

# Warum Digital Natives lieber nicht im Museum arbeiten



Kristin Oswald

KULTUR MANAGEMENT NETWORK - KULTUR WEITER DENKEN

KMK  
Kultur weiter denken

## Einschätzung zu Veränderungen der Museumsarbeit durch Digitalisierung

Die Digitalisierung verändert...	stimme voll zu	stimme überwiegend zu	neutral	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	n =
wie wir in unserer Einrichtung zusammenarbeiten.	25 %	56 %	12%	6 %	0 %	114
wie wir unseren musealen Kernaufgaben (Sammeln, Forschen, Bewahren, Ausstellen, Vermitteln) nachgeben.	34 %	55 %	7 %	4 %	0 %	116
die Ansprüche, die unsere Besucherinnen und Besucher an unsere Museen haben.	46 %	38 %	15 %	1 %	0 %	116
die Ansprüche, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an uns als Arbeitgeber haben.	17 %	40 %	37%	6 %	0 %	115

Quelle: Sophia Karwinkel, Studie zu Arbeitsformen und -prozessen. Wie modern arbeiten deutsche Museen?. Publiziert bei Kultur Management Network, 13.01.2020.

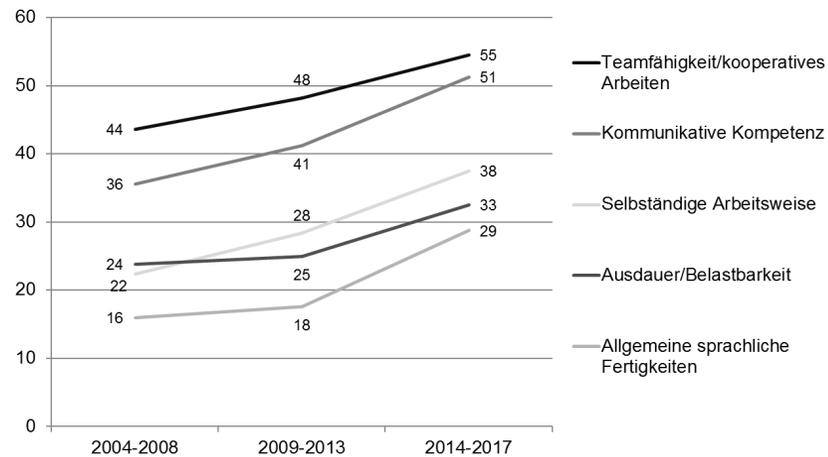
## Welche außerfachlichen Kompetenzen Museen für die Digitalisierung brauchen

Praktische Technologieaffinität	Kenntnisse in KI & Automatisierung	Kenntnisse in Datenannotation & -analyse	Interesse an technologischen Entwicklungen
Serviceorientierung	unternehmerisches Denken	Flexibilität & Ambiguitätstoleranz	vernetztes & kooperatives Arbeiten
Projektmanagementkompetenz	Transparente Kommunikation intern & extern	Visionsentwicklung & Führungskompetenz	Systemisches & prozessorientiertes Denken
Neugierde	Rechtskenntnisse	Selbstständigkeit	Englisch

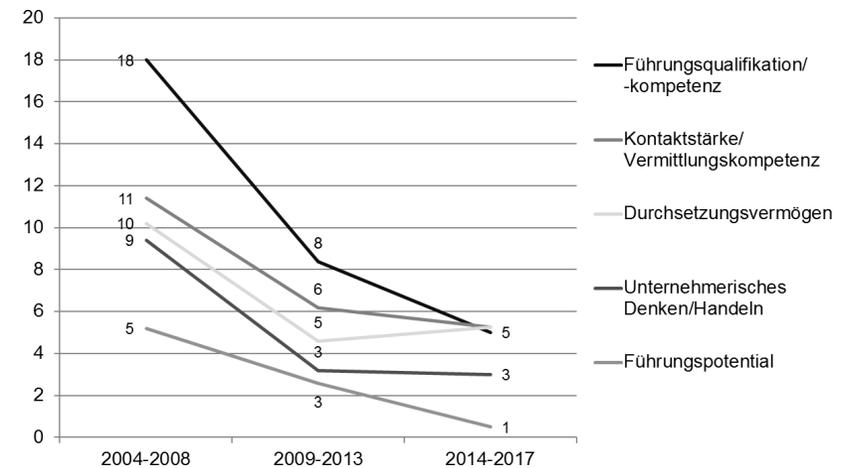
# Welche außerfachlichen Kompetenzen Museen suchen

## Persönlichkeitsspezifische Qualifikationsanforderungen Entwicklung

### Zunehmende Qualifikationen



### Abnehmende Qualifikationen



Der Kompetenzschwerpunkt bei den persönlichkeitspezifischen Qualifikationsanforderungen verlagert sich von managementspezifischen Fähigkeiten und Wissen zu kommunikativen Fähigkeiten und kooperativen Arbeitsweisen. Die Ergebnisse der Stellenanzeigenanalyse stützen somit die theoretischen Erkenntnisse hinsichtlich der Abkehr von der ursprünglichen, betriebswirtschaftlichen Auslegung des Kulturmanagements in der Praxis.

Quelle: Stellenanzeigenanalysen 2004-2017 | Basis: Alle Stellenangebote (n=920/603/1094/518)

18

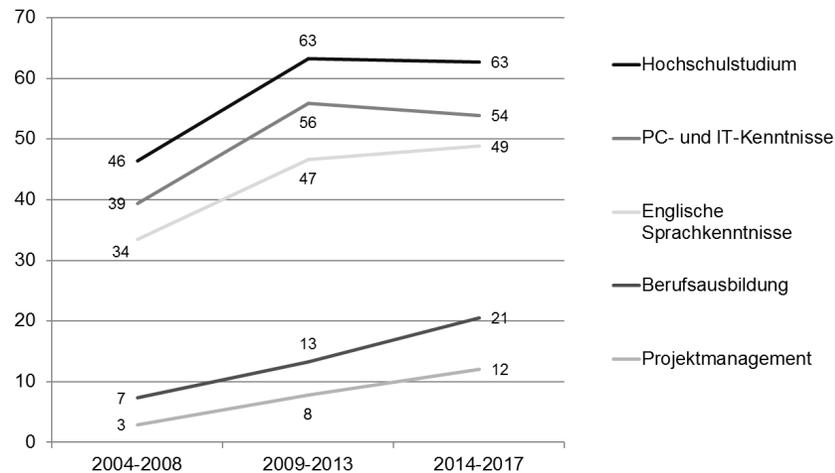
Quelle: Sascha Ponikelsky et. al., Deutscher Arbeitsmarkt für Kulturmanager\_innen. Veränderungen und aktuelle Tendenzen. In: Kultur Management Network, 09.04.2018.

# Welche außerfachlichen Kompetenzen Museen suchen

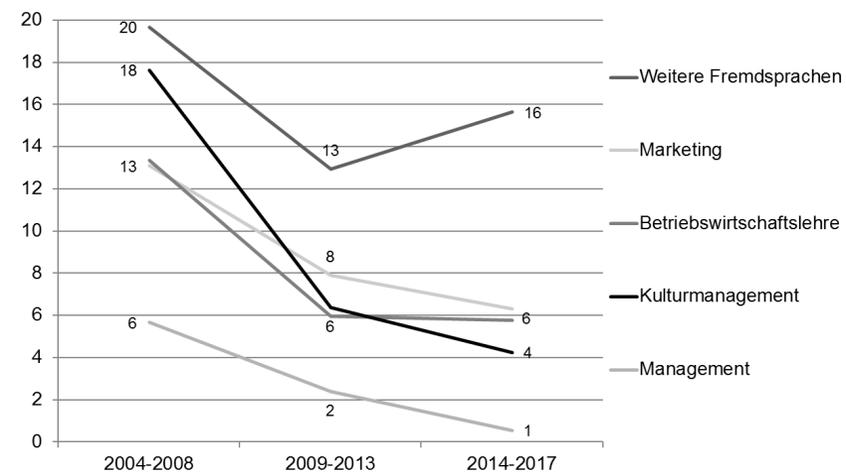
## Formal-fachliche Qualifikationsanforderungen Entwicklung 2004 bis 2017



### Zunehmende Qualifikationen



### Abnehmende Qualifikationen



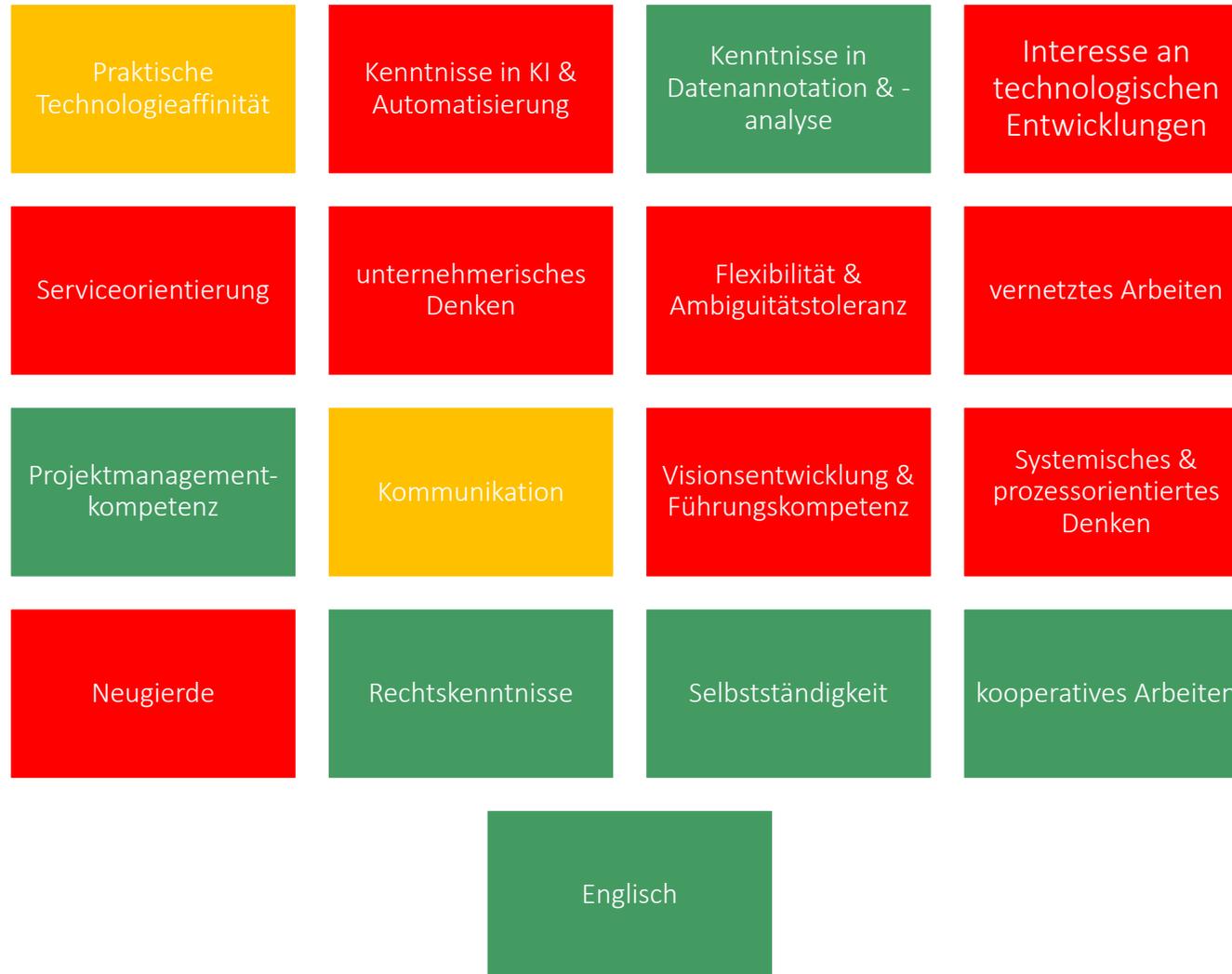
Obwohl die Nachfrage nach allgemeinen PC- und IT-Kenntnissen, beim Vergleich der letzten beiden Zeiträume, rückläufig ist, rückt umso mehr detaillierteres Wissen im Umgang mit dem Internet in den Vordergrund. So verbuchen „Web 2.0/Social Media“ und „Neue Medien/Internet“ im gleichen Zeitraum einen signifikanten Anstieg. Weitere Fremdsprachen“ umfassen alle Fremdsprachen, die nicht in der Stellenanzeigenanalyse detailliert betrachtet werden. Dies sind demnach alle Fremdsprachen außer Englisch, Spanisch, Französisch, Russisch und Arabisch.

Quelle: Stellenanzeigenanalysen 2004-2017 | Basis: Alle Stellenangebote (n=920/603/1094/518)

16

Quelle: Sascha Ponikelsky et. al., Deutscher Arbeitsmarkt für Kulturmanager\_innen. Veränderungen und aktuelle Tendenzen. In: Kultur Management Network, 09.04.2018.

# Übereinstimmung



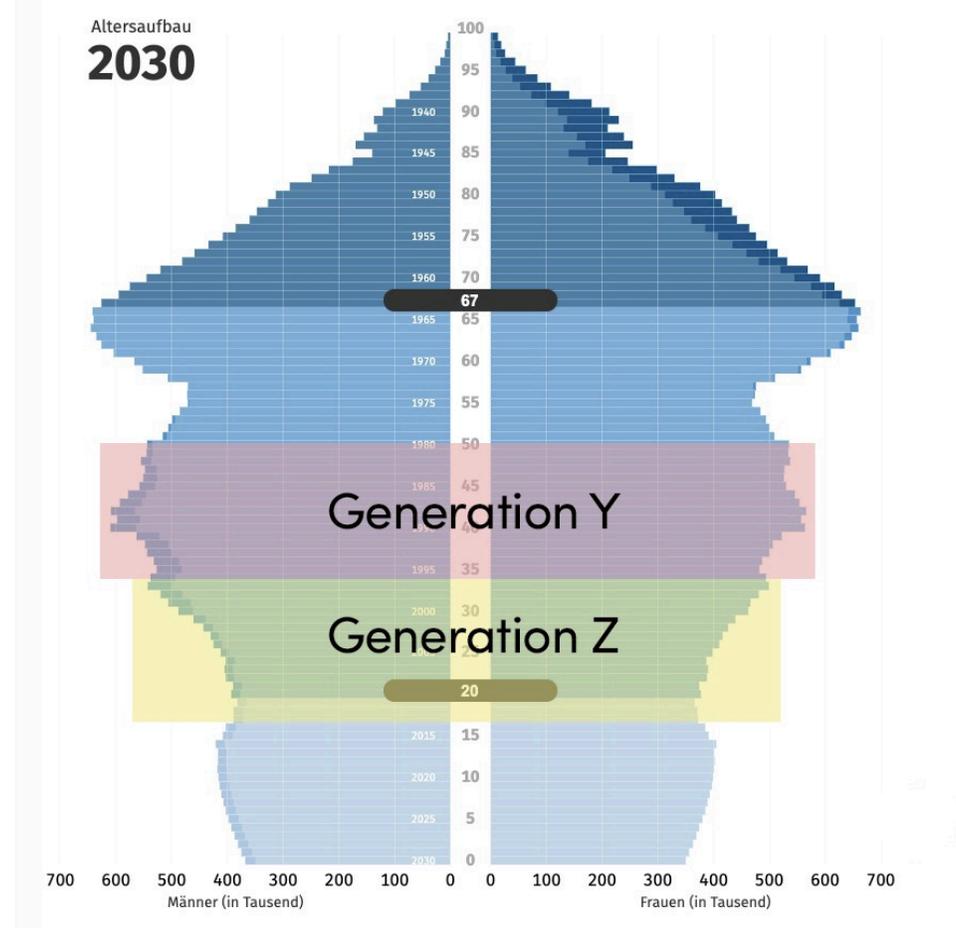
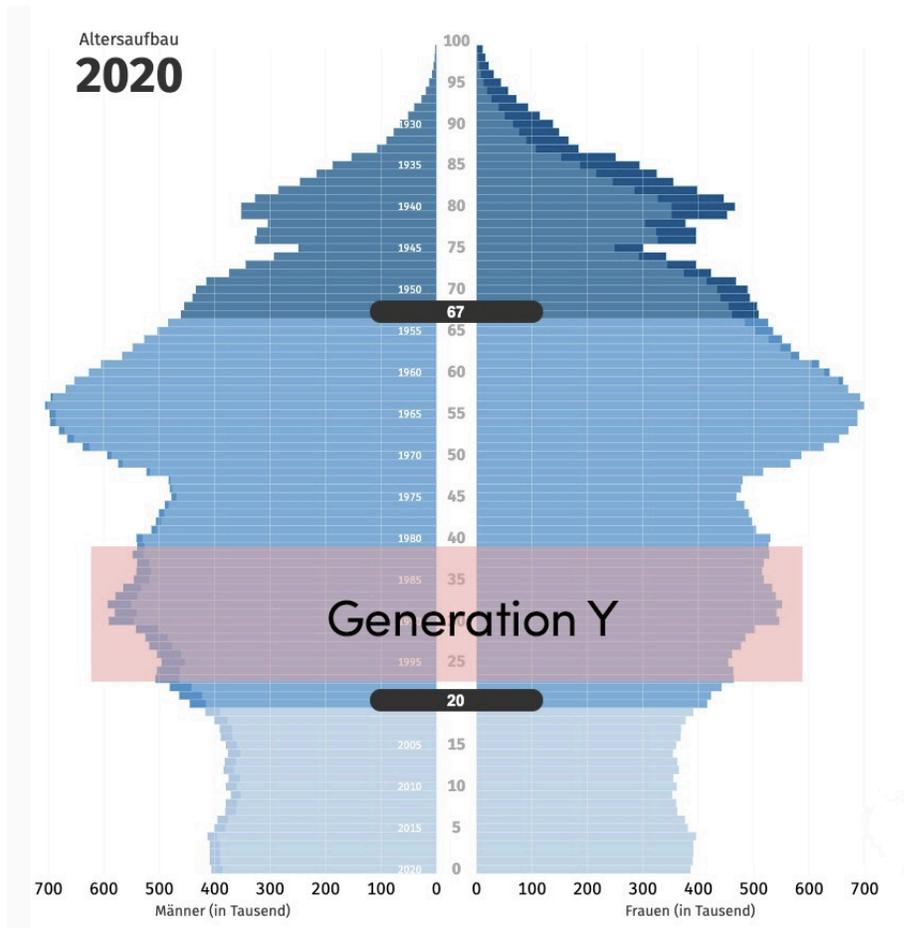
## Welche außerfachlichen Kompetenzen Digital Natives mitbringen

Praktische Technologieaffinität	Kenntnisse in KI & Automatisierung	Kenntnisse in Datenannotation & -analyse	Interesse an technologischen Entwicklungen
Serviceorientierung	unternehmerisches Denken	Flexibilität & Ambiguitätstoleranz	vernetztes & kooperatives Arbeiten
Projektmanagementkompetenz	Transparente Kommunikation intern & extern	Visionsentwicklung & Führungskompetenz	Systemisches & prozessorientiertes Denken
Rechtskenntnisse	Neugierde	Selbstständigkeit	Englisch

## Digital Natives – zentrale Werte & Themen

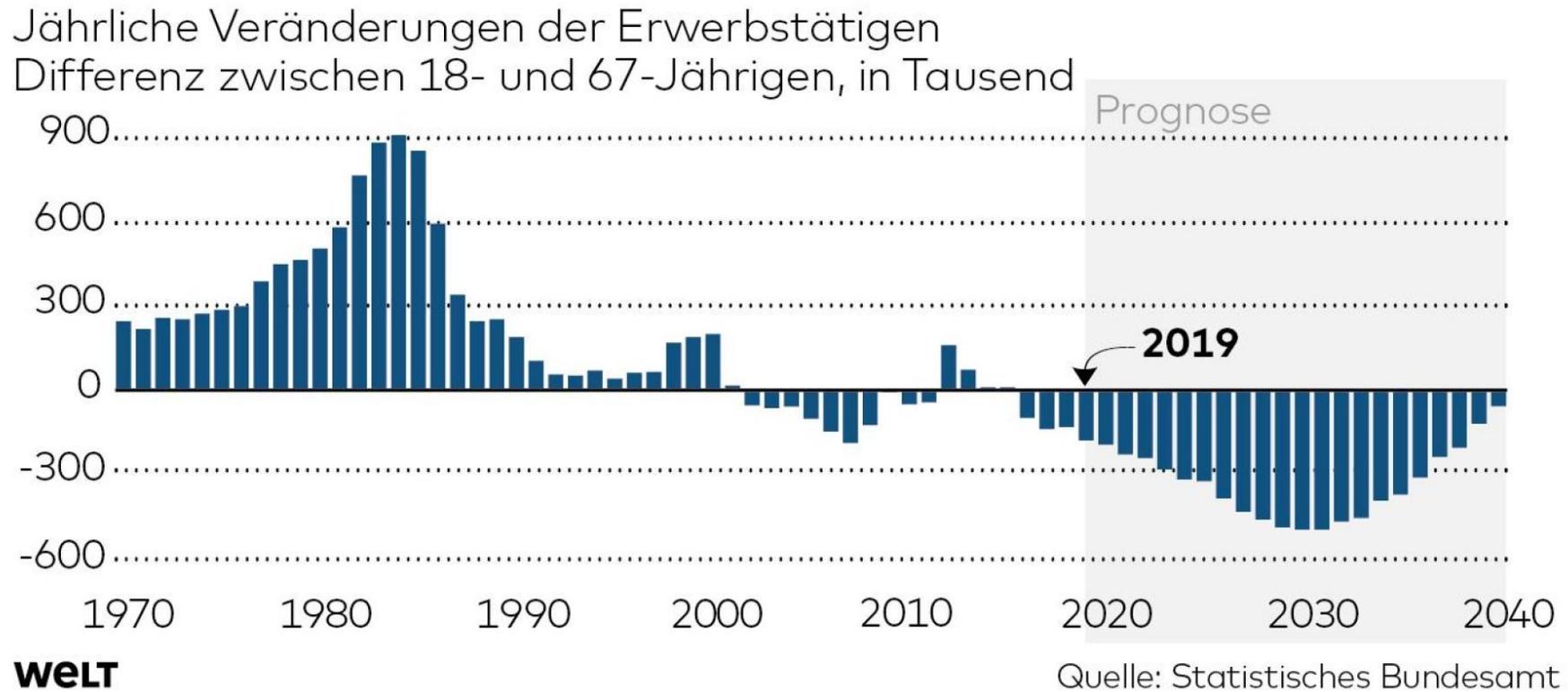


# Digital Natives – Anteil am Arbeitsmarkt



Bevölkerungspyramide Deutschlands. Quelle: Statistisches Bundesamt (eigene Hervorhebungen)

## Demografischer Wandel



Entwicklung der Erwerbstätigen in Deutschland. Quelle: Statistisches Bundesamt, Grafik: welt.de, 14.10.2019

# Digital Natives – Ansprüche an Arbeitgeber

## Generation Y

Junge Talente finde und binden

### Steckbrief Generation Y Geboren 1980-1997

Einflüsse:

Globalisierung  
Technologisierung  
Marktwachstum & Überfluss

Alias:

Millennials  
Digital Natives  
Spaß-Gesellschaft



### Charakteristika Generation Y



Wieso sollte man diese Zielgruppe gezielt rekrutieren?

### Was erwartet die Generation Y von ihrem Arbeitgeber?



### Junge Talente sollten von Arbeitgeberqualitäten überzeugt werden!

### So lässt sich die Generation Y überzeugen...

Bei der  
**ARBEITGEBERWAHL**  
achtet die Generation Y auf  
**TRANSPARENZ!**



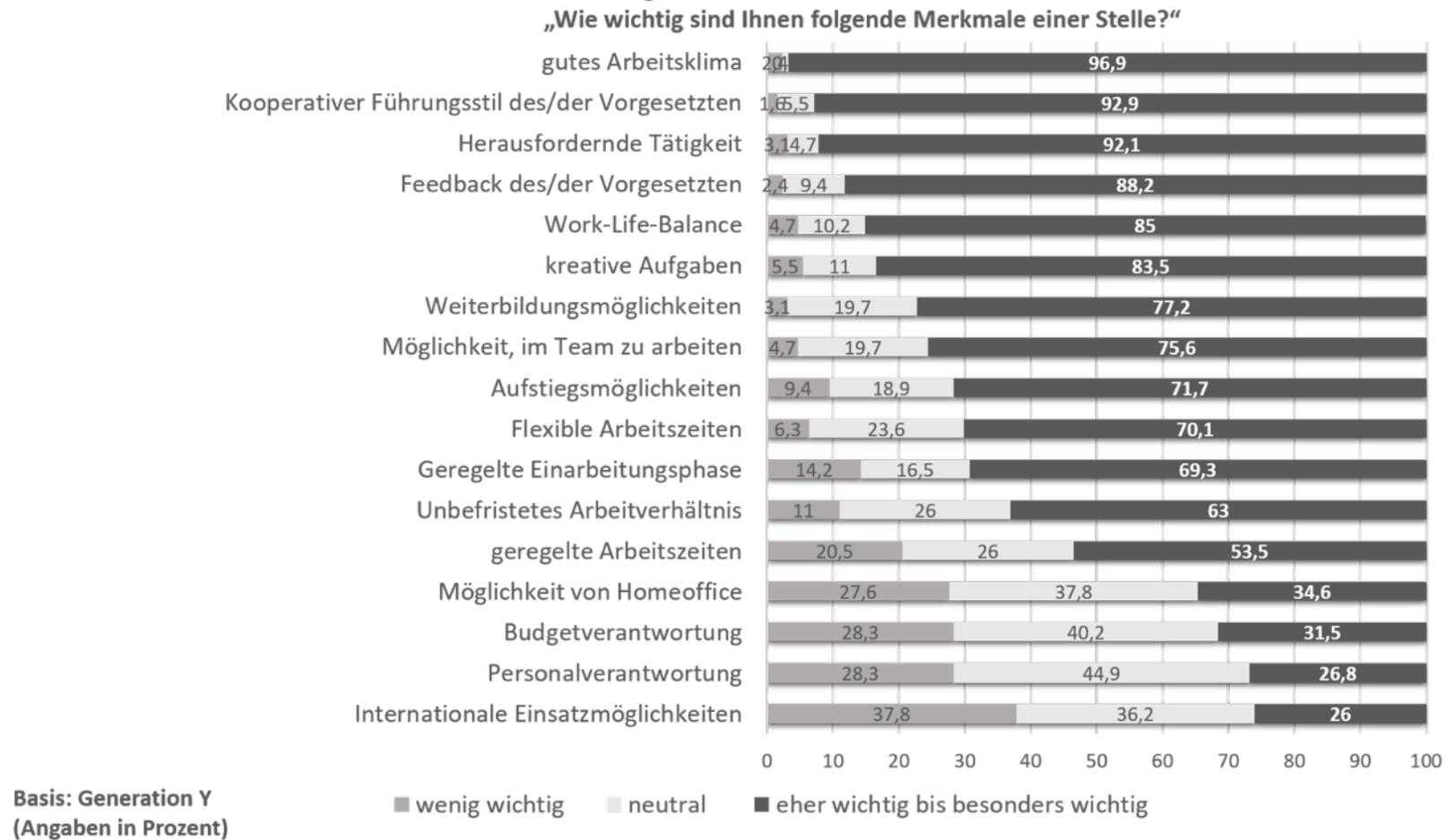
**HINTERGRÜNDE**      **PROZESSE**      **ZIELE**

Es ist wichtig **authentisch, klar und verständlich** zu kommunizieren.

Quelle: Absolveria.jobnet.Grafic: freepik.com, Mhaz Tula

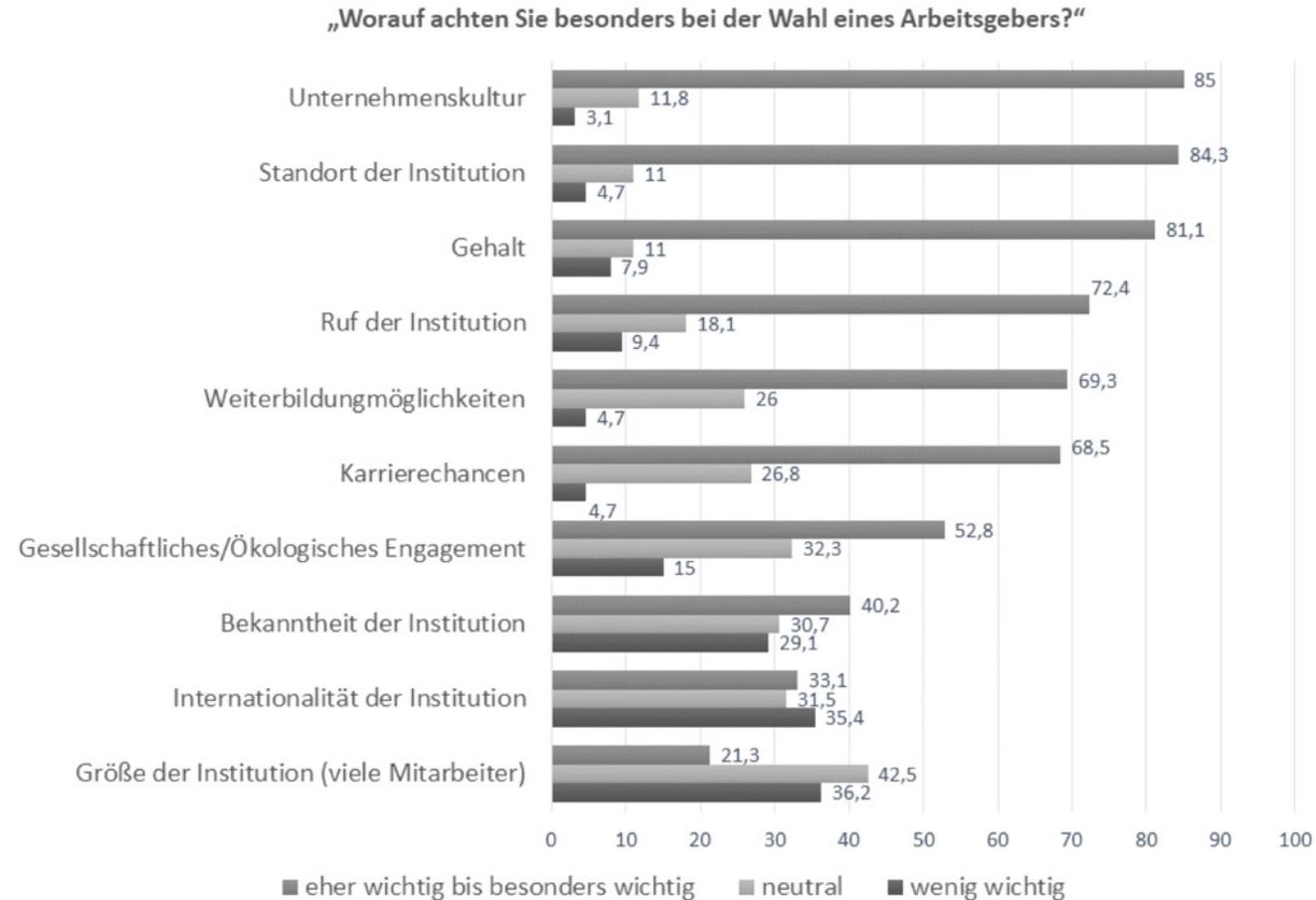
Quelle: Bund der Auslands-Erwerbstätigen (BDAE), Digitale Nomaden: Warum sie eine wachsende Gruppe sind. In: BDAE-Journal, Dezember 2018.

## Digital Natives im Kulturbereich – Ansprüche an Arbeitgeber



Quelle: Julia Frohne et. al., Erwartungen und Erfahrungen von Berufsanfängern im Kultursektor. Was Arbeitgeber wissen sollten. In: Kultur Management Network, 18.03.2019.

## Digital Natives im Kulturbereich – Ansprüche an Arbeitgeber



Basis: Generation Y (Angaben in Prozent)

Quelle: Julia Frohne et. al., Erwartungen und Erfahrungen von Berufsanfängern im Kultursektor. Was Arbeitgeber wissen sollten. In: Kultur Management Network, 18.03.2019.

## Arbeitsrealität in deutschen Museen

### Einschätzungen zu Hierarchien und Entscheidungsfindungen in der Organisation

Aussage	stimme voll zu	stimme überwiegend zu	neutral	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	n =
Unsere Einrichtung ist hierarchisch aufgebaut (pyramidenförmiges Organigramm mit Geschäftsführung/Direktion an der Spitze)	51 %	40 %	4 %	3 %	2 %	116
Die Führungskräfte in unserer Einrichtung verteilen klare Arbeitspakete an ihre Mitarbeitenden.	10 %	54 %	28 %	8 %	0 %	113
Die Führungskräfte in unserer Einrichtung haben bei Entscheidungen das letzte Wort.	33 %	45 %	18 %	4 %	0 %	115
Die Führungskräfte in unserer Einrichtung verstehen sich als Coaches ihrer Mitarbeitenden.	12 %	31 %	37 %	16 %	4 %	114

Quelle: Sophia Karwinkel, Studie zu Arbeitsformen und -prozessen. Wie modern arbeiten deutsche Museen?. Publiziert bei Kultur Management Network, 13.01.2020.

## Arbeitsrealität in deutschen Museen

### Entscheidungsfindung in den befragten Museen

Alle Mitarbeitenden werden bei wichtigen Entscheidungen einbezogen	stimme voll zu	stimme überwiegend zu	neutral	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	n =
Öffentliche Einrichtung	10 %	37 %	18 %	30 %	5 %	77
Nicht-öffentliche Einrichtung	3 %	23 %	43 %	28 %	3 %	35

Quelle: Sophia Karwinkel, Studie zu Arbeitsformen und -prozessen. Wie modern arbeiten deutsche Museen?. Publiziert bei Kultur Management Network, 13.01.2020.

## Was Museen tun können, damit Digital Natives (weiterhin) bei ihnen arbeiten möchten

Stellenbeschreibungen  
aktualisieren

mehr Freiraum &  
Entscheidungsfreiheit  
für die  
Mitarbeiter\*innen

Anteil an  
Weiterbildungen  
deutlich erhöhen

Selbstdarstellung als  
Arbeitgeber verbessern

Bedürfnisse der  
Mitarbeiter\*innen  
wichtig nehmen

Work-Life-Balance  
verbessern

gesellschaftlichen Sinn  
stärker kommunizieren

Mitarbeiter\*innen  
wert schätzen

Home Office ausbauen

---

# Herzlichen Dank!

Kristin Oswald

<https://www.kulturmanagement.net>  
k.oswald@kulturmanagement.net