
Inhalt

<i>Monika Griefahn</i> Kompetenzfelder und Schlüsselqualifikationen in Museen: Anforderungen an das Museumspersonal	9
<i>Matthias Dreyer</i> Museum und Personal: Ein ungeliebtes Thema?	19
<i>Antje Stein</i> Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) kommt, BAT geht Tarifrecht im öffentlichen Dienst grundlegend umstrukturiert	31
<i>Jörg Fidorra</i> Der Tarifvertrag zur Sicherung der kommunalen Museen als Modell eines dritten Weges	37
<i>Rolf Wiese</i> Personal- und Arbeitsplanung in Museen	43
<i>Thilo Martini</i> „Also lautet ein Beschluß: Daß der Mensch was lernen muß.“ Fort- und Weiterbildungsangebote für Beschäftigte in Museen	57
<i>Ratan Vaswani</i> Career self-development: advancing museum careers in Britain	71
<i>Almut Grüner</i> Weiterbildung als Investition: Personalentwicklung bei MLA Yorkshire	81
<i>Lars Peper</i> Zielvereinbarungen als sinnvolles Instrument der Personalführung: Das Beispiel Freilichtmuseum am Kiekeberg	97
<i>Hans-Peter Hüsch</i> Konstruktives Konfliktmanagement und interne Kommunikation	103

<i>Anja Dauschek, Josef Grün</i> Kollegiale Beratung als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung	113
<i>Almut Grüner</i> Innovatives Museum – Kreative Potenziale ausschöpfen	131
<i>Stefanie von Knop</i> Ehrenamtliche Mitarbeiter – Potentiale und Herausforderungen in der Zusammenarbeit Ein Erfahrungsbericht aus der Kunstsammlung NRW, Düsseldorf	141
<i>Otmar Böhmer</i> Outsourcing ... und die Grenzen. Das Beispiel Stiftung Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen	149
<i>Helmut Sander</i> Outsourcing ... und die Grenzen. Das Beispiel der ehemals sieben staatlichen Museen Hamburgs mit dem Museum für Kunst und Gewerbe	159
<i>Dieter Pleyn</i> Outsourcing: Grundlagen und Umsetzung im Überseemuseum Bremen	181
Veröffentlichungen des Freilichtmuseums am Kiekeberg	191