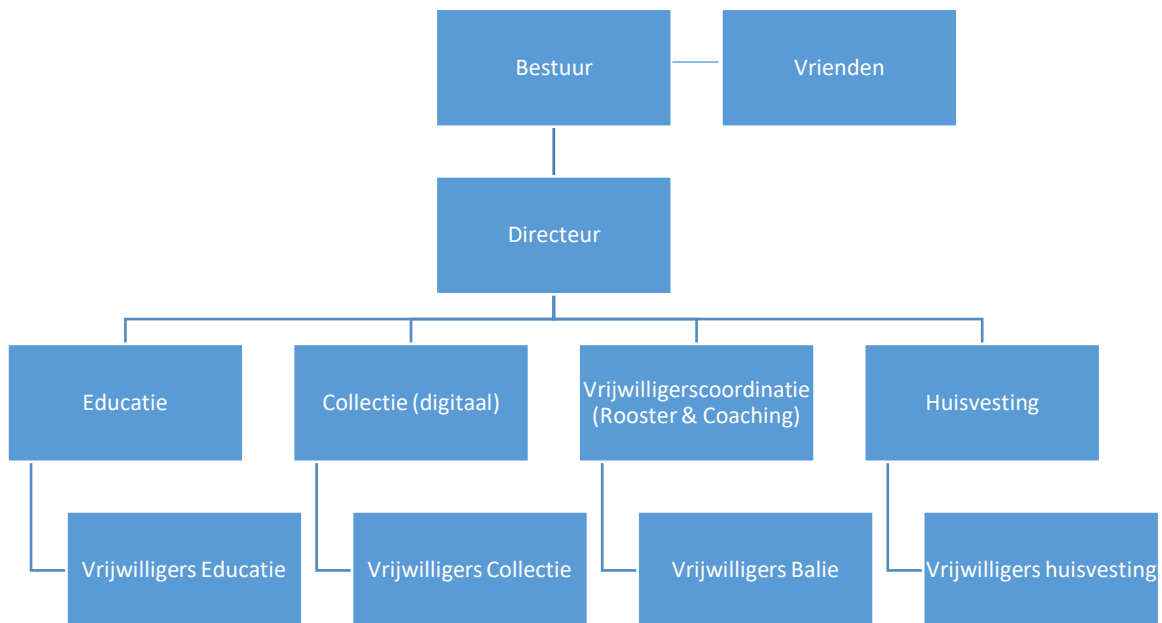


VASTE KERN MET VRIJWILLIGERS

Museum A met ongeveer 8 fte medewerkers en 160 vrijwilligers



Wat is opvallend in dit organogram?

- Er is sprake van een hiërarchische verhouding tussen bestuur, de directeur en de vrienden. De vrienden hebben een verhouding met het bestuur en de directeur valt hiërarchisch onder het bestuur. Het is krachtig dat dit een duidelijke positionering is. Iedereen weet op die manier bij wie hij terecht kan. In praktijk kan het zijn dat de vrienden ook vrijwilligers zijn. Dat betekent dat zij in de onderste laag van het organogram nogmaals terug komen. Met een andere rol en aanspreekpunt dan die van vriend. Zolang vrijwilligers zich bewust zijn of worden gemaakt van deze dubbelrol hoeft dit geen valkuil te zijn.
- In dit organogram is er sprake van betaalde medewerkers, ongeveer 8fte. De directeur is de directe leidinggevende van deze medewerkers, maar niet van de vrijwilligers. Dat is krachtig omdat de directeur daarmee de verantwoordelijkheid laag in de organisatie legt en de medewerkers en de vrijwilligers deze verantwoordelijkheid ook zullen dragen. Een valkuil hierbij kan zijn dat de vrijwilligers alsnog een “lijntje” leggen met de directeur over inhoudelijke kwesties en daarmee passeer je de medewerkers. De taak aan de directeur is om hierin behoedzaam te zijn. Contact met vrijwilligers is natuurlijk goed, maar niet op inhoudelijk gebied.
- Een ander aspect van dit organogram is dat de vrijwilligers opgedeeld zijn zoals de teams/afdelingen zijn ingedeeld. Zo is het voor zowel medewerkers als vrijwilligers erg duidelijk

met wie ze samenwerken. Een valkuil is dat dit zo krampachtig wordt vastgehouden dat de organisatie niet meer flexibel is.

- Het educatief aanbod is duidelijk gepositioneerd in dit organogram. Als het museum zich hiermee profileert is dit een kracht.
- Digitale collectie online. Dit heeft een duidelijke rol binnen het museum en kan ervoor zorgen dat het museum hiermee succesvol is.
- Binnen een museum met veel vrijwilligers is de functie van vrijwilligerscoördinator belangrijk. In het bijbehorende organogram is deze functie gesplitst in een medewerker die de roosters opstelt voor de vrijwilligers en een medewerker die de vrijwilligers coacht. Zodoende is er voor beide activiteiten voldoende ruimte.
- Marketing is geen onderdeel van het organogram, het is geen apart team/afdeling. Een valkuil is dat het museum te veel naar binnen is gericht. Terwijl het juist in tijden van bezuinigingen en social media dit onderdeel breed zou kunnen inzetten.
- In het organogram zijn geen functiebenamingen opgenomen. Het kan helpen om functiebeschrijvingen te hebben. Het opstellen van resultaatgerichte functiebeschrijvingen kan ertoe leiden dat iedereen duidelijk weet wat zijn verantwoordelijkheden zijn en zodoende ook meer voldoening haalt uit het uitvoeren van die functie. Zo ontstaat er meerwaarde voor zowel de medewerker als het museum. Er is ook een valkuil aanwezig, als medewerkers zich niet herkennen in de functiebeschrijvingen dan gaan ze alsnog hun eigen weg en kun je het functiehuis niet gebruiken als instrument om met elkaar in gesprek te blijven. Op www.museumconsulenten.nl vindt u diverse functieprofielen die u kunt gebruiken.