



ICOM-STUDIE 2024

UMFRAGE ZUR MITARBEITENDEN- ZUFRIEDENHEIT IM MUSEUM

Caroline Kaiser
Matthias Burzinski

18. Internationales Bodensee-Symposium
23. – 25. Mai 2024 Friedrichshafen



ICOM international
council
of museums
Germany

MIT DATEN

STARTEN

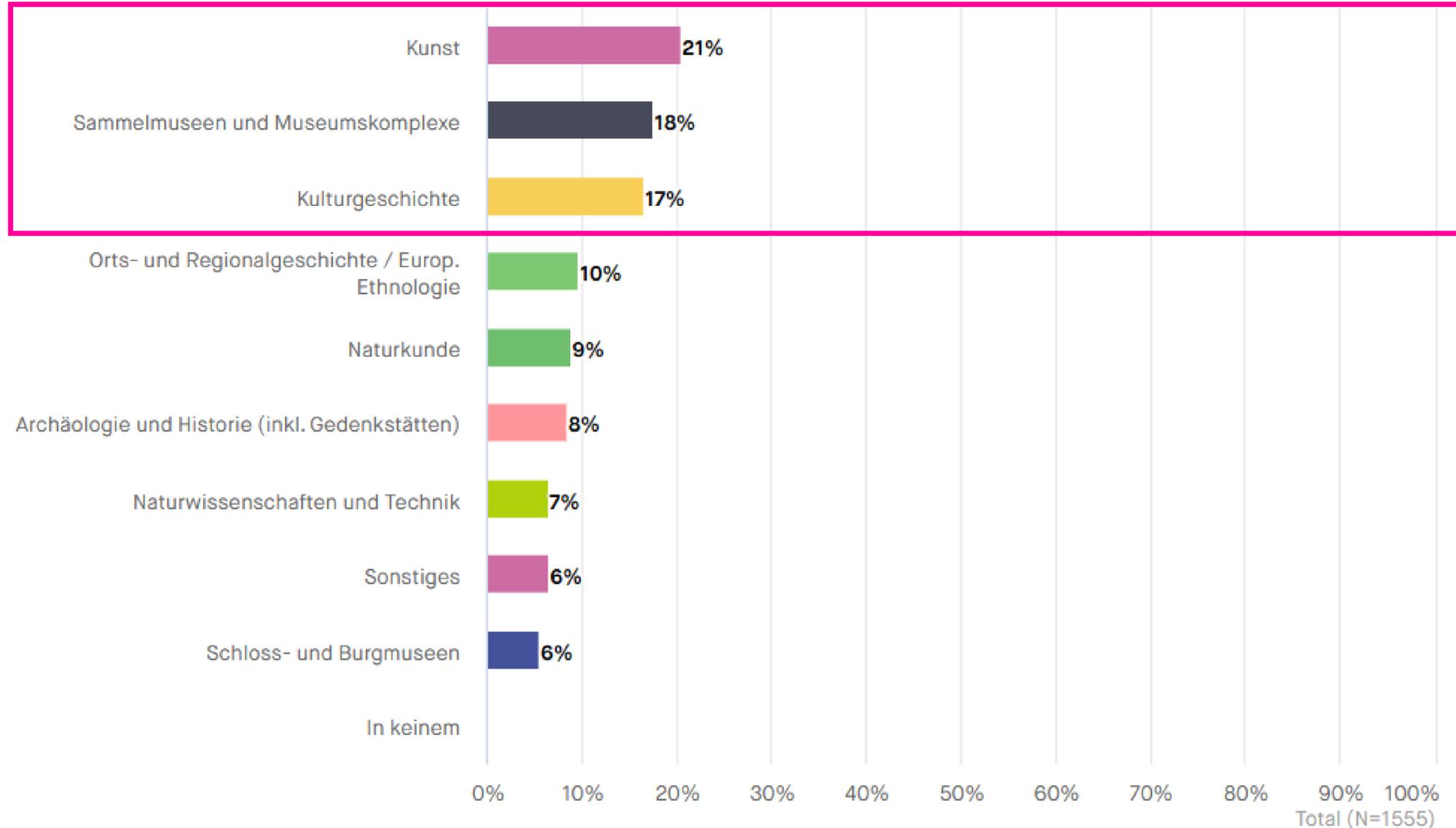
DIE BEFRAGUNG

- Thema: Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen im Museum
- Erhebungsraum: Deutschland - skalierbar auf andere Räume
- Online-Befragung
- Verteiler: ICOM Deutschland, öffentliche Kanäle
- Stichprobe: $n = 1.555$
- Feldzeit: März / April
- Geplant: alle 2 Jahre

WER SIND DIE
BEFRAGTEN?



TEILNEHMENDE NACH ART DES MUSEUMS: BREITE ABDECKUNG DES MUSEALEN SPEKTRUMS

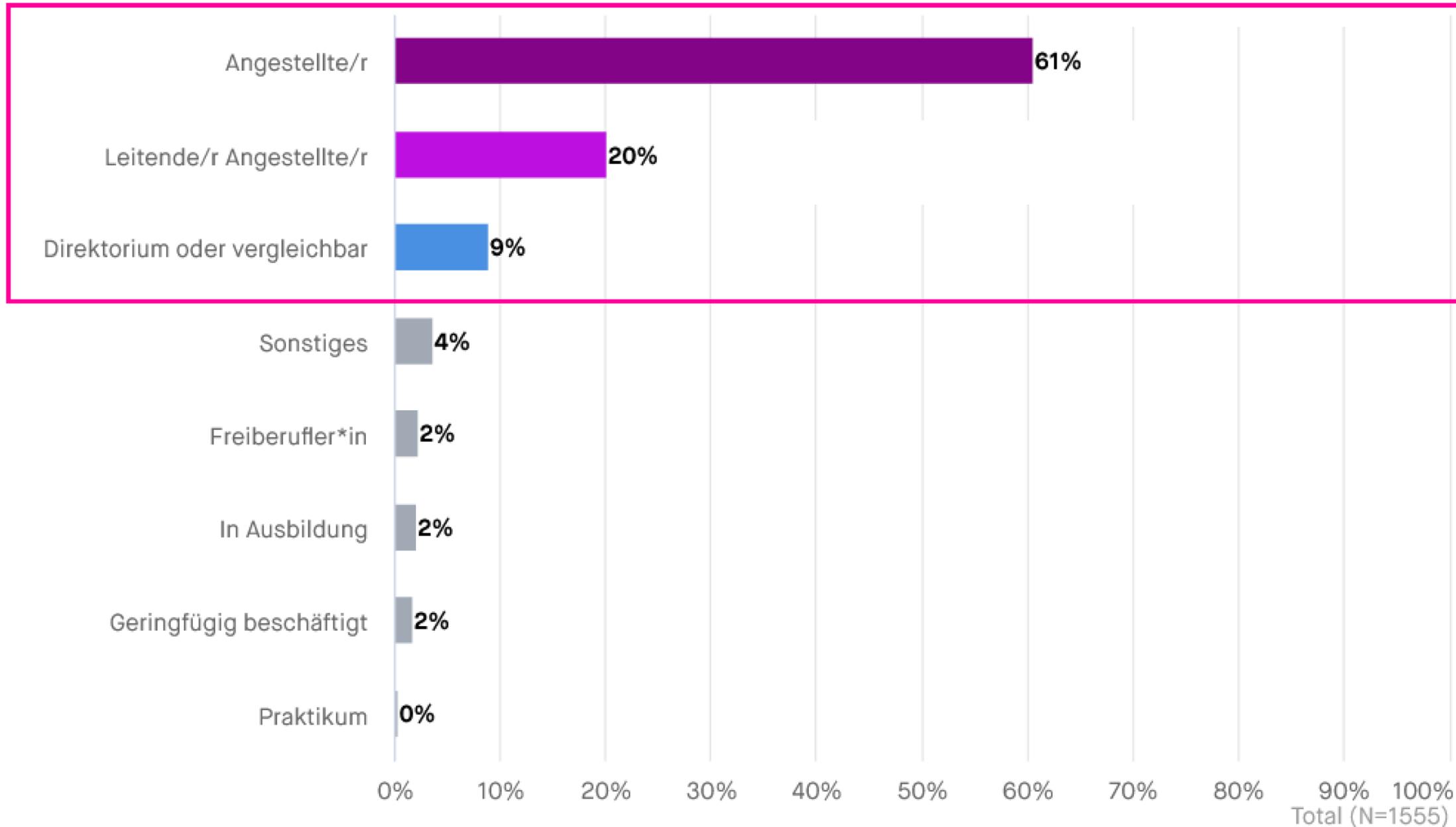


Top 3

1. **Kunstmuseen**
2. **Sammelmuseen & Museumskomplexe**
3. **kulturgeschichtliche Museen**

Q1 - Art Museum: In welcher Art von Museum sind Sie tätig?

TEILNEHMENDE NACH BERUFLICHEN POSITIONEN



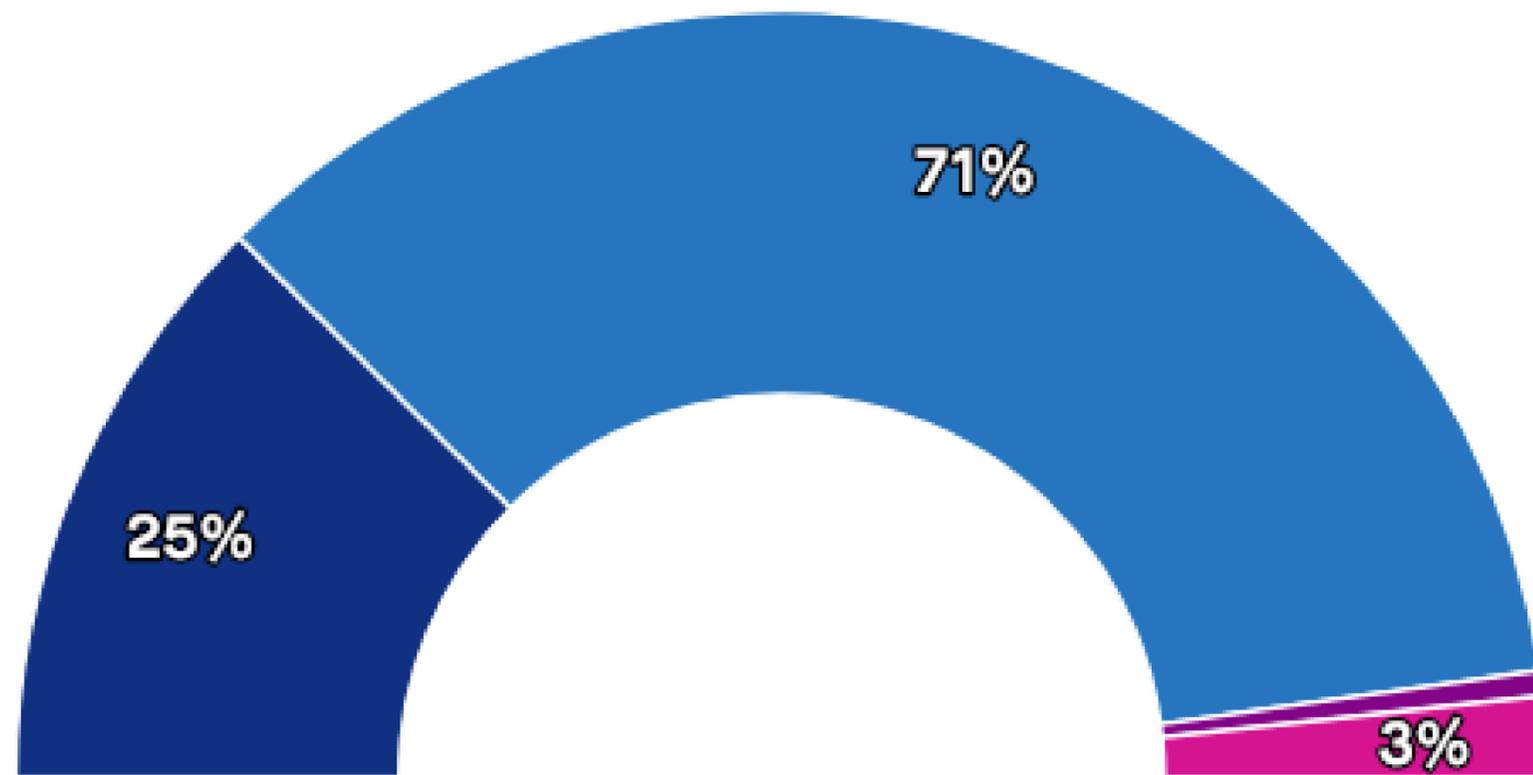
Wesentliche Positionen abgedeckt

Die Struktur bildet die Hierarchien in Museen ab. Menschen in Ausbildung mit relativ geringen Fallzahlen.

Q13 - Berufliche Position: In welcher beruflichen Position befinden Sie sich zurzeit?

Quelle: ICOM-Studie 2024 - Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit im Museum. Powered by destinetCHANGE

WEIBLICHE DOMINANZ IN DEN MUSEEN?



● Männlich ● Weiblich ● Divers ● Keine Angabe

Q3 - Geschlecht: Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

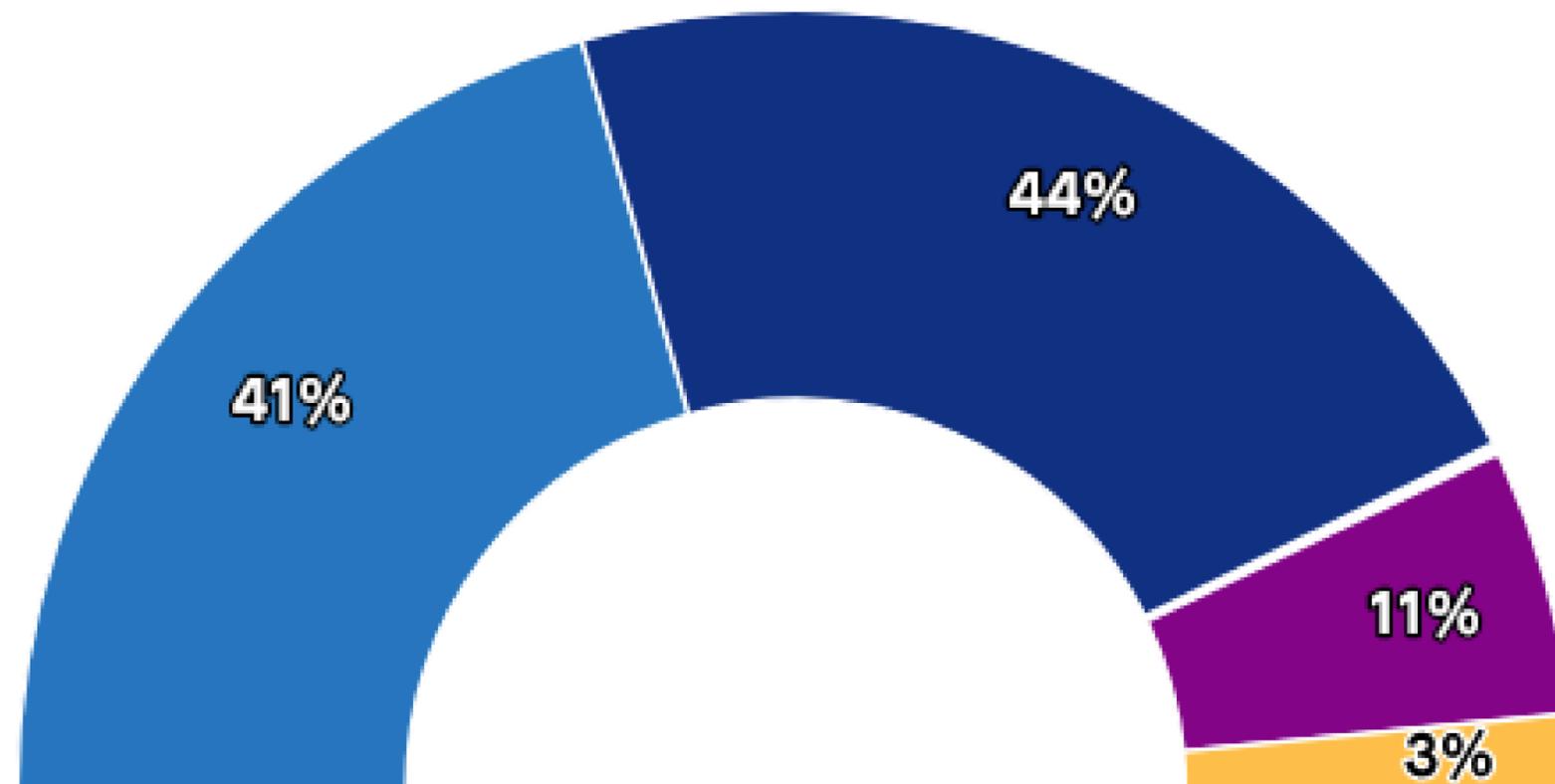
Hinweis: Hinweis: Die Geschlechtsangabe "Divers" wird im Folgenden aufgrund zu geringer Datenmengen ausgeblendet.

Quelle: ICOM-Studie 2024 - Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit im Museum. Powered by destinetCHANGE

Hoher Frauenanteil spiegelt Realität in den Museen

Weiteres Indiz: 65% der Befragten geben zudem an, dass mehr als die Hälfte der Belegschaft im eigenen Museum **weiblich** ist (hier nicht dargestellt).

ABER NICHT AUF DER FÜHRUNGSEBENE



Gleichstand = Rückstand

Angesichts des größeren Anteils weiblicher Mitarbeitenden in Museen ist dieser Gleichstand ein Rückstand.

● Weiblich ● Männlich ● Divers ● Unterschiedliche (ggf. im Falle einer mehrköpfigen Leitung)
● Keine Angabe

Total (N=1555)



GLEICHSTAND = RÜCKSTAND?!

Das Studium geisteswissenschaftlicher Fächer wird in jedem Jahr seit den späten 1990er Jahren bis heute von mindestens doppelt so vielen Frauen wie Männern begonnen. Frage: Wie durchlässig sind die Strukturen für Frauen nach "oben"?

Siehe "Studierende und Studienanfänger/-innen im 1. Hochschulse semester nach Fächergruppen, Hochschularten und Geschlecht (2023)" über das Datenportal des BMBF (www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-2.5.21.html - 18.05.2024)

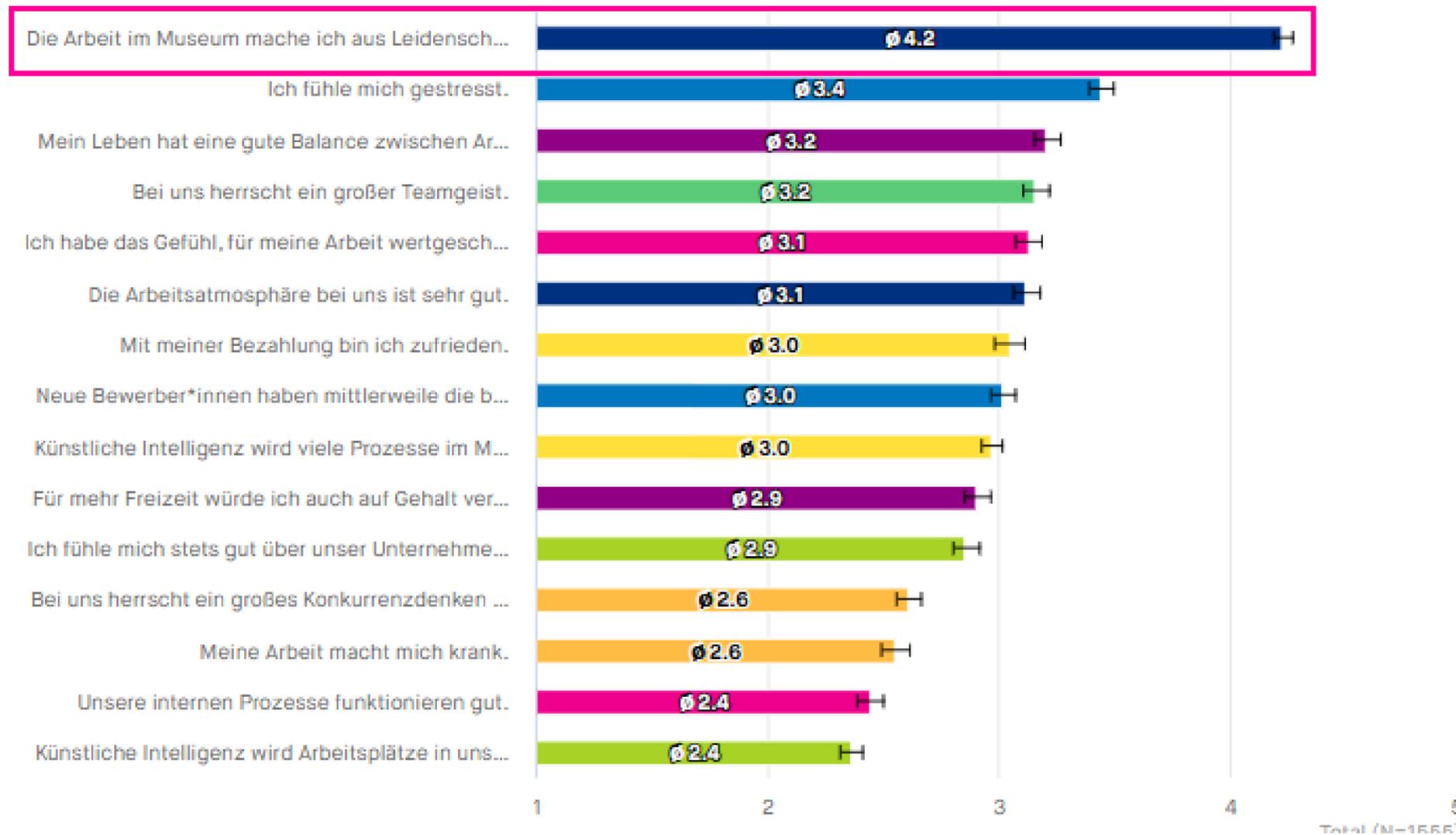
Quelle: Statistisches Bundesamt (Fachserie 11 Reihe 4.1, Sonderauswertung)



WAS IST IHNEN
WICHTIG?



GELD ODER LIEBE?



100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

100%

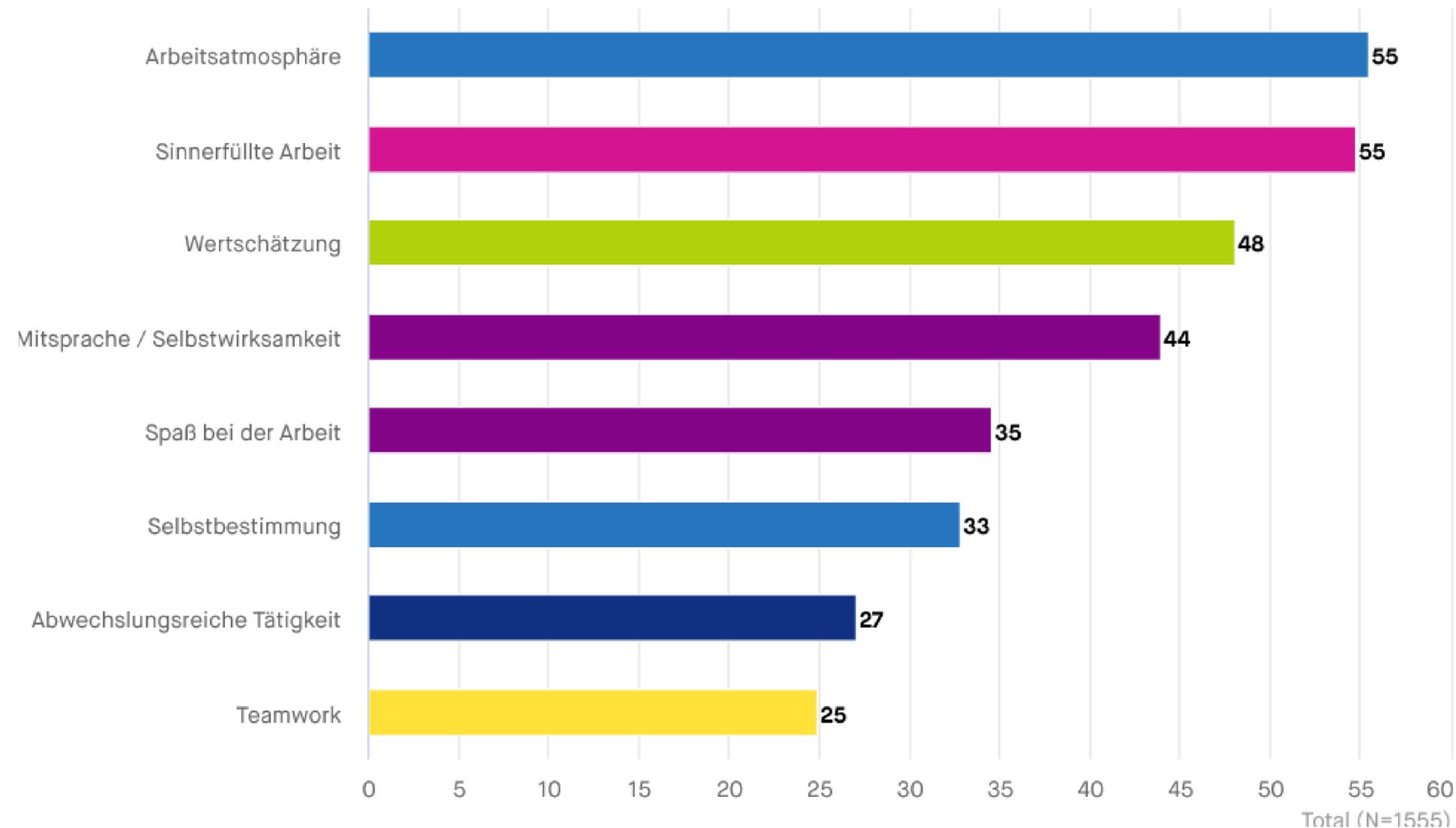
100%

Arbeit aus Leidenschaft

Neben vielen alarmierenden Zahlen gibt es auch Grund zur Freude: Größte Zustimmung für die Tätigkeit am Museum aus Leidenschaft.

Q19 - Zustimmung Aussagen: Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | 1: "stimme überhaupt nicht zu" - 5: "stimme voll und ganz zu"

WAS MACHT ZUFRIEDEN? DIE TOP-8-FAKTOREN



“Weiche” Faktoren am wichtigsten

Das **Gehalt** erscheint erst an 13. Stelle von 24 abgefragten Faktoren.

Die **Qualität** der Arbeit ist entscheidend - Atmosphäre, Sinn, Wertschätzung, Mitsprache.

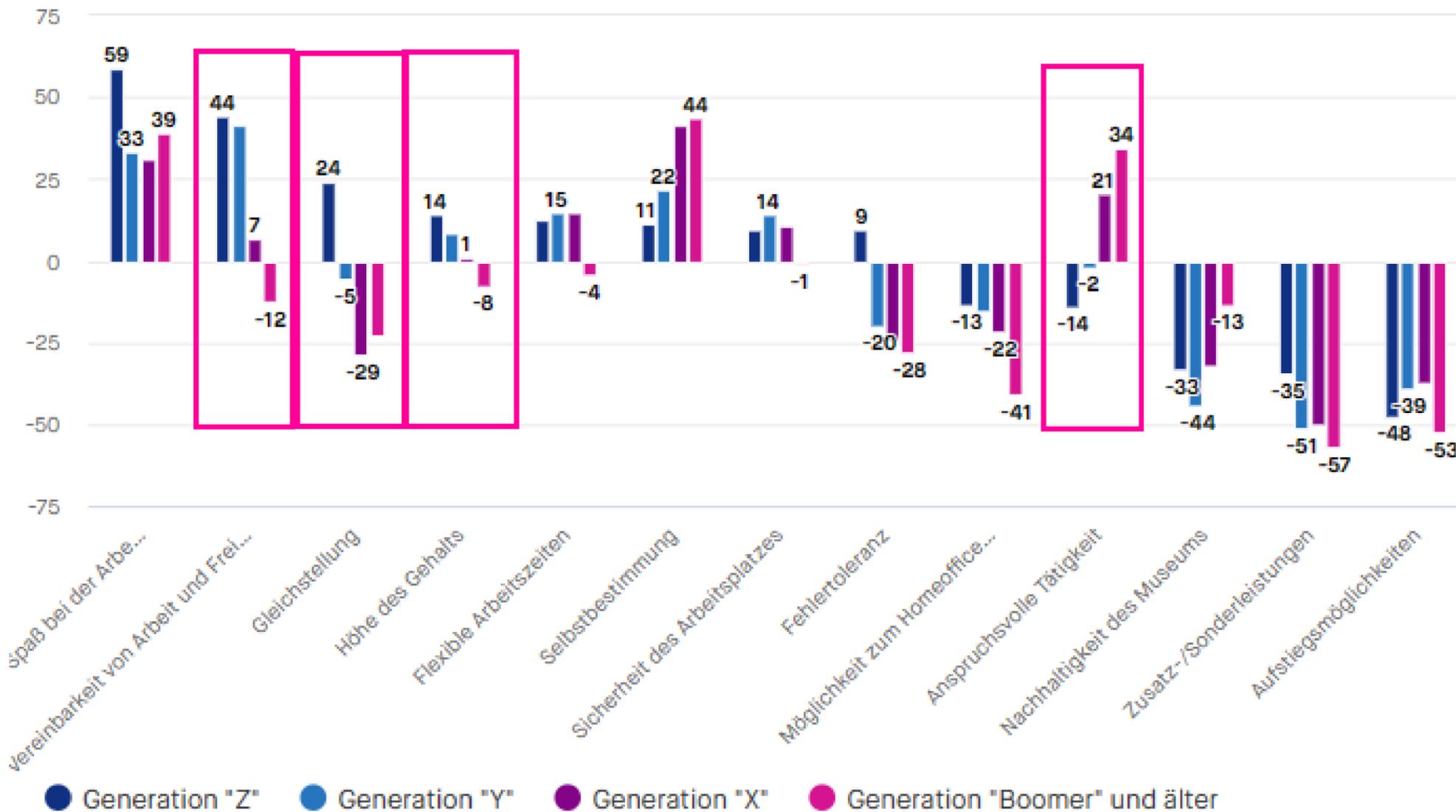
MaxDiff Score is the percentage of how often an item is chosen as best minus the percentage of how often an item is chosen as worst. Positive score: an item is chosen more often as best than as worst. Negative score: an item is chosen more often as worst than as best. The higher the score the more important/preferred the item.

VOR ALLEM DAS ALTER IST EIN STARK DIFFERENZIERENDER FAKTOR, ABER...



Die Ergebnisse zeigen, dass vordergründig v.a. das Alter zu unterschiedlichen Bewertungen der Faktoren führt. In der **Hauptstudie** können/müssen jedoch verschiedene Variablen kombiniert werden, um **Typen / Personas** herauszuarbeiten, z.B. zusätzlich differenziert nach Einkommen, Werten, Arbeitsschwerpunkten, Position, Größe und Art des Museums, etc.

GENERATIONEN ZWISCHEN KLISCHEE UND REALITÄT



Total (N=1555)

Jung vs. alt?

Sehr unterschiedlich werden z.B. bewertet:

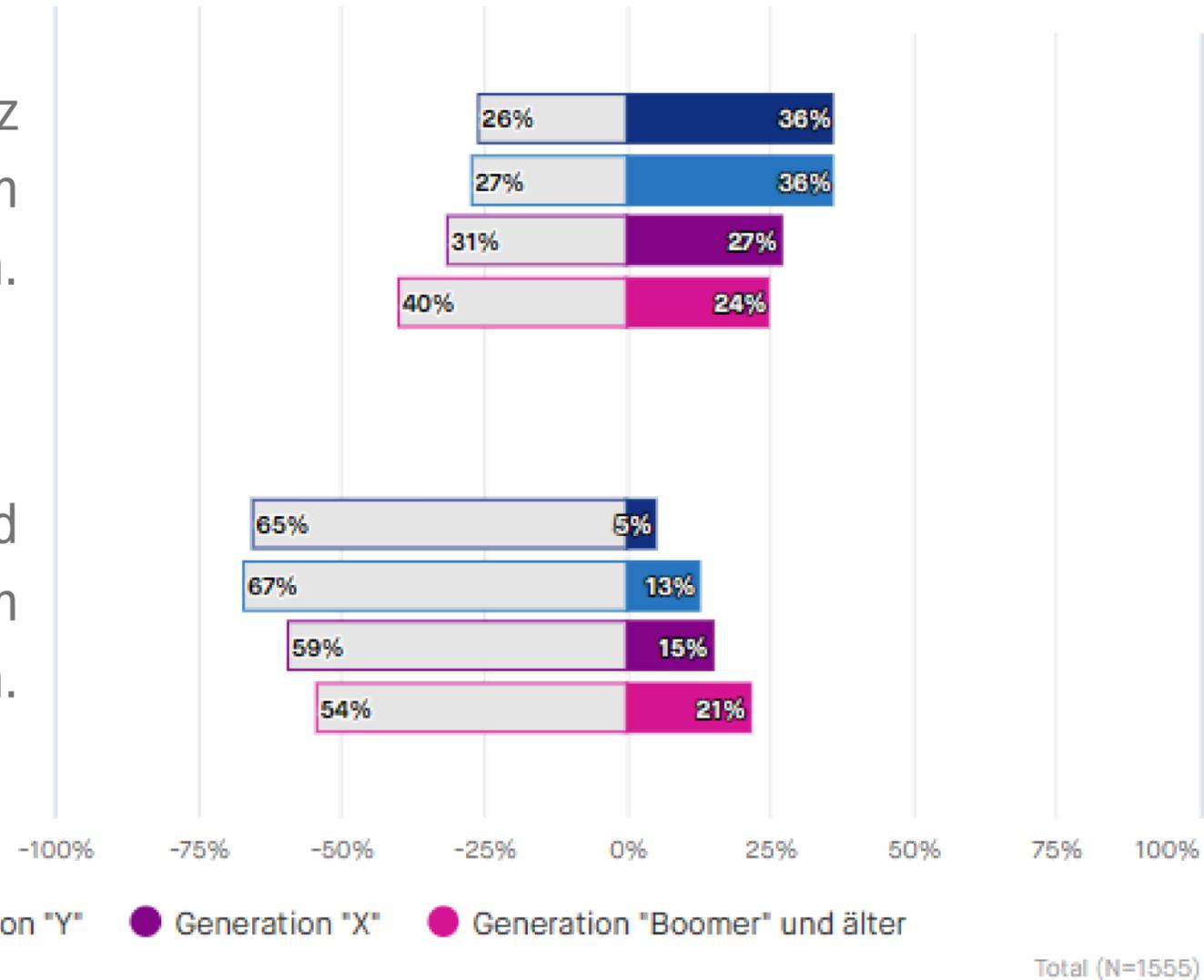
- Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit,
- Gleichstellung,
- Gehalt
- anspruchsvolle Tätigkeit

MaxDiff Score is the percentage of how often an item is chosen as best minus the percentage of how often an item is chosen as worst. Positive score: an item is chosen more often as best than as worst. Negative score: an item is chosen more often as worst than as best. The higher the score the more important/preferred the item.

HALTUNG ZU KI

Künstliche Intelligenz wird viele Prozesse im Museum verbessern.

Künstliche Intelligenz wird Arbeitsplätze in unserem Museum ersetzen.

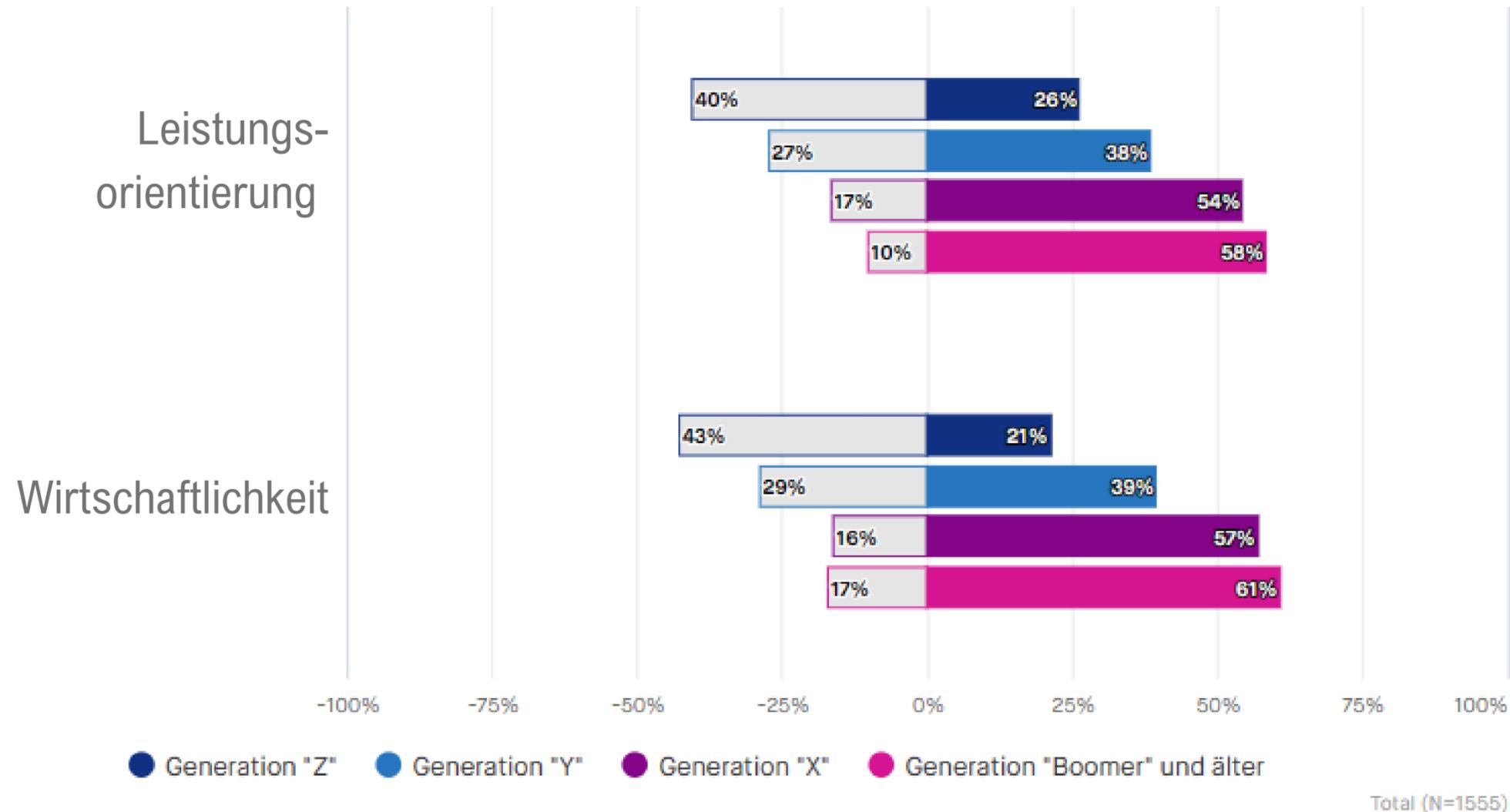


Am Beginn einer Disruption

Die Jungen sehen KI als Chance, die Älteren etwas stärker (wenn auch nicht "dramatisch") als Bedrohung.

Q19 - Zustimmung Aussagen: Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen. | 1: "stimme überhaupt nicht zu" - 5: "stimme voll und ganz zu" | CV1 - Generationen: Generationen

ABSCHIED VON LEISTUNG UND WIRTSCHAFTLICHKEIT?



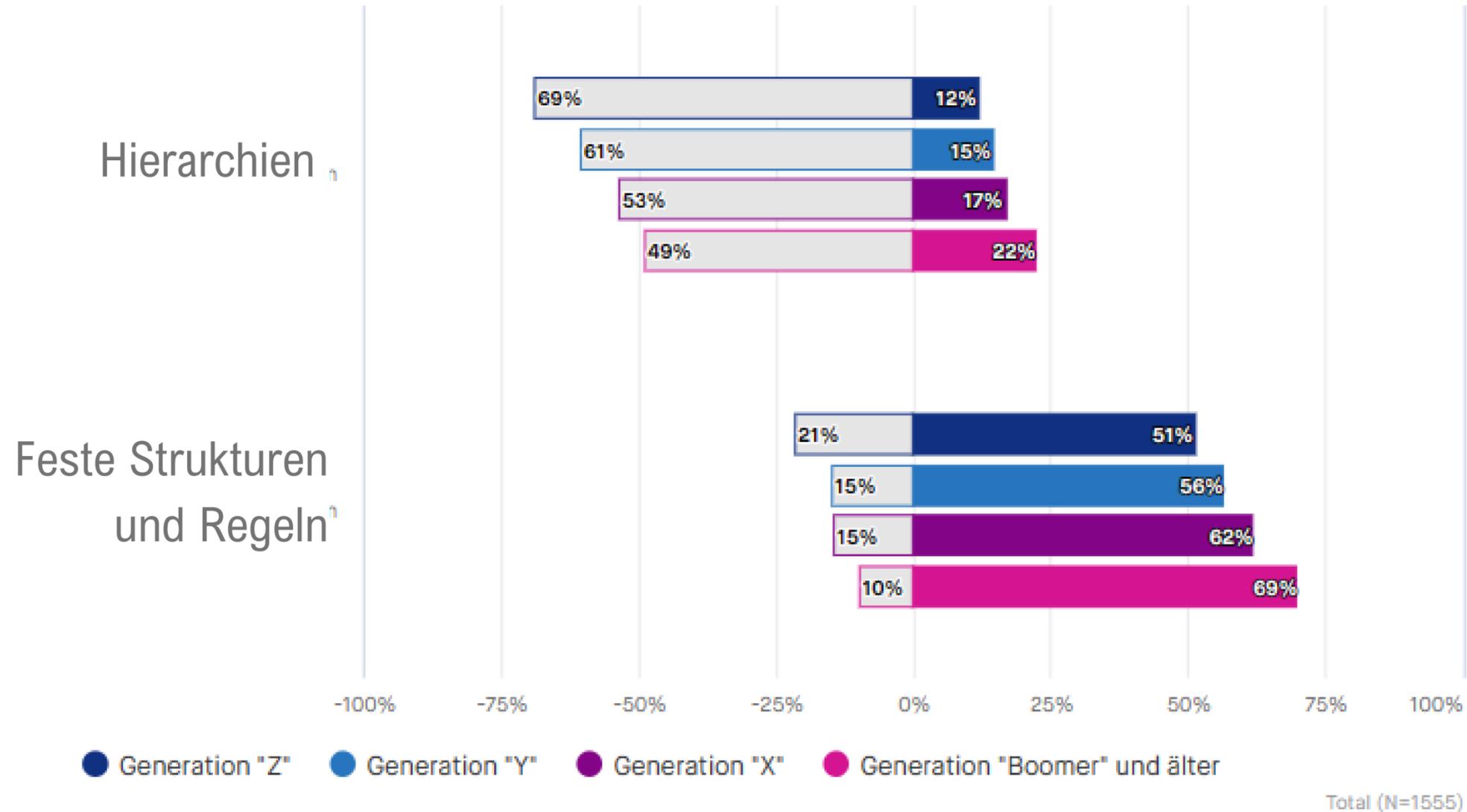
Generationenkonflikt?

Leistungsorientierung und Wirtschaftlichkeit sind für Jüngere weniger wichtige Werte.

Konflikt oder **Chance für ein beidseitiges Mentoring?**

Q28 - interne Werte: Wie wichtig sind Ihnen folgende interne Werte des Museums? | 1: "unwichtig" - 5: "sehr wichtig" | CV1 - Generationen: Generationen

SCHLUSS MIT HIERARCHIEN, ABER NICHT MIT REGELN

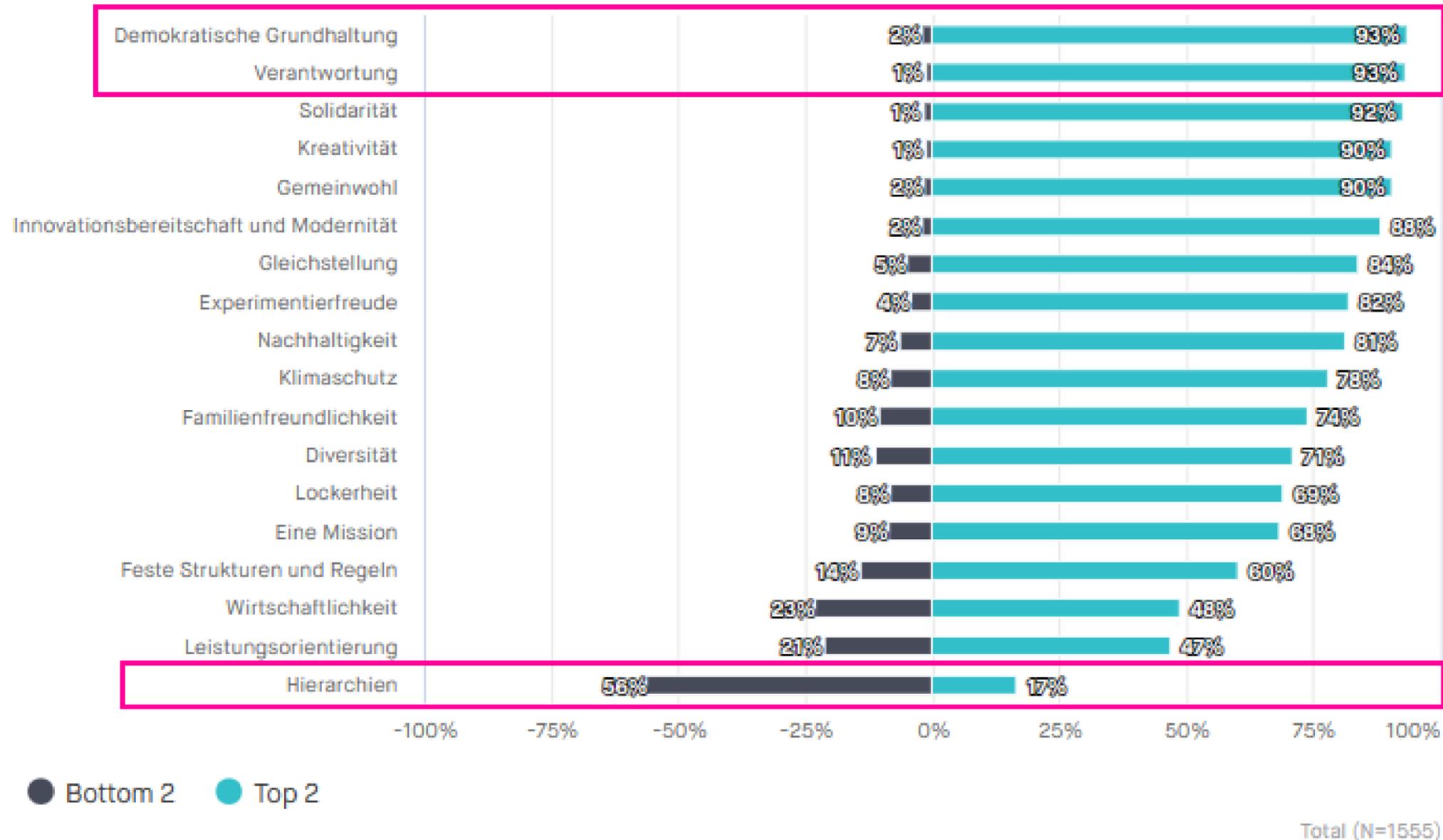


Einigkeit

Hierarchien werden generationenübergreifend eher abgelehnt. Nicht jedoch **Regeln** und Strukturen in Organisationen. Hier setzen **agile Arbeitsweisen an.**

Q28 - interne Werte: Wie wichtig sind Ihnen folgende interne Werte des Museums? | 1: "unwichtig" - 5: "sehr wichtig" | CV1 - Generationen: Generationen

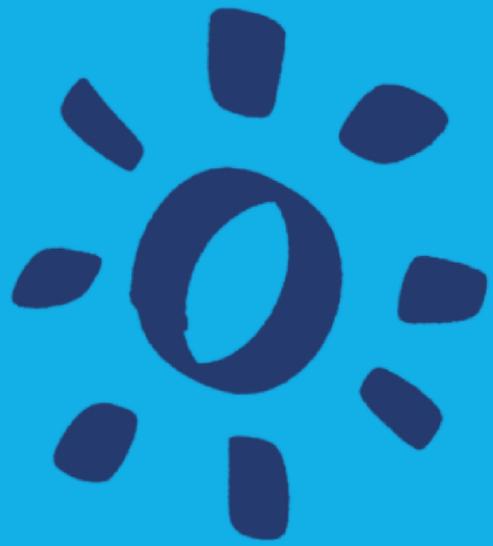
DAS GESELLSCHAFTLICHE FUNDAMENT DER MUSEEN: DIE GRUNDWERTE



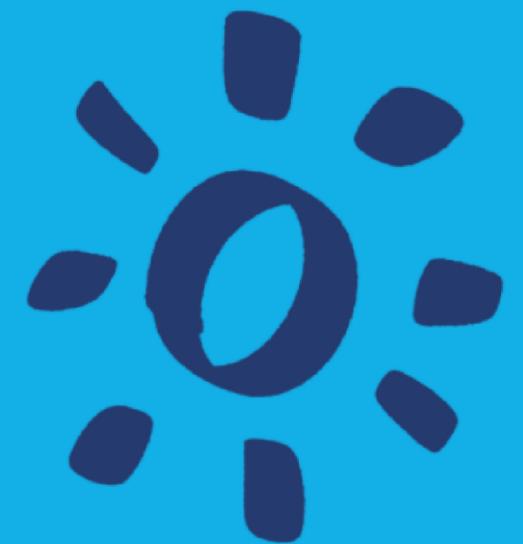
Demokratische Grundhaltung und Verantwortungsbewusstsein als Statement

Und **Hierarchien** als Schlusslicht...

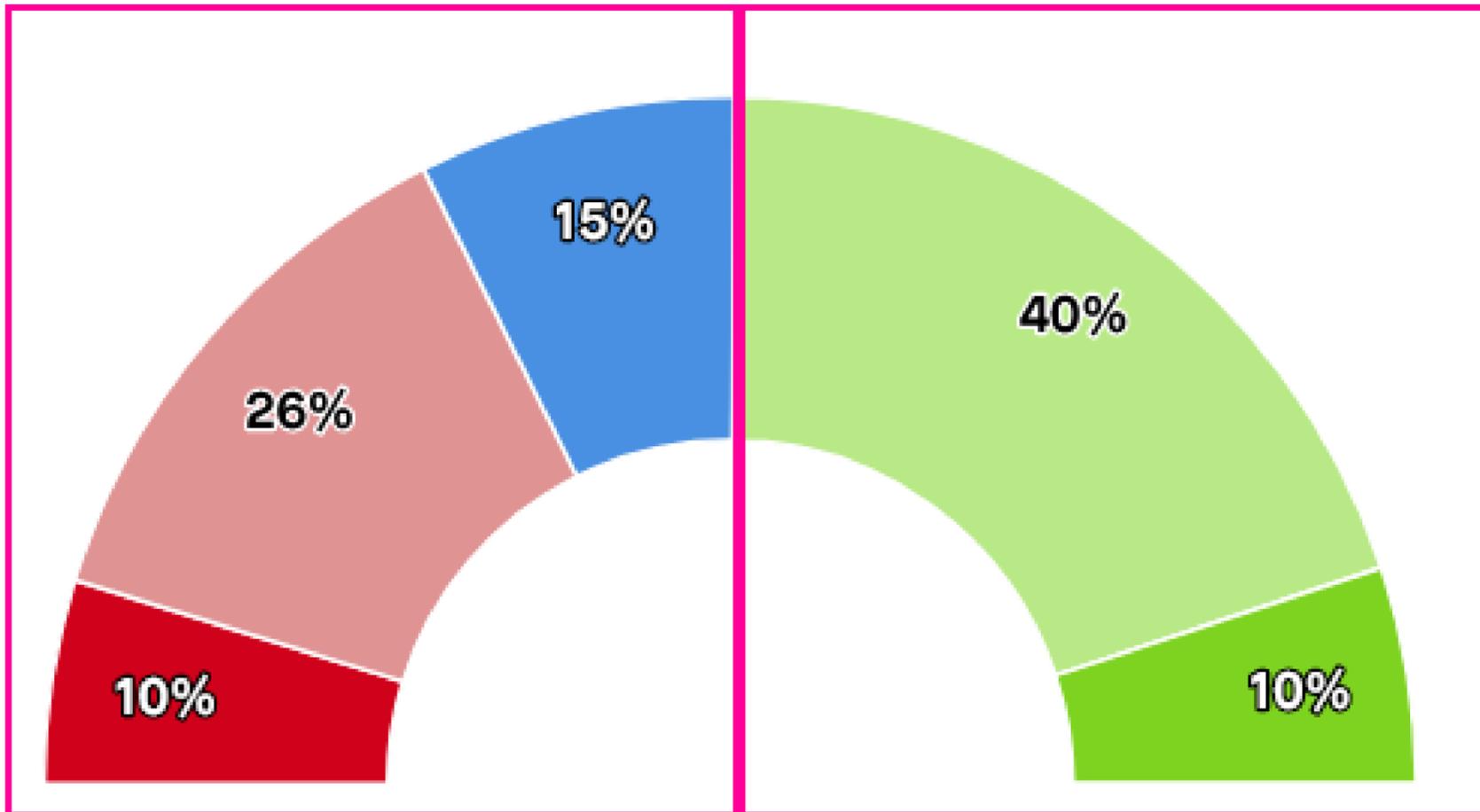
Q28 - interne Werte: Wie wichtig sind Ihnen folgende interne Werte des Museums? | 1: "unwichtig" - 5: "sehr wichtig"



WIE
ZUFRIEDEN
SIND SIE?



WIE VIELE SIND ZUFRIEDEN?



Total (N=1555)

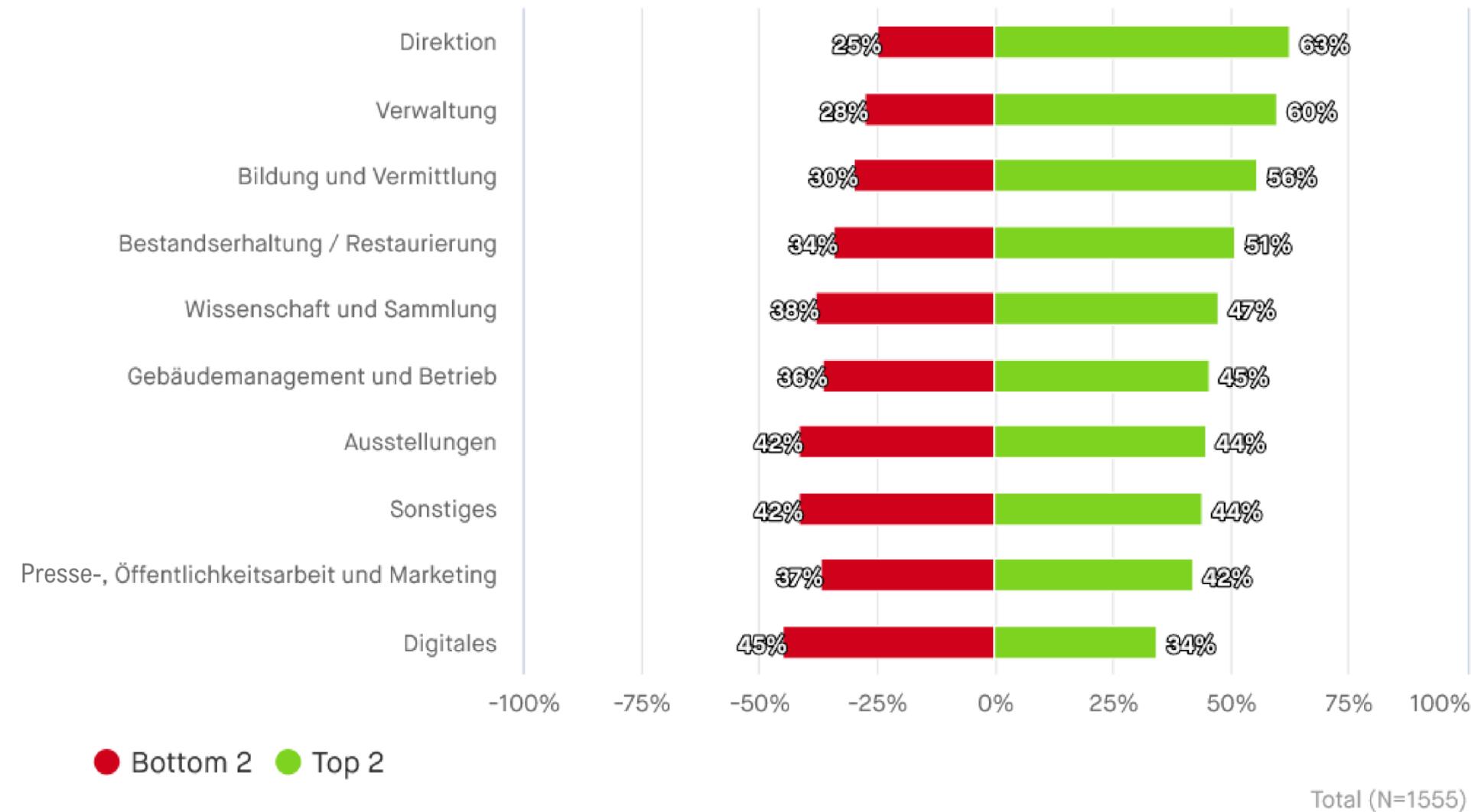
● sehr unzufrieden ● eher unzufrieden ● weder noch ● zufrieden ● sehr zufrieden

Q14 - Arbeitssituation: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Arbeitssituation? | 1: "sehr unzufrieden" - 5: "sehr zufrieden"

Good news?!

Eine Hälfte ist dezidiert **zufrieden**. ABER
Die schlechte Nachricht:
Die andere Hälfte ist es nicht (**unzufrieden**).

WER IST (UN-)ZUFRIEDEN?

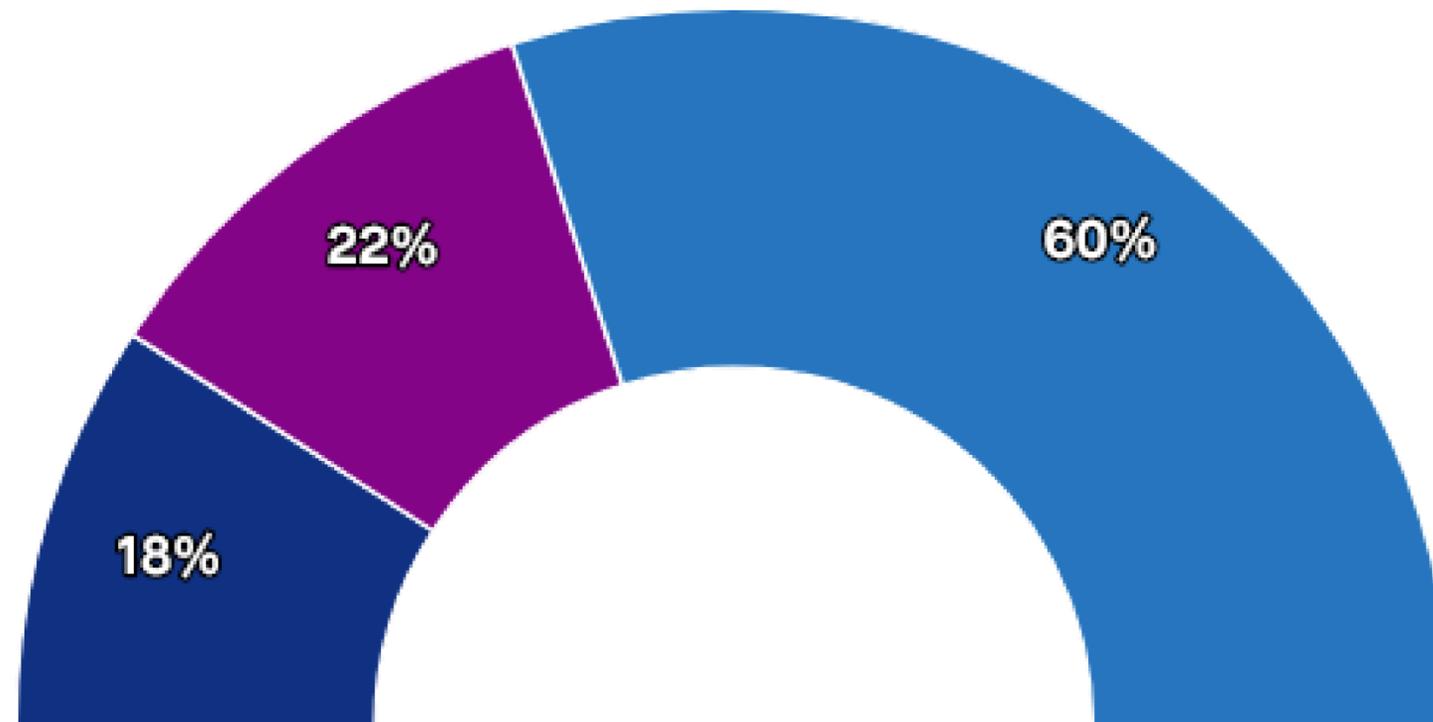


Mehr Perspektiven?

Vor allem Mitarbeitende in **PR/Marketing** und im **Digitalen** sind unzufriedener. **Direktion** und **Verwaltung** sind zufriedener. Weitere differenzierte **Interpretationen** gefragt.

Q14 - Arbeitssituation: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Arbeitssituation? | 1: "sehr unzufrieden" - 5: "sehr zufrieden"

WIE VIELE SUCHEN EINEN NEUEN JOB?



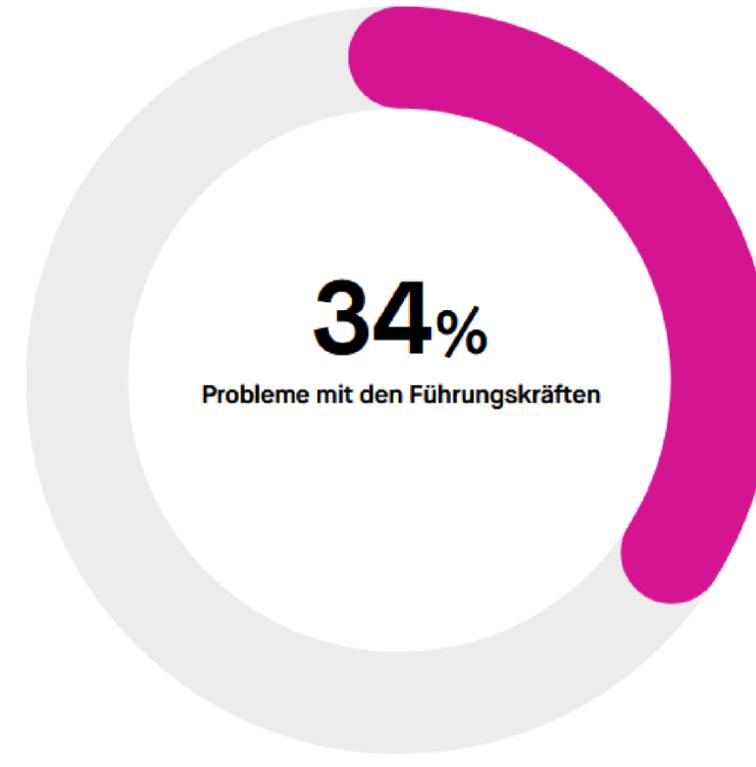
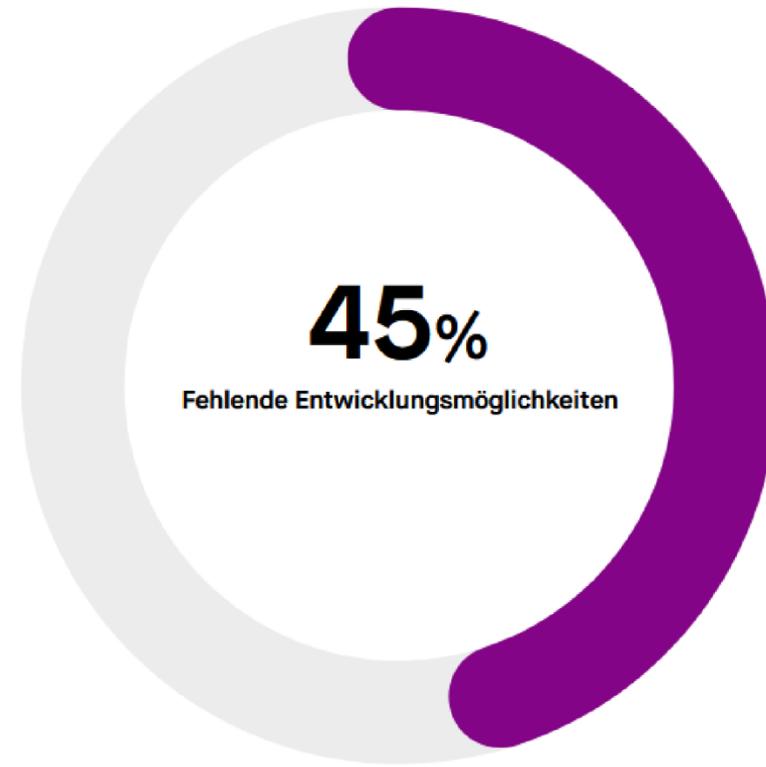
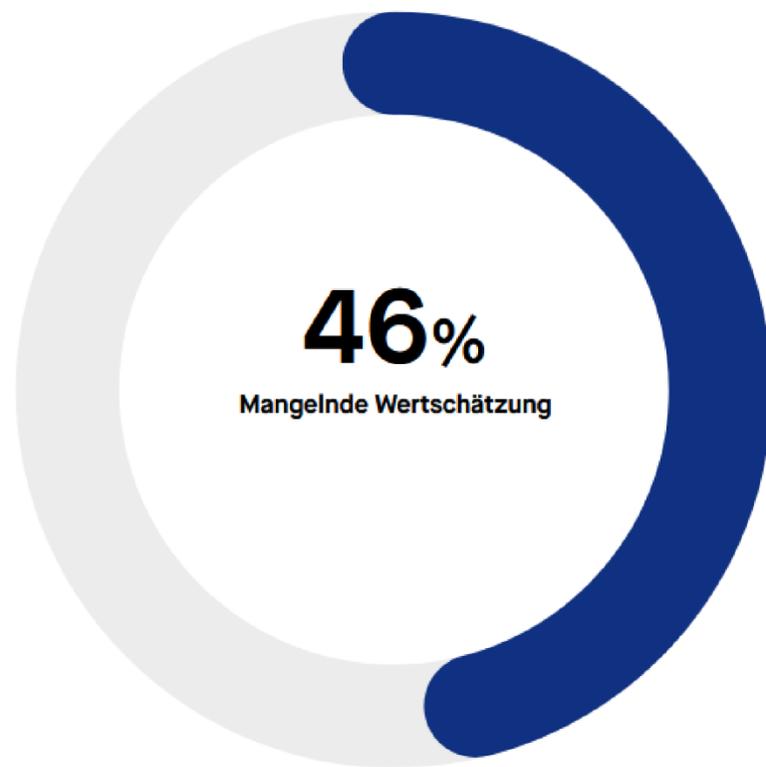
● Ja ● Aktuell nicht, aber ich plane einen Wechsel ● Nein Total (N=1555)

Q23 - Arbeitsplatzsuche: Sind Sie aktuell auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz?

40% sind aktuell oder mittelfristig auf der Suche

13% der Wechselwilligen wollen die Museen verlassen und das Segment wechseln. 52% vielleicht...

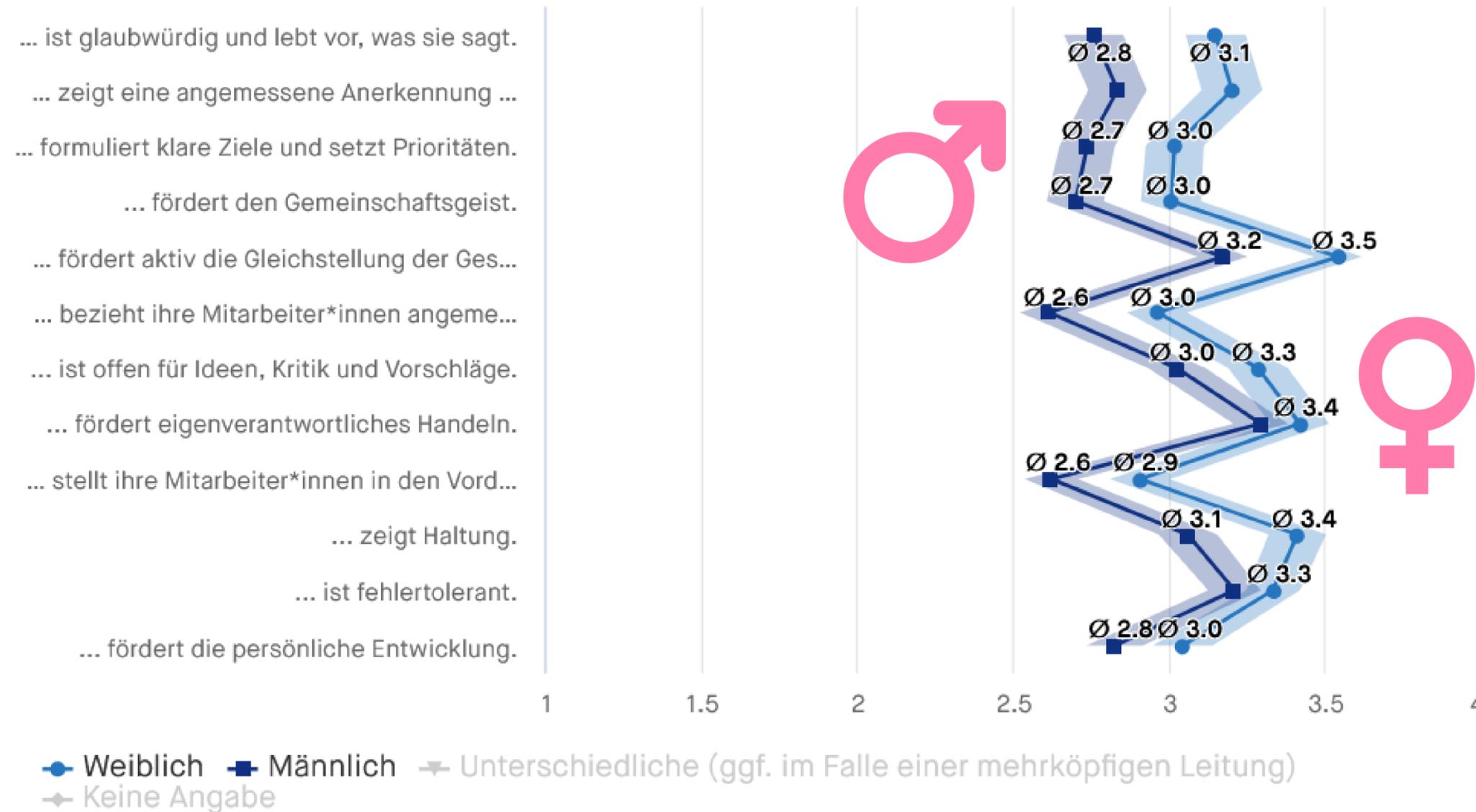
WAS SIND DIE GRÜNDE?



Top 3

- **Mangelnde Wertschätzung**
- **Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten**
- **Probleme mit Führungskräften**

APROPOS FÜHRUNG: WER FÜHRT BESSER?



Total (N=1555)

Weibliche Führungskräfte...

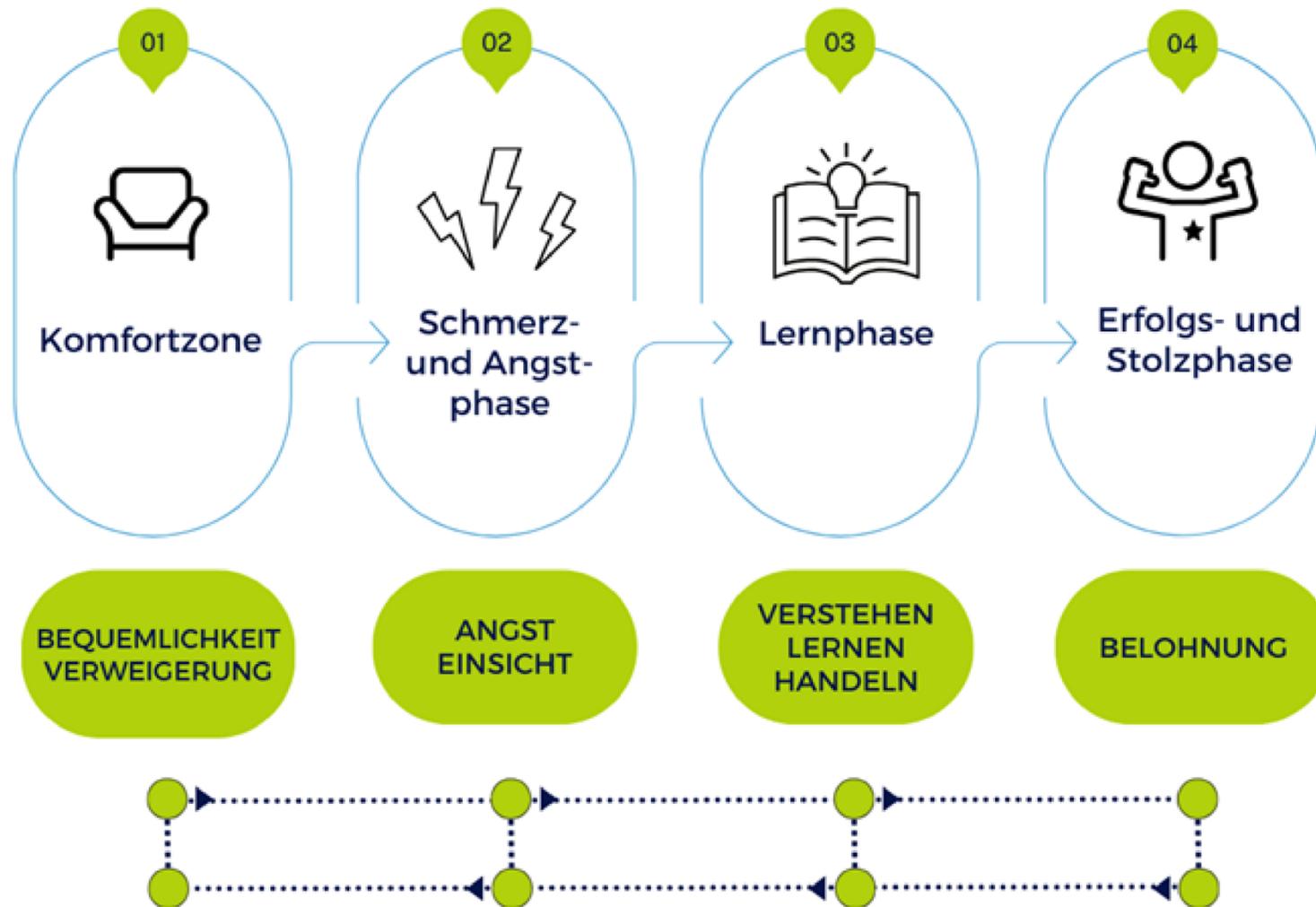
...werden durchgehend deutlich besser bewertet. Auch von Männern.

Q29 - Zustimmung Leitung / Führung: Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen. Unsere Direktion / Museumsleitung, Führung ... | 1: "stimme überhaupt nicht zu" - 5: "stimme voll und ganz zu" | Q34 - Geschlecht Geschäftsführung: Welches Geschlecht hat Ihre Direktion / Museumsleitung?

UND WAS
NUN?



Phasen des Wandels



© Ein Tool von destinetCHANGE.

MIT DATEN STARTEN, ABER NICHT STOPPEN.

- Individuelle Zufriedenheit muss in Museen thematisiert werden
- Nicht die Mitarbeitenden müssen sich anpassen, sondern auch die Strukturen in den Museen
- Neue Leitlinien und Ideale für die Führung der Mitarbeitenden gefragt
- Zudem neue Kompetenzen (für alle)
- Rollen ersetzen Positionen
- Regeln ersetzen Hierarchien
- Generationen befruchten sich gegenseitig



VIELEN
DANK!



Nichts
verpassen auf
unserem
LinkedIn-Profil!



destinet
CHANGE

destinetCHANGE
BERINGSTRASSE 33
53115 BONN
FON +49.228.85 099 164
CHANGE.DESTINET.DE



Hier geht es direkt zu
unserer Website.



destinet
CHANGE