karen Smits (Hogeschool Rotterdam) en Trinh Ngo (secretaris, Vereniging Hogescholen). Jacomine Ravensbergen (Avans Hogeschool) is na overleg met de BCA aan de werkgroep toegevoegd. Tot de zomer van 2018 was Angelien Sanderman (Hogeschool Rotterdam) de voorzitter van de werkgroep en Titia Bredée nam deel als bestuurder (van Hogeschool iPabo). In verband met nieuwe functies nemen zij niet meer deel aan de werkgroep.

Uitgangspunten en opdracht

Het eerste uitgangspunt voor de werkgroep is het advies van de werkgroep KPOL: Een helder functiehuis helpt de sector bij het beter positioneren van het praktijkgericht onderzoek, omdat de buitenwereld ook behoefte heeft aan meer herkenbaarheid en transparantie. Dit draagt bij aan de verdere ontwikkeling en de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek.

Het tweede uitgangspunt is dat hogescholen zelf verantwoordelijk zijn voor hun functiehuis onderwijs en onderzoek. Het functiehuis van hogescholen kan niet los worden gezien van de cao-hbo en aanverwante arbeidsvoorwaardelijke aspecten. De cao biedt ruimte voor lokaal maatwerk en lokale verschillen tussen instellingen. Deze twee uitgangspunten zorgen ervoor dat het advies ingekaderd wordt.

Naar aanleiding van het bovenstaande heeft de werkgroep functieprofielen de opdracht aangescherpt. Het doel is advies uitbrengen over relevante onderzoeksfuncties in het hbo, met name de functie van de lector, om de totstandkoming van een eenduidige en consistente verzameling onderzoeksfuncties te bevorderen ten behoeve van de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek. Hogescholen kunnen dit advies gebruiken bij het inrichten van hun (toekomstige) onderzoeksfuncties, waarbij ruimte blijft bestaan voor lokaal maatwerk. In deze notitie wordt allereerst inzichtelijk gemaakt wat de stand van zaken is ten aanzien van de lectoren: de gehanteerde schalen en de overeenkomsten die er tussen hogescholen zijn. Vervolgens wordt het 'standaard' profiel van de lector beschreven met de overwegingen die ten goede kunnen komen aan de eenduidigheid en herkenbaarheid van de functie. Tenslotte worden de elementen beschreven die een rol kunnen spelen bij het overwegen van de zwaarte van de functie van de lector. Het is afhankelijk van het beleid van de hogeschool in hoeverre de elementen op instellingsniveau een rol spelen en vervolgens aan de functiewaardeerders om de elementen in te passen in het gehanteerde functiewaarderingssysteem. Omdat dit advies beperkt blijft tot de functie van de lector wordt tenslotte ook een advies voor een vervolgoopdracht gegeven.

Opdracht:

1. Maak een inventarisatie van alle clusters van onderzoeksfuncties (incl. functies, profielen, schalen) die alle hogescholen hanteren ten aanzien van onderzoek en analyseer welke overeenkomsten en verschillen er zijn. Dit is de basis voor de verdere uitwerking van het advies.
2. Stel een nieuw model profiel van de lector op.
3. Bij het model profiel wordt een aantal elementen meegegeven ter overweging van de zwaarte en invulling van de functie. Hierbij is er ruimte voor lokaal maatwerk.
4. Breng een gedragen advies uit over het profiel van de lector wat de hogescholen kunnen gebruiken als handreiking bij het vormgeven van de onderzoeksfuncties in het functiehuis.
5. Formuleer een vervolgoopdracht voor de mogelijke loopbaanpaden onderzoek in het hbo, waarbij ook de onderzoeksfuncties in de schalen 10-13 (inclusief hybride functies) worden meegenomen.

3. Proces en aanpak

Bij de start van de werkgroep is geconcludeerd dat er geen landelijk overzicht was van bestaande clusters van op onderzoekgerichte functies bij hogescholen. Het gaat dan om functies, functieprofielen, schalen ten behoeve van onderzoek (incl. functies die zowel gericht zijn op onderwijs als onderzoek). De werkgroep heeft besloten om allereerst van start te gaan met een landelijk overzicht en te werken vanuit de overeenkomsten die we als sector al hebben.

Uitvraag functieprofielen

De werkgroep heeft een uitvraag gedaan bij alle hogescholen met de vraag of zij al hun functieprofielen gericht op onderzoek naar ons toe wilden sturen. Hier is in grote aantallen gehoor aan gegeven: 28 hogescholen hebben hierop gereageerd. Tegelijkertijd werd ook gevraagd om HR-experts te leveren die de functieprofielen kunnen analyseren in een subwerkgroep alsook een HR-directeur die deel kon nemen aan de stuurgroep. De Hogeschool Rotterdam, Haagse Hogeschool en Hanzehogeschool hebben op deze oproep gereageerd door HR-experts, een coördinator en een lector beschikbaar te stellen voor de subwerkgroep. Het bleek wat lastiger om experts toe te voegen aan de werkgroep.

Analyse

De subwerkgroep heeft een analyse uitgevoerd naar de bestaande functieprofielen. In de eerste voorbereidende sessie heeft de subwerkgroep een overzicht van overeenkomsten en verschillen gemaakt op basis van ingestuurde stukken. Hiervoor zijn eerst een aantal vragen geformuleerd die betrekking hebben op inschaling, positionering van onderzoek, loopbaanpaden, naamgeving en functiebeschrijving binnen de driehoek onderwijs, onderzoek, arbeidsmarkt. In de tweede sessie heeft de subwerkgroep op basis van meerdere functieprofielen omschrijvingen gemaakt van de kernelementen voor de verschillende functies in het functiehuis.

De functiewaardering binnen de hogescholen vindt plaats binnen twee systemen: FuWa-HBO en Hay. Uit de gegevens die aan de sub-werkgroep zijn aangeleverd blijkt het volgende:

- Het FuWa-HBO systeem wordt gehanteerd door 24 hogescholen, waaronder 10 grote hogescholen.
- Het Hay-systeem wordt gehanteerd door 4 (grote) hogescholen. Hay is een internationaal gebruikt functiewaarderingssysteem.

4. Huidige situatie (associate) lectoren

Uit de inventarisatie kwam het onderstaande landelijke overzicht op basis van de input van 28 hogescholen naar voren:

<p>Lector schaal 16</p> <ul style="list-style-type: none">• 12 van de 28 hogescholen hebben een lector in schaal 16.• 1 kleine hogeschool heeft een 'leading lector' in schaal 15. <p>Lector schaal 15</p> <ul style="list-style-type: none">• Bijna alle hogescholen, namelijk 24 van de 28 hogescholen, hebben lectoren ingeschaald in schaal 15. <p>Lector schaal 14</p> <ul style="list-style-type: none">• De functie van lector in schaal 14 komt voor bij 13 van de 28 hogescholen: 8 kleine hogescholen en 5 grote. Bij 1 grote hogeschool is de functiebenaming lector, maar de invulling is die van een functionaris die gekoppeld is aan een lector (associate lector) <p>Associate lector schaal 14</p> <ul style="list-style-type: none">• 6 hogescholen hebben een associate lector in schaal 14 <p>Lector schaal 13</p> <ul style="list-style-type: none">• Uit de inventarisatie blijkt dat er 1 hogeschool is met een lector in schaal 13. Daarbij wordt geen functiebeschrijving gegeven.
--

5. Model profiel van de lector

De verzamelde input is geanalyseerd en verwerkt tot het model profiel van de lector. Uit de inventarisatie blijkt dat lector schaal 15 gemeengoed is, bijna alle hogescholen hebben een lector in deze schaal. Daarom is ervoor gekozen om deze functie als standaard te nemen bij de analyse. Daarna zijn de functies daar omheen geanalyseerd, namelijk lector schaal 16 en daarna lector schaal 14.

De subwerkgroep heeft op basis van meerdere functieprofielen beschrijvingen gemaakt van de kernelementen voor de verschillende onderzoeksfuncties in het functiehuis. Bij de formulering van de kenmerkende elementen van de verschillende onderzoeksfuncties in het functiehuis zijn steeds verschillende functieprofielen uit beide systemen (FuWa-HBO en Hay) met elkaar vergeleken en uit de vergelijking de meest kenmerkende elementen gedestilleerd.

Uiteindelijk is er een model profiel van de lector opgesteld met de kernelementen van de functie van de lector. Daarnaast worden een aantal overwegingen meegegeven die hogescholen kunnen helpen bij het bepalen van de zwaarte van de functie van de lectoren. Hierin maken hogescholen zelf afwegingen, waarbij rekening wordt gehouden met de status van de lector als boegbeeld van het hbo-onderzoek en de eenduidigheid van onderzoeksfuncties in het binnen- en buitenland.

Voorstel nieuw model-profiel van de lector

Aanleiding

Een ander belangrijk advies van de werkgroep KPOL is het opstellen van een nieuw profiel van de lector. Het Forum voor Praktijkgericht Onderzoek heeft in 2009 een profiel opgesteld van de lector. Dit profiel formuleert de kwaliteitseisen voor lectoren. Met dit profiel werd getracht duidelijk te maken welke kwaliteiten personen met de titel van lector in huis zou moeten hebben. Met het uitbrengen van het advies van de werkgroep KPOL en de wettelijke status van de functie lector is het opportuun om een nieuw profiel van de lector op te stellen. Delen van het model-profiel zijn overgenomen uit de hierboven opgestelde analyse.

1. Doel van de functie lector:

De lector is verantwoordelijk voor het initiëren, ontwikkelen en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek alsmede -in wisselwerking met de beroepspraktijk en in verbinding met het onderwijs- het stimuleren van kennisinnovatie en het stimuleren van het professionaliseren van docenten.

Het praktijkgericht onderzoek op hogescholen is onlosmakelijk verbonden met het onderwijs. Het onderzoek is gericht op het verhogen van de kwaliteit van studenten, het aansluiten van het onderwijs op actuele ontwikkelingen in de praktijk en het invoeren van innovatie in de (beroeps)praktijk. Daarom vindt het onderzoek altijd plaats in de driehoek van onderzoek, onderwijs en werkveld. De lector heeft een spilfunctie in deze driehoek. Afhankelijk van het vakgebied kan de invulling die lectoren geven aan hun werkzaamheden binnen de driehoek onderling verschillen.

2. Onderzoek

2.1. Benoemingseisen

Een lector:

- beschikt over bewezen wetenschappelijke kwalificaties en is gepromoveerd.
- heeft actuele kennis en ervaring op het terrein van wetenschappelijk (praktijkgericht) onderzoek.

2.2. Karakteristieken van de onderzoeksactiviteiten

Een lector:

- beschikt over theoretisch en praktisch gefundeerde kennis van een bepaald domein.
- verricht onderzoek binnen de kaders die gesteld zijn in de Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (vanaf 1 oktober 2018).
- geeft leiding aan onderzoek dat geworteld is in de praktijk van werkveld en de samenleving en in het onderwijs.
- maakt een vertaalslag van de generieke kennis uit eigen of door anderen verricht wetenschappelijk onderzoek naar toepassingen in de praktijk.
- beschrijft en innoveert systematisch werkwijzen en ontwikkelingen binnen de praktijk; vertaalt deze in concepten en methodieken en komt op die manier tot generieke kennis; deze kennis komt weer ten goede aan de praktijk en het hbo-onderwijs.
- maakt doelgroepgericht de resultaten van onderzoek bekend in de vorm van publicaties in zowel de wetenschappelijke literatuur als in de beroepsgerichte vakliteratuur, lezingen, workshops, demonstraties, modellen, etc. (ook wel doorwerking).
- draagt bij aan het ontwikkelen van een onderzoekscultuur zowel binnen de hbo-instelling als geheel, als binnen het onderwijs en de beroepspraktijk.
- beschikt over een zekere 'pioniersmentaliteit' om het praktijkgericht onderzoek 'op de kaart te zetten'.

3. Praktijk in het werkveld en de samenleving

3.1. Benoemingseisen

Een lector voert het onderzoek zoveel mogelijk uit in samenwerking met werkveld en samenleving, en ontwikkelt specifieke kennis voor afzonderlijke bedrijven en instellingen, maar vooral generieke kennis die in tal van situaties toepasbaar is.

3.2. Karakteristieken van de activiteiten in of gerelateerd aan de praktijk

Een lector:

- draagt bij aan de verbetering en innovatie van de praktijk binnen de samenleving en bepaalde werkvelden.
- maakt door middel van vraagarticulatie een (latente) vraag in de praktijk expliciet. De 'praktijk' is afhankelijk van het vakgebied: het kan gaan om professionals (en hun beroepsorganisaties), bedrijven (incl. MKB en de achterliggende brancheorganisaties), de overheid (lokaal, provinciaal, landelijk), de samenleving, etc.
- richt zich naast het ontwikkelen van kennis ook op het implementeren en evalueren van verbeter- en innovatietrajecten in de beroepspraktijk, bijvoorbeeld in de vorm van handelings- of actieonderzoek.

4. Onderwijs

4.1. Benoemingseisen

Een lector heeft kennis van en aantoonbare ervaring met het ontwikkelen en uitvoeren van onderwijsactiviteiten.

4.2. Karakteristieken van de activiteiten in of gerelateerd aan het onderwijs.

Een lector:

- draagt bij aan de verhoging van de kwaliteit van het hbo-onderwijs ten aanzien van vakinhoud én onderzoeksvaardigheden, en richt zich daarbij op zowel docenten en studenten als op scholing van mensen uit het praktijkveld.

- laat de bijdrage aan het onderwijs op verschillende manieren tot uiting komen, zoals bijvoorbeeld door het ontwikkelen van curriculum(onderdelen), doceren, begeleiden, coachen en is daarbij met name gericht op het borgen van onderzoeksvaardigheden door bijvoorbeeld het invlechten van academische leerlijnen in curricula of onderzoeksbegeleiding op bachelor- en masterniveau.
- heeft een verbindende rol naar het onderwijs door studenten te laten participeren in het onderzoek via onderzoeksopdrachten en afstudeeropdrachten, door de onderzoeksresultaten op te nemen in het onderwijs en vernieuwingen voor te stellen in curricula (doorwerking).
- spant zich in om studenten en docenten in het hbo zowel inhoudelijk te scholen op hun vakgebied als bij hen onderzoekskennis, onderzoeksvaardigheden en een onderzoekende houding te ontwikkelen, en hen bij het doen van onderzoek te begeleiden; daarmee wordt een bijdrage geleverd aan de gewenste ontwikkeling van hbo-professionals naar 'reflective practitioners'.

5. Algemene (randvoorwaardelijke) kwaliteitseisen

5.1. Visie

Een lector:

- is een autoriteit op zijn vakgebied en is een visionair én realistisch denker.
- heeft zicht op de ontwikkelingen in het eigen vakgebied en zet van daaruit lijnen uit naar de toekomst.

5.2. Multidisciplinair

Een lector analyseert, onderzoekt en lost vraagstukken op in multidisciplinaire samenwerkingsverbanden, waar dat nuttig en nodig is.

5.3. Kennisontwikkeling en onderzoekseenheid

Een lector:

- ontwikkelt een samenhangend onderzoeksprogramma en draagt zorg voor de uitvoering daarvan door middel van het uitwerken van onderzoeklijnen naar inhoud, doelen, methodologie en begroting aansluitend op actuele ontwikkelingen in het werkveld.
- draagt zorg voor de ontwikkeling van nieuwe kennis, producten, processen en diensten leidend tot beroepsinnovatie, curriculumvernieuwing, verder onderzoek, publicaties, presentaties en strategische positionering.
- ontwikkelt in samenspraak met beroepspraktijk en onderwijs een relevant, aantrekkelijk, uitdagend en herkenbaar onderzoeksprogramma, al dan niet ingebed in een grotere onderzoekseenheid zoals bijvoorbeeld een expertisecentrum, met voldoende massa en focus.
- bewaakt en verbetert op een systematische wijze de kwaliteit van de activiteiten.
- richt voor zover het tot de taak van de lector behoort een onderzoeksteam in, ontwikkelt die verder en draagt zorg voor de effectieve en efficiënte realisatie van de doelen van dit onderzoeksteam.
- geeft op een inspirerende en motiverende wijze leiding aan het onderzoeksteam.

5.4. Disseminatie van kennis, implementatie van verbeter- en innovatietrajecten, en valorisatie

Een lector:

- implementeert, daar waar mogelijk en relevant, de ontwikkelde kennis in het onderwijs en de praktijk.
- handelt diplomatiek, als adviseur en als veranderingsmanager.

- zorgt voor valorisatie, dat wil zeggen voor het ontplooiën van nieuwe maatschappelijke en economische activiteiten.

5.5. Acquisitie

Acquisitie door lectoren is geen doel op zichzelf. Het team waar de lector deel van uitmaakt is verantwoordelijk voor de acquisitie. Het team functioneert optimaal door gebruik te maken van de sterke kanten van de individuele lectoren.

Een lector:

1. draagt bij aan de verwerving van (betaalde) (inter)nationale opdrachten van derden die bijdragen aan de mogelijkheden om meer onderzoek te kunnen doen aan de hogeschool.
2. draagt bij aan de verwerving van subsidies en fondsen voor onderzoek- en onderwijsvernieuwing.

5.6. Netwerkvorming in de driehoek

Een lector:

- beschikt over een relevant (inter)nationaal en regionaal netwerk in de onderzoekswereld, de praktijk en de onderwijspraktijk en weet per project de juiste mensen en organisaties bij elkaar te brengen.
- is nieuwsgierig naar ontwikkelingen in andere disciplines en staat open voor gezamenlijke initiatieven.

6. Overwegingen voor de kernelementen voor de lector

In het advies van de werkgroep KPOL wordt verwezen naar een aantal randvoorwaarden waar de functie van lector aan zou moeten voldoen. Daarom worden de volgende overwegingen meegegeven voor de kernelementen voor de lector:

- 6.1. **Gepromoveerd:** De werkgroep adviseert conform het advies van de werkgroep KPOL om aan dit vereiste te voldoen.
- 6.2. **Tijdelijkheid van de functie:** De werkgroep KPOL adviseerde om de lectoren tijdig te laten weten wat de duur is van het contract. Volgens de cao-hbo kan voor de werknemer in de functie van lector/associate lector in schaal 14 en hoger eenmalig van de voor andere personeelscategorieën geldende maximumduur worden afgeweken, waarna een vast contract kan volgen. In de periode waarin werkgroep KPOL werkzaam was zijn er in de nieuwe cao-hbo afdoende afspraken gemaakt om de beoogde duidelijkheid voor lectoren te realiseren.
- 6.3. **Aanstellingsomvang:** de werkgroep KPOL adviseerde om (alle) lectoren een aanstelling te geven voor minimaal 0,5 fte. Dit is niet bij alle hogescholen het beleid. De werkgroep adviseert om deze richtlijn zo veel mogelijk te hanteren, omdat deze aanstellingsomvang nodig is om aan alle kernelementen van de functie van lector te voldoen, namelijk het stevig neerzetten van onderzoek, valorisatie, professionalisering van docent/onderzoekers en bijdragen aan de vernieuwing van curricula.
- 6.4. **Benaming internationaal:** voor de Engelse vertaling van de lector kan de internationale aanduiding 'professor' worden gebruikt. Dit is niet wettelijk vastgelegd, net zomin als de wettelijke term voor hoogleraar is vastgelegd. De minister van OCW (Jet Bussemaker) heeft hiertoe in het Tweede Kamerdebat over 'bescherming namen en graden' (2017) ruimte gegeven.

- 6.5. **Functiezwaarte:** Er zijn verschillende dimensies die van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke functiezwaarte. Het gaat bijvoorbeeld om de mate waarin er rekening moet worden gehouden met meer of minder gedetailleerde kaders bij de inrichting van het praktijkgericht onderzoek en het niveau waarop, als ook de zaken waarover verantwoording moet worden afgelegd. De werkgroep adviseert in ieder geval de lector niet in te schalen in schaal 13, omdat dit de functie en waarde van de lector devalueert. Elementen die mee kunnen wegen bij het bepalen van de zwaarte van de functie van de lector (hoger of lager):
- a. de grootte van het lectoraat
 - b. het al dan niet zelfstandig uitvoeren van onderzoekslijnen binnen het lectoraat
 - c. het netwerk en senioriteit op het betreffende onderzoeksterrein
 - d. het ontwikkelen en bepalen van het strategisch meerjarenprogramma van een lectoraats- en/of faculteits-/instituuets overstijgend kenniscentrum
 - e. zorg dragen voor een visie en een multidisciplinaire programmaontwikkeling
 - f. aantoonbare excellentie op het terrein van zijn of haar vakgebied.
 - g. strategische (inter)nationale positionering van het onderzoek van het kenniscentrum en/of de hogeschool
 - h. het bijdragen aan de strategische koers van de hogeschool als geheel, inclusief visie op onderwijs
 - i. etc.

7. Associate lector

Een groot aantal hogescholen hanteert naast de functie van lector ook de functie van 'associate lector'. In werkgroep KPOL is de benaming van deze functie aan de orde geweest. In de werkgroep functieprofielen is een analyse gemaakt van het aantal hogescholen met deze functie. De conclusie is dat de functie én de benaming van de associate lector staande praktijk is. Daarom doet de werkgroep functieprofielen geen uitspraak over de wenselijkheid van de functie. Andere hogescholen die geen associate lector hebben gebruiken hanteren andere functies/benamingen zoals hbo hoofddocent of senior onderzoeker. Kernelementen en aanvullende kernvoorwaarden die horen bij deze functie zijn:

Kernelementen:

1. Regionaal een erkende autoriteit op het eigen onderzoeksgebied met een eigen onderzoekslijn en publiceert regelmatig in vaktijdschriften;
2. Brengt instituuts- of faculteit overstijgend specialistisch onderzoek in het onderwijs;
3. Draagt in beperkte mate bij aan onderzoeksstrategie en onderzoeksbeleid van het lectoraat;
4. Geeft leiding op het terrein van onderzoek en onderwijs aan een relatief kleinschalige onderzoeksgroep;
5. Genereert van externe middelen: verwerft financiële middelen voor onderzoeksprojecten binnen de onderzoekslijn van het kenniscentrum.

Aanvullende kernvoorwaarden:

- Richt zich op een thema binnen de onderzoekslijn van het lectoraat en valt onder de verantwoordelijkheid van een lector;
- Functioneert als projectleider;
- Potentie om door te stromen naar de functie van de lector;
- Ruime onderzoekservaring;
- Leidinggevende potentie;
- Bij voorkeur gepromoveerd.

Term associate lector:

- De werkgroep is van mening dat de functie associate lector in Nederland goed uit te leggen is als de bovenstaande kernelementen en aanvullende kernvoorwaarden worden gebruikt.
- Echter, de werkgroep adviseert om de benaming (niet de functie) goed af te wegen in internationale context. Het is in het buitenland niet duidelijk wat er met de functie van associate lector wordt bedoeld.

Een Engelse vertaling naar 'associate professor' of 'assistent professor' lijkt de werkgroep onwenselijk, omdat deze term door de universiteiten internationaal in een andere betekenis wordt gebruikt. Derhalve wordt geadviseerd om de 'senior researcher' te gebruiken of de Nederlandse term 'associate lector' en bijbehorende uitleg te geven.

8. Naamgeving

In de loop van de tijd zijn er verschillende toevoegingen ontstaan voor de term 'lector', zoals 'associate', 'embedded', 'leading', 'kern' etc. Deze toevoegingen kunnen verwarring oproepen, daarom is het advies van de werkgroep om zo min mogelijk bijvoeglijke naamwoorden te gebruiken bij de term lector. Dit om de term lector, die nu wettelijk verankerd is en verbonden is aan het hbo, een eenduidige betekenis te geven met de bijbehorende status.

9. Gebruik van de handreiking

In het bovenstaande wordt een model van het profiel van de lector beschreven waar hogescholen gebruik van kunnen maken. De cao biedt hogescholen de ruimte om, rekening houdend met kaderstellende afspraken (zie onder andere artikel F-2 cao-hbo), zelfstandig inhoud te geven aan de functies binnen hun instelling. Dit maakt het voor hogescholen mogelijk om rekening te houden met de specifieke regionale en lokale context waarbinnen ze opereren. Hierboven zijn een aantal overwegingen meegegeven om de zwaarte van de functie te bepalen. De uiteindelijke vertaling van functie-inhoud naar functie-zwaarte vindt plaats aan de hand van één van de twee binnen de sector gehanteerde functieordeningsystemen. Beide systemen zijn extern gevalideerd en in handen van externe licentiehouders, zodat de kwaliteit wordt bewaakt door partijen buiten de sector. Alleen gecertificeerde deskundigen mogen de methodiek gebruiken om functies van een waardering te voorzien. Daarbij wordt gekeken naar het totaal van de werkzaamheden, als ook naar de specifieke context waarbinnen de activiteiten worden verricht.

10. Vervolgadvies loopbaanpaden onderzoek (incl. hybride functies)

In deze notitie worden de functies van de lector en de associate lector beschreven. Dit raakt aan de vraag hoe de verschillende onderzoeksfuncties in het hbo zich idealiter in samenhang zouden moeten verhouden, zodat er een loopbaanpad ontstaat voor de medewerkers die zich richten op onderzoek. Het kan ook om combinatiefuncties onderzoek en onderwijs gaan. In de analyse van de werkgroep functieprofielen is er een inventarisatie gedaan van de onderzoeksfuncties inclusief de schalen 10 tot en met 13, maar een nadere analyse van deze functies en hoe ze in verhouding staan tot de onderwijsfuncties is nog nodig. Daarvoor is verdiepend onderzoek nodig. De werkgroep adviseert daarom een vervolgadvies uit te voeren naar de loopbaanpaden onderzoek, inclusief de hybride onderzoeks- en onderwijsfuncties.

Definitie opdracht:

- Inventariseer welke onderzoeksfuncties in de schalen 10 tot en met 13 er momenteel zijn, inclusief hybride functies in combinatie met onderwijs;
- Analyseer of en welke onderzoeksloopbaanpaden er bij hogescholen er al bestaan en hoe deze worden vormgegeven;
- Schets een aantal scenario's van onderzoeksloopbaanpaden die gebruikt kunnen worden als handreikingen voor hogescholen.

Randvoorwaarden:

- Zet een werkgroep op die bestaat uit diverse deskundigheid: onderzoek, onderwijs, HR-beleid, arbeidsvoorwaarden. Er nemen bestuurders uit de BCOZ en BCA deel en lectoren met expertise in de inhoudelijke materie.
- Richt het proces in waarbij er draagvlak vanuit de BCOZ en BCA wordt gewaarborgd.
- Vraag de VH om dit proces te ondersteunen met een secretaris.