

Marktverkenning mbo-opleiding collectiebeheer

In opdracht van

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

beroepsonderwijs  bedrijfsleven



Een marktverkenning ten behoeve van de doorstart van de mbo-opleiding collectiebeheer.

RaadSaam Erfgoedprojecten

Oktober 2017

Agnes Vugts

Michelle van der Sluis

¹ Depot Slot Zuylen. Versie 25.09.2017 <www.slotzuylen.nl/kasteel/collectiebeheer/>

Marktverkenning mbo-opleiding collectiebeheer

In specifieke opdracht van:

Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap
een onderdeel van beroepsonderwijs  bedrijfsleven



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Onderzoeksmethode	5
3. Resultaten	6
3.1 Interviews	
3.1.1 Museum voor Wereldculturen, Tropenmuseum	6
3.1.2 Rijksmuseum	7
3.1.3 Museum Boijmans Van Beuningen	8
3.1.4 Museum Klok & Peel	9
3.2 Onderzoeksresultaten	10
4. Conclusies uit het onderzoek	17
5. Adviespunten vervolgtraject	19

Inleiding

Aanleiding en urgentie

De opleiding collectiebeheer is een mbo-opleiding die na veel inspanning van het toenmalige kenniscentrum SVGB en het veld in 2013 van start is gegaan bij het HMC (Hout- en Meubileringscollege) te Amsterdam. De opleiding is na de eerste jaren nu op een kantelpunt beland. De voortzetting van deze kleine zeer gespecialiseerde opleiding is in de huidige situatie voor de school onhoudbaar. Het Hout- en Meubileringscollege heeft daarom aangekondigd de opleiding per 1 januari 2018 onder de huidige voorwaarden te willen stoppen.

Huidige opleiding Collectiebeheer

De opleiding collectiebeheer is een mbo-opleiding niveau 4 - BBL en duurt 3 jaar. Tijdens de opleiding collectiebeheer werkt de leerling in de praktijk en krijgt één dag per week theorie-onderwijs aangeboden. Dit gebeurt op het HMC te Amsterdam of op locatie in een museum of een bedrijf. Met een afgeronde opleiding Collectiebeheer kan men als behoudsmedewerker aan de slag in musea, archieven, bibliotheken, kastelen en andere instellingen waar cultureel erfgoed is verzameld of die zelf erfgoed zijn. Behoudsmedewerkers zorgen voor het beheer en behoud van cultureel erfgoed. Dit kunnen collecties zijn van schilderijen, beelden, meubels, boeken en gebruiksvoorwerpen, alsook de omgeving en condities waarin deze worden bewaard. In sommige gevallen beheren de medewerkers ook onroerend erfgoed, zoals een gebouw.²

Tijdens de opleiding 'collectiebeheer' leren de leerlingen alles over materialen, hun eigenschappen, gevoeligheden en bewaarcondities, het belang van vroege schadeherkenning en het omgaan met objecten. Ook leren ze vroegtijdig schades signaleren door het analyseren van risico's, het in kaart brengen van de gevolgen voor de collectie, het personeel en/of de bezoekers. Een collectiebeheerder signaleert, registreert en schakelt indien nodig een restaurateur in. Na deze opleiding kan de afgestudeerde behoudsmedewerker worden in: musea, archieven, bibliotheken, landhuizen en kastelen.

² HMC. Versie 17.07.2017 <www.hmcollege.nl/opleidingen/opleidingenoverzicht/meubel-hout/collectiebeheer.aspx>

Onderzoeksmethode

Doel van het onderzoek

Het Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap van SBB (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) helpt kleine, unieke beroepen levensvatbaar te blijven. De betreffende branches en opleidingen hebben vaak niet de capaciteit om dat zelf te organiseren.³ In opdracht van het Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap van SBB, is er een onderzoek gestart naar de bedreigde mbo-opleiding collectiebeheer. Het doel van het onderzoek is een actuele branche- en arbeidsmarktanalyse te maken, waarop de toekomstige mogelijkheden voor de opleiding collectiebeheer kunnen worden gebaseerd.

De opzet en uitvoering van het onderzoek

Stap 1. Interviews ten behoeve van de enquête

Er is voor gekozen de enquête digitaal uit te zetten vanwege de directe benadering van de doelgroep en de snelheid van de respons. Voordat de enquête online is uitgezet zijn er vier interviews gehouden, om te kijken naar de vragenlijst van de enquête. De resultaten zijn gebruikt om de gestructureerde antwoorden op de gesloten vragen in de online-enquête op te kunnen stellen. Tevens zijn de antwoorden van de enquête uitgewerkt en terug te lezen in dit rapport.

Stap 2. Online zetten enquête

Op basis van de verzamelde inzichten in stap 1 is de vragenlijst aangevuld en online gezet. Dit is gebeurd in de periode juli-augustus 2017. Het onderzoek heeft zich gericht op leidinggevend en eindverantwoordelijken van de afdeling collectiebeheer in erfgoedinstellingen (vooral musea en archieven) in Nederland. Er is gekozen voor leidinggevend en eindverantwoordelijken van de afdeling collectiebeheer omdat zij goed kunnen inschatten hoe hun huidige afdeling op dit moment zich ontwikkelt en wat de toekomstige kansen zouden kunnen zijn.

Voor het uitzetten van de digitale enquête is gebruik gemaakt van verschillende adressenbestanden van grote netwerken. De belangrijke partijen waren: het Landelijk Contact van Museumconsulenten, Branchevereniging Archiefinstellingen Nederland (BRAIN) en de leden van de Museumvereniging. Deze drie partijen hebben een aanzienlijk netwerk en hebben onze enquête via de mail verzonden. Dit waren ongeveer 740 unieke instellingen, waarvan 633 musea en 105 archieven, via bijna 2226 emailadressen.

De respons betreft 297 respondenten (40% van de benaderde organisaties). Het is niet uitgesloten dat er twee mensen uit dezelfde organisatie hebben meegedaan.

Stap 3. Analyse en rapportage

Ten behoeve van dit rapport zijn de resultaten van de interviews en de online enquête geanalyseerd. Hier zijn adviespunten en aanbevelingen uit voortgekomen.

³ Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap SBB. Versie 20.09.2017 <www.s-bb.nl/samenwerking/meld-en-expertisepunt-specialistisch-vakmanschap>

Resultaten Interview 1

Collectiebeheer in het Museum voor Wereldculturen, Tropenmuseum Amsterdam

Museum: De collectie van de Stichting Nationaal Museum van Wereldculturen telt bijna 448.643 voorwerpen en ca. 230.000 fotografische beelden. De drie locaties hebben in totaal 108 fte aan personeel.

Interview met: Martijn de Ruijter, afdeling collectiebeheer en docent van de Reinwardt academie.



4

Afdeling restauratie/collectiebeheer

De afdeling restauratie/collectiebeheer telt op dit moment zo'n 14 a 15 medewerkers, dit omvat zo'n 10 fte. Hiervan zijn 3 mensen bezig met de collectieregistratie en administratief beheer. Op het moment dat er een piek is in de werkdruk op de afdeling collectiebeheer, worden er mensen extra ingehuurd. Het inhuren kan vrij eenvoudig, het collectiebeheer team uitbreiden helaas niet. Bijna wekelijks wordt er iemand extra ingehuurd om de afdeling te versterken. Gespecialiseerde bedrijven en uitzendbureaus zouden kunnen helpen, er wordt nu samengewerkt met zzp-ers en er is contact met Vriens Archeo Flex als uitzendbureau.

Stagiairs/mbo-collectiebeheer

Op dit moment zijn er stagiaires aan het werk van de Universiteit van Amsterdam, in verband met een klus van 8 maanden. Daarnaast zijn er goede ervaringen met stagiaires van de Reinwardt academie (hbo) en is er ervaring met een leerling mbo-collectiebeheer. De leerling was vrij jong en dat maakte dat zijn aanwezigheid extra begeleiding kostte en hij nog weinig proactief was ingesteld. Voor het draaien van de afdeling is het verschil tussen de mbo en hbo studenten vrij groot. Hoger opgeleiden denken minder snel in een standaardoplossing of vaste waarden, en denken na wat mogelijk of acceptabel is in een bepaalde situatie. Een mbo-er denkt "dit heb ik geleerd dus doe ik het zo". Het is een ander soort attitude, wat het werken met deze volkenkundige collecties lastiger maakt. De collectie is bijna altijd te divers en complex voor een eenvoudige of standaardoplossing. Het aanbod van mensen die hier willen werken is groot en vaak van hoog niveau. Mensen willen zelfs onder hun niveau werken en dus is er voor de mbo-er sprake van verdringing door bijvoorbeeld mensen vanuit de Reinwardt academie en de Universiteit van Amsterdam.

Toekomst

In de nabije toekomst moet er nog veel gebeuren met de collecties van het Museum van Wereldculturen waardoor er genoeg werk te doen is. Het meeste werk is wel administratief zoals collectieregistratie, standplaatscontrole, digitalisering en ontsluiting. Dat zou zeker in alle opleidingen, zowel hbo als mbo, al dan niet modulair aangescherpt moeten worden. Voor nieuwe mensen, tijdelijk of niet, wil de organisatie graag breed inzetbare professionals die goed aansluiten bij de rest van de organisatie en dat maakt hoger opgeleiden aantrekkelijker.

⁴ Afbeelding depot Wereld Museum

Interview 2

Collectiebeheer in het Rijksmuseum

Museum: Het Rijksmuseum heeft rond de 605.185 kunstwerken en bijna 700 medewerkers.

Interview met: Wim Hoeben, hoofd Beheer & Behoud bij het Rijksmuseum.



5

Afd. restauratie/collectiebeheer

De afdeling Beheer & Behoud van het Rijksmuseum draait op 13 vaste mensen, daarnaast huren ze vaak een aantal zzp-ers voor de pieken. Er worden bijna elke week wel flexibele krachten ingezet maar toch kan de vaste ploeg niet worden uitgebreid. “We gaan wellicht terug in het aantal medewerkers in totaal, dus de afdeling zal eerder krimpen en de flexibele schil eerder uitbreiden”, aldus Hoeben. Iedereen wil bij het Rijksmuseum werken en hebben zich bij ongeveer 240 vacatures dit jaar 12.000 sollicitanten gemeld. De verleiding is groot een academicus achter de balie te zetten. Omdat er marketingtechnisch voor gekozen wordt om telkens drie tentoonstellingen tegelijk open te laten gaan, moet alles tegelijk gewisseld worden. Met de inzet van een relatief klein team is dat een blijvend gepuzzel. Via een tip van de Kunsthal werkt het museum nu veel samen met een groep mensen die zichzelf uithuren aan musea. Rondtrekkende collectiebeheerders met ervaring, die goed weten wat musea wel of niet willen.

Stagiairs/mbo-collectiebeheer

Naast deze zzp-ers heeft het museum stagiaires van de Reinwardt Academie. Kennisdelen en mensen bij de hand nemen en opleiden is belangrijk, dit kost alleen tijd. Mensen draaien overall in mee en ze moeten zelf de vragen stellen. Over algemeen gaat dat goed. Er is een vaste vergoeding voor stagiaires, waar de constructie van een de BBL-leerling eigenlijk slecht bij aansluit.

Toekomst

Het nieuwe depot in samenwerking met drie andere musea is naar verwachting eind 2019 klaar. Het inhuzen kan waarschijnlijk vanaf september 2019 beginnen en zal ruim een jaar duren. Dit is arbeidsintensief en zal veel extra professionele inzet vragen.

⁵ Afbeelding depot Rijksmuseum

Interview 3

Collectiebeheer in het Museum Boijmans Van Beuningen, Rotterdam

Museum: het museum omvat 140.000 objecten.

Interview met: Christel van Hees, hoofd conservering en restauratie.

Afd. restauratie/collectiebeheer

Het Museum Boijmans Van Beuningen heeft, denkt Christel, nog nooit met mensen van de mbo-collectiebeheer gewerkt en eigenlijk weten ze niet zo goed wat ze van mensen van de opleiding zouden kunnen verwachten. En eveneens belangrijk, weten de restauratoren wel wat ze van de mbo-ers kunnen verwachten? Het museum werkt veel met externe restauratoren voor werkzaamheden aan collecties, meestal van universitair niveau. Het is voor het Boijmans belangrijk dat zij weten wat studenten of afgestudeerden van de mbo-opleiding collectiebeheer wel en niet kunnen doen aan handelingen aan en met de collectie en hoe zich dat verhoudt tot andere opleidingen zoals de Reinwardt Academie en de Restauratoren opleiding. Het museum vindt het belangrijk dat er goed en blijvend overleg is tussen de verschillende opleidingen en hun onderlinge competenties.

Museum Boijmans Van Beuningen heeft op dit moment behoefte aan mensen die kunnen helpen bij het schoonmaken van de collectie. Daarvoor zou de mbo-collectiebeheer ideaal zijn. Een probleem is het groeiend tijdgebrek voor begeleiding en ondersteuning van stagiaires en dergelijke. De huidige opzet van de mbo-opleiding waarbij de stage-verlenende instelling naast de begeleiding ook een groot deel van de opleiding wordt geacht te verzorgen, sluit niet goed aan bij de mogelijkheden die Museum Boijmans Van Beuningen heeft. De begeleiding van leerlingen van het mbo-collectiebeheer in deze vorm zou in de huidige situatie lastig zijn. Het museum is druk met de voorbereidingen voor een renovatie en voor het nieuwe Depot en dat geeft in de komende twee jaar veel werkdruk voor de afdeling collectiebeheer. Vanaf 2020, als het Depot Boijmans Van Beuningen geopend is, is er meer ruimte voor de begeleiding van stagiaires van de opleiding.



6

⁶ Afbeelding van twee medewerkers van Museum Boijmans Van Beuningen, aan het werk in de tentoonstelling *Alles aan Kant*.

Interview 4

Collectiebeheer in het Museum Klok & Peel, Asten

Museum: Museum Klok & Peel

Interview met: Frank van Kempen, operationeel manager.



Het Museum Klok & Peel in Asten is de thuishaven van een beiaardcollectie van internationale betekenis. Bovendien beschikt het museum over een omvangrijke bibliotheek en documentatie op het gebied van klokken. Het museum werkt met 2,5 fte betaalde medewerkers, 20 mensen uit de sociale werkvoorziening voor de uitgebreide tuin en 170 vrijwilligers. De volledige collectie is geregistreerd en het museum heeft voor alle taken in het collectiebeheer een eigen procedure gemaakt. Er zijn maandelijkse inspectierondes naar de natuurhistorische collecties en het museum heeft het behoud en beheer goed op orde. Het museum werkt uitsluitend met vrijwilligers op het gebied van collectiebeheer en kan daarom geen professionele begeleiding geven aan mbo-leerlingen. De zorg zit in het actueel houden van de specifieke kennis en deskundigheid. Daar zou een opleiding een belangrijke rol in kunnen vervullen voor het (vrijwilligers)veld.

7

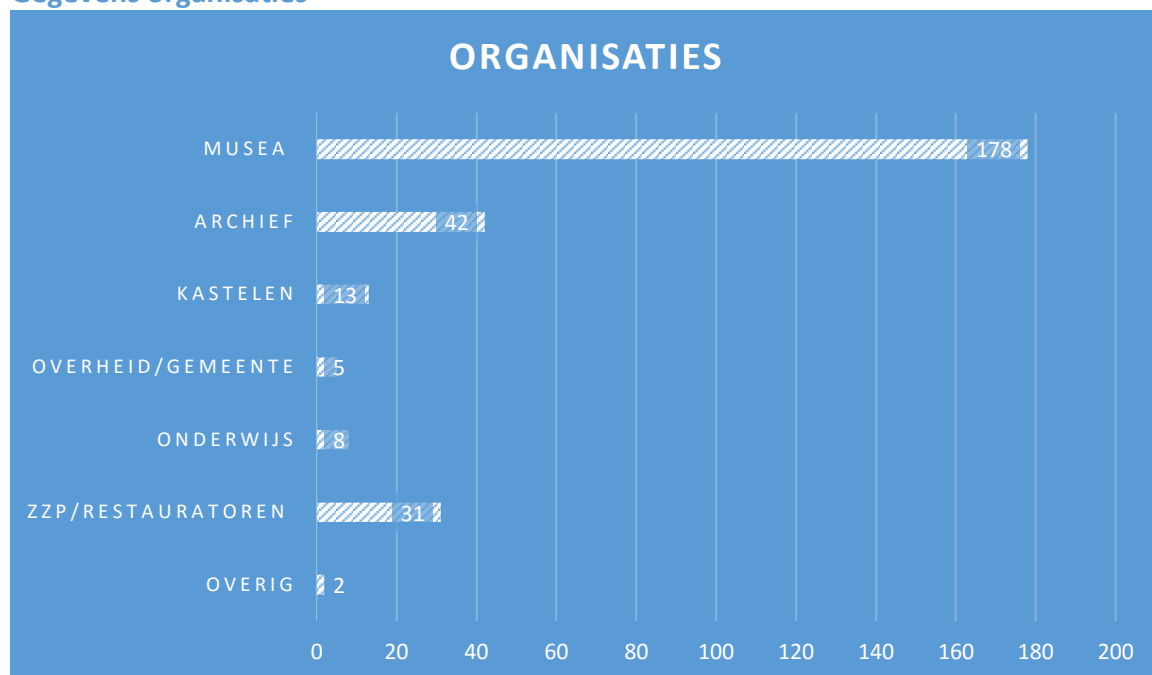
⁷ Afbeelding medewerkers Klok & Peel te Asten

Onderzoeksresultaten

Gegevens respondenten

De man vrouw verhouding was 41% man en 59% vrouw. Van deze groep valt 69% in de categorie 46 jaar en ouder. 12% valt in de leeftijdscategorie 25 - 35 en 19% valt in de leeftijdscategorie 36 - 45 jaar. Hiervan is het grootste deel van de groep, namelijk 49% universitair opgeleid. 37% heeft een hoger beroepsonderwijs (HBO/HTS) diploma behaald. Het overige deel heeft een lagere opleiding.

Gegevens organisaties



Zoals in bovenstaand tabel te zien is hebben 178 musea geparticipeerd aan de enquête. Dit is meteen ook de grootste groep. Niet verwonderlijk, aangezien er 633 musea zijn benaderd en 105 archieven. Bijna 50% van de benaderde archieven heeft eveneens gereageerd.

De deelnemende organisaties verschillen in omvang. Een deel van de organisaties (31%) heeft minder dan 10 werknemers. Daarnaast heeft 22 % rond de 20 à 49 mensen in dienst. Binnen de afdeling collectiebeheer heeft 60% minder dan 5 werknemers. Daarnaast heeft 19% tussen de 5 en 9 werknemers.

Aantal werknemers Organisatie	Percentage	Aantal werknemers Afd. Collectie	Percentage
<10	31%	<5	60%
10 – 19	11%	5 – 9	19%
20 – 49	22%	10 – 19	12%
50 – 99	13%	20 – 29	3%
100 – 199	9%	30 of meer	4%
200 of meer	12%	Weet ik niet	2%
Weet ik niet	2%		

De grootste groep die werkzaam is op de afdeling collectie is hoogopgeleid (hbo of universitair) en tussen de 45 en 64 jaar. Gemiddeld zijn er zo'n 4 mensen op een afdeling aanwezig met een hbo of hogere opleiding. Uit het onderzoek is gebleken dat de mbo-ers ook goed vertegenwoordigd zijn op een afdeling. Na de hbo-ers zijn zij de grootste groep; gemiddeld zijn er zo'n 4 mbo-ers aanwezig op de afdeling collectie. Medewerkers onder de 25 jaar komen nauwelijks voor op de afdeling collectie.

(Vergelijk: gemiddeld zo'n 8 mensen op een afdeling tussen de 45-54 en 55-64 jaar oud; voor de groep jonger dan 25 is dit gemiddeld 1, tussen de 25-34 jaar oud is dit gemiddeld 2 personen op de afdeling).

De grootste groep van de afdeling collectie werkt gemiddeld al 10 – 20 jaar op de afdeling. Daarna werken gemiddeld 4 personen tussen de 3 – 10 jaar op een afdeling. De verdeling in diversiteit tussen man en vrouw ligt gemiddeld op 4 mannen op een afdeling en 7 vrouwen.

Bij de vraag naar ruimte voor uitbreiding van het aantal betaalde fte, kwam duidelijk naar voren dat die er bij de ondervraagde organisaties nauwelijks is. 86% van de organisaties gaf aan geen uitbreidingsruimte te hebben, 14% gaf aan dit wel te hebben. De vraag of men medewerkers gaat vervangen als deze zouden vertrekken, wordt door de grootste groep positief beantwoord (62% 'ja'). De redenen daarvoor is het belang dat gehecht wordt aan continuïteit en tevens omdat er veel werk ligt. De reden dat er geen medewerkers vervangen worden (12% 'nee') ligt met name in de financiën en/of het feit dat er met vrijwilligers wordt gewerkt.

Flexibele werknemers

De vraag of de organisaties stagiaires hebben werd door 47% beantwoord met ja, 53% antwoordde nee. De Stagiaires zijn voornamelijk afkomstig van de Reinwardt Academie, de hbo-opleiding in Amsterdam. Een kleiner deel komt van de Universiteit of van de mbo-opleiding. 73% van de respondenten werkt met vrijwilligers, 27% geeft aan niet met vrijwilligers te werken. Indien gewerkt wordt met vrijwilligers betreft dit vaak minder dan 10 vrijwilligers op een afdeling. 83% van de respondenten geeft aan niet te werken met uitzendkrachten, 17% geeft aan dit wel te doen. Op de vraag of de organisatie weleens zzp-ers inhuurt antwoordde het merendeel 63% nee, 37% gaf aan dit wel te doen.

Als er tijdelijke krachten worden ingehuurd wordt dit vaak gedaan omdat er te veel werk is en niet genoeg werknemers. Taken waar tijdelijke krachten voor worden ingehuurd zijn: tijdelijke projecten, restauratie, art handling, inrichten tentoonstelling en registratie. De tijdelijke krachten worden voor diverse periodes ingehuurd, zo werd aangegeven dat ze soms per dagdeel worden ingehuurd, van enkele dagen tot weken, van 1 tot 6 maanden, van 3 tot 9 maanden en tot maximaal 3 jaar. Als voordelen van het inhuren van tijdelijke krachten worden genoemd: specialistische kennis, flexibiliteit (geen contract) en het financiële plaatje: "je betaalt alleen wanneer het nodig is". Als nadeel kwam veel naar voren dat het tijd kost om de kracht in te werken, "ze zijn niet bekend met de collectie en dit kost tijd". Verder zijn het vaak wisselende mensen en kan er een hoger prijskaartje aan vast zitten. Ook wordt vaak genoemd dat de kennis weer verdwijnt: "Dat de kennis weer de deur uit gaat met de tijdelijke krachten".

Functie beheer en behoud

Op de vraag: hoe noemt u de functie van de medewerkers die zich bij u bezighouden met het beheer en behoud van collecties, komen heel diverse antwoorden.

Benamingen die vaak voorkwamen: algemeen medewerker, medewerker beheer en behoud, behoudsmedewerker, collectiemedewerker, conservator en depotbeheerder.

Op de vraag of de afdeling functieomschrijvingen hanteert (minimale kwaliteitseisen) voor mensen die met de collectie werken, heeft de grootste groep met ja geantwoord (76% tegen 24% nee). Deze functieomschrijving is vaak (56%) gekoppeld aan een opleidingsniveau. 35% geeft aan dit niet te doen. De taken die gezien worden als specifieke mbo-taken lopen erg uiteen. Zo werden er de volgende antwoorden gegeven:

- Alle werkzaamheden die hantering van de collectie inhouden.
- Zelfstandige behoudswerkzaamheden.
- Inrichten tentoonstellingen, verpakken voor transport.
- Materiaalkennis en technische vaardigheden.
- Collectieregistratie.
- Passieve conservatie.
- Collectiecontrole.
- Nummering, standplaatscontrole, bewaken klimaat.

Ervaring met een mbo-leerling collectiebeheer

74 % van de respondenten gaf aan geen ervaring te hebben met een mbo-leerling collectiebeheer. Van de 26% die hier wel mee te maken hebben gehad waren de ervaringen verschillend.

Enkele positieve reacties:

- Grote aanwinst binnen de afdeling.
- Goed, veel werk verzet, prettige samenwerking.
- Uitstekend, maar moet er wel de tijd voor nemen.
- Prima, we waren zeer tevreden over het HMC.
- Onze 2 vaste behoudsmedewerkers hebben hun behoudsopleiding rond 2000 gevolgd, prima resultaat.

Enkele punten die als negatief werden ervaren:

- Helaas bleken interne medewerkers onvoldoende geschikt om stagiairs te begeleiden
- Niet positief, de stagiaire was niet geschikt voor werken op een archief.
- In mijn ervaring is 1 dag school te weinig. Ik ben verder binnen mijn organisatie niet in staat om iemand 3 dagen te begeleiden. De stagiaire was nog niet in staat zelfstandig te werken en moest veel gecontroleerd worden.
- Het kostte veel energie, omdat er een redelijk intensieve begeleiding nodig bleek. De persoon was niet geschikt voor de fysieke taken die een leerling van HMC wel zou moeten doen/kunnen.

Er waren ook gemengde reacties:

- Verschillend afhankelijk van student.
- Wisselend had veel sturing nodig.
- Beheer en behoud ging goed, registratietaken bleken te lastig.

Bereidheid om (opnieuw) een leerbedrijf te zijn voor een BBL-leerling.

Op deze vraag antwoordde 36% met ja en 22% met nee.

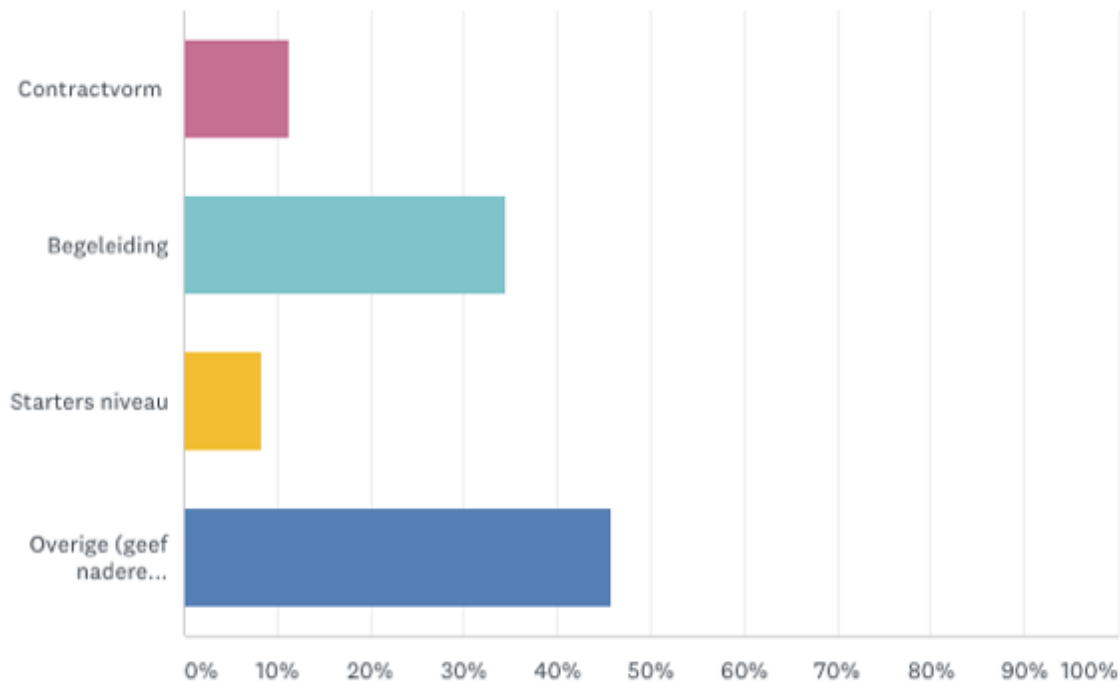
De overige 42% van de respondenten gaf aan:

- Hier niet over te kunnen/mogen beslissen.
- Beperkte mogelijkheden om projecten op te zetten en te begeleiden.
- Dit vraagt een zeer actieve rol in de begeleiding, beschikbare tijd hiervoor staat onder druk binnen de huidige doelstellingen vs teamgrootte.
- De interne begeleiding is vooralsnog onvoldoende, maar na invulling vacatures volgend jaar zijn er nieuwe mogelijkheden.
- Onze organisatie is relatief klein en veel mensen werken part time aan de collectie en dat is lastig met begeleiding.
- Misschien, personeelsbestand is te klein om goede begeleiding te garanderen. Kost dan ook relatief veel tijd.
- Misschien, extra handen zijn fijn, maar vaak ontbreekt het aan tijd voor begeleiding.
- Hier is waarschijnlijk geen budget voor.
- We zullen steeds moeten bezien of er voldoende begeleiding mogelijk is en we zullen inschatten of de leerling past in ons team en bij de werkzaamheden.
- Onze collectiemedewerkers houden zich maar (zeer) ten dele bezig met beheer, ze doen ook registratie, bruikleentransporten, e.d. Of stage door een BBL-er binnen deze constructie handig is, is de vraag.
- Niet tegen een volwaardig salaris.
- Hangt af of we er financiering voor kunnen vinden en van de kandidaten.
- Als hier geen financiële consequenties aan zitten.
- Er is werk genoeg, maar het ligt aan de financiële ruimte en mogelijkheid tot begeleiding binnen de organisatie.

Enkele reacties waarom men voor een mbo-leerling zou kiezen:

- We willen graag meewerken aan het opleiden van nieuwe professionals.
- Vakkennis op dit terrein is noodzakelijk, er zijn weinig kandidaten in de regio beschikbaar.
- De opleiding is goed op de praktijk toegesneden.
- Het is belangrijk dat er een mbo-opleiding blijft bestaan.
- Het zijn studenten die voor lange tijd mee werken en zeer praktisch zijn ingesteld.
- Een behoudsmedewerker kan veel nuttig werk doen op de restauratieafdeling, hoe het in het museum verder is weet ik niet; we (het archief) zijn een paar jaar geleden gefuseerd met het museum dat alleen een schilderijrestaurator in dienst heeft.
- Het is een win-win situatie voor beide partijen.
- Mocht zich dit geval voordoen; het is een prima opleiding. Alleen voor eigen personeel, geen externe leerling.
- Het is belangrijk om werkervaring op te doen, voor een organisatie is het ook belangrijk mensen op te leiden.
- Het is nodig nieuwe mensen op te leiden, De Reinwardt studenten zijn echter ook vaak geïnteresseerd en soms beter in staat op planningen en nieuwe ontwikkelingen vorm te geven.
- Wij kunnen van elkaar leren en het is goed volgens mij voor een (mbo) student in de praktijk op de werkvloer te leren wat het vak en de taken inhouden.
- Ons bedrijf graag met stagiaires en leerlingen wil werken.

Op de doorvraag waarom ze niet zouden kiezen voor een mbo-leerling werden onderstaande punten aangegeven.



11% van de respondenten gaf aan op te zien tegen de contractvorm. 35% ziet op tegen de begeleiding, 8% tegen het startersniveau en 46 % geeft aan een andere reden te hebben. Bij de overige redenen kwam vooral naar voren dat werd opgezien tegen het financiële plaatje. Verder kwam ook naar voren dat er soms geen ruimte is in de organisatie voor een leerplek.

Scholing personeel

Uit onderzoek is gebleken dat de huidige medewerkers op de afdeling op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen middels: nieuwsbrieven en door de medewerkers te sturen naar symposia, cursussen en congressen. Voor de scholing voor de medewerkers collectiebeheer werd door 44% aangegeven dit te doen via: interne scholing, Helicon, bijscholing door andere musea, externe opleidingen, RCE en Erfgoed Gelderland. 56% gaf hierop het antwoord niet aan scholing te doen op de afdeling. Op de vraag welke behoefte er is qua scholing werden verscheidene antwoorden gegeven.

Er wordt aangegeven dat er behoefte is aan losse modules, zoals:

- Plaagdieren bestrijden.
- Specifieke vaardigheden en ontwikkeling in het vak.
- Meerdere specifieke op materiaalgerichte workshops.
- Art handling.
- Zoals aangeboden door het vroegere ICN.
- Kennis van de standaarden zoals spectrum uitwerken in verschillende casussen uit de praktijk.
- Regionale collectiewaardering op kleinere musea niveau.
- Workshops over specifieke onderwerpen.
- Onderhoud materialen en schoonmaak instructies, gebruik van welke schoonmaakmiddelen.



- Behoudstechnieken, hanteringstechnieken, signaleringstechnieken.
- Housekeeping (het schoonhouden van objecten), klimaat meten, etc.
- Integraal pestmanagement (IPM), CHV, reiniging, in- en uitlijsten, art handling, verpakken.
- Registratie.
- Wegwijs in subsidieland, cultureel ondernemerschap.
- Kennis verpakkingsmaterialen en depotmaterialen, ontwikkelingen binnenklimaat.
- Licht en luchtvochtigheid kennis bijspijkeren.
- Klimaat, luchtverontreiniging, licht, schimmels & plaagdieren, depotinrichting, hanteren en transporteren, registreren en nummeren, publiek & onderhoud veiligheidszorg, behoudsplan, materialenkennis.

Ook werd aangegeven dat er behoefte is aan trainingen, zoals:

- Verpakken en transport; klimaat gerelateerde trainingen.
- Op allerlei hanteringsgebied.
- Materiaalkennis en Adlib/ basisregistratie.
- Zoals aangeboden door het vroegere ICN.
- Onderkennen van wat is het waard.
- Op een specifiek onderwerp gerichte training.
- Stand van aken m.b.t. transport, verpakkingen, pest-control, conditierapporten etc.
- Adlib light en museumregistratie light.
- Housekeeping op vmbo-niveau.
- Nadeel van mbo-opleiding is dat het 4 jaar duurt en daardoor een behoorlijke tijdsinvestering. Zoeken vooral kortere cursussen zoals vroeger bij de Museumvereniging die beter waren te overzien. Mbo-opleiding volgen is lastig in te passen in drukke programma.
- IPM, CHV, reiniging, in- en uitlijsten, art handling, verpakken.
- Storytelling, crowdfunding hoe pak je dat aan, jezelf (als museum) profileren.
- Omgaan met schimmel en insecten in erfgoedcollecties (IPM).
- CHV-trainingen.

Overige suggesties:

- De cursus die gegeven werd door Erfgoedhuizen.
- Kijkje in de keuken van andere instellingen.
- Aanbrengen achterkantbescherming schilderijen.
- Algemeen: korte betaalbare en professionele praktische trainingen.
- Creatief denken.
- IT-cursussen voor registratiesystemen en moderne depotinrichtingen.
- Ik zou het fijn vinden als er een uitzendbureau is voor collectiemedewerkers, depotbeheerders e.d.

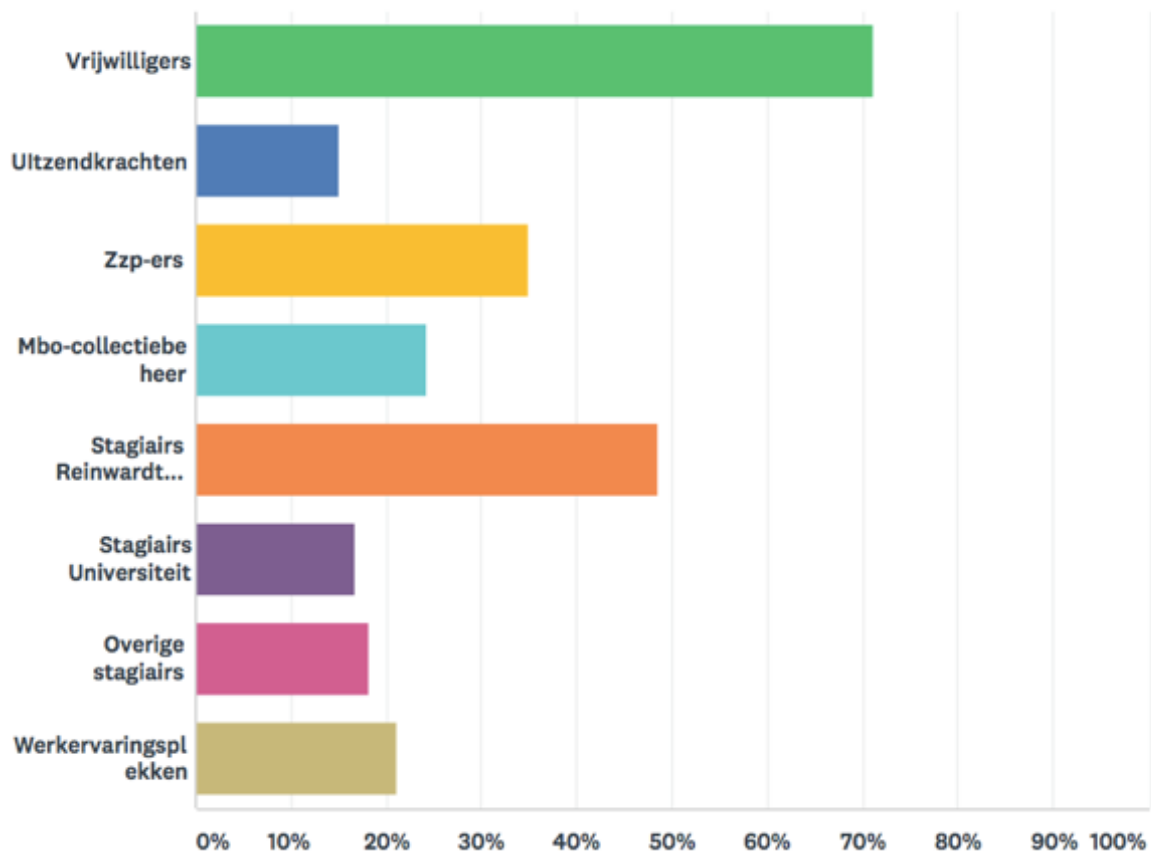
Projecten gepland in de aankomende jaren

Op de vraag of er de komende jaren grote projecten zijn voor de afdeling collectiebeheer waar collectiebeheerders voor nodig zijn antwoordden 47% met ja en 53% met nee. Deze werkzaamheden zijn voornamelijk beheer en behoud, registratie en transport.

Overige werkzaamheden die nodig zijn:

- Art handling.
- Inpakken; uitpakken; ontzamelen fotografie.
- Verhuizing van depotlocatie.
- Grote tentoonstellingen op internationaal niveau en invoegen collecties in depot van andere defensiemusea.
- Werkzaamheden in het kader van ontzamelen.
- Conservering en restauratie van historische muziekinstrumenten.
- Wij hopen andere depotruimte te vinden. Als dat doorgaat geeft dat veel extra werk vooral op gebied van registratie en transport.
- Afstotingsproject.
- Verpakken en voorbereidend werk voor verhuizen van collectie.
- Wijzigingen in depot, kasten toevoegen en omwisselen in beter inrichten
- Schoonmaken archieven i.v.m. komende verhuizing.

Op de vraag hoe de organisatie de werkzaamheden voor de toekomstige projecten wil invullen werden onderstaande antwoorden gegeven. Het was mogelijk om meerdere opties te kiezen. Duidelijk wordt wel gelijk dat de meeste organisaties kiezen voor vrijwilligers. Daarna voor stagiairs van de Reinwardt Academie en daarna voor Zzp-ers.



Conclusies uit het onderzoek

Draagvlak van de mbo-opleiding collectiebeheer in de erfgoedsector

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er belang wordt gehecht aan de mbo-opleiding collectiebeheer. Veel organisaties gaven aan graag te willen meewerken aan het opleiden van nieuwe professionals, omdat ze dit belangrijk achten voor de organisatie. Zo geeft een respondent aan: “Het is belangrijk om werkervaring op te doen, en omdat het belangrijk is om als organisatie ook mensen op te leiden”. Een andere respondent zegt hierover: “Ons bedrijf wil graag met stagiairs en leerlingen werken”. Daarnaast gaven positieve respondenten aan dat de student een aanwinst binnen de afdeling was.

Toch betekent dit enthousiasme niet direct dat men ook met een student van de opleiding collectiebeheer in zee kan of wil gaan. Uit het onderzoek komen duidelijke redenen naar voren waaruit blijkt dat de opleiding niet goed aansluit in de sector. De belangrijkste reden om niet (opnieuw) samen te werken met de opleiding is het investeren van tijd in begeleiding. Er is vaak voldoende werk te verrichten, maar de tijd voor de begeleiding ontbreekt. Zo gaf een respondent aan: “Dit vraagt een zeer actieve rol in de begeleiding, beschikbare tijd hiervoor staat onder druk binnen de huidige doelstellingen versus teamgrootte”. Daarnaast mist ook vaak de expertise om iemand te kunnen begeleiden: “Helaas bleken interne medewerkers onvoldoende geschikt om stagiairs te begeleiden”. Christel van Hees, hoofd conservering en restauratie van Museum Boijmans Van Beuningen (interview 3) geeft aan veel behoefte te hebben aan mensen die kunnen helpen bij het schoonmaken van de collectie. Echter schetst ook zij het probleem qua tijd: “Een probleem is het groeiend tijdgebrek voor begeleiding en ondersteuning van stagiaires en dergelijke”.

Als tweede punt komt naar voren dat het niveau van de studenten erg kan variëren. Zo gaf een respondent aan dat het beheer en behoud goed ging, maar de registratietaken te lastig bleken.

Als laatste punt werd de contractvorm en het budget aangegeven. Zo gaven respondenten aan voor zo’n traject waarschijnlijk geen of onvoldoende budget te hebben. Een anderen gaven aan het traject aan te willen gaan, maar dan niet tegen een volwaardig salaris.

Gesteld kan worden dat er belang gehecht werd aan de opleiding, maar dat niet direct betekent dat men een leerplek kan aanbieden. “Er is werk genoeg, maar het ligt aan de financiële ruimte en mogelijkheid tot begeleiding binnen de organisatie”, aldus een respondent.

Kansen op een werkplek tijdens de opleiding

Voor de student collectiebeheerder is er sprake van concurrentie. De grootste concurrent is de hbo-opleiding culturele studies aan de Reinwardt Academie, deze opleiding heeft veel draagvlak in het veld. Vele musea uit het onderzoek hebben samengewerkt met deze opleiding en hebben stagiairs op hun afdeling gehad. Omdat de Reinwardt Academie bekend is in de gehele sector heeft het al meteen een streepje voor op de mbo-opleiding collectiebeheer.

De hbo-er is een kleiner risico voor een organisatie, dit omdat een stagiair vaak maar een kleine stagevergoeding ontvangt en verder geen vast contract nodig heeft. De mbo-er daarentegen heeft een contract nodig voor langere tijd en een salaris, wat het minder aantrekkelijk maakt voor een organisatie. Wim Hoeben, hoofd collectiemanagement bij het Rijksmuseum zegt hierover: “Er is een vaste vergoeding voor stagiaires, waar de constructie van de BBL-leerling eigenlijk slecht bij aansluit”.

Een ander voordeel voor een stagiair van de Reinwardt Academie is het feit dat de stagiair over een basiskennis beschikt op het moment dat de stageperiode begint, dit gebeurt meestal in het tweede en vierde leerjaar. Dit betekent voor de organisatie vaak dat de stagiair zelfstandig aan de slag kan gaan. De student collectiebeheer heeft als nadeel dat het op de vloer moet leren en daardoor meer begeleiding nodig heeft, die helaas vaak niet voorhanden is. Martijn de Ruijter, werkzaam op de afdeling collectiebeheer van het Tropenmuseum en docent van de Reinwardt academie: “Mensen willen zelfs onder hun niveau werken en dus is er voor de mbo-er sprake van verdringing door bijvoorbeeld mensen vanuit de Reinwardt academie en de Universiteit van Amsterdam”.

Kansen na het afstuderen

Uit het onderzoek blijkt dat er op dit moment nauwelijks uitbreidingsruimte van het aantal fte's is. Een deel van het veld blijft hangen in tijdelijke gratis of erg goedkope krachten zoals vrijwilligers en/of stagiaires met eigen studiefinanciering. De medewerkers -mochten ze vertrekken- worden voor het grootste deel wel vervangen, dit omdat er veel werk is. Dit is ook meteen de reden dat organisaties vaak zzp-ers inhuren. Er is te veel werk voor het aantal werknemers. Omdat er geen mogelijkheid is om nieuwe mensen in dienst te nemen wordt er ondanks dat het uurloon van de meestal universitaire geschoolde zzp-er hoger is toch voor gekozen deze in te zetten. De organisatie kiest dan voor het inhuren van expertise die het op dat moment nodig heeft. Zo geeft Martijn de Ruijter, werkzaam op de afdeling collectiebeheer van het Tropenmuseum en docent van de Reinwardt academie aan (zie interview 1) dat op het moment dat er een piek is in de werkdruk op de afdeling collectiebeheer er mensen worden ingehuurd. “Het inhuren kan vrij eenvoudig, het collectiebeheer team uitbreiden helaas niet”, aldus de Ruijter. Wim Hoeben, hoofd collectiemanagement bij het Rijksmuseum schetst hetzelfde beeld (interview 2). “Er worden bijna elke week wel flexibele krachten ingezet maar toch kan de vaste ploeg niet worden uitgebreid”, aldus Hoeben. Gezegd moet worden dat een organisatie tegenwoordig in ieder geval moeilijker kan voorspellen of er na de opleiding ruimte is voor een contract.

Adviespunten vervolgproject

Kijkend naar het onderzoek wordt duidelijk dat er belang wordt gehecht aan de mbo-opleiding collectiebeheer. Echter borgt dit enthousiasme niet het voortbestaan van de opleiding. Het is nu aan de sector om te kijken naar de mogelijke kansen voor het voortzetten van de opleiding.

Enkele adviespunten om mee te nemen in het vervolgtraject:

- Houd rekening met de twee grootste obstakels.
 1. Studenten beginnen op hun eerste dag van de studie direct op de werkvloer en hebben daardoor meer begeleiding nodig.
 2. De studenten komen direct in dienst bij de erfgoedorganisatie met een contract en minimaal 0,6 fte kosten.
- Vergroot de bekendheid van de opleiding en sluit bijvoorbeeld aan bij een grote bekende in de sector zoals de Reinwardt Academie.
- Verstevig de begeleiding naast de organisatie waar de student werkt en leert.
- Onderzoek de mogelijkheid tot het aansluiten van de opleiding bij een grote collectie/depotproject.
- Ondersteun de professionaliteit van het beheer en behoud van de sector door de flexibiliteit van de opleiding te vergroten.