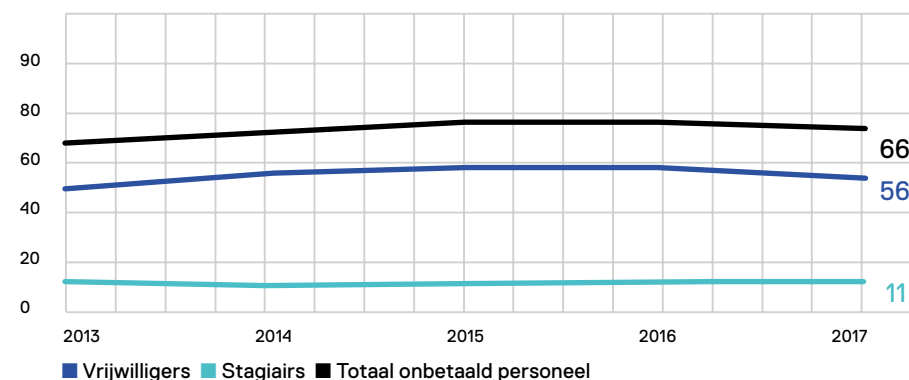


Meer vrijwilligers

Ruim **68%** van het totaal aantal werkenden in musea doet dat als vrijwilliger. Zij schenken in natura jaarlijks ten minste **€ 56 miljoen** aan de sector. Zonder hun inzet zou het museale landschap in Nederland in hoog tempo versralen. We zien nu dat het lastiger wordt om voldoende bekwame vrijwilligers te werven en met name onder jongeren bestaat minder animo. Door meer gerichte aandacht, openlijke waardering en een jaarlijkse campagne met alle musea rond de “Dag van de Vrijwilliger” zullen we gezamenlijk dit tij moeten keren.

Figuur 4: Trends in de kapitalisatie van de inzet van onbetaald museumpersoneel op basis van de kosten van het minimumloon, 2013-2017 (x 1 mln. euro)



Wat is er voor nodig om als museale werkgever aantrekkelijk te blijven in onze snel veranderende samenleving? Alleen samen kunnen we het draagvlak voor musea versterken en het verdienvermogen van de sector vergroten.

Om die maatschappelijke taak kwalitatief uit te kunnen blijven voeren, zetten musea zich gezamenlijk in voor meer diversiteit en inclusiviteit. Voor een sterkere binding van de gehele samenleving met museale collecties.

Kerncijfers werkgelegenheid

- **40.000 mensen** werken in ruim **400 musea** door het hele land;
- De werkgelegenheid is in 2017 met bijna **5% gegroeid**;
- Van de betaalde medewerkers is **71% in vaste dienst**;
- **60% van de musea** heeft minder dan **3 betaalde krachten**;
- De totale loonkosten van een voltijdmedewerker bedragen **gemiddeld €55.300**;
- **Ongeveer 1 op de 7** musea draait volledig op vrijwilligers.
- Ruim **27.000 mensen** werken als vrijwilliger in de musea

De vijf belangrijkste aanbevelingen voor musea

- 1. Versterk samen de aantrekkingskracht van musea als werkgever**
Musea hebben een enorme ontwikkeling doorgemaakt naar zelfstandige publieksinstellingen waarbij zij steeds beter in staat zijn om eigen inkomsten te verwerven. Het maatschappelijk ondernemerschap vraagt om nieuwe competenties bij alle museummedewerkers. Door een gezamenlijk en sterk arbeidsmarktprofiel kunnen musea hun aantrekkingskracht als werkgever sterk vergroten en samen bouwen aan een aantrekkelijke, sectorale arbeidsmarkt. Een eigentijdse Museum CAO kan daaraan in positieve zin bijdragen.
- 2. Geef meer aandacht aan diversiteit**
De groep werkenden in musea vormt een vrij homogene groep en is beslist geen afspiegeling van onze huidige samenleving. Nu musea een meer divers publiek willen bereiken, zou dit ook gevolgen moeten hebben voor de samenstelling van de groep medewerkers in musea. Het Actieplan “Cultuur en Creatief Inclusief” heeft expliciet aandacht voor diversiteit in de P van personeel en biedt handreikingen en goede voorbeelden waarmee elk museum concreet aan de slag kan. Tip: doe de online inclusiviteitsscan en onderzoek waarin jouw museum zich kan verbeteren als het gaat om diversiteit en inclusiviteit.
- 3. Waardeer vrijwilligers**
Vrijwilligers vormen de grootste groep medewerkers in de museale sector. Zij vullen bovendien een steeds breder takenpakket in. Dit vraagt om een meer professioneel vrijwilligersbeleid dat meer recht doet aan hun inzet en flexibiliteit. Koester en waardeer vrijwilligers en borg beleid op collectief niveau. Tip: geef vrijwilligers een contract.
- 4. Creëer stages en fellowships**
Vergrijzing is een trend die ook de museale wereld vol raakt. De instroom van jonge mensen verloopt minder soepel in de steeds krappere werkdrempel in Nederland. Alleen met een aansprekender profiel gaan we die trend niet keren. De sector zal actief op zoek moeten naar eigentijdse vormen van instroom op alle onderwijsniveaus, van MBO tot universitair onderwijs. Andere vormen van werven leiden bovendien tot een andere personele samenstelling. Tip: ontwikkel beleid op stages en research fellows.
- 5. Creëer een gezond werkklimaat**
Medewerkers presteren goed in een stimulerende omgeving waarin de werklust past bij hun kennis en kunde. Ook de organisatiecultuur telt mee waaronder collegialiteit, de invloed die iemand kan uitoefenen op zijn werkzaamheden en de waardering die iemand ervaart. Tip: creëer een gezond en open werkklimaat in jouw museum.

Amsterdam, oktober 2018

Toekomst van Werken in Musea

Rapportage

Aanbevelingen hoe musea het werkzame leven kunnen verrijken.

Op basis van meer dan 30 interviews met directies, HR of P&O en deskresearch.

Het rapport is beschikbaar in het dossier Arbeidsmarkt op museumcontact.nl

Werken in musea verrijkt je leven

Ruim **40.000 mensen** zetten zich dagelijks in voor ruim **400 musea** die samen bijna **32 miljoen** bezoeken ontvangen. Zij vormen de ruggengraat van onze museale collecties. Zij zijn onmisbaar. Ruim de helft van hen, zo'n **27.000**, is vrijwilliger. Een zeer belangrijke groep mensen zonder wie de museumsector niet zou kunnen bestaan.

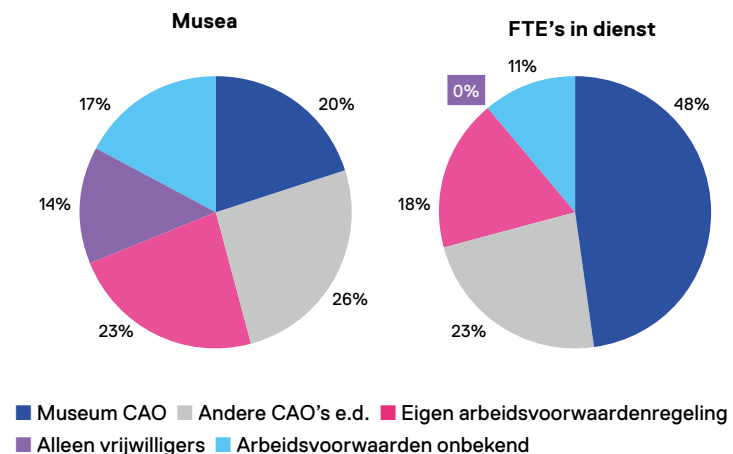
Het is veelal betekenisvol werk in een inspirerende omgeving. In onze snel veranderende samenleving vertellen musea verhalen die we niet mogen vergeten. Met hun collecties verrassen en verrijken ze bezoekers en de samenleving als geheel. Dat doen musea door de deskundige inzet van al deze medewerkers en vrijwilligers. Alleen door hun inzet kunnen de ruim **400 musea** in Nederland zo'n **80 miljoen** voorwerpen bewaren voor de toekomst, nader onderzoeken en op aansprekende wijze presenteren. Het werken in zo'n omgeving verrijkt ook de medewerker en vrijwilliger.

De afgelopen jaren hebben musea de forse bezuinigingen grotendeels opgevangen door een ondernemender aanpak. Het eigen inkomen van musea is daardoor voor het eerst hoger dan de ontvangen subsidies. Bovendien is in de afgelopen vier jaar het aantal museumbezoeken met **30%** gestegen. Daardoor is de werkdruk voelbaar gestegen en is ook dat een reden om extra aandacht te geven aan de aantrekkingskracht van musea op de arbeidsmarkt.

De Museum CAO werkt

Bijna driekwart van alle betaalde museummedewerkers valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst. Bijna de helft is werkzaam bij musea die deelnemen aan de Museum CAO. Deze CAO kwam voor het eerst tot stand bij de verzelfstandiging van rijksmusea in 1994 en is sterk gegroeid, ook onder verzelfstandigde provinciale en gemeentelijke musea.

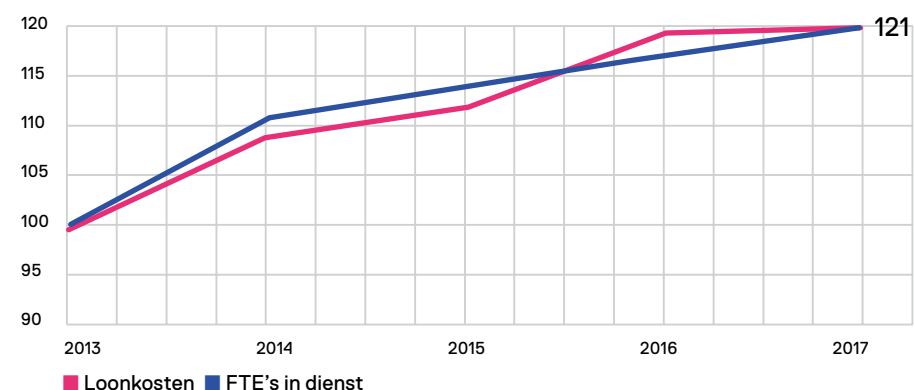
Figuur 1: Marktaandeel van de Museum CAO in termen van aantal musea en FTE's in dienst, 2017



Betaalde werkgelegenheid in musea

In de afgelopen vier jaar is het aantal betaalde banen en de loonkosten in de museumsector toegenomen. De totale loonkosten (brutolonen, pensioenlasten en sociale lasten tezamen) bedragen **€ 365 miljoen**. Dit is **43%** van de totale kosten die musea maken. Door de uitstroom van relatief dure oudere werknemers vakt de stijging van de loonkosten in 2017 af maar deze uitstroom heeft wel extra aandacht. Want hoe gaan we de kennis over de collecties die daardoor verloren dreigt te gaan, blijvend behouden, ontwikkelen en delen?

Figuur 2: Trends in de loonkosten en het aantal FTE's in dienst van musea, 2013-2017 (indexcijfers met 2013 = 100)



Meer werkdruk

Alle medewerkers in de musea hebben het drukker gekregen, gemiddeld **16%**. Dat blijkt uit de data die ten grondslag liggen aan de Museumcijfers 2017; er is geen werkbelevingsonderzoek onder museummedewerkers gedaan. Vooral voor medewerkers met een collectie- en wetenschapstaak is de werkdruk toegenomen, zelfs met **32%**. Dat hangt samen met de uitstroom van kennis en ervaring op het terrein van museale collecties en het beslag dat bruikleenverkeer op de capaciteit legt. Dit beeld kwam ook naar voren in het sectoradvies over musea van de Raad voor Cultuur.

Figuur 3: Trends in de werkdruk bij verschillende personeelscategorieën, 2013-2017 (indexcijfers met 2013 = 100)

