



KARRIERE IM MUSEUM

Wie Sie Ihre Kompetenzen erkennen,
den richtigen Einstieg finden und
Museen als Arbeitgeber
besser beurteilen

Für Berufseinsteiger:innen, Quereinsteiger:innen
und alle, die ihren Weg ins Museum bewusst gestalten wollen.

DR. MARION BORNSCHEUER

INHALT

1	Der Einstieg: So kommen Sie ins Museum	4
2	Ihre Kompetenzen: Mehr als Sie denken	6
3	Führung im Museum: Klarheit vor Harmonie	8
4	Was Museumsleitungen wirklich suchen	10
5	Quereinstiegen: Geht das überhaupt?	12
6	Bewerbung: So überzeugen Sie	14
7	Verantwortung statt Leidenschaft	16
8	Netzwerke: Sichtbarkeit schafft Chancen	18
9	Bewerbungen: Zeigen Sie Ihren Beitrag	20
10	Die wichtigste Frage vor einem Wechsel	22



Am Ende finden Sie Ihren
persönlichen Museums-Karrierekompass.

EINLEITUNG

Museen sind faszinierende Orte – und anspruchsvolle Arbeitsplätze. Dieser Leitfaden bündelt die 10 wichtigsten Erkenntnisse meiner LinkedIn-Serie „KARRIERE IM MUSEUM“ und übersetzt sie in konkrete Impulse für Ihren Weg ins Museum.

Nutzen Sie diesen Guide als Arbeitsinstrument: Lesen Sie nicht nur, sondern nehmen Sie sich Zeit für Ihre eigenen Antworten.

Ihr Weg. Ihre Entscheidung. Ihre Zukunft im Museum.



Orientieren



Reflektieren



Entscheiden



Gestalten

Hinweis: Alle Abbildungen und Illustrationen in diesem Leitfaden wurden mit generativer KI erstellt.

Ist ein Museum der richtige Ort für mich?

Wer im Museum arbeiten möchte, stellt sich zuerst oft die Frage: Wie komme ich da hinein? Die wichtigere Frage setzt zeitlich jedoch früher an: Ist ein Museum überhaupt der richtige Arbeitsort für mich?

Museen sind faszinierende Institutionen. Sie bewahren Sammlungen, produzieren Wissen, entwickeln Ausstellungen, vermitteln Geschichte und Gegenwart und schaffen öffentliche Räume für gesellschaftliche Auseinandersetzung. Gleichzeitig sind sie Arbeitsorganisationen – mit Hierarchien, Budgets, Verwaltungswegen, politischen Erwartungen, Zeitdruck und manchmal sehr knappen Ressourcen.

Die Begeisterung für Kunst, Geschichte oder Kultur ist deshalb ein wertvoller Ausgangspunkt, aber noch keine ausreichende Entscheidungsgrundlage. Wer im Museum arbeiten möchte, sollte sich auch für die institutionelle Seite interessieren: für Zusammenarbeit, Organisation, Verantwortung und die oft langfristigen Prozesse, die hinter einer Ausstellung oder einem Vermittlungsangebot stehen.

Fragen Sie sich deshalb nicht nur, welche Inhalte Sie faszinieren. Fragen Sie auch, wie Sie arbeiten möchten. Brauchen Sie schnelle Entscheidungen oder können Sie mit längeren Abstimmungswegen umgehen? Arbeiten Sie gern in interdisziplinären Teams? Können Sie Interessen von Wissenschaft, Öffentlichkeit, Verwaltung, Förderern und Trägern miteinander verbinden?

Ein Museum kann ein außergewöhnlich erfüllender Arbeitsort sein. Aber die Passung entsteht nicht allein aus Leidenschaft für seine Inhalte. Sie entsteht dann, wenn Ihre Interessen, Ihre Arbeitsweise und die institutionellen Bedingungen zusammenpassen.

Der erste Karriereschritt ist deshalb keine Bewerbung. Es ist eine ehrliche Standortbestimmung. Je klarer Sie wissen, was Sie suchen, desto besser können Sie beurteilen, welche Häuser, Aufgaben und Strukturen zu Ihnen passen – und welche nicht.

— *Passion ist der Anfang. Selbstkenntnis ist der Schlüssel.*

1

Ist ein Museum der richtige Ort für mich?



Museumsarbeit ist vielseitig – von Sammlung und Forschung über Vermittlung und Kommunikation bis hin zu Verwaltung und Management.

Fragen Sie sich ehrlich: Was motiviert mich? Was macht mir Energie? Und was möchte ich langfristig bewegen? Nur wer seine eigenen Interessen und Stärken kennt, kann den passenden Platz finden.

Merksatz

Passion ist der Anfang.
Selbstkenntnis ist der Schlüssel.

Ihr Karriere-Check

- Was begeistert mich an Museumsarbeit?
- Welche Tätigkeiten geben mir Energie – welche rauben sie?
- Wie sieht mein Wunsch-Arbeitsumfeld aus?

Welche Kompetenzen Museen wirklich suchen

Museen leben von Fachwissen. Aber sie funktionieren nicht durch Fachwissen allein. Neben wissenschaftlicher Expertise brauchen moderne Häuser Menschen, die organisieren, kommunizieren, Projekte strukturieren, digitale Prozesse verstehen, Budgets im Blick behalten, Kooperationen entwickeln und Verantwortung übernehmen. Gerade für Berufseinsteiger:innen und Quereinsteiger:innen ist das eine wichtige Erkenntnis: Der eigene Wert für ein Museum bemisst sich nicht ausschließlich daran, ob der bisherige Lebenslauf bereits „museal“ aussieht.

Hilfreich ist eine ehrliche Kompetenzbilanz. Unterscheiden Sie zwischen Fachkompetenz – also dem Wissen über ein bestimmtes Gebiet – und übertragbaren Kompetenzen. Dazu gehören beispielsweise Projektmanagement, analytisches Denken, Schreiben, Moderation, Personalführung, Finanzverständnis, Veranstaltungsorganisation oder digitale Fähigkeiten.

Dann folgt der entscheidende Schritt: Übersetzen Sie diese Kompetenzen in Museumsaufgaben. Wer in einem Unternehmen komplexe Projekte koordiniert hat, kann möglicherweise Ausstellungsprojekte strukturieren. Wer in einer NGO Förderanträge entwickelt hat, bringt Erfahrung für Drittmittelprojekte mit. Wer Teams geführt hat, besitzt eine Kompetenz, die auch Kulturinstitutionen dringend benötigen.

Das bedeutet nicht, dass fachliche Anforderungen beliebig wären. Für Restaurierung, Provenienzforschung oder wissenschaftliche Sammlungsarbeit braucht es spezifische Qualifikationen. Aber viele Museumsaufgaben liegen an Schnittstellen. Genau dort können ungewöhnliche Profile besonders interessant werden.

Schauen Sie deshalb weniger darauf, was Ihnen vermeintlich fehlt. Ermitteln Sie präzise, was Sie bereits können, womit Sie Wirkung erzielt haben und wo diese Erfahrung institutionell anschlussfähig ist.

— Kompetenzen öffnen Türen. Haltung lässt sie offen.

2

Welche Kompetenzen Museen wirklich suchen



Neben fachlichem Wissen sind es überfachliche Kompetenzen, die den Unterschied machen: Kommunikation, Organisation, Teamfähigkeit, Problemlösung und die Fähigkeit, Komplexität zu strukturieren.

Merksatz

Kompetenzen öffnen Türen.
Haltung lässt sie offen.

Ihr Karriere-Check

- Welche meiner Kompetenzen sind besonders stark?
- Welche kann ich mit Beispielen belegen?
- Welche Kompetenzen möchte ich weiterentwickeln?

Museumsarbeit ist Teamarbeit

Das Bild vom Museum wird noch immer stark von einzelnen sichtbaren Rollen geprägt: der Direktorin, dem Kurator, der Restauratorin oder dem Wissenschaftler. Die Realität ist wesentlich vernetzter.

Keine Ausstellung entsteht allein. Sammlungsarbeit braucht Dokumentation, Restaurierung, Depotmanagement und Forschung. Vermittlung benötigt Inhalte, Didaktik, Kommunikation und Organisation. Veranstaltungen funktionieren nur, wenn Technik, Aufsicht, Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit zusammenspielen. Selbst die beste Idee bleibt wirkungslos, wenn die Zusammenarbeit nicht trägt.

Deshalb ist Teamfähigkeit im Museum keine freundliche Zusatzkompetenz, sondern eine zentrale berufliche Voraussetzung. Gemeint ist damit mehr als ein harmonisches Miteinander. Gute Zusammenarbeit bedeutet, unterschiedliche fachliche Perspektiven ernst zu nehmen, Informationen rechtzeitig weiterzugeben, Zuständigkeiten zu klären und Konflikte professionell auszutragen.

Gerade in kleinen und mittleren Häusern überschneiden sich Rollen häufig. Mitarbeitende müssen über den eigenen Bereich hinausdenken und verstehen, wie ihre Arbeit andere Prozesse beeinflusst. In größeren Institutionen wiederum steigt die Bedeutung von Schnittstellenmanagement: Wer muss wann beteiligt werden? Welche Entscheidung gehört wohin? Wo entstehen Reibungsverluste?

Für Bewerber:innen lohnt es sich deshalb, Teamkompetenz konkret zu beschreiben. „Ich arbeite gern im Team“ sagt wenig. Überzeugender ist ein Beispiel dafür, wie Sie unterschiedliche Interessen zusammengebracht, einen Konflikt gelöst oder ein gemeinsames Projekt zuverlässig zum Ziel geführt haben.

Museumsarbeit ist Gemeinschaftsarbeit. Fachliche Qualität entsteht dort, wo unterschiedliche Kompetenzen miteinander wirksam werden.

— Ein Museum ist nur so stark wie sein Team.

3

Museumsarbeit ist Teamarbeit



Kein Museum funktioniert ohne Zusammenarbeit. Erfolg entsteht im Miteinander – über Abteilungen, Hierarchien und Fachgrenzen hinweg.

Wertschätzung, klare Kommunikation und Verlässlichkeit sind die Grundlage guter Teamarbeit.

Merksatz

Ein Museum ist nur so stark
wie sein Team.

Ihr Karriere-Check

- Wie arbeite ich im Team?
- Wie gehe ich mit unterschiedlichen Sichtweisen um?
- Was brauche ich, um gut zusammenzuarbeiten?

Führung im Museum

Führung im Museum beginnt nicht erst mit einer Direktionsstelle. Verantwortung zeigt sich überall, wo Menschen Orientierung geben, Entscheidungen vorbereiten, Projekte strukturieren und für Ergebnisse einstehen.

Museen sind besondere Organisationen: Fachliche Autorität, formale Hierarchie und öffentliche Verantwortung liegen nicht immer in einer Hand. Dazu kommen knappe Ressourcen, langfristige Sammlungsaufgaben, Projektlogiken und Erwartungen von Trägern, Politik, Förderern und Publikum. Führung muss deshalb unterschiedliche Perspektiven verbinden.

Gute Führung bedeutet nicht, jede Entscheidung selbst zu treffen. Sie schafft Klarheit darüber, wer entscheidet, welche Ziele gelten und welche Spielräume bestehen. Sie setzt Prioritäten, wenn nicht alles gleichzeitig möglich ist. Sie schützt fachliche Qualität, ohne organisatorische Realitäten auszublenden. Und sie sorgt dafür, dass Mitarbeitende Verantwortung übernehmen können, statt lediglich Anweisungen auszuführen.

Für eine Karriere im Museum ist Führungserfahrung deshalb wertvoll – auch wenn sie außerhalb des Kulturbereichs erworben wurde. Wer bereits Teams koordiniert, Konflikte moderiert, Veränderungen begleitet oder schwierige Entscheidungen vertreten hat, bringt wichtige Erfahrungen mit.

Gleichzeitig lohnt sich ein genauer Blick auf die eigene Vorstellung von Führung. Möchten Sie gestalten oder vor allem fachlich arbeiten? Können Sie Entscheidungen treffen, die nicht allen gefallen? Wie gehen Sie mit Unsicherheit um? Und können Sie Verantwortung übernehmen, ohne Kontrolle mit Führung zu verwechseln?

— Führung ist kein Titel. Führung ist eine Aufgabe.

4 Führung im Museum



Führung bedeutet nicht nur, Entscheidungen zu treffen, sondern Richtung zu geben. Menschen zu stärken und Verantwortung zu übernehmen.

Gute Führung im Museum verbindet klare Ziele mit Empathie, Transparenz und Vertrauen.

Merksatz

Führung ist kein Titel.
Führung ist eine Aufgabe.

Ihr Karriere-Check

- Welche Führungserfahrungen habe ich bereits?
- Wo ist mein Führungsstil wirksam?
- Wie gehe ich mit Verantwortung um?

Der Quereinstieg ins Museum

Ein Quereinstieg ins Museum ist möglich – aber er gelingt selten dadurch, dass man die bisherige Berufserfahrung ausblendet und noch einmal bei null beginnt.

Viele Interessierte glauben, sie müssten zunächst ein Praktikum absolvieren, ehrenamtlich arbeiten oder ein weiteres Studium aufnehmen, um „museumstauglich“ zu werden. Das kann in einzelnen Fällen sinnvoll sein. Es sollte aber nicht automatisch der erste Schritt sein.

Entscheidend ist vielmehr die Frage, welche Ihrer bisherigen Erfahrungen bereits anschlussfähig sind. Projektmanagement, Kommunikation, IT, Personalführung, Finanzwissen, Fundraising, Veranstaltungsorganisation oder Organisationsentwicklung werden auch in Museen gebraucht. Der Quereinstieg besteht dann nicht aus einem Neustart, sondern aus dem Bau einer Brücke zwischen zwei Berufswelten.

Diese Brücke braucht allerdings Substanz. Informieren Sie sich über Museumsstrukturen, besuchen Sie Fachveranstaltungen, lesen Sie Stellenausschreibungen analytisch und sprechen Sie mit Menschen aus dem Feld. Finden Sie heraus, welche Kenntnisse wirklich fehlen. Vielleicht benötigen Sie museumsfachliches Vokabular, Kenntnisse zu öffentlichen Haushalten, Erfahrung mit Sammlungsdatenbanken oder ein besseres Verständnis für Trägerstrukturen.

Ergänzen Sie gezielt – statt Ihre bisherige Laufbahn abzuwerten.

Ein überzeugender Quereinstieg erzählt deshalb keine Geschichte des Mangels. Er zeigt, warum eine ungewöhnliche Kombination von Erfahrungen für eine konkrete Aufgabe nützlich ist. Andere Wege können andere Perspektiven in Museen bringen. Genau darin kann Ihre Stärke liegen.

— Andere Wege bringen neue Perspektiven.

5

Der Quereinstieg ins Museum



Ein Quereinstieg ist möglich – und oft eine Bereicherung. Entscheidend ist, Ihre Erfahrungen in die Sprache der Museen zu übersetzen und Brücken zu bauen.

Merksatz

Andere Wege bringen
neue Perspektiven.

Ihr Karriere-Check

- Welche Erfahrungen aus anderen Bereichen sind für Museen relevant?
- Wie kann ich mein Profil übersetzen?
- Wor kann mir Feedback geben?

Strategisch denken – institutionell handeln

Museen treffen täglich Entscheidungen, deren Folgen weit über ein einzelnes Projekt hinausreichen. Welche Sammlungsbereiche werden entwickelt? Welche Zielgruppen sollen erreicht werden? Wo werden knappe Mittel eingesetzt? Welche Kompetenzen braucht das Team in drei Jahren?

Strategisches Denken bedeutet, solche Entscheidungen nicht isoliert zu betrachten. Es verbindet den gesellschaftlichen Auftrag eines Museums mit seinen Ressourcen, seiner Organisation und seiner langfristigen Entwicklung.

Gerade für Menschen, die Verantwortung übernehmen möchten, ist diese Perspektive entscheidend. Ein gutes Projekt ist nicht automatisch eine gute strategische Entscheidung. Eine spektakuläre Ausstellung kann Aufmerksamkeit erzeugen und gleichzeitig Ressourcen binden, die an anderer Stelle fehlen. Eine neue digitale Initiative kann sinnvoll sein – oder nur zusätzliche Arbeit schaffen, wenn Ziele, Zuständigkeiten und Pflege nicht geklärt sind.

Strategisches Handeln beginnt deshalb mit Zusammenhängen. Was soll erreicht werden? Warum ist dieses Ziel für die Institution wichtig? Welche Ressourcen braucht es? Welche anderen Vorhaben werden dadurch beeinflusst? Und woran erkennen wir später, ob die Entscheidung richtig war?

Diese Denkweise ist keineswegs nur für Direktionen relevant. Auch Projektleitungen, Sammlungsverantwortliche, Vermittlung, Kommunikation oder Verwaltung profitieren davon, die eigene Arbeit im institutionellen Zusammenhang zu sehen.

Wer strategisch denkt, reagiert nicht nur auf Anforderungen. Er oder sie entwickelt Prioritäten, erkennt Zielkonflikte und schafft Orientierung.

— **Strategie gibt Richtung. Handeln macht den Unterschied.**

6

Strategisch denken – institutionell handeln



Museen brauchen langfristige Perspektiven und klare Strategien. Wer strategisch denkt, erkennt Zusammenhänge, setzt Prioritäten und handelt verantwortungsbewusst.

Merksatz

Strategie gibt Richtung.
Handeln macht den Unterschied.

Ihr Karriere-Check

- Wie denke ich in Zusammenhängen?
- Wie setze ich Prioritäten?
- Welche Ziele möchte ich langfristig verfolgen?

Verantwortung statt Leidenschaft

Kaum ein Berufsfeld wird so häufig über Leidenschaft beschrieben wie der Kulturbereich. Begeisterung für Kunst, Geschichte und Museen ist wertvoll. Problematisch wird sie dort, wo Leidenschaft mit beruflicher Eignung verwechselt wird.

Museen brauchen nicht nur Menschen, die ihre Inhalte lieben. Sie brauchen Menschen, die Verantwortung tragen können.

Verantwortung bedeutet, Zusagen einzuhalten, Budgets zu beachten, Termine zu steuern, Qualität zu sichern und Entscheidungen zu treffen. Es bedeutet auch, schwierige Situationen nicht weiterzureichen, sondern sie zu bearbeiten. Wer Verantwortung übernimmt, denkt über den eigenen Aufgabenbereich hinaus und berücksichtigt die Folgen des eigenen Handelns für Kolleg:innen und Institution.

Genau deshalb sollte eine Bewerbung mehr zeigen als Motivation. „Ich interessiere mich seit meiner Kindheit für Kunst“ kann sympathisch sein. Aussagekräftiger ist jedoch: Welche Aufgabe haben Sie bereits zuverlässig getragen? Wo mussten Sie priorisieren? Wann haben Sie unter Druck eine Entscheidung getroffen? Welches Ergebnis haben Sie verantwortet?

Das gilt auch für Berufseinsteiger:innen. Verantwortung muss nicht immer Personal- oder Budgetverantwortung bedeuten. Sie kann sich in einem selbstständig organisierten Projekt, einer verlässlich koordinierten Veranstaltung oder einer Aufgabe zeigen, bei der andere auf Sie angewiesen waren.

Leidenschaft kann Energie geben. Berufliche Glaubwürdigkeit entsteht jedoch durch Verlässlichkeit.

— Begeisterung öffnet die Tür. Verantwortung sichert den Platz.

7

Verantwortung statt Leidenschaft



Begeisterung ist wichtig – aber Verantwortung ist entscheidend. Museen brauchen Menschen, die Ziele erreichen, Budgets verantworten und in herausfordernden Situationen handlungsfähig bleiben.

Merksatz

Begeisterung öffnet die Tür.
Verantwortung sichert den Platz.

Ihr Karriere-Check

- Wofür habe ich bereits Verantwortung übernommen?
- Welche Entscheidungen habe ich getroffen?
- Wie gehe ich mit Druck und Unsicherheit um?

Netzwerke – sichtbar werden, Vertrauen schaffen

Viele Menschen, die in den Museumsbereich wechseln möchten, betrachten Netzwerke mit Skepsis. Sie fürchten, ohne die „richtigen Kontakte“ keine Chance zu haben. Diese Sorge verwechselt jedoch Netzwerk mit Vitamin B.

Ein professionelles Netzwerk ist kein verdeckter Stellenmarkt. Es ist ein Raum für Austausch, Sichtbarkeit und Vertrauen.

Über Netzwerke erfahren Sie, welche Themen Institutionen beschäftigen, welche Debatten geführt werden und welche Kompetenzen gefragt sind. Sie lernen Menschen kennen, deren Arbeit Sie interessiert. Gleichzeitig werden auch Sie selbst mit Themen, Erfahrungen und Fähigkeiten verbunden.

Gerade für Berufseinsteiger:innen und Quereinsteiger:innen ist diese Sichtbarkeit wichtig. Wer neu in ein Feld kommt, besitzt zunächst wenig Kontext. Gespräche helfen, die ungeschriebenen Regeln, Berufsprofile und institutionellen Unterschiede besser zu verstehen.

Netzwerken beginnt deshalb nicht mit der Bitte um eine Stelle. Es beginnt mit Interesse. Besuchen Sie Tagungen, Veranstaltungen und Fachgespräche. Folgen Sie relevanten Institutionen und Personen. Kommentieren Sie auf LinkedIn dort, wo Sie wirklich etwas beitragen können. Stellen Sie präzise Fragen. Teilen Sie eigene fachliche Perspektiven.

Ein tragfähiges Netzwerk entsteht nicht durch möglichst viele Kontakte, sondern durch wiederholte, glaubwürdige Begegnungen. Sichtbarkeit öffnet Möglichkeiten. Vertrauen entscheidet, ob daraus Zusammenarbeit entsteht.

— **Netzwerke schaffen Sichtbarkeit. Kompetenz schafft Vertrauen.**

8

Netzwerke – sichtbar werden, Vertrauen schaffen



Netzwerke sind mehr als Kontakte – sie sind Austausch, Inspiration und gegenseitige Unterstützung. Wer sich einbringt, wird wahrgenommen.

Merksatz

Netzwerke schaffen Sichtbarkeit.
Kompetenz schafft Vertrauen.

Ihr Karriere-Check

- Wo bin ich bereits vernetzt?
- Wo möchte ich neue Kontakte knüpfen?
- Wie kann ich Mehrwert in Netzwerken bieten?

Gute Bewerbungen: Zeigen Sie Ihren Beitrag

Viele Bewerbungen scheitern nicht an mangelnder Qualifikation, sondern daran, dass die Relevanz dieser Qualifikation für die konkrete Stelle nicht sichtbar wird.

Ein Lebenslauf beschreibt Vergangenheit: Positionen, Projekte, Aufgaben, Abschlüsse. Eine gute Bewerbung baut daraus eine Brücke in die Zukunft. Sie beantwortet die Frage: Was kann diese Person mit ihrer Erfahrung bei uns bewirken?

Dafür müssen Sie Ihren Lebenslauf übersetzen.

Aus „Ich habe Projekte geleitet“ wird beispielsweise: „Ich kann komplexe Vorhaben mit unterschiedlichen Beteiligten strukturieren und zuverlässig zum Abschluss bringen.“

Aus „Ich habe ein Team geführt“ wird: „Ich kann Verantwortung organisieren, Mitarbeitende begleiten und Veränderungsprozesse steuern.“ Aus „Ich habe Budgets verantwortet“ wird: „Ich kann fachliche Ziele mit begrenzten Ressourcen verbinden.“

Diese Übersetzung darf nicht abstrakt bleiben. Lesen Sie eine Stellenausschreibung wie eine Aufgabenanalyse. Welche drei oder vier Herausforderungen stehen im Zentrum? Welche Erfahrungen belegen, dass Sie genau damit umgehen können? Wo liegt Ihr besonderer Mehrwert?

Das gilt auch im Vorstellungsgespräch. Erzählen Sie nicht Ihren Lebenslauf noch einmal chronologisch. Wählen Sie Beispiele, die zeigen, wie Sie denken, entscheiden und handeln.

Eine starke Bewerbung sagt nicht nur: Das habe ich gemacht. Sie sagt: Das habe ich gelernt. Das kann ich übertragen. Und deshalb kann ich zu Ihrer Aufgabe etwas beitragen.

— Museen stellen keine Lebensläufe ein. Sie suchen Menschen für Aufgaben.

9

Gute Bewerbungen wirken anders



Es geht nicht darum, was Sie gemacht haben – sondern was Sie bewirken können. Übersetzen Sie Ihre Erfahrungen in den Nutzen für das Museum.

Merksatz

Museen stellen keine Lebensläufe ein.
Sie suchen Menschen für Aufgaben.

Ihr Karriere-Check

- Welche Erfahrungen sind für die Stelle relevant?
- Welchen Beitrag kann ich konkret leisten?
- Wie kann ich das überzeugend formulieren?

Passt dieses Museum zu mir?

Eine Bewerbung ist keine Prüfung, bei der ausschließlich die Institution entscheidet. Auch Sie treffen eine Entscheidung.

Gerade im Kulturbereich wird dieser Gedanke leicht vergessen. Ein bekannter Museumsname, eine attraktive Sammlung oder ein prestigeträchtiger Titel können so stark wirken, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in den Hintergrund treten.

Dabei unterscheiden sich Museen erheblich. Ein Landesmuseum arbeitet unter anderen Rahmenbedingungen als ein kommunales Haus. Eine Stiftung funktioniert anders als eine Behörde. Ein kleines Spezialmuseum bietet andere Gestaltungsmöglichkeiten – und andere Belastungen – als ein großes Mehrspartenhaus.

Schauen Sie deshalb genau hin. Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie wird geführt? Welche Ressourcen stehen für die beschriebenen Aufgaben tatsächlich zur Verfügung? Wie stabil ist das Team? Welche Erwartungen haben Träger, Politik oder Gremien? Wo liegen Gestaltungsspielräume – und wo Grenzen?

Nutzen Sie das Vorstellungsgespräch, um solche Fragen zu klären. Beobachten Sie auch, wie man Ihnen begegnet. Werden Fragen offen beantwortet? Ist die Rolle klar beschrieben? Passen Verantwortung und Ressourcen zusammen? Können Sie sich mit der Arbeitskultur identifizieren?

Ein großer Name ist nicht automatisch ein guter Arbeitgeber. Und eine Zusage ist nicht automatisch die richtige Entscheidung.

Karriere bedeutet nicht nur, eine Position zu bekommen. Sie bedeutet, einen Ort zu finden, an dem die eigenen Kompetenzen wirksam werden können und an dem man langfristig arbeiten möchte.

— Der richtige Ort ist wichtiger als der richtige Titel.

10

Passt dieses Museum zu mir?



Ein Museum ist mehr als eine Stelle – es ist eine Kultur, ein Team, eine Haltung. Stellen Sie die richtigen Fragen und treffen Sie eine bewusste Entscheidung.

Merksatz

Der richtige Ort ist wichtiger
als der richtige Titel.

Ihr Karriere-Check

- Welche Fragen möchte ich unbedingt stellen?
- Was ist mir in einem Arbeitsumfeld wichtig?
- Kann ich mich hier langfristig einbringen?

Karriere im Museum

Der eigene Weg entsteht nicht auf dem Papier.

Eine Laufbahn im Museum verläuft selten geradlinig. Aufgaben verändern sich, Institutionen unterscheiden sich, Chancen entstehen manchmal genau dann, wenn man sie nicht erwartet.

Entscheidend ist deshalb nicht, einen vermeintlich perfekten Karriereweg nachzuzeichnen. Viel wichtiger ist, die eigenen Kompetenzen zu kennen, Verantwortung zu übernehmen, Zusammenhänge zu verstehen und bewusst zu entscheiden, wo und wie man arbeiten möchte.

Museen brauchen fachliche Expertise. Sie brauchen aber ebenso Menschen, die organisieren, führen, kooperieren, priorisieren und Institutionen weiterentwickeln können.

Wer weiß, was er oder sie beitragen kann, sucht nicht nur irgendeinen Job im Museum. Er oder sie sucht die Aufgabe, bei der genau dieser Beitrag gebraucht wird.

Für fachlichen Austausch: marionbornscheuer.de