

Behoefte aan training!

Onderzoek naar de behoefte aan vaardigheidstraining onder wetenschappers, en de barrières daarbij.

Maart 2014

Tim Vogelenzang
Elroy Cocheret

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1 Wie zijn wij?	3
1.2 Aanleiding	3
1.3 Doelstelling	4
1.4 Doelgroep	4
1.5 Opzet van het onderzoek	4
2. Resultaten & Discussie	5
2.1 Respons versus doelgroep	5
2.2 Verschillen binnen de respondenten	7
2.2.1 FOM respons versus de rest	7
2.2.2 Man/vrouw verschillen	7
2.2.3 Nederlandse versus andere nationaliteiten	9
2.2.4 Verschillen onder subdoelgroepen	10
2.3 Trainingsbehoefte van de gehele populatie	10
2.4 Barrières	16
2.4.1 Positieve en kritische noten	18
3. Eindconclusies	19
3.1 Trainingsbehoeften en barrières	19
3.2 Barrières	20
3.3 Adviezen en suggesties	21
4. Ook onderzoek doen onder uw doelgroep?	21

1. Inleiding

1.1 Wie zijn wij?

Sinds 2005 biedt ElroyCOM trainingen op het gebied van communicatie, management en loopbaan aan wetenschappers. ElroyCOM bestaat uit een team van 12 ervaren trainers en trainingsacteurs, die allen een academische achtergrond hebben.

1.2 Aanleiding

Het is opvallend dat er nauwelijks onderzoek beschikbaar is naar de behoefte aan vaardigheidstraining op het gebied van communicatie en management onder wetenschappers. Hooguit bestaan er rapporten over de loopbanen van wetenschappers, of de loopbaanwensen. Ook wetenschappelijke organisaties geven aan dat hun beeld over de individuele ontwikkelwensen op deze gebieden niet ontstaan is op basis van uitgebreid onderzoek onder de doelgroep. Meestal spelen ervaring en signalen een grotere rol. Wetenschappelijke organisaties bieden vaardigheidstrainingen aan op basis van één van deze twee – of beide – sporen:

1. Vanuit organisatiedoelen: er bestaan programma's die op landelijk niveau of organisatieniveau worden bepaald, zoals didactische trainingen (bijv. BKO-programma's), Tenure Tracks en academische leergangen. De organisaties stellen sommige van deze cursussen verplicht, voor sommige doelgroepen. De op deze manier aangeboden trainingen spelen niet noodzakelijk in op een behoefte die breed leeft onder wetenschappers, maar gaan vooral uit van de ontwikkeldoelen zoals ze gesteld zijn door de organisatie. Voor dergelijke programma's is doorgaans lange-termijn geld beschikbaar.

2. Op basis van (vermeende) behoefte: wetenschappelijke organisaties bieden cursussen aan waarvan ze menen dat er behoefte aan is. Vaak kunnen wetenschappers zich vrijwillig voor deze cursussen inschrijven. Deze trainingen worden vooral aangeboden in aansluiting op – zo is de intentie – de behoefte die er leeft onder de doelgroep (wetenschappers).

In dat laatste geval gaan wetenschappelijke organisaties luisterend en met grote betrokkenheid te werk. Signalen die men oppikt van wetenschappers, deelnemers in trainingen, en interne en externe trainers, worden vertaald naar een behoefte aan training.

Dat betekent dat een cursus als trial wordt aangeboden, en het succes wordt bepaald aan de hand van de hoeveelheid inschrijvingen en de evaluaties.

Onderzoek naar de behoefte aan vaardigheidstraining onder de wetenschappers van deze organisaties, bestaat – naar hun eigen zeggen – nauwelijks.

1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is tweeledig:

1. Onderzoeken welke behoefte er is aan trainingen op het gebied van management, communicatie en loopbaan, onder wetenschappers.
2. Onderzoeken wat wetenschappers tegenhoudt om trainingen te doen in de onderwerpen die hen het meest bezighoudt. Dat kan zijn “tijdgebrek”, “er is geen training in”, “ik kon geen training vinden”, “ik weet niet waar ik moet zoeken”, “ik krijg onvoldoende informatie van mijn organisatie”, etc.

1.4 Doelgroep

We richten ons hier op de doelgroep boven het Master-niveau. Het gaat dus om Promovendi, Postdocs, UD's, UHD's Hoogleraren, en overige wetenschappers en managers binnen en buiten de academische sector. Deelnemers van de enquête die hier niet aan voldoen, zijn verwijderd uit de resultaten.

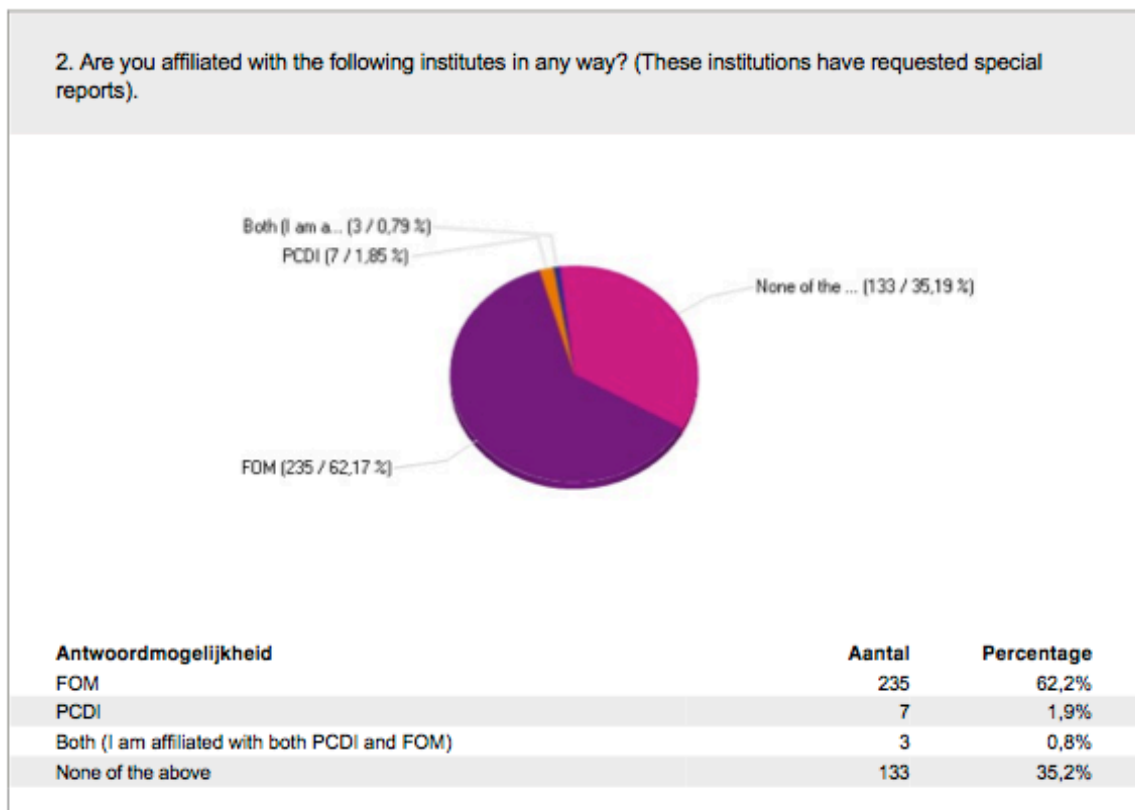
1.5 Opzet van het onderzoek

Deze online enquête is uitgezet onder wetenschappers in het netwerk van ElroyCOM, en onder de wetenschappers die werkzaam zijn bij – of geaffilieerd zijn met – enkele meewerkende wetenschappelijke organisaties. Dat betekent dat enkele organisaties de uitnodiging (de email met daarin de link naar de online enquête) hebben verspreid in hun eigen adresbestand, dan wel via email, dan wel via sociale media. Twee organisaties (FOM, PCDI) hebben verzocht om een eigen rapport. Om die reden is een vraag in de enquête opgenomen die toetst of de ondervraagden geaffilieerd zijn met een van deze organisaties.

2. Resultaten & Discussie

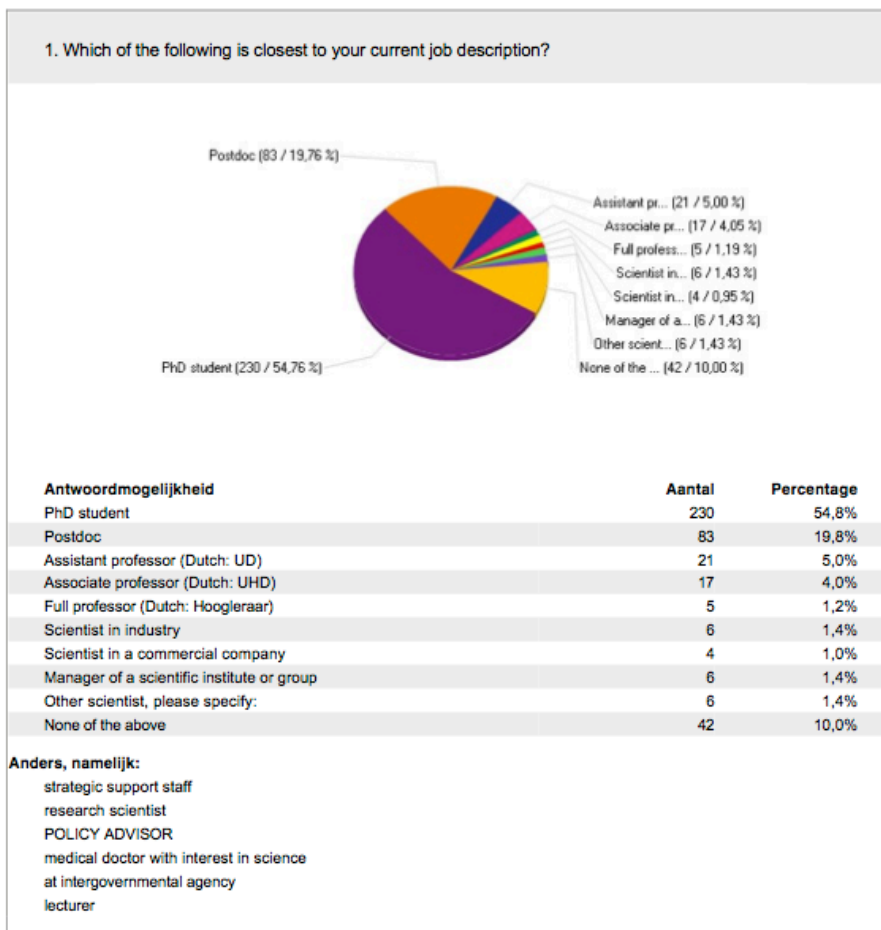
2.1 Respons versus doelgroep

De respons, gemeten als het aantal deelnemers die de enquête volledig hebben ingevuld, is 420 (zie bijlage). 42 van die respondenten heeft ingevuld dat ze geen actief wetenschapper zijn in vraag 1 van de enquête (antwoord 'None of the above' in vraag 1.): daarvan werd via routing de enquête direct beëindigd. De werkelijke succesvolle respons staat dus op 378. De respons is niet uit te drukken als percentage van het totaal aantal uitgenodigden, aangezien meewerkende organisaties de uitnodiging in hun eigen netwerken hebben verspreid. De respons van organisatie FOM is hoog (zie onderstaande figuur). De respons van PCDI zeer laag, waarschijnlijk omdat PCDI gekozen heeft voor het versturen van uitnodigingen binnen het eigen netwerk via LinkedIn.



Belangrijker is, hoe representatief de respons is voor alle doelgroepen. In de onderstaande grafiek is de vertegenwoordiging zichtbaar van de onderzochte doelgroepen. Daarin wordt duidelijk dat de vertegenwoordiging van PhD's en postdocs behoorlijk is, en die van de overige groepen laag. De reden daarvoor zijn:

- de werkelijke populatie vormt een piramide: er bestaan meer promovendi dan postdocs, meer postdocs dan UD's, etc.
- die piramide –of verdeling van aantallen – is daardoor ook vertegenwoordigd in ons netwerk: er zijn meer promovendi uitgenodigd dan postdocs, etc.
- de twee meewerkende organisaties PCDI en FOM hebben een ledenbestand dat vooral bestaat uit promovendi en postdocs.



De responspopulatie heeft verder de volgende kenmerken (zie bijlage):

- Promovendi van alle jaren (1 t/m 4^{de} jaar) zijn goed vertegenwoordigd (vraag 1.1)
- 58,5% is man, 41,5% is vrouw (vraag 3)
- de gemiddelde leeftijd is 31 jaar (vraag 4)
- 43,9% van de respons bestaat uit Nederlandse wetenschappers, de rest heeft een andere nationaliteit (vraag 5)
- 91,5% van alle respondenten werkt voornamelijk in Nederland (vraag 6)
- 67,3% werkt op een universiteit, 20,8% op een wetenschappelijke instituut (vraag 9)
- de 67,3% van de respondenten die op universiteiten werken, zijn goed verdeeld over alle universiteiten in Nederland, behalve Tilburg, Maastricht en de Open Universiteit (vraag 9.1).
- 87% van de respondenten wordt betaald door hun werkplek (voornamelijk universiteit of instituut) of *funding agency* (vraag 11).

2.2 Verschillen binnen de respondenten

Als er verschillen zitten in de trainingsbehoeften en barrières van subgroepen, moeten we subgroepen apart behandelen en aparte conclusies trekken. Hieronder kijken we naar de belangrijkste mogelijke subgroepen.

2.2.1 FOM respons versus de rest

De respondenten van FOM zijn oververtegenwoordigd in de responspopulatie, maar de onderzochte kruisverbanden tussen vragen laten geen verschil zien in problemen, trainingsbehoefte en barrières. Om redenen van privacy vertonen we geen kruisverbanden of specifieke resultaten over FOM respondenten.

2.2.2 Man/vrouw verschillen

Er blijkt nauwelijks verschil tussen de problemen en behoefte tussen mannen en vrouwen (vraag 13, zie tabel hier onder). Als we het aantal respondenten per vraag delen door het totaal aantal mannen en vrouwen onder de respondenten, zien we bij cruciale vragen dezelfde top 4 van problemen, algemene behoeften en gemissen. Kleine verschillen zijn: vrouwen zijn 4,1% meer geïnteresseerd in management/leiderschap, mannen 3,4% meer in project management, vrouwen zijn 3,3% meer geïnteresseerd in selling science (maar Selling Science staat niet in de top 4 van herkenbare problemen).

Top 4 antwoorden op vraag 13: In welke gebieden herken je jouw problemen?

Mannen	Vrouwen
1. Project management	1. Time management
2. Time management	2. Project management
3. Personal happiness	3. Personal happiness & management/leiderschap
4. Interactions with people	4. Interactions with people

In het algemeen willen mannen en vrouwen zich in precies hetzelfde ontwikkelen (vraag 16, zie tabel hier onder), met als (klein) verschil dat Personal Happiness bij mannen op de 5^{de} plaats staat, direct 1% achter Selling Science. Ook hier valt op dat vrouwen 4,4% meer geïnteresseerd zijn in Management & leiderschap, en 2,9% meer in Career (mannen zijn 4,7% meer geïnteresseerd in project management). Maar voor de rangschikking (top 4 per groep) maakt dat geen verschil.

Top 4 antwoorden op vraag 16: In welke gebieden wil je je in het algemeen ontwikkelen?

Mannen	Vrouwen
1. Management/leiderschap	1. Management/leiderschap
2. Project management	2. Career
3. Career	3. Personal happiness & project management
4. Selling Science	4. Selling Science

24,6% van de mannen en vrouwen is tevreden met het huidige aanbod aan trainingen. Vooral Personal Happiness trainingen missen beide groepen in het huidige aanbod (vraag 26, zie tabel hier onder). Verder valt op dat ook hier de mannen 2,7% meer geïnteresseerd zijn in project management en vrouwen 4,9% meer in management & leiderschap. Vrouwen zijn 2,7% meer geïnteresseerd in Selling Science, en ze zijn 6,1% minder tevreden met het aanbod dan mannen.

Top 4 antwoorden op vraag 26: In welke gebieden mis je voldoende aanbod?

Mannen	Vrouwen
1. None, I'm happy with training offered	1. None, I'm happy with training offered
2. Personal happiness	2. Personal happiness
3. Project management	3. Management/leiderschap
4. Time management	4. Time management/ Selling Science

2.2.3 Nederlandse versus andere nationaliteiten

De overlap in problemen en behoeften aan training tussen Nederlandse wetenschappers en niet-Nederlanders is groot. Niet-Nederlanders hebben vooral meer dan Nederlanders behoefte aan training op het gebied van “Scientific communication” en “Career” (loopbaan). Ook hebben niet-Nederlanders iets meer behoefte aan Happiness trainingen en training in “Interactions with people”. Niet-Nederlanders hebben vermoedelijk meer moeite met het schrijven van wetenschappelijke artikelen door een taalachterstand, en hebben mogelijk meer behoefte aan Happiness trainingen door hun relatieve sociale isolatie (ontbreken van de normale sociale omgeving en werken in een andere cultuur en taal).

Nederlanders herkennen 3,1% meer problemen in de categorie Management & Leiderschap. Niet-Nederlanders herkennen 3,4% meer problemen met interactie met mensen.

Top 4 antwoorden op vraag 13: In welke gebieden herken je jouw problemen?

Top 4 Nederlanders	Top 4 niet-Nederlanders
1. Time management	1. Project management
2. Project management	2. Time management
3. Personal Happiness	3. Personal Happiness
4. Management & Leiderschap	4. Interactions with people

Nederlanders willen zich in het algemeen 12% meer ontwikkelen in Management & Leiderschap. Niet-Nederlanders willen zich 7,0% meer ontwikkelen in de categorie Career, 9,9% meer dan Nederlanders in Scientific Communication (vraag 16, zie hieronder).

Top 4 antwoorden op vraag 16: In welke gebieden wil je je in het algemeen ontwikkelen?

Top 4 Nederlanders	Top 4 niet-Nederlanders
1. Management & Leiderschap	1. Career
2. Project management	2. Management & Leiderschap
3. Time management	3. Project management
4. Happiness & Career	4. Scientific communication

20,3% van de niet-Nederlanders is tevreden met het aanbod, en 16,5% mist vooral trainingen in Personal Happiness. Nederlanders willen 6% vaker Management & Leiderschap, en 30,1% van de Nederlanders is tevreden met het aanbod. Niet-Nederlanders

willen 5,1% vaker Happiness trainingen, en willen 5,4% vaker dan Nederlanders Scientific Communication trainingen (vraag 26, zie hieronder).

Top 4 antwoorden op vraag 26: In welke gebieden mis je voldoende aanbod?

Top 4 Nederlanders

1. None, I'm happy with training offered
2. Management & Leiderschap
3. Personal Happiness
4. Project Management

Top 4 niet-Nederlanders

1. None, I'm happy with training offered
2. Personal Happiness
3. Time management
4. Project management

2.2.4 Verschillen onder subdoelgroepen

Er blijkt geen verschil in problemen en behoefte tussen respondenten die werkzaam zijn in de beta-wetenschappen (Physical Science, Formal science, Earth and Space), de Life sciences of de Social Sciences. Alle combinaties van kruisverbanden leveren dezelfde problemen en behoeften op. Het kan zijn dat een grotere respons zou laten zien dat Social Sciences andere prioriteiten hebben.

Ook verschillen in problemen en behoeften aan training onder de subdoelgroepen Promovendi, UD's, UHD's etc. zijn niet evident. Ook hier geldt, dat een groter aantal respondenten – in bijvoorbeeld de subdoelgroepen Hoogleraren of niet-academische wetenschappers – mogelijk een ander beeld oplevert.

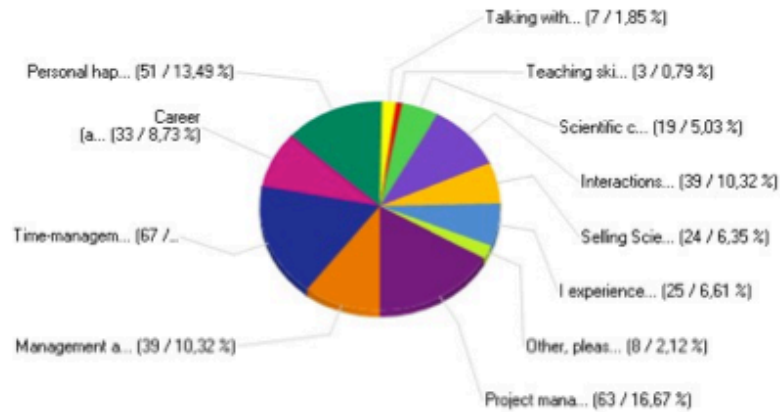
Vanwege de hoeveelheid kruisverbanden binnen de hier genoemde subgroepen, zijn deze net opgenomen in de bijlage.

2.3 Trainingsbehoefte van de gehele populatie

De respondenten geven als gehele groep aan, vooral hun problemen te herkennen in (vraag 13):

1. Time management
2. Project management
3. Personal Happiness
4. Management & Leadership en Interactions with People (gedeelde 4^{de} plaats).

13. In which category do you mostly recognise the problem you just described?



Antwoordmogelijkheid	Aantal	Percentage
Project management (planning, progress, deadlines, setbacks, tasks and roles, project administration and organisation, etc.)	63	16,7%
Management and Leadership skills (coaching, instructing, delegating, team management, motivating, quality management, strategy, vision, politics, supervision of PhD students, etc.)	39	10,3%
Time-management (daily progress, distractions and setbacks, organisation of your work, small-scale planning, distinguishing urgent from important matters and routines, etc.)	67	17,7%
Career (applying for jobs, job interview, finding jobs, not knowing what jobs you want, not knowing what skills you have, not knowing how to develop yourself)	33	8,7%
Personal happiness (dealing with stress, balance between work and private life, focus and concentration, worrying, finding out what gives you energy and fun, etc.)	51	13,5%
Talking with non-experts (patients, end-users, policy makers, industrial partners, journalists, social media)	7	1,9%
Teaching skills (setting up educational classes or programmes, supervision of bachelor and master students, didactic competencies, applying learning methods, etc.)	3	0,8%
Scientific communication (publishing, academic writing, scientific publications, scientific presentations, etc.)	19	5,0%
Interactions with people (for instance; assertive behaviour, cooperation with colleagues, dealing with a supervisor or boss)	39	10,3%
Selling Science (getting your research funded, and making money with the results: presenting, convincing, networking, recognizing application opportunities, entrepreneurship, valorisation, business negotiation, etc.)	24	6,3%
I experience no difficulties in the above mentioned areas.	25	6,6%
Other, please specify:	8	2,1%

40,2% van de respondenten heeft over dat issue al eens een training gevolgd (vraag 14), maar is zeer verdeeld of dat geholpen heeft (14.1).

59,8% van de respondenten heeft nog geen training gevolgd over de problemen die aangeven in hun huidige werk te hebben. Vooral om de volgende redenen (vraag 15.2):

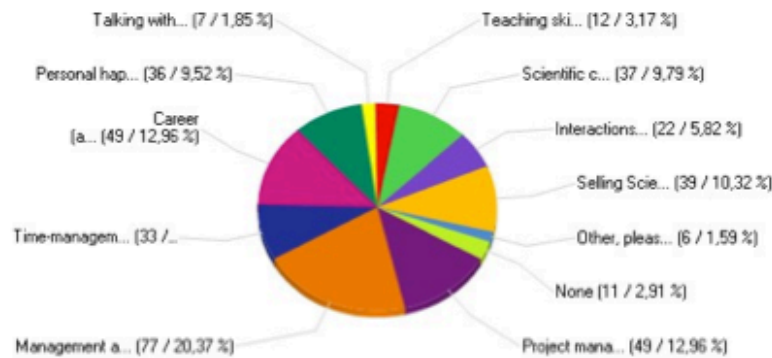
1. geen tijd voor
2. ik kon er geen training over vinden
3. ik denk dat dit issue niet met training op te lossen is

Van die 59,8% die nog geen trainingen heeft gevolgd over de huidige problemen, is 21% zeker van plan om over dat issue een training te volgen, 45,9% misschien. 21,5% gaat dat zeker niet doen, en 11,6% weet het niet (vraag 14.3).

In het algemeen blijken willen wetenschappers zich vooral ontwikkelen in (vraag 16):

1. Management & Leiderschap
2. Project management & Career (gedeelde 2^{de} plaats)
3. Selling Science

16. In which main area would you generally like to develop further in the near future?



Antwoordmogelijkheid	Aantal	Percentage
Project management (planning, progress, deadlines, setbacks, tasks and roles, project administration and organisation, etc.)	49	13,0%
Management and Leadership skills (coaching, instructing, delegating, team management, motivating, quality management, strategy, vision, politics, supervision of PhD students, etc.)	77	20,4%
Time-management (daily progress, distractions and setbacks, organisation of your work, small-scale planning, distinguishing urgent from important matters and routines, etc.)	33	8,7%
Career (applying for jobs, job interview, finding jobs, not knowing what jobs you want, not knowing what skills you have, not knowing how to develop yourself)	49	13,0%
Personal happiness (dealing with stress, balance between work and private life, focus and concentration, worrying, finding out what gives you energy and fun, etc.)	36	9,5%
Talking with non-experts (such as patients, end-users, policy makers, industrial partners, journalists, social media)	7	1,9%
Teaching skills (setting up educational classes or programmes, supervision of bachelor and master students, didactic competencies, applying learning methods, etc.)	12	3,2%
Scientific communication (publishing, academic writing, scientific publications, scientific presentations, etc.)	37	9,8%
Interactions with people (for instance; assertive behaviour, cooperation with colleagues, dealing with a supervisor or boss)	22	5,8%
Selling Science (getting your research funded, and making money with the results: presenting, convincing, networking, recognizing application opportunities, entrepreneurship, valorisation, business negotiation, etc.)	39	10,3%
Other, please specify:	6	1,6%
None	11	2,9%

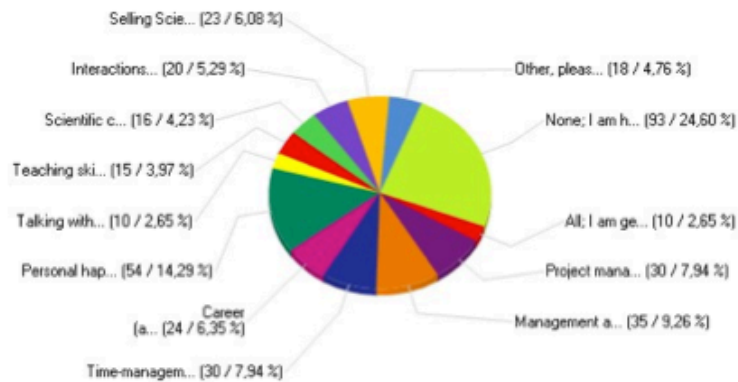
De vraag naar specifieke onderwerpen waarin de wetenschappers getraind zouden willen worden (vraag 17), levert geen nieuwe inzichten op: de genoemde onderwerpen zijn allen vertegenwoordigd in de categorieën in vraag 16.

24,6% van de wetenschappers is helemaal tevreden met het huidige – hun bekende – aanbod aan trainingen.

Wetenschappers zijn het minst tevreden met het aanbod van training op het gebied van (vraag 26):

1. Personal Happiness
2. Management & Leiderschap
3. Project management en Time management (gedeelde 3^{de} plaats)
4. Career

26. With which category are you most dissatisfied with the number and types of skills training that are currently available to you?



Antwoordmogelijkheid

	Aantal	Percentage
Project management (planning, progress, deadlines, setbacks, tasks and roles, project administration and organisation, etc.)	30	7,9%
Management and Leadership skills (coaching, instructing, delegating, team management, motivating, quality management, strategy, vision, politics, supervision of PhD students, etc.)	35	9,3%
Time-management (daily progress, distractions and setbacks, organisation of your work, small-scale planning, distinguishing urgent from important matters and routines, etc.)	30	7,9%
Career (applying for jobs, job interview, finding jobs, not knowing what jobs you want, not knowing what skills you have, not knowing how to develop yourself)	24	6,3%
Personal happiness (dealing with stress, balance between work and private life, focus and concentration, worrying, finding out what gives you energy and fun, etc.)	54	14,3%
Talking with non-scientists (patients, farmers, end-users, policy makers, industrial partners, journalists)	10	2,6%
Teaching skills (setting up educational classes or programmes, supervision of bachelor and master students, didactic competencies, applying learning methods, etc.)	15	4,0%
Scientific communication (publishing, academic writing, scientific publications, scientific presentations, etc.)	16	4,2%
Interactions with people (for instance; assertive behaviour, cooperation with colleagues, dealing with a supervisor or boss)	20	5,3%
Selling Science (getting your research funded, and making money with the results: presenting, convincing, networking, recognizing application opportunities, entrepreneurship, valorisation, business negotiation, etc.)	23	6,1%
Other, please specify:	18	4,8%
None; I am happy with the number and types of all skills training possibilities.	93	24,6%
All; I am generally unhappy with the number and types of all skills training possibilities.	10	2,6%

2.4 Barrières

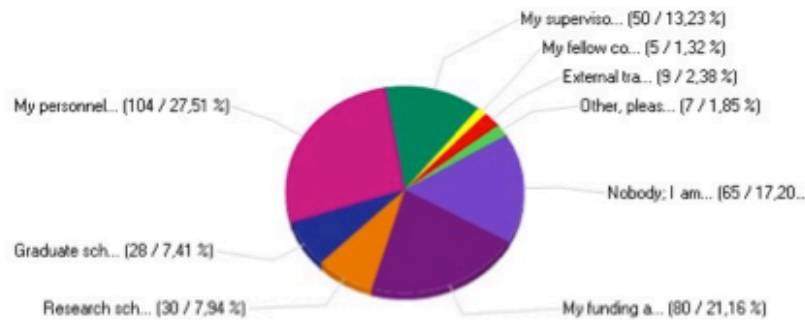
Wetenschappers zijn zeer verdeeld over de vraag of ze zich goed bewust achten van het aanbod aan trainingen (vraag 18, zie bijlage). Ze zoeken trainingen vooral op hun werkplek (dat zijn onder de respondenten vooral Universiteiten en wetenschappelijke instituten), en bij hun *funding agency* (vraag 19, zie bijlage). Rond de 45% vindt de informatie bij hun werkplek of *funding agency* goed tot zeer goed vindbaar en kwalitatief goed tot zeer goed (vraag 20 en 21, zie bijlage).

De informatie over trainingen bij Research schools, Graduate schools, en externe trainingsbureaus vinden ze een stuk minder goed vindbaar (rond de 18% zegt goed tot zeer goed vindbaar, vraag 20) en van veel mindere kwaliteit (vraag 21, zie bijlage).

Toch vinden de wetenschappers dat vooral de onderstaande drie partijen meer activiteit zou moeten tonen in het informeren van hun wetenschappers over het trainingsaanbod (vraag 23):

1. My personnel department
2. My funding agency
3. My supervisor

23. Who - in your opinion - is the primary party who should inform you more actively about the available skills training?



Antwoordmogelijkheid	Aantal	Percentage
My funding agency	80	21,2%
Research schools	30	7,9%
Graduate schools	28	7,4%
My personnel department	104	27,5%
My supervisor	50	13,2%
My fellow colleagues	5	1,3%
External training companies	9	2,4%
Other, please specify:	7	1,9%
Nobody; I am happy with the information I receive about skills training	65	17,2%

De kwaliteit van informatie over het trainingsaanbod – en de manier waarop informatie over het trainingsaanbod onder de aandacht wordt gebracht – kan volgens de wetenschappers vooral verbeterd worden op de volgende punten (vraag 24 en 25, zie bijlage voor alle antwoorden):

- **Meer informatie per email**
- **Alle informatie op 1 plek op een centrale website**
- gedetailleerde informatie: leerdoelen, methoden, duur van de training, inhoud van de training en programma
- informatie die simpel en begrijpelijk is
- indicatie van welke training geschikt is voor mij, op basis van de fase in je carrière
- publiceer evaluatiecijfers en testimonials van ex-deelnemers

- herhalen van aankondigingen
- inhuur van externe bureaus ('outsourcing')
- data moeten maanden van tevoren bekend zijn, in verband met mijn drukke agenda
- korte informatie, met een link naar meer informatie
- regelmatige mailing van een nieuwsbrief die gaat over cursussen
- email jaarlijks een schema met een overzicht van alle trainingen
- zorg voor een assessment en koppel daaraan de training die daar bij past
- informatie in het Engels
- maak goed duidelijk wat de training oplevert voor de deelnemers
- stuur niet alleen informatie over trainingen op korte termijn, maar ook over de langere termijn (toekomst, jaar?)

Overige suggesties in de vragen 24 en 25:

- Huur trainers die zelf ook een academische achtergrond hebben
- maak duidelijker welk budget er beschikbaar is voor mijn trainingen, wie betaalt, en wat kan ik zelf bepalen uit dat budget?
- zorg dat individuele wensen worden meegenomen in elke training

Kennelijk willen de wetenschappers vooral duidelijkere informatie, per individuele email of per e-mailnieuwsbrief, die overzichtelijk vindbaar is op een centrale plek (op de website, op flyers, op jaaroverzichten).

2.4.1 Positieve en kritische noten

Opmerking:

De categorieën van soorten trainingen die in de enquête worden aangeboden blijken voldoende aan te sluiten bij de behoefte aan training onder de respondenten, aangezien slechts 2,1% zich niet herkent in deze categorieën en 'Anders, namelijk...' aanvinkt.

76,5% van de ondervraagden is nog nooit gevraagd naar zijn behoefte aan trainingen, of weet niet of hij enige invloed uit kan oefenen op het trainingsaanbod. Dat is een goede legitimatie van dit onderzoek en rapport.

De respondenten komen vooral uit de beta-wetenschappen en levenswetenschappen, en met name promovendi en postdocs domineren de aantallen respondenten. Het is mogelijk

dat meer respons in de overige subdoelgroepen en vakgebieden andere problemen, trainingsbehoeften en barrières laat zien.

3. Eindconclusies

De respons bestaat uit een populatie van 378 wetenschappers, met een ongeveer 50:50 verhouding in vrouwen:mannen en in de verhouding Nederlanders:niet-Nederlanders, verdeeld over verschillende vakgebieden. Vergelijking van de resultaten tussen mannen, vrouwen, FOM-respondenten, vakgebieden en functies (Promovendi, UD's, UHD's etc.) laten geen of zeer kleine verschillen zien. Zij herkennen allen dezelfde problemen en behoefte aan training en barrières.

Wel verschilt de behoefte van niet-Nederlanders op sommige vlakken van die van Nederlanders. Niet-Nederlanders hebben vooral meer dan Nederlanders behoefte aan training op het gebied van "Scientific communication" en "Career" (loopbaan). Ook hebben niet-Nederlanders iets meer behoefte aan Happiness trainingen en training in "Interactions with people".

3.1 Trainingsbehoeften en barrières

De respondenten geven als gehele groep aan, vooral hun problemen te herkennen in (1) **Time management**, (2) Project management en (3) Personal Happiness. Niet-Nederlanders en vrouwen herkennen zich iets meer in Personal Happiness, maar dat verandert ook binnen die subgroepen niet de rangorde. De wetenschappers geven daarmee aan dat ze veel van hun problemen herkennen in Time management, en dus in "daily progress, distractions and setbacks, organisation of your work, small-scale planning, distinguishing urgent from important matters and routines, etc.)".

Wetenschappers blijken tegelijk het minst tevreden met het aanbod van training op het gebied van (1) **Personal Happiness**, (2) Management & Leiderschap, (3) Project management en Time management (gedeelde 3de plaats). Dat is opvallend: alle subgroepen (mannen, vrouwen, Nederlanders en niet-Nederlanders, vakgebieden en functies) erkennen daarmee het belang van Happiness trainingen. Niet-Nederlanders hebben daar zelfs iets meer behoefte aan, mogelijk door hun relatieve sociale isolatie (ontbreken van de normale sociale omgeving en werken in een andere cultuur en taal). Er is dus behoefte aan training op het gebied van omgaan met stress, de balans tussen werk en

privé, focus en concentratie, piekeren, energiemanagement, etc. 24,6% is volledig tevreden met het aanbod, en 2,6% is ontevreden met het aanbod in alle categorieën.

In het algemeen blijken wetenschappers zich vooral te willen ontwikkelen in (1) Management & Leiderschap, (2) Project management & Career (gedeelde 2de plaats), en (3) Selling Science. Opvallend hierin is, dat wetenschappers zich willen ontwikkelen in Selling Science (“getting your research funded, and making money with the results: presenting, convincing, networking, recognizing application opportunities, entrepreneurship, valorisation, business negotiation, etc.”). Zeker in het kader van de huidige trends in valorisatie en kennisbenutting is het een goed signaal dat wetenschappers weldegelijk de wens hebben om zich te ontwikkelen in Selling Science.

Vergelijking van de resultaten tussen mannen, vrouwen, FOM-respondenten, vakgebieden en functies (Promovendi, UD’s, UHD’s etc.) laten geen of zeer kleine verschillen zien. Zij herkennen allen dezelfde problemen en behoefte aan training en barrières. Wel verschilt de behoefte van niet-Nederlanders op sommige vlakken van die van Nederlanders. Niet-Nederlanders hebben vooral meer dan Nederlanders behoefte aan training op het gebied van “Scientific communication” en “Career” (loopbaan). Ook hebben niet-Nederlanders iets meer behoefte aan Happiness trainingen en training in “Interactions with people”.

3.2 Barrières

59,8% van de respondenten heeft nog geen training gevolgd over de problemen die ze aangeven in hun huidige werk te hebben. Vooral om de volgende redenen (1) geen tijd voor, (2) ik kon er geen training over vinden, (3) dit issue kun je niet met training oplossen. 78,5% daarvan gaat zeker of misschien wel een training volgen over dat issue. Ook hierin zien we weerspiegeld dat tijdgebrek en time management een issue zijn, tezamen met het ontbreken van trainingen in het (vindbare) aanbod dat aansluit bij hun problemen. Tegelijk geven de respondenten aan dat ze niet erg goed bewust zijn van het volledige aanbod, en de helft vindt de vindbaarheid van informatie bij de eigen werkplek of funding agency goed tot zeer goed. De vindbaarheid en kwaliteit van informatie van Research schools en Graduate schools vinden ze veel minder goed, of ze weten het niet. Wetenschappers vinden dat vooral de afdeling P&O, de funding agency, en de eigen begeleider (supervisor) meer activiteit zou moeten tonen in het informeren over het trainingsaanbod. Van die partijen

willen ze vooral duidelijkere informatie, per individuele email of per e-mailnieuwsbrief, en/of informatie die overzichtelijk vindbaar is op een centrale plek (op de website, op flyers, op jaaroverzichten). In het rapport staan enkele tips van respondenten vermeld.

3.3 Adviezen en suggesties

Uit deze studie komen de volgende adviezen voor aanbieders – zoals personeelsafdelingen, begeleiders, funding agency, research schools, graduate schools, wetenschappelijke instituten – die vraaggestuurde trainingen willen aanbieden.

We raden aanbieders van vraaggestuurde vaardigheidstrainingen aan om:

1. per online enquête eens in de 5 jaar een behoefte-onderzoek uit te (laten) voeren, zodat de aansluiting tussen behoefte en aanbod optimaal blijft. Zo'n onderzoek kan desgewenst deel uitmaken van een breder en regelmatig medewerker-tevredenheidsonderzoek (MTO).
2. trainingen Personal Happiness en Time management – zoals bedoeld in deze studie – op te nemen in het aanbod voor wetenschappers. Voor zover dit ontbreekt raden we aan ook oog te hebben voor trainingen op het gebied van Selling Science.
3. met name voor niet-Nederlanders – in aanvulling op het algemene aanbod – trainingen aan te bieden met als onderwerp 'Interactions with people'.
4. aandacht te besteden aan de duidelijkheid en vindbaarheid van de informatie over trainingen, liefst op een centrale en overzichtelijke website.
5. aan wetenschappers en hun begeleiders/managers duidelijk te maken, hoe eventueel budgetten kunnen worden aangesproken voor het volgen van trainingen.

4. Ook onderzoek doen onder uw doelgroep?

ElroyCOM biedt haar onderzoekservice aan wetenschappelijke instellingen, die ook willen weten welke problemen en behoefte aan training er leven onder hun leden of medewerkers. Voor een offerte en meer informatie kunt u terecht bij ons kantoor: incompany@elroyom.nl, en secretariaat@elroycom.nl.