

3.4 Ontwikkeling

3.4.1 Noodzaak voor voortdurende aandacht

Ontwikkelingen in de museumwereld en in de samenleving noodzaken om voortdurend aandacht te besteden aan de ontwikkeling van de vaardigheden, de inzichten en de kennis van de museummedewerkers.

Niet iedereen vindt dat vanzelfsprekend. Onderdeel van goed personeelsbeleid is daarom dat de leidinggevende een klimaat schept, waarin blijven leren als iets normaal wordt beschouwd, waarin de wens tot leren wordt beloond en gestimuleerd.

In musea speelt daarbij nog dat veel mensen lang in dienst blijven. Dan ontstaan er vaste gewoonten, die niet altijd zo stimulerend zijn en soms vernieuwing tegenhouden. Als impulsen door nieuwe medewerkers ontbreken moet de stimulans ergens anders vandaan komen.

Een ander punt is dat de vaardigheden die in de veranderende dagelijkse praktijk nodig zijn, meestal maar ten dele op de universiteit of de hogeschool geleerd zijn. Ook dat vraagt om aandacht voor ontwikkeling.

3.4.2 Ontwikkeling door ervaring

Door ervaring op te doen kan iemand haar of zijn kwaliteiten en kennis ontwikkelen. Vanzelf gaat dat meestal niet. Het helpt om daarbij doelen te stellen: wat je wilt leren, waar je beter in wilt worden. Vervolgens is het nodig om dat dan ook te toetsen.

Afspraken daarover kunnen in een functioneringsgesprek gemaakt worden.

Ervaring opdoen in een ander museum heeft het voordeel van een andere omgeving. De Nederlandse Museum Vereniging heeft in het jaar 2000 Match gestart, waarin dat gestructureerd wordt aangepakt. Maar het kan natuurlijk ook met goede collegiale afspraken op bescheiden schaal gebeuren.

3.4.3 Scholing en training

Om beter aan de functie-eisen te voldoen, of om nieuwe ontwikkelingen te kunnen bijbenen, is scholing en training nodig. De medewerker moet dan om te beginnen gemotiveerd zijn om iets te leren. Bovendien moet de keuze van de opleiding nuchter, op zakelijke gronden gebeuren. Niet alleen omdat het meestal veel tijd en geld kost, maar ook omdat het goed is om eerst na te denken over de meest effectieve manier om het tekort aan kennis, inzicht of vaardigheden te verkleinen of op te heffen.

Ook hier weer kan in een functioneringsgesprek worden bekeken wat het hardst nodig is en hoe dat zal worden aangepakt. Een externe cursus hoeft niet de enige oplossing te zijn. Ook oriëntatie bij collega's kan effectief zijn, of coaching door een ervaren collega, van het eigen of van een ander museum.

3.4.4 Ontwikkeling door promotie

Doorstromen naar een andere functie is een goede en gebruikelijke manier om kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. In veel kleine organisaties is de mogelijkheid daartoe echter minimaal. Dan is eigenlijk de enige mogelijkheid die overblijft: ervaring opdoen met verschillende soorten werkzaamheden. Dat vraagt wel om enige structurering, omdat wat toevallig voorhanden is, niet altijd een nieuwe leerervaring oplevert.