

Instandhouding vakbekwaamheid restaurantbranche

Analyse van het opleidingsaanbod, het
personeelsbestand en de kennisoverdracht bij
restaurantbedrijven

eib

Economisch Instituut
voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Januari 2026

Instandhouding vakbekwaamheid restaurantbranche

Analyse van het opleidingsaanbod, het
personeelsbestand en de kennisoverdracht bij
restaurantbedrijven

Thijs Koeckhoven
Martin Koning

Inhoudsopgave	
Conclusies op hoofdlijnen	7
Samenvatting	11
1 Inleiding	23
2 Ontwikkeling restauratiegerichte beroepsopleidingen	25
2.1 Definitie van restauratieberoepen	25
2.2 Huidig aanbod opleidingen gericht op de restauratieberoepen	25
2.3 Ontwikkeling van opleidingsaanbod gericht op restauratieberoepen	26
2.4 Doorstroom vanuit het vmbo naar restauratiebedrijven	29
3 Ontwikkeling personeelsbestand restauratiebedrijven	31
3.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand	31
3.2 Confrontatie uitstroom met de instroom vanuit opleidingen	38
4 Ervaringen rond het aantrekken en opleiden van personeel	41
4.1 Restauratiebekwaamheid van personeel	41
4.2 Bijleren van restauratiebekwaamheid	43
5 Knelpunten en acties bij aantrekken van personeel	47
5.1 Huidige knelpunten	47
5.2 Ondernomen maatregelen	48
5.3 Toekomstige knelpunten en mogelijke acties	49
Bijlage A Aantal studenten mbo opleidingen naar beroep	53
Bijlage B Uitstroom alternatieve opleidingen naar beroep	54

Conclusies op hoofdlijnen

Voor de instandhouding van monumenten is het van belang dat er voldoende vakbekwame mensen bij restauratiebedrijven werken om het werk uit te voeren, maar ook om nieuwe mensen te begeleiden om zich in het restauratiewerk te bekwamen. In deze studie is gekeken of er voldoende aanbod van restauratieopleidingen beschikbaar is om zowel de natuurlijke uitstroom door arbeidsongeschiktheid en pensionering als de jaarlijkse werkgelegenheids groei op te kunnen vangen en of restauratiebedrijven in de praktijk op grote belemmeringen stuiten bij het aantrekken en opleiden van personeel. Hieronder volgen de belangrijkste conclusies:

- Momenteel volgen op het mbo grofweg 600 studenten een restauratieopleiding. Verreweg de meeste hiervan volgen de schildersopleiding of een timmeropleiding. Het aanbod van restauratieopleidingen op het mbo is met name bij de kleine gespecialiseerde restauratieopleidingen in de afgelopen tien jaar sterk afgenomen. Voor enkele restauratieberoepen bestaat er zelfs geen mbo-opleiding meer.
- Om de sterke terugloop in de mbo-opleidingen op te vangen zijn vanuit andere instellingen alternatieve opleidingen voor de restauratieberoepen opgestart, in de regel voor mensen met een afgeronde algemene op de bouwgerichte mbo-opleiding. Deze opleidingen worden door de restauratiebedrijven bekostigd. Alleen het NCE krijgt van het Rijk een financiële bijdrage voor de indirecte kosten. Het aanbod van studenten vanuit deze opleidingen bedraagt inmiddels gemiddeld circa 125 per jaar.
- Bij de geregistreerde restauratiebedrijven werken grofweg 6.000 vakkrachten. Van de bedrijven met personeel die de CAO Bouw en Infra volgen werken 5.300 personeelsleden, waarvan ruim 2.400 met een restauratieberoep en 2.300 met een UTA-beroep. Vanaf 2000 is het aandeel UTA-personeel sterk toegenomen. Het aantal mensen met een restauratieberoep is wel afgenomen. Deze daling vond geheel plaats tijdens de banken- en eurocrisis. Vanaf 2017 nam de werkgelegenheid over de gehele linie weer toe, met uitzondering van rietdekkers, metselaars en voegers. Het aantal arbeidskrachten met een restauratieberoep nam met gemiddeld 2,1% per jaar toe, terwijl het UTA-personeel met 3,8% per jaar toenam. Deze groei was sterker dan die in de totale bouwnijverheid. Naast het personeel van deze bedrijven werken in de restauratiebranche 150 geregistreerde zzp'ers en naar schatting circa 700 arbeidskrachten als schilder, smid, glazenier of lood- en zinkbewerker.
- Tijdens deze jaren is de uitstroom van relatief ouder personeel opgevangen door de instroom van relatief jonger personeel. Wel is de gemiddelde leeftijd toegenomen omdat mensen vanwege de latere pensioneringsleeftijd structureel langer doorwerken. Het aandeel mensen van 55 jaar en ouder bedraagt een kwart van het totale personeel. Uitgaande dat dit de mensen zijn die binnen tien jaar de sector definitief door arbeidsongeschiktheid of pensionering zullen verlaten bedraagt de natuurlijke jaarlijkse uitstroom gemiddeld 2½% van het totale personeelbestand.
- Om de vakbekwaamheid van de restauratiebranche in stand te houden moet minstens de natuurlijk uitstroom en de werkgelegenheids groei door voldoende instroom vanuit de restauratieopleidingen worden opgevangen. De instroom vanuit alleen de mbo-opleidingen is hiervoor ontoereikend en zijn alternatieve opleidingen nodig om voldoende vakbekwaam personeel op te leiden. Op dit moment is alleen de totale instroom vanuit zowel het mbo als de overige restauratieopleidingen voor een aantal gespecialiseerde restauratieberoepen toereikend om de natuurlijke uitstroom en de gemiddelde werkgelegenheids groei in de afgelopen jaren op te kunnen vangen. Voor een aantal specifieke gespecialiseerde restauratieberoepen (bijvoorbeeld beeldhouwers en betonrestaurateurs) zijn er in Nederland geen opleidingen en moeten bedrijven de mensen zelf opleiden. Zowel voor timmerlieden/metselaars als voor het niet-administratieve UTA-personeel geldt dat met het aanbod van de restauratieopleidingen minder dan de helft van de totale

instroombehoefte kan worden opgevangen zodat bedrijven zelf inspanningen moeten verrichten om de vakbekwaamheid van hun personeel op peil te houden. Zo hebben een aantal grote bedrijven zelf interne vakscholen opgericht om te voorzien en laten andere bedrijven hun personeel gerichte trainingen en/of cursussen volgen. Een ander knelpunt is dat de opleidingen slechts op een beperkt aantal locaties in het land worden gegeven, waardoor er regionaal tekorten bestaan.

- Een meerderheid van het eigen restauratiepersoneel wordt door algemene en gespecialiseerde restauratiebedrijven wel als voldoende vakbekwaam beoordeeld, met uitzondering van glazeniers. De vakbekwaamheid is gelijkmatig verdeeld over ouder en jonger personeel. Alleen bij metselaars is een derde deel van het vakbekwaam personeel 55 jaar en ouder, waardoor problemen door pensionering of kunnen ontstaan als deze mensen binnen tien jaar de restauratiebranche gaan verlaten.
- Driekwart van het instromend personeel moet zich nog in het restauratieberoep bekwamen. Twee derde van het instromend personeel komt vanaf een algemene bouwopleiding of van een ander bouwbedrijf zonder restauratieachtergrond. Bijna een kwart van het instromend personeel mist de algemene basisvaardigheden voor de bouw.
- Het belangrijkste kanaal om mensen in een restauratieberoep vakbekwaam te maken, is volgens de restauratiebedrijven het opdoen van ervaring door hen te begeleiden door een ervaren vakkracht (leermeester). De meeste bedrijven beschikken over voldoende leermeesters om het instromend personeel te begeleiden. Slechts een op de tien bedrijven geeft aan hiervoor over te weinig vakkrachten te beschikken. Vooral voor zeer kleine gespecialiseerde restauratiebedrijven is het moeilijk hiervoor tijd vrij te maken.
- Naast het begeleiden investeren restauratiebedrijven ook in opleidingen en cursussen voor hun eigen personeel en in sommige gevallen ook voor de ingehuurde vakkrachten. Veel van de opleidingen die buiten het mbo worden aangeboden worden gevolgd door personeel van restauratiebedrijven die al een algemene bouwopleiding hebben gevolgd. De verschuiving van de opleidingen naar buiten het mbo zorgde ervoor dat restauratiebedrijven meer zijn gaan investeren in de scholing van eigen werknemers. Hiernaast worden ook cursussen en trainingen gevolgd om specifieke aanvullende kennis op te doen. Bedrijven geven aan dat het aanbod van beroepsopleidingen buiten het mbo kwalitatief goed aansluit bij hun wensen, maar dat zij wel behoefte hebben aan een bredere regionale spreiding van de opleidingen.
- Voor zzp'ers geldt dat de meeste hiervan al eerder als werknemer de hiervoor benodigde restauratieopleiding heeft gevolgd. De zzp'ers zijn in de regel niet beschikbaar als leermeester. De restauratiebedrijven verwachten in de toekomst door de strengere handhaving door de Belastingdienst meer zzp'ers als werknemer in dienst te nemen, waardoor deze wel beschikbaar komen als leermeester.
- De belangrijkste twee knelpunten die restauratiebedrijven ervaren bij het aantrekken van personeel is het tekort aan mbo-studenten op een restauratieopleiding en de beperkte interesse van mensen voor werk in de restauratie. Veel minder wordt de onvoldoende capaciteit om nieuwe mensen te begeleiden en onvoldoende continuïteit van het werk genoemd. De arbeidsvoorwaarden zijn relatief gunstig ten opzichte van andere bedrijfstakken.
- De meest voorkomende maatregelen die restauratiebedrijven nemen om deze knelpunten te verminderen zijn het intensiever benaderen van studenten binnen het vmbo en het mbo, en een efficiëntere inzet van bestaand personeel om de continuïteit en begeleidingscapaciteit op peil te houden. Opvallend is dat in de restauratiebranche relatief weinig buitenlandse arbeidskrachten actief zijn, terwijl dit elders in de bouw een belangrijk kanaal is voor de nieuwe instroom.

- Niet al het restauratiewerk wordt door erkende restauratiebedrijven uitgevoerd. Hierdoor is de kans groter dat dit werk niet door vakbekwaam personeel en volgens de uitvoeringsrichtlijnen wordt uitgevoerd. Erkende bedrijven zijn verplicht om het werk volgens de uitvoeringsrichtlijnen uit te voeren en ook te zorgen voor voldoende vakbekwaam personeel. Als opdrachtgevers het werk omwille van de kwaliteit meer door erkende bedrijven laten uitvoeren, dan zal de werkgelegenheid binnen de branche toenemen. Met het alternatief opleidingsaanbod beschikt deze sector over een infrastructuur, waarmee flexibel het opleidingsaanbod op een hogere vraag kan worden afgestemd.
- Het knelpunt voor de restauratiebranche ligt in de toekomst vooral bij het aantrekken van nieuw personeel. De bedrijven zullen hiervoor vooral jonge mensen met een algemene mbo-bouwopleiding moeten aantrekken en deze vervolgens zelf met behulp van het alternatief opleidingsaanbod moeten opleiden. De restauratiebedrijven moeten hiervoor uit dezelfde vijver vissen als andere bouwbedrijven die ook voor grote opgaven staan. Ook defensie en de defensie-industrie zal dit decennium een toenemend beroep doen op technisch opgeleid personeel, terwijl de leerlingaantallen in de toekomst juist zullen afnemen. Dit betekent dat restauratiebedrijven - net als de algemene bouwbedrijven - meer inspanningen zullen moeten verrichten om succesvol nieuwe mensen aan te trekken.
- Om de knelpunten rond het aantrekken en opleiden van mensen te verminderen en daarmee voor de instandhouding van monumenten benodigde vakmanschap beter te borgen zijn de volgende kansrijke acties te schetsen: 1) beter profileren als restauratiebranche richting leerlingen en studenten op het vmbo en mbo, 2) het voorkomen van grote schommelingen in omzet en aanbod vanuit opleidingen, 3) betere regionale spreiding van opleidingen en 4) het organiseren van ondersteuning voor kleine bedrijven.

Samenvatting

Net als andere bouwbedrijven ervaren restauratiebedrijven een gespannen arbeidsmarkt waardoor het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel behoorlijke inspanningen vergt. Voor restauratiebedrijven is continuïteit van de inzet van hun personeel belangrijk om te voorkomen dat de noodzakelijke ambachtelijke kennis van restauratiewerken erodeert en niet langer voldoende is om de kennisontwikkeling binnen de restauratiebedrijven in gang te houden. Op basis van een historische analyse van het aanbod van restauratieopleidingen en de ontwikkelingen van het personeelsbestand van restauratiebedrijven en een enquête onder restauratiebedrijven wordt in deze studie gekeken of de continuïteit van de restauratiebranche nu en in de toekomst onder druk staat. Deze studie gaat hierbij in op de volgende vragen:

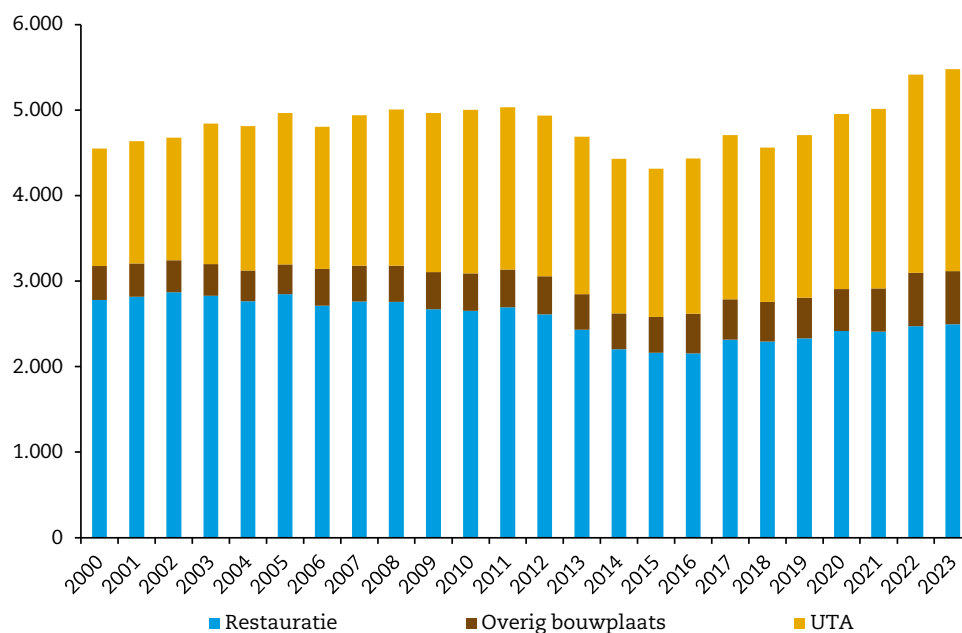
- Hoe heeft het aanbod van op restauratiegerichte opleidingen zich vanaf 2000 tot nu toe ontwikkeld?
- Hoe groot was de uitstroom van werknemers bij restauratiebedrijven en hoe is de benodigde instroom in de afgelopen 15 jaar opgevangen met studenten of zijinstroom vanuit andere bouwbedrijven?
- Wat is de verwachte uitstroom door pensionering en arbeidsongeschiktheid in komende decennia en kan dit worden opgevangen vanuit de restauratiegerichte opleidingen?
- Welke acties hebben restauratiebedrijven ondernomen om de benodigde vakkennis binnen hun bedrijven vast te houden, welke knelpunten deden zich hierbij voor en wat betekent dit voor de toekomst?

Ontwikkeling van het personeelsbestand van geregistreerde restauratiebedrijven

Personeelbestand van geregistreerde restauratiebedrijven is in afgelopen 25 jaar toegenomen
In 2023 waren 450 bedrijven als algemene of gespecialiseerd restauratiebedrijf geregistreerd met naar schatting 6.000 arbeidskrachten. Hiervan volgen 193 bedrijven met personeel de CAO Bouw en Infra, waarvan gedetailleerde personeelsgegevens beschikbaar zijn. Het totale personeelbestand van deze restauratiebedrijven met personeel is vanaf 2000 met circa 15% toegenomen tot 5.300 arbeidskrachten in 2023 (figuur 1).¹ Alleen in de periode 2012-2015 nam het totale personeelbestand af, maar de daling was veel beperkter dan in de algemene bouw. De toename van de werkgelegenheid was vooral geconcentreerd bij het uitvoerend, technisch en administratief personeel (UTA). Het aandeel UTA nam toe van 30% in 2000 tot 43% in 2023. Het aandeel van restauratieberoepen nam in de periode af van 61% tot 46%, een afname van in totaal 283 arbeidskrachten. Deze terugval in werk vond plaats tijdens de banken- en eurocrisis. Vanaf 2017 nam de werkgelegenheid van de restauratieberoepen over de gehele linie weer sterk toe, met gemiddeld 3,1% per jaar. Het UTA-personeel groeide met gemiddeld 3,8% per jaar en die van de restauratieberoepen met gemiddeld 2,1% per jaar. De groei bij zowel de restauratieberoepen als het UTA-personeel lag hiermee beduidend hoger dan in de totale bouwnijverheid. Alleen bij rietdekkers was sprake van een lichte afname nadat deze in eerdere jaren juist sterk was gestegen.

¹ Naast deze bedrijven zijn er 150 geregistreerde zzp'ers en 120 bedrijven met personeel (schilders, smeden, glazeniers, lood- en zinkbewerkers) die onder een andere cao vallen. Met uitzondering van de schilderbedrijven gaat het in de regel om bedrijven met een beperkt aantal personeelsleden. In totaal gaat het naar schatting om 700 vakkrachten bovenop de 5.300 personeelsleden bij de restauratiebedrijven die de CAO Bouw en Infra volgen.

Figuur 1 Ontwikkeling eigen personeel van geregistreerde restauratiebedrijven, 2000-2023, aantal personen



Bron: EIB

Ondanks krapte op de arbeidsmarkt nam werkgelegenheid in afgelopen jaren sterk toe
 In de periode 2000-2008 en de periode 2018-2023 was de instroom van nieuw (jong) personeel groter dan de uitstroom van bestaand (ouder) personeel. Alleen in de tussentijdse crisisjaren was de uitstroom groter dan de instroom. Dit geldt zowel voor het totale personeelsbestand als voor de werknemers in de restauratieberoepen. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt kon de restauratiebranche in de afgelopen periode een sterke werkgelegenheids groei realiseren. Doordat de werkgelegenheids groei verdeeld was over meerdere jaren leidde dit niet tot grote knelpunten. De tijdelijke terugval in personeel heeft volgens de bedrijven niet de capaciteit van bedrijven om mensen binnen het bedrijf te begeleiden door ervaren vakkrachten sterk beperkt.

Sterke veroudering van het personeelsbestand mede door latere pensioneringsleeftijd
 Sinds 2000 is de gemiddelde leeftijd van werknemers bij restauratiebedrijven sterk opgelopen. Dit houdt mede verband met de oplopende pensioneringsleeftijd door een latere AOW-gerechtigde leeftijd en uitfasering van vervroegde uitredingsregelingen. Dit betekent dat werknemers structureel langer binnen de restauratiebranche actief zijn. Sinds 2018 is de instroom van relatief jongere werknemers groter dan de uitstroom van relatief oudere werknemers, waardoor de gemiddelde leeftijd niet langer oploopt. Het aandeel 55-plussers bedraagt bij de meeste restauratieberoepen een kwart van het totale personeel met dat beroep. Dit betekent dat de meeste hiervan binnen 10 jaar de restauratiebranche door pensionering of arbeidsongeschiktheid definitief verlaat ofwel jaarlijks gemiddeld 2½% van het totale personeelsbestand.

Jaarlijks stromen 400 werknemers de sector uit, waarvan 110 55-plussers
 In de periode 2020-2023 lag de gemiddelde uitstroom in de restauratiebranche op circa 400 werknemers. Het is met name de groep 55-plussers die de sector door pensionering of arbeidsongeschiktheid de sector definitief verlaten. Het gaat jaarlijks om gemiddeld 110 werknemers, waarvan 65 timmerlieden/metselaar, 35 UTA-personeel (exclusief administratief

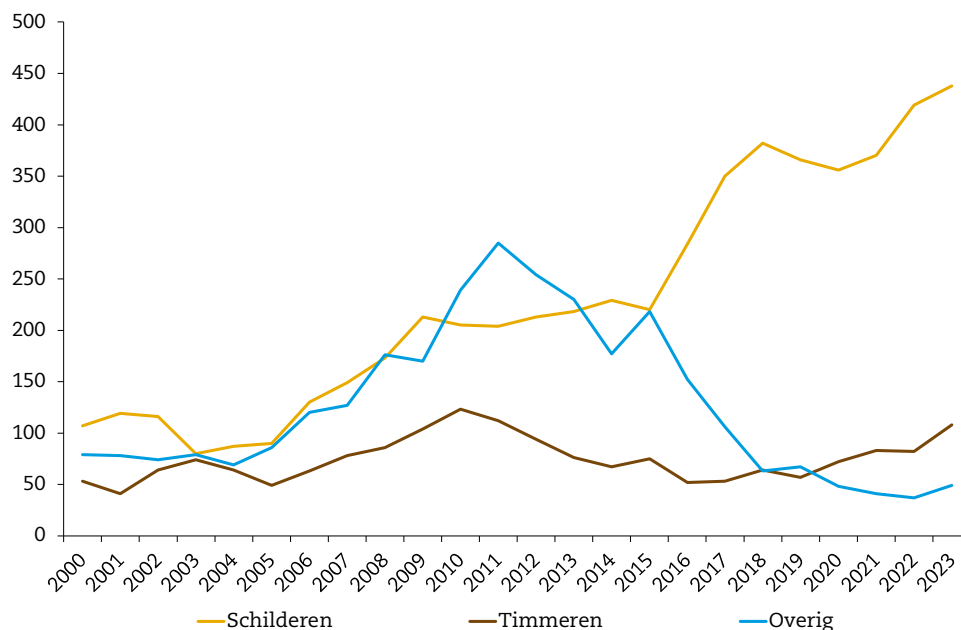
personeel) en 10 werknemers met een gespecialiseerd restauratieberoep.² Het is deze uitstroom samen met de werkgelegenheidsgroei dat vanuit de restauratieopleidingen moet worden opgevangen om het aandeel gekwalificeerd personeel op peil te houden.

Ontwikkeling van het aanbod van restauratieopleidingen

Sterke terugval van aanbod van mbo-opleidingen voor gespecialiseerde restauratieberoepen

Een belangrijke pijler voor het in stand houden van de vakbekwaamheid van restauratiebedrijven is het aanbod van restauratieopleidingen. Het totaal aantal studenten met een mbo-restauratieopleiding is vanaf 2000 toegenomen van 250 tot 600 studenten in 2023 (figuur 2). De groei was echter volledig geconcentreerd bij restauratieschilders. De leerlingaantallen bij de opleiding voor restauratietimmerman is tijdens de banken- en eurocrisis teruggevallen, maar is nu bijna weer terug op het oorspronkelijke niveau. Voor de andere restauratieberoepen was de ontwikkeling van het aantal mbo-studenten minder gunstig. Het aantal studenten bij de kleinere gespecialiseerde restauratieopleidingen is sterk afgenomen. Voor enkele restauratieberoepen zijn zelfs de restauratieopleidingen (metselaars, voegers, leidekkers) geheel verdwenen. Het is voor het mbo moeilijk om het aanbod van kleine opleidingen door de lage leerlingaantallen financieel in stand te houden. Voor enkele beroepen zijn er wel specialisatievakken binnen een algemene bouwopleiding.³ Het belangrijkste voordeel van deze specialisatievakken is volgens de restauratiebedrijven dat naast goede basisvaardigheden studenten ook ervaring opdoen met restauratiewerk en hierdoor eerder voor een verdere carrière in de restauratie zullen gaan kiezen.

Figuur 2 Ontwikkeling van aantal studenten bij restauratieopleidingen¹ binnen het mbo



1 Inclusief mbo-opleidingen voor rietdekken, natuursteen bewerken, leidekken en creatief vakman glas

Bron: DUO, EIB

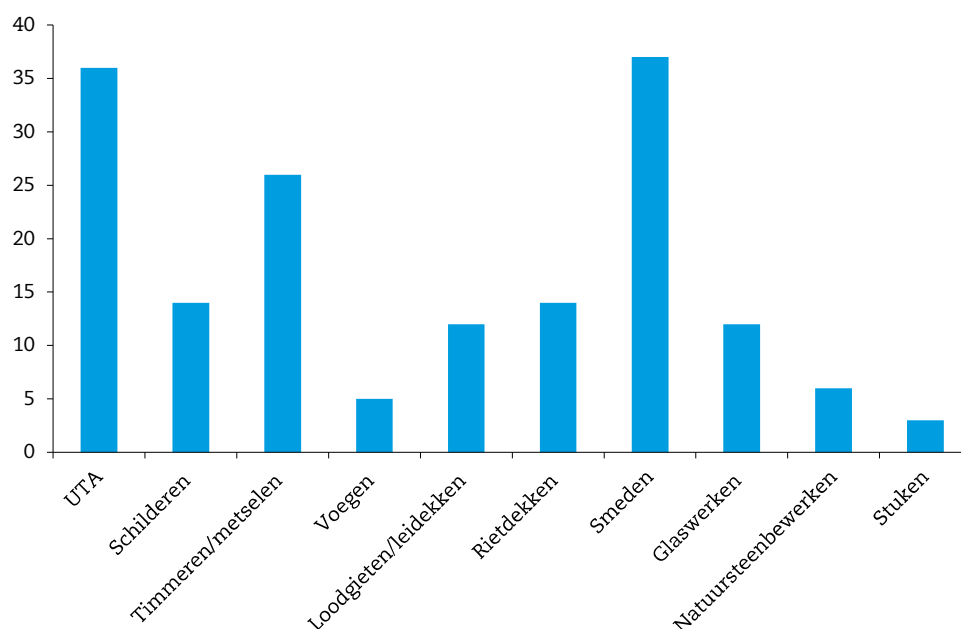
² Voor smeden, glazeniers en restauratieschilders ontbreekt informatie over de natuurlijke uitstroom.

³ Timmeren, metselen, natuursteen bewerken, glaswerken, schilderen en smeden.

Meer aanbod van restauratieopleidingen buiten het mbo

Tegenover de sterke afname van de kleine opleidingen van gespecialiseerde beroepen staat een sterke vergroting van het aanbod van restauratieopleidingen door andere opleidingsinstellingen. Deze opleidingen worden bekostigd door de deelnemers. In de afgelopen vijf jaar is er een breed scala aan restauratie-opleidingen buiten het mbo gerealiseerd. Het gaat gemiddeld om 130 studenten die jaarlijks deze opleidingen afronden (figuur 3).⁴ Als vooropleiding is vaak wel een bouwgerichte mbo-opleiding vereist, waarna de deelnemers tot een vakbekwame arbeidskracht in een restauratieberoep worden opgeleid. In combinatie met de mbo-opleidingen is er voor bijna alle restauratieberoepen een opleiding beschikbaar die mensen opleiden tot een vakbekwame arbeidskracht. Bij de kleine beroepen gaat het vaak om jaarlijks minder dan 10 studenten die de opleiding volgen. Aandachtspunt blijft wel het beperkte regionale aanbod en de afhankelijkheid van subsidies van OCW richting het NCE. De opleidingen worden vaak op een beperkt aantal locaties aangeboden. Naast deze beroepsopleidingen is er ook een breed aanbod van externe en interne cursussen en trainingen die gericht zijn op ervaren vakkrachten om specifieke vaardigheden of nieuwe technieken aan te leren.

Figuur 3 Gemiddeld jaarlijks aantal studenten restauratieopleidingen buiten het mbo



Bron: EIB

Tijdens de rondetafelbijeenkomst met restauratiebedrijven kwam het algemene beeld naar voren dat het nieuwe aanbod van opleidingen van buiten het mbo een volwaardige aanvulling vormt boven op de algemene mbo-bouwopleidingen en zelfs ook beter aansluit bij de wensen van de bouwbedrijven door meer focus op kennis en ervaring van restauratiewerk en minder op algemene vaardigheden.

Alternatief opleidingsaanbod is nodig om instroombehoefte op te kunnen vangen

Om de vakbekwaamheid van de restauratiebranche in stand te houden moet minstens de natuurlijk uitstroom van arbeidsongeschikten en gepensioneerden die de sector definitief verlaten door instroom vanuit de restauratieopleidingen worden opgevangen. De instroom

⁴ Dit aantal betreft een inschatting op basis van beschikbare openbare informatie en gesprekken met de opleidingsinstellingen.

vanuit alleen de mbo-opleidingen is hiervoor ontoereikend en zijn alternatieve opleidingen nodig om voldoende vakbekwaam personeel op te leiden.⁵ Daarnaast moet ook de werkgelegenheidsgroei door de instroom vanuit de restauratieopleidingen worden opgevangen. Op dit moment is alleen voor een aantal gespecialiseerde restauratieberoepen de totale instroom vanuit zowel het mbo als de overige restauratieopleidingen toereikend om de natuurlijke uitstroom en de verwachte werkgelegenheidsgroei in de komende jaren op te kunnen vangen.⁶ Voor een aantal specifieke gespecialiseerde restauratieberoepen (bijvoorbeeld beeldhouwers en betonrestaurateurs) zijn er in Nederland geen opleidingen en moeten bedrijven de mensen zelf opleiden. Zowel voor timmerlieden/metselaars als voor het niet-administratieve UTA-personeel geldt dat het aanbod van de opleidingen niet toereikend is om de totale instroombehoefte mee op te vangen en moeten bedrijven zelf inspanningen verrichten om de vakbekwaamheid van hun personeel te vergroten. Zo hebben een aantal grote bedrijven hebben zelf interne vakscholen opgericht om te voorzien en laten andere bedrijven hun personeel gerichte trainingen en/of cursussen volgen. Een ander knelpunt is dat de opleidingen slechts op een beperkt aantal locaties in het land worden gegeven, waardoor er regionaal tekorten bestaan.

Tabel 1 Confrontatie tussen jaarlijkse natuurlijke uitstroom en uitbreidingsvraag met aanbod restauratieopleidingen

	Natuurlijke uitstroom (55+)	Uitbreiding	Instroom vanuit opleidingen		
			Mbo ^{2,3}	Overig	Totaal
Timmerlieden/metselaars	65	30	21	25	46
Gespecialiseerde werknemers ¹	10	5	12	40	52
UTA (exclusief administratief)	35	25	3	35	38
Totaal¹	110	60	36	100	136

¹ Exclusief schilders, smeden en glazeniers

² Gemiddeld aantal gediplomeerden 2021-2023

³ Een klein deel van deze gediplomeerden stroomt door naar een hogere opleiding

Bron: EIB

Naast onvoldoende instroom vanuit de opleidingen vormt ook de beperkte regionale dekking van het aanbod van de restauratieopleidingen een belemmering. Dit is vooral voor de kleinere gespecialiseerde beroepen het geval. Als gevolg van de beperkte regionale spreiding moeten studenten vaak ver reizen. De restauratiebedrijven ervaren dit als een belangrijk knelpunt.

Meer concurrentie om mensen met een algemene MBO-bouwopleidingen

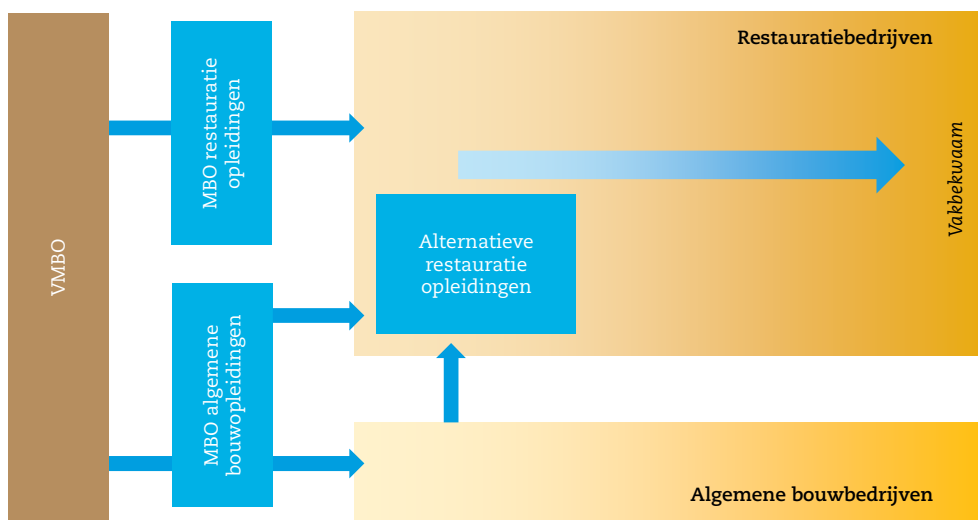
De instroom vanuit de MBO-restauratieopleidingen vormden in het verleden een belangrijk instroomkanaal van nieuwe vakkrachten (figuur 3). Met een keuze voor een MBO-restauratieopleiding kozen de leerlingen voor een loopbaan in de restauratie, waar zij zich verder konden bekwamen tot een vakbekwaam restauratievakkracht. Door het opdrogen van het aanbod vanuit de MBO-restauratieopleidingen is een alternatief aanbod van restauratieopleidingen ontstaan, dat zich vooral richt op mensen die een algemene MBO-bouwopleiding hebben afgerond. De restauratiebedrijven moeten voor hun nieuwe instroom nu veel sterker een beroep doen op de vijver van deze mensen met een algemene bouwopleiding. Dit kan door rechtsreeks vanuit de opleiding of via instroom vanuit algemene bouwbedrijven. Dit betekent wel dat bedrijven nu sterker dan voorheen direct moeten concurreren met algemene

⁵ In bijlage B staat een overzicht van de alternatieve opleidingen van de verschillende restauratieberoepen.

⁶ Naast de natuurlijke uitstroom stroomt 5% van het personeelbestand uit naar een andere werkgever of wordt zzzp'er. Tegenover deze uitstroom staat de instroom van vakkrachten zijn die eerder in de restauratiebranche hebben gewerkt of bij een algemeen (gespecialiseerd) bouwbedrijf hebben gewerkt. Tussen jaren kunnen verschillen bestaan, maar wij gaan er vanuit dat beide stromen structureel met elkaar in evenwicht zijn.

bouwbedrijven en hierdoor meer inspanningen moeten verrichten om deze mensen aan zich te binden.

Figuur 4 Doorstroom vanuit het vmbo naar restauratiebedrijven



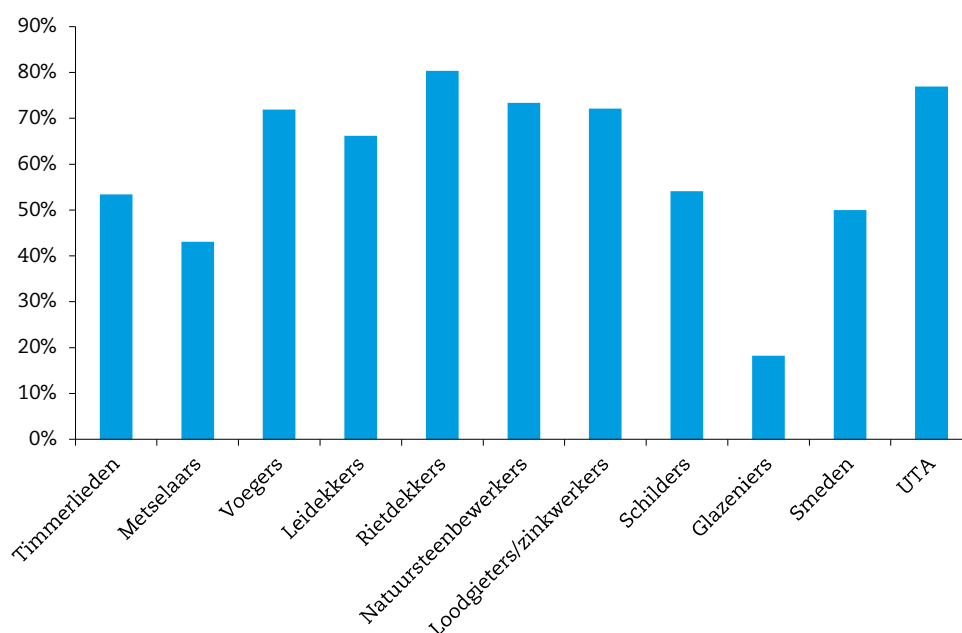
Bron: EIB

Ervaringen rond opleiden en ontwikkelen vakbekwaamheid bij restauratiebedrijven

Groot deel van personeel is volgens restauratiebedrijven vakbekwaam

Uit een enquête onder restauratiebedrijven blijkt dat een groot deel van het personeel volgens de bedrijven vakbekwaam is. Bij een aantal beroepen is dat meer dan 70%. Opvallend is het relatief hoge aandeel UTA-personeel dat volgens de bedrijven beschikt over restauratiebekwaamheid. Voor timmerlieden, metselaars en schilders en smeden ligt het aandeel rond de 50%. Het gaat bij deze laatste beroepen vaak om personeel bij bedrijven die een deel van hun omzet ook uit andere werkzaamheden behalen. Opvallend is dat bij glazeniers een zeer beperkt deel van het personeel restauratievakbekwaam is. De vakbekwaamheid van het personeel is gelijkmatig verdeeld tussen 55-plussers en jongeren. Alleen bij metselaars is een derde deel van het vakbekwaam personeel 55 jaar of ouder. Hier kan door uitstroom door pensionering of arbeidsongeschiktheid problemen ontstaan om voldoende vakbekwaam personeel in dienst te hebben. Dit beeld werd tijdens de rondetafelbijeenkomst met restauratiebedrijven bevestigd.

Figuur 5 Aandeel van het personeel dat volgens de restauratiebedrijven in een restauratieberoep vakbekwaam is



Bron: EIB

Driekwart van de instroom moet zich nog bekwamen in het restauratieberoep

Een kwart van het instromend personeel is volgens de restauratiebedrijven voldoende vakbekwaam in het restauratieberoep. Ongeveer 15% van het instromend personeel komt vanaf een restauratieopleidingen en 10% stroomt door vanuit een ander restauratiebedrijf. Zo'n 40% van het instromend personeel komt vanaf een algemene bouwopleiding en moet nog restauratievaardigheid worden bijgebracht. Een kwart van het instromend personeel komt van een ander bouwbedrijf zonder restauratieachtergrond en moet zich ook nog verder in het restauratieberoep bekwamen. Hiervan is ruim de helft een allround vakkracht, terwijl de anderen de basisvaardigheden mist. Ongeveer 10% stroomt in van buiten de bouw. Volgens de restauratiebedrijven is de instroom van vakbekwaam personeel vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de terugval bij de mbo-opleidingen in de afgelopen jaren wel teruggelopen en moeten bedrijven meer instromend personeel zelf verder opleiden.

Veel kennis en kunde wordt in de praktijk bijgebracht

Bijna alle bedrijven (95%) geven aan actief kennis en kunde bij te leren aan het eigen personeel. Een belangrijk kanaal om mensen bij restauratiebedrijven in hun beroep vakbekwaam te maken is het opdoen van ervaring door deze mensen op het bouwwerk te begeleiden door een vakbekwame vakkracht (zogenoemde leermeesters). Door onder begeleiding restauratiewerkzaamheden uit te voeren wordt de hiervoor noodzakelijke kennis overgedragen en ervaring opgedaan. Hiervoor moeten wel voldoende vakbekwame vakkrachten binnen het bedrijf beschikbaar zijn. Dit is bij een ruime meerderheid van de bedrijven het geval. Slechts één op de tien bedrijven geeft aan hiervoor over te weinig vakkrachten te beschikken. Wel geeft vier op de tien bedrijven krapte aan vakkrachten te ervaren om nieuwe mensen te begeleiden, maar dit leidt niet tot grote problemen. Dit aandeel is met de algemene schaarste aan bouw personeel de afgelopen jaren toegenomen.

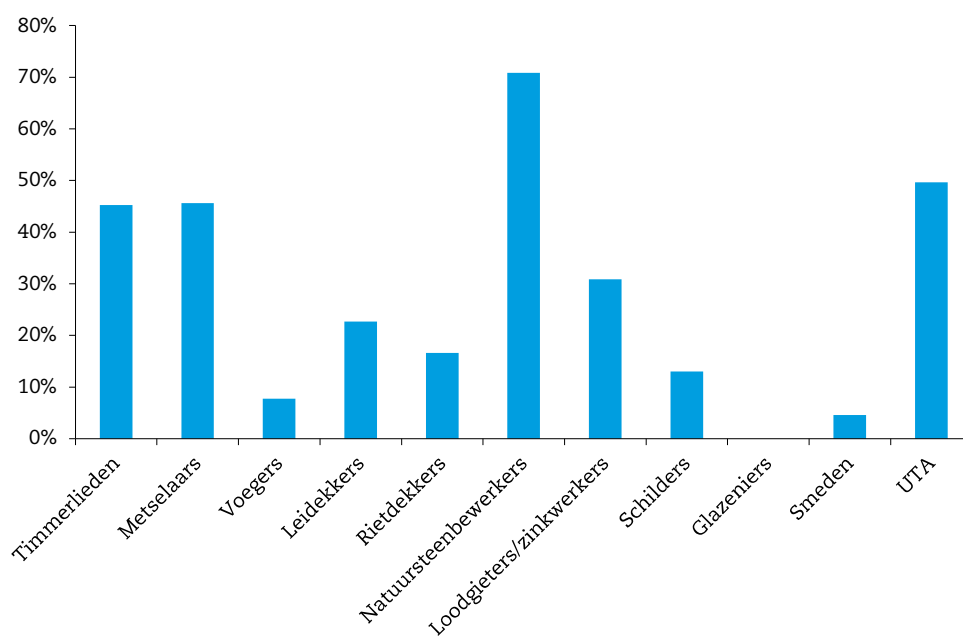
Naast begeleiding op het werk investeren restauratiebedrijven ook in opleidingen en cursussen voor het eigen personeel. De verschuiving van de opleidingen naar buiten het mbo zorgde ervoor dat restauratiebedrijven meer zijn gaan investeren in de scholing van eigen werknemers.

Zo'n 20% van de bedrijven geeft aan dit ook te doen voor de flexibele schil die zij inhuren. Het is hun verwachting dat dit in de toekomst door de strengere handhaving van de Belastingdienst niet langer mogelijk is. De bedrijven geven aan 3% van hun omzet te besteden aan opleidingen en cursussen, inclusief de tijd die hun werknemers hieraan besteden.

Veel van de opleidingen die buiten het mbo worden aangeboden, worden gevolgd door het personeel van de restauratiebedrijven die wel al een algemene bouwopleiding op het mbo hebben gevolgd, maar zich verder in het restauratiewerk moeten bekwamen. Hiernaast worden ook cursussen gevolgd. Deze cursussen zijn vooral gericht op het opdoen van specifieke kennis, maar bij sommige beroepen (rietdekkers, smeden en schilderen) dragen deze cursussen ook breder bij aan de vakbekwaamheid.

Niet alleen vanuit de eigen behoefte, maar vanuit de richtlijnen van bijvoorbeeld het keurmerk ERM hebben restauratiebedrijven een prikkel om een deel van het personeel op te leiden of kennis door middel van cursussen actueel te houden. Aan de bedrijven is gevraagd welk deel van het restauratiepersoneel in de afgelopen vijf jaar een vakgericht opleiding of een cursus heeft gevolgd (figuur 6).

Figuur 6 Aandeel personeel van totaal dat een restauratieopleiding of cursus heeft gevolgd in de afgelopen 5 jaar



Bron: EIB

In vier beroepen heeft bijna de helft van het personeel of meer in de afgelopen vijf jaar een opleiding of en cursus gevolgd. Dit betreft timmerlieden, metselaar, natuursteenbewerkers en het UTA-personeel. Bij leidekkers, rietdekkers, loodgieters en schilders ligt dit tussen de 10 en 30%. Bij gespecialiseerde beroepen voegers, glazeniers en smeden is het aandeel minder dan 10%. Mogelijk hangt dit samen met de omvang van het bedrijf. Zo is het voor een klein bedrijf naast de werkzaamheden moeilijk tijd vrij te maken voor het opleiden van personeel en het volgen van cursussen. Bij grote bedrijven is dat beter te organiseren.

Behoeftte aan restauratieopleidingen

Aan de restauratiebedrijven is ook gevraagd of zij naast het bestaande aanbod nog behoefte hebben aan opleidingen. Ondanks dat er voor veel beroepen buiten het mbo-opleidingen

worden aangeboden geeft een groot deel van de restauratiebedrijven behoefte te hebben aan meer aanbod van restauratieopleidingen. Dit lijkt vooral samen te hangen met de beperkte spreiding van de opleidingen. In grote delen van het land worden geen restauratie-opleidingen gegeven, wat restauratiebedrijven als de grootste tekortkoming in het aanbod ervaren.

Invloed van zzp'ers

Van de bevroegde zzp'ers geeft iedereen aan een opleiding en/of cursussen te hebben gevolgd voor hun restauratieberoep. Driekwart van de zzp'ers heeft de opleiding en/of cursussen gevolgd terwijl zij nog werknemer waren. Acht op de tien zzp'ers geeft aan ook tijdens hun zzp-schap een of meer cursussen of trainingen in hun restauratieberoep te hebben gevolgd die zij overwegend zelf hebben bekostigd. Tijdens de rondetafelbijeenkomst werd door zowel bedrijven als zzp'ers aangegeven dat dit volgens hun ervaringen beduidend minder is.

De verschuiving van werknemers naar zzp'ers heeft gevolgen voor het aantal leermeesters dat studenten kan begeleiden. Met de overstap is het voor de zzp'er vaak niet aantrekkelijk om als leermeester te fungeren. Niet alleen heeft hij geen eigen personeel, maar de begeleiding is vaak moeilijk te organiseren naast al zijn andere werkzaamheden die hij al in zijn eentje moet uitvoeren. Tot nu toe heeft dit nog niet voor bepaalde beroepen tot grote knelpunten geleid.

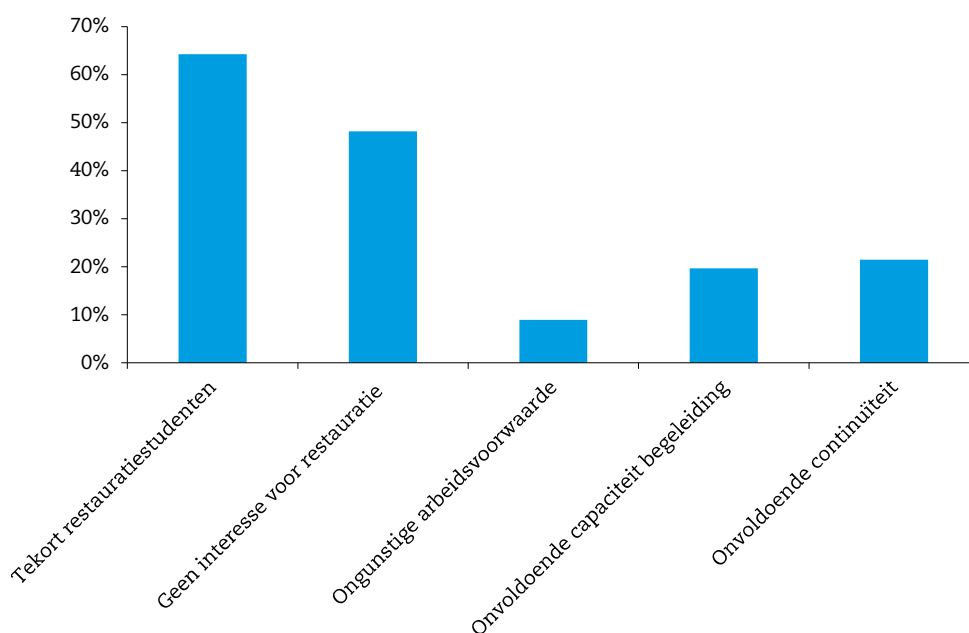
Knelpunten bij aantrekken en opleiden van personeel

Knelpunten vooral bij het aantrekken van nieuwe mensen

De restauratiebedrijven zijn bevroegd over de knelpunten die zij ervaren bij het aantrekken van nieuw personeel (figuur 7).

Het belangrijkste knelpunt is een tekort aan studenten op een mbo-restauratieopleiding. Zes op de tien bedrijven ervaart dit als een knelpunt. Bijna de helft van de bedrijven ervaart dat weinig mensen interesse hebben voor een restauratieberoep. Terwijl voorheen studenten voor het vak van hun ouders kozen, is dat tegenwoordig niet meer zo. Veel leerlingen en studenten op het vmbo of mbo is onbekend met werken in de restauratie. Een veel kleiner deel van de bedrijven ervaart problemen rond het begeleiden van nieuw personeel door onvoldoende capaciteit van leermeesters of hebben onvoldoende continuïteit in hun omzet om meer vaste mensen in dienst te nemen. De arbeidsvoorwaarden spelen volgens de bedrijven nauwelijks een rol. De arbeidsvoorwaarden in de bouw zijn relatief gunstig ten opzichte van andere bedrijfstakken.

Figuur 7 Aandeel bedrijven dat diverse knelpunten ervaart



Bron: EIB

Ondernomen acties

Van de bedrijven die knelpunten ervaren bij het aantrekken van personeel, heeft circa 80% actief maatregelen genomen om deze te verminderen. De meest voorkomende aanpak is het intensiever benaderen van studenten binnen het mbo en studenten op het vmbo, met als doel de instroom naar restauratieberoepen te vergroten. Het aanbieden van op restauratiegerichte keuzevakken wordt daarbij als succesvol ervaren. Daarnaast wordt gewerkt aan een efficiëntere inzet van bestaand personeel om de continuïteit en begeleidingscapaciteit op peil te houden. In enkele gevallen wordt ook gekeken naar verbetering van de arbeidsvoorwaarden om aantrekkelijker te zijn voor nieuw personeel. Andere genoemde maatregelen zijn het werven via bestaande werknemers, uitzendbureaus en het actief aanbieden van stageplaatsen binnen het mbo. Opvallend is dat in de restauratiebranche relatief weinig buitenlandse arbeidskrachten actief zijn, terwijl dit elders in de bouw een belangrijk kanaal is voor de nieuwe instroom. Dit betekent enerzijds dat er voldoende aanbod is vanuit de opleidingen en andere bouwbedrijven en anderzijds dat de kwalificaties van buitenlandse arbeidskrachten minder goed aansluiten op het restauratiewerk. Communicatie en het ontbreken van specifieke kennis rond bij Nederlandse monumenten toegepaste materialen en technieken worden hierbij gezien als de grootste belemmering.

Verwachtingen en kansrijke acties voor de toekomst

Opleidingsinfrastructuur biedt ruimte voor opschaling

Niet al het restauratiewerk wordt door erkende restauratiebedrijven uitgevoerd. Hierdoor is de kans groter dat dit werk niet door vakbekwaam personeel en volgens de uitvoeringsrichtlijnen wordt uitgevoerd. Erkende bedrijven zijn verplicht om het werk volgens de uitvoeringsrichtlijnen uit te voeren en ook volgens de beoordelingsrichtlijnen te zorgen voor voldoende vakbekwaam personeel. Als opdrachtgevers het werk omwille van de kwaliteit meer door erkende bedrijven laten uitvoeren, dan zal ook de werkgelegenheid bij deze bedrijven toenemen. Met het alternatief opleidingsaanbod beschikt de restauratiebranche wel over een

opleidingsinfrastructuur, waarmee het opleidingsaanbod flexibel op deze hogere vraag kan worden afgestemd.

Grootste knelpunt ligt bij het aantrekken van nieuw personeel

Het knelpunt voor de restauratiebranche ligt in de toekomst vooral bij het aantrekken van nieuw personeel. Veel bedrijven verwachten dat het tekort aan mbo-studenten op een restauratieopleiding in de toekomst verder zal toenemen. De bedrijven zullen vooral jonge mensen met een algemene mbo-bouwopleiding moeten aantrekken en deze vervolgens zelf met behulp van het alternatief opleidingsaanbod moeten opleiden. De instroom van leerlingen bij de technische mbo-opleidingen neemt echter in de toekomst volgens de prognoses van DUO af. De restauratiebedrijven moeten voor nieuw personeel uit dezelfde vijver vissen als andere bouwbedrijven die ook voor grote opgaven staan. Naast de bouw zullen ook defensie en de defensie-industrie de komende jaren een sterk toenemend beroep doen op technisch opgeleid personeel. Dit betekent dat restauratiebedrijven - net als de algemene bouwbedrijven - nog meer inspanningen zullen moeten verrichten om succesvol nieuwe mensen aan te trekken voor een beroep binnen de restauratiebranche

Om de resterende knelpunten te verminderen en het benodigde vakmanschap voor de instandhouding van monumenten beter te borgen zijn de volgende kansrijke acties te schetsen:

Meer profileren als restauratiebranche richting studenten op het vmbo en mbo

De restauratiebedrijven realiseren zich dat zij zich met restauratiewerk positief kunnen profileren ten opzichte van andere bouwbedrijven. Het echte vakmanschap en het maatschappelijk belang van restauratiewerk zijn elementen waarop deze bedrijven zich onderscheiden van de reguliere bouwbedrijven. Door studenten hier al in een vroeg stadium op te wijzen of in mee te nemen wordt gezien als een kansrijke route om meer studenten voor de restauratiebranche te interesseren.

Voorkom grote schommelingen in omzet en aanbod vanuit opleidingen

De restauratiebranche is gebaat bij een zekere continuïteit van zowel de omzet als het aanbod vanuit de (restauratie)opleidingen. Gelijkmatische ontwikkelingen zijn door de restauratiebranche goed op te vangen, maar grote schommelingen in de omzet van de restauratiebedrijven en in het aanbod vanuit de opleidingen kunnen de verhouding tussen de benodigde instroom en de hiervoor benodigde capaciteit van leermeesters verstoren. Een tijdelijke sterke daling van de omzet dwingt bedrijven vakbekwaam personeel te ontslaan en minder studenten aan te nemen. Als later de omzet weer sterk herstelt, leidt dit tot knelpunten bij het aantrekken en begeleiden van nieuw personeel. Het is zaak dat in slechte tijden de instroom van studenten op peil te houden, zodat in goede tijden voldoende aanbod is van vakbekwame restauratiekrachten om de werkgelegenheidsgroei op te vangen. Hier ligt een opgave voor de restauratiebranche, maar ook voor de overheid voor het (financieel) in standhouden van de opleidingen. De overheid kan verder in tijden van crisis de vraag van restauratiewerk ondersteunen. De overheid kan als belangrijke opdrachtgever dan gebruik maken van de relatief lagere tarieven, terwijl uitstel vaak gepaard zal gaan met hogere tarieven. Een andere mogelijkheid is om de budgetten voor subsidies en andere bijdragen tijdelijk te verhogen.

Organiseer voor een meer regionaal gespreid aanbod van opleidingen

Het belangrijkste knelpunt dat bij het aanbod van restauratieopleidingen uit deze studie naar voren komt is de zeer beperkte regionale spreiding van de opleidingen. Een mogelijkheid hiervoor is dat in plaats dat studenten naar de centrale opleidingslocatie moeten reizen, het aanbod van opleidingen regionaal gespreid op wisselende locaties wordt gegeven.

Organiseer ondersteuning voor kleine bedrijven

Een ander knelpunt dat uit de studie naar voren komt is de positie van kleine bedrijven bij gespecialiseerde restauratieberoepen. Het is voor deze kleine bedrijven moeilijk om schaalvergroting te realiseren. Het aannemen en opleiden van nieuw personeel drukt relatief zwaar op de bedrijfsvoering, zowel in termen van capaciteit als in kosten. Om het behoud van vakmanschap ook bij deze beroepen te borgen bedrijven kan ondersteuning van deze bedrijven een belangrijke bijdrage leveren. Een voorbeeld hiervan is de financiële ondersteuning van kleine molenmakers door het Cultuurfonds om mbo-studenten in hun bedrijf op te leiden.

1 Inleiding

Het Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap binnen De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voert taken uit in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) om voor een goede aansluiting tussen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en de behoefte van bedrijven te zorgen. Het expertisepunt ontvangt signalen dat door uitstroom van ervaren vakkrachten en onvoldoende instroom vanuit op restauratiegerichte beroepsopleidingen de voor restauratie benodigde kennis en ervaring in Nederland zonder aanvullende acties in de toekomst dreigt te verdwijnen.

Alvorens hiervoor oplossingen te zoeken, heeft het Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap een onderzoek door het EIB laten uitvoeren naar de feitelijke ontwikkelingen rond de restauratieopleidingen en het personeelsbestand van restauratiebedrijven in de afgelopen 15 jaar. In dit onderzoek staan de volgende vragen centraal:

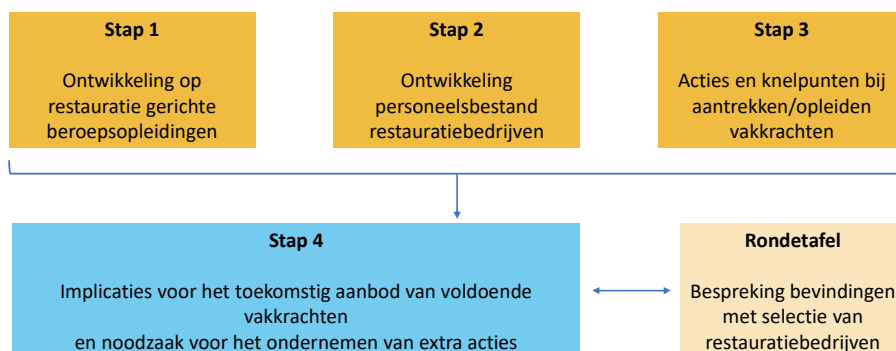
- Hoe heeft het aanbod van op restauratiegerichte opleidingen zich vanaf 2000 tot nu toe ontwikkeld?
- Hoe groot was de uitstroom van werknemers bij restauratiebedrijven en hoe is de benodigde instroom in de afgelopen 15 jaar opgevangen met studenten of zijinstroom vanuit andere bouwbedrijven?
- Welke acties hebben restauratiebedrijven ondernomen om de benodigde vakkennis binnen hun bedrijven vast te houden en welke knelpunten deden zich hierbij voor?
- Wat is de verwachte uitstroom door pensionering en arbeidsongeschiktheid in komende decennia?
- Geven de antwoorden op basis van bovenstaande vragen aanleiding om extra acties te ondernemen om het aanbod van vakkrachten met de benodigde kennis en ervaring te waarborgen?

Voor dit onderzoek heeft het EIB data van DUO en APG gebruikt voor informatie rond opleidingen en personeelsbestanden voor de periode 2000-2023. Hiernaast is een enquête uitgevoerd onder restauratiebedrijven⁷ (zowel zzp'ers als bedrijven met personeel). De resultaten zijn vervolgens besproken tijdens een rondetafelbijeenkomst met restauratiebedrijven.

Het onderzoek is uitgevoerd in vier stappen (figuur 1.1). De eerste stap betreft een analyse van het aanbod van op restauratie gerichte beroepsopleidingen. Hierbij is gekeken naar zowel het mbo als opleidingen buiten het mbo om een volledig beeld te geven van het opleidingsaanbod. De tweede stap richt zich op de ontwikkeling van het personeelsbestand binnen restauratiebedrijven. Hierbij is onder andere gekeken naar omvang en leeftijdsopbouw van personeel. In stap drie wordt beschreven welke knelpunten bedrijven ervaren bij het aantrekken van vakmensen en welke acties zij ondernemen om hiermee om te gaan. Op basis van de voorgaande stappen is in de vierde stap geanalyseerd wat dit betekent voor de komende jaren en welke oplossingsrichtingen zich hierbij voordoen.

⁷ Onder restauratiebedrijven worden bedrijven die lid zijn van ERM, K+K en het GA-platformrestauratie beschouwd

Figuur 1.1 Analyse van de arbeidsmarkt in vier stappen



Bron: EIB

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 beschrijft de ontwikkeling van het opleidingsaanbod. Dit wordt voor het mbo gedaan van 2000-2023, voor opleidingen buiten het mbo wordt een inschatting gemaakt voor het aanbod in de afgelopen vijf jaar. In hoofdstuk 3 wordt de ontwikkeling van het personeelsbestand van restauratiebedrijven vanaf 2000 beschreven. Hoofdstuk 4 geeft een beschrijving van hoe restauratiebedrijven de restauratiebekwaamheid van personeel en het opleidingsaanbod beoordelen. In hoofdstuk 5 worden de knelpunten die bedrijven ervaren, en de acties om deze knelpunten op te lossen beschreven.

2 Ontwikkeling restauratiegerichte beroepsopleidingen

In dit hoofdstuk wordt een analyse op het opleidingsaanbod voor restauratie uitgevoerd. Hier wordt eerst een beeld van restauratieberoepen gemaakt. Vervolgens wordt de ontwikkeling van het aanbod van zowel binnen als buiten het mbo beschreven.

2.1 Definitie van restauratieberoepen

Er zijn meerdere gespecialiseerde beroepen binnen de restauratiebranche. Wij richten ons in het onderzoek op de volgende restauratieberoepen:

- Timmerlieden
- Schilders
- Voegers
- Metselaars
- Stukadoors
- Natuursteenbewerkers
- Loodgieters (zinkwerkers)
- Leidekkers
- Rietdekkers
- Smeden
- Glazeniers

Bij de meeste van bovenstaande restauratieberoepen zijn er specifieke beroepsopleidingen tot restauratievakkracht. Voor natuursteenbewerkers, rietdekkers, smeden en glazeniers zijn de restauratiewerkzaamheden, eventueel als keuzevak, onderdeel van de reguliere beroepsopleiding. De reguliere opleidingen voorzien onvoldoende in de voor restauratie benodigde kwalificaties.

2.2 Huidig aanbod opleidingen gericht op de restauratieberoepen

Het aanbod van opleidingen gericht op restauratieberoepen kan in twee categorieën worden opgesplitst: opleidingen die worden aangeboden binnen het mbo en opleidingen buiten het mbo. Hieronder volgt een kort overzicht per opleiding van het beschikbare aanbod:

- Voor *Restauratieschilderen* zijn er vier locaties binnen het mbo waar studenten kunnen leren. Ook zijn er meerdere instanties buiten het mbo die dit aanbieden, bijvoorbeeld het Nationaal Centrum Erfgoedopleidingen (NCE).
- Voor *Restauratietimmeren* zijn er drie locaties binnen het mbo waar studenten kunnen leren. Buiten het mbo biedt alleen het NCE opleidingen op mbo-niveau aan. Bij een aantal opleidingen wordt samengewerkt met andere instituten zoals bijvoorbeeld het Gelders Restauratie Centrum (GRC). De Stichting Restauratie & Innovatie in de bouw in Overijssel (RIBO) of het GRC bieden cursussen en trainingen aan gericht op het bijbrengen van specifieke vaardigheden).
- Voor *Restauratievoegen* bestaat er geen mbo-opleiding. Buiten het mbo biedt het NCE een opleiding aan.
- Voor *Restauratiemetselen* bestaat er geen mbo-opleiding. Alleen het NCE biedt een opleiding op mbo-niveau.
- Voor *Restauratiestukken* bestaat er geen mbo-opleiding, wel is er een opleiding tot decoratiestukadoer. Buiten het mbo biedt het Stucgilde hiervoor opleidingen aan.

- Voor *Natuursteenbewerken* is er één locatie binnen het mbo. Verder kan buiten het mbo gebruikt worden gemaakt van de opleiding van Kenniscentrum Steen.
- Voor *Loodgieten/zinkwerken* bestaat er geen mbo-opleiding. Organisaties als het NCE bieden wel opleidingen aan.
- Voor *Leidekken* bestaat er geen mbo-opleiding. Bij organisaties als Gaan in de Bouw wordt er wel een opleiding gegeven.
- *Rietdekken* kan binnen het mbo op een locatie. Organisaties buiten het mbo bieden ook opleidingen aan, bijvoorbeeld de Vakfederatie Rietdekkers.
- Voor *Smeden* bestaat binnen het mbo geen opleiding. Wel is er buiten het mbo Mondra Opleidingen die een opleiding aanbiedt.
- *Glazenier* kan als specialisatie gevolgd worden binnen het mbo., maar is niet specifiek gericht op restauratie. Ook buiten het mbo kan het bij enkele instanties worden gevolgd, bijvoorbeeld bij het Glasloods038.

De mbo-opleiding zijn overwegend niveau 3 en 4, alleen bij rietdekken en smeden zijn er ook opleidingen op niveau 2. Ook de alternatieve opleidingen zijn veelal op niveau 3 en 4. Dit geldt niet alleen voor de opleidingen van het NCE, maar ook voor de andere opleidingsinstituten.

Verschil tussen mbo-opleidingen en opleidingen van andere organisaties

Het mbo ontvangt van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een jaarlijkse lumpsumfinanciering. Deze financiering is gebaseerd op het aantal ingeschreven studenten en het aantal behaalde diploma's.⁸ Binnen deze budgettaire kaders maken regionale opleidingscentra (ROC's) keuzes over het aanbod van opleidingen. Grote opleidingen dragen financieel bij aan het in stand houden van kleinere opleidingen.⁹ Restauratiegerichte beroepsopleidingen kennen over het algemeen een beperkte instroom en zijn daarmee relatief kleinschalig. Door deze kleine instroom is het aanbod beperkt of is zelfs in de afgelopen jaren afgestoten.

Voor opleidingsorganisaties buiten het mbo worden de opleidingen gefinancierd door bijdragen van bedrijven en particulieren.¹⁰ Voor deelname aan een opleiding wordt een opleidingsbijdrage gevraagd.

Om deel te nemen aan een opleiding buiten het reguliere mbo wordt doorgaans uitgegaan van aanwezige basiskennis en -vaardigheden bij studenten. In de meeste gevallen wordt een brede afgeronde vooropleiding op mbo-niveau vereist voordat de specialisatieopleiding kan worden gevolgd. Deze vervolgopleiding leidt in combinatie met de gelijktijdig opgedane praktijkervaring op tot een volwaardig restauratievakkracht. Er bestaan echter ook enkele opleidingen waarvoor geen specifieke vooropleiding vereist is en die zonder voorkennis toegankelijk zijn (bijvoorbeeld de opleiding tot smid van Mondra Opleidingen). Opleidingen buiten het mbo zijn in de regel korter dan een mbo-opleiding. De opleidingen richten zich primair op beroep specifieke vaardigheden en zijn veelal bedoeld ter verdieping en specialisatie binnen het restauratievakgebied.

2.3 Ontwikkeling van opleidingsaanbod gericht op restauratieberoepen

Sterke toename studentenaantallen mbo geconcentreerd bij restauratieschilderen

Een belangrijke pijler voor het in stand houden van de vakbekwaamheid van restauratiebedrijven is het aanbod van restauratieopleidingen. Het totaal aantal studenten met een mbo-restauratieopleiding is vanaf 2000 toegenomen van 250 tot 600 studenten in 2023 (figuur 2.1). De

⁸ <https://www.onderwijsconsument.nl/lumpsumfinanciering-in-het-mbo/>

⁹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2015/03/02/kwaliteit-kleine-mbo-opleidingen>

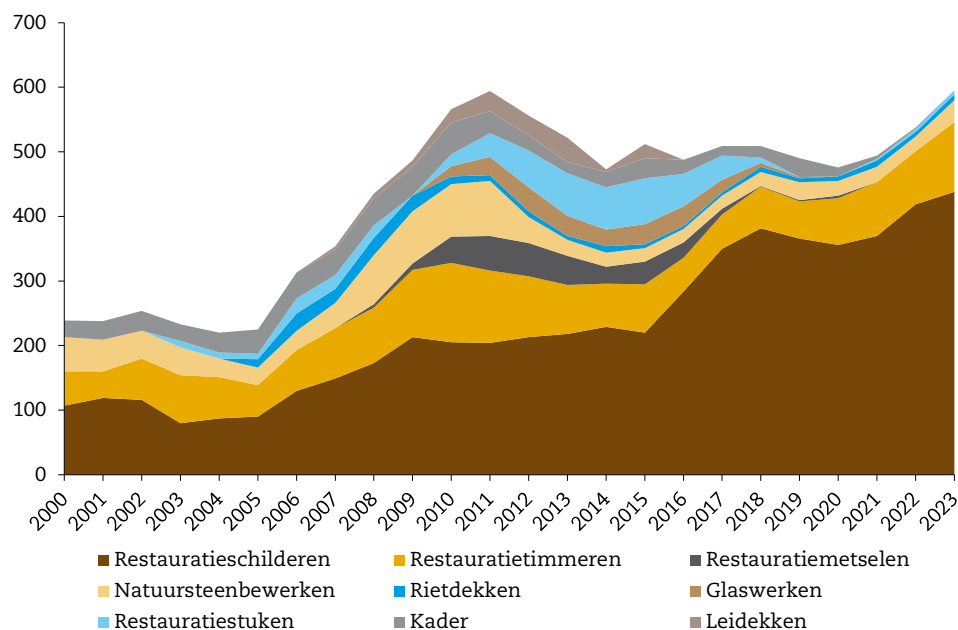
¹⁰ Alleen het NCE ontvangt van het ministerie van OCW een bijdrage voor de overheadkosten.

groei was echter volledig geconcentreerd bij restauratieschilders. De leerlingaantallen bij de opleiding voor restauratietimmerman is tijdens de banken- en eurocrisis teruggefallen, maar is nu bijna weer terug op het oorspronkelijke niveau.

Voor de andere restauratieberoepen was de ontwikkeling van het aantal studenten minder gunstig. Het aantal studenten bij de kleinere gespecialiseerde restauratieopleidingen is sterk afgenomen of zijn voor enkele restauratie-beroepen zelfs de restauratieopleidingen (bijvoorbeeld voor metselaars, voegers) geheel verdwenen. Het is voor het mbo moeilijk om het aanbod van kleine opleidingen door de lage leerlingaantallen financieel in stand te houden.

Voor enkele beroepen zijn er wel specialisatievakken binnen een algemene bouwopleiding. Vooral bij timmer-, metsel- en natuursteenbewerkingsopleidingen worden deze door meer dan 30 studenten per jaar gevolgd. Ook voor glaswerken, smeden en schilderen zijn er keuzedelen binnen het mbo te volgen. Het keuzedeel glaswerken kan gevolgd worden binnen de opleiding tot creatief vakman, die van smeden bij de opleiding metaalbewerking. Het belangrijkste voordeel van deze specialisatievakken is volgens de restauratiebedrijven dat naast goede basisvaardigheden studenten vroeg ervaring opdoen met restauratiewerk en hierdoor eerder voor een verdere carrière in de restauratie zullen gaan kiezen. Voor de keuzedelen zijn restauratiebedrijven ook gezamenlijk met het NCE en bouwopleidingen het NCE-Erfgoedschool begonnen, dit is een initiatief om meer timmer- en metselstudenten kennis te laten maken met restauratie.

Figuur 2.1 **Ontwikkeling van aantal studenten bij restauratieopleidingen binnen het mbo**



Bron: DUO, EIB

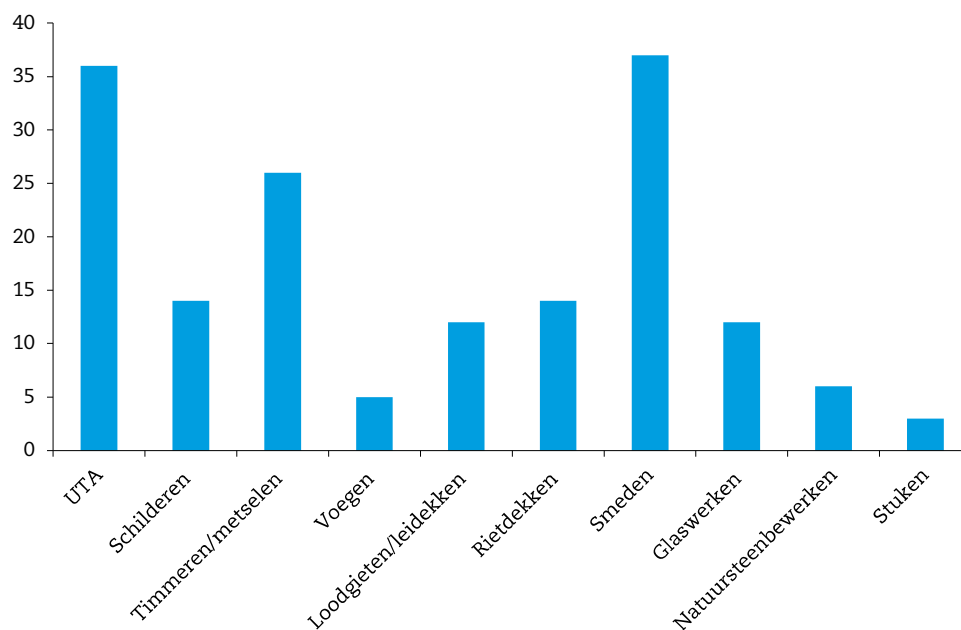
Organisaties buiten het mbo vullen het mbo aanbod van restauratieopleidingen goed aan

Tegenover de sterke afname van de kleine opleidingen van gespecialiseerde beroepen staat een sterke vergroting van het aanbod van restauratieopleidingen door andere instituten. In bijlage B wordt een overzicht gegeven van het alternatief opleidingsaanbod per restauratieberoep. In de afgelopen vijf jaar is er een breed scala aan restauratieopleidingen buiten het mbo gerealiseerd. Het gaat gemiddeld om circa 130 studenten die jaarlijks deze opleidingen afronden (figuur 2.2). Als vooropleiding is vaak wel een bouwgerichte mbo-opleiding vereist, waarna de deelnemers

tot een vakbekwame arbeidskracht in een restauratieberoep worden opgeleid. In combinatie met de mbo-opleidingen is er voor alle restauratieberoepen een opleiding beschikbaar die mensen opleiden tot een vakbekwame arbeidskracht. Bij de kleine beroepen gaat het vaak om jaarlijks minder dan 10 studenten die de opleiding volgen. In sommige gevallen worden deze opleidingen bovendien niet jaarlijks aangeboden, maar zit er 2 tot 3 jaar tussen twee cohorten. Aandachtspunt ook voor het onderwijs buiten het mbo is het beperkte regionale aanbod. De opleidingen worden op een beperkt aantal locaties aangeboden, waardoor het voor geïnteresseerde studenten vanwege de grote afstand tussen de woonplaats en de opleidingslocatie het onaantrekkelijk is om de opleiding te volgen. Enkele opleidingsinstituten bieden hun opleidingen afwisselend op verschillende locaties aan om gegeven om beter bij de regionale vraag aan te sluiten. Hiernaast is er ook een breed aanbod van cursussen en trainingen die gericht zijn op ervaren vakkrachten om specifieke vaardigheden of nieuwe technieken aan te leren.

Binnen het huidige aanbod heeft het NCE het grootste aandeel studenten. Het NCE biedt opleidingen aan voor vrijwel alle restauratieberoepen, met uitzondering van natuursteenbewerken en stukadoren. Voor deze beroepen zijn andere organisaties actief, zoals het Stucgilde of specifieke brancheverenigingen. Deze organisaties richten zich doorgaans op een kleiner aantal disciplines, vaak beperkt tot één of twee vakgebieden.

Figuur 2.2 **Inschatting jaarlijks gemiddelde aantal studenten bij organisaties buiten het mbo**



Bron: EIB

Tijdens de rondetafelbijeenkomst met restauratiebedrijven kwam het beeld naar voren dat het nieuwe aanbod van opleidingen van buiten het mbo een volwaardig alternatief vormt voor de mbo-opleidingen en zelfs ook beter aansluit bij de wensen van de bouwbedrijven door meer focus op kennis en ervaring van restauratiewerk en minder op algemene vaardigheden. Een aantal grote bedrijven hebben ervoor gekozen om zelf hiervoor een interne vakschool op te richten om zo beter aan te sluiten bij hun eigen behoefte.

Voldoende aanbod van opleidingen voor de meeste beroepen, wel regionale knelpunten

Het beeld dat er sprake is van een sterke terugval in het opleidingsaanbod van kleinschalige restauratieopleidingen is niet op te maken uit de cijfers. De terugval in het aantal kleinschalige restauratieopleidingen binnen het mbo-onderwijs is grotendeels opgevangen door het aanbod van opleidingen buiten het mbo. Voor alle restauratieberoepen geldt momenteel dat er meerdere locaties zijn waar een opleiding gevolgd kan worden.

Uitzonderingen hierop vormen de beroepen gericht op glaswerken en stukadoeren. Voor deze disciplines lijkt een dalende trend zichtbaar, wat op termijn kan leiden tot knelpunten in de beschikbaarheid van vakbekwame restauratiespecialisten binnen deze specialisaties.

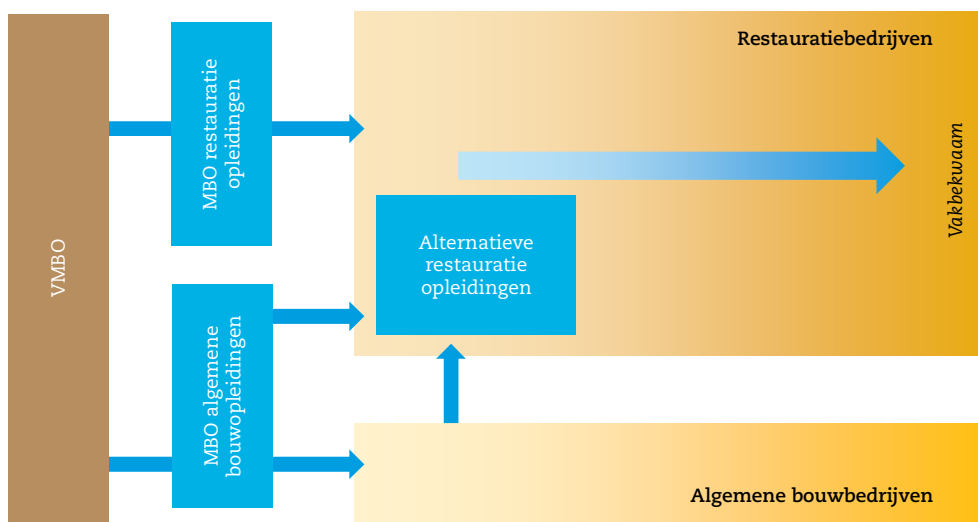
Door het beperkte aanbod van opleidingen op verschillende locaties kunnen er wel regionale knelpunten ontstaan. Dit vergt veel reistijd tussen de woonplaats en de opleidingslocatie, wat mensen die op grote afstand wonen ontmoedigt om zich in het restauratieberoep te specialiseren.

Ook zijn er een aantal disciplines waar helemaal geen opleiding voor te volgen is, opleidingen tot restauratie beeldhouwer, betonrestaurateur of kunstobject restaurateur zijn niet in het reguliere onderwijs of het alternatieve onderwijs te vinden.

2.4 Doorstroom vanuit het vmbo naar restauratiebedrijven

De instroom vanuit de MBO-restauratieopleidingen vormden in het verleden een belangrijk instroomkanaal van nieuwe vakkrachten (figuur 2.3). Met een keuze voor een MBO-restauratieopleiding kozen de leerlingen voor een loopbaan in de restauratie, waar zij zich verder konden bekwamen tot een vakbekwaam restauratievakkracht. Door het opdrogen van het aanbod vanuit de MBO-restauratieopleidingen is een alternatief aanbod van restauratieopleidingen ontstaan, dat zich vooral richt op mensen die een algemene MBO-bouwopleiding hebben afgerond. De restauratiebedrijven moeten voor hun nieuwe instroom nu veel sterker een beroep doen op de vijver van deze mensen met een algemene bouwopleiding. Dit kan door rechtsreeks vanuit de opleiding of via instroom vanuit algemene bouwbedrijven. Dit betekent wel dat bedrijven nu sterker dan voorheen direct moeten concurreren met algemene bouwbedrijven en hierdoor meer inspanningen moeten verrichten om deze mensen aan zich te binden.

Figuur 2.3 Doorstroom vanuit het vmbo naar restauratiebedrijven



Bron: EIB

3 Ontwikkeling personeelsbestand restauratiebedrijven

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkeling van het personeelsbestand van restauratiebedrijven. Daarna wordt deze ontwikkeling geconfronteerd met het opleidingsaanbod.

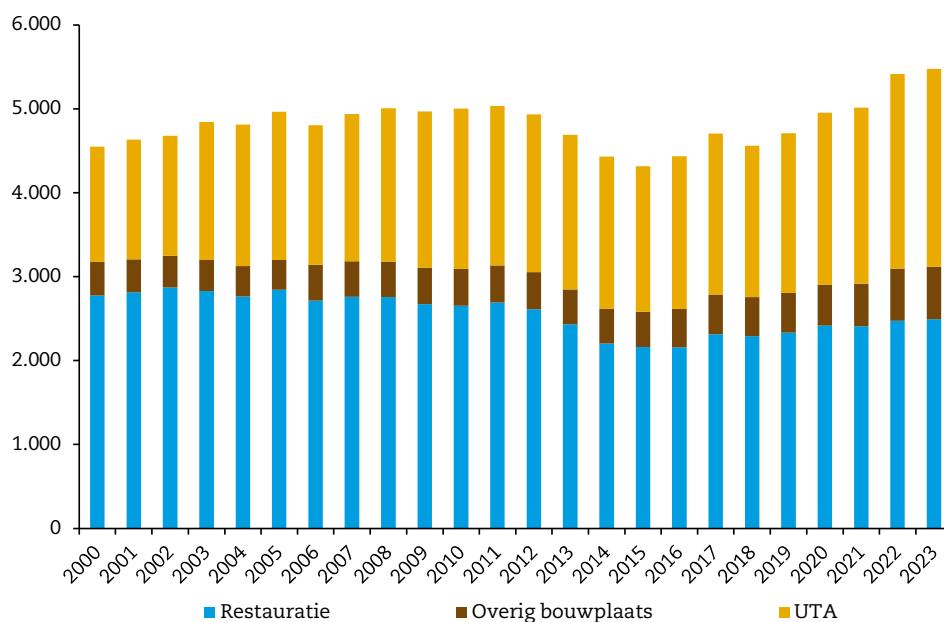
3.1 Ontwikkeling van het personeelsbestand

Ten behoeve van het onderzoek zijn restauratiebedrijven geselecteerd die in 2023 lid waren van de Stichting Erkende Restauratiekwaliteit Monumentenzorg (ERM), het Kennis & Kunde-register of het GA Platform Restauratie. Het gaat in totaal om 460 bedrijven. Van deze restauratiebedrijven zijn 193 bedrijven die onder de CAO Bouw en Infra vallen, waarvan het EIB beschikt over de omvang en samenstelling van het personeelsbestand. Het gaat om circa een derde van het totale aantal bedrijven binnen de restauratieplatforms en naar schatting bijna 90% van het totale aantal werkzame personen dat in de branche werkt. In 2023 waren circa 5.300 medewerkers werkzaam bij deze bedrijven. Voor het totaal van deze bedrijven kan de ontwikkeling van het personeelsbestand voor de periode 2000-2023 in beeld worden gebracht. Naast deze bedrijven waren er in 2023 circa 150 geregistreerde zzp'ers en 115 bedrijven met personeel (schilders, smeden, glazeniers, lood- en zinkbewerkers) die onder een andere cao vallen en waarvan geen gegevens over het personeelsbestand beschikbaar zijn. Met uitzondering van de schilders gaat het in de regel om bedrijven met een beperkt aantal personeelsleden. In totaal gaat het naar schatting om 700 vakkrachten. In totaal werken naar schatting 6.000 arbeidskrachten bij de geregistreerde restauratiebedrijven.

Lichte daling van het aantal werknemers binnen de restauratieberoepen

Het totale personeelsbestand van de in 2023 geregistreerde restauratiebedrijven met personeel die onder de CAO Bouw en Infra vallen, is vanaf 2000 met circa 15% toegenomen tot 5.300 in 2023 (figuur 3.1). Zzp'ers en de beroepen bij de bedrijven die niet onder de CAO Bouw en Infra vallen (schilders, smeden, glazeniers, lood- en zinkbewerkers) zijn niet in dit deel van de analyse opgenomen.

Figuur 3.1 Aantal medewerkers bij restauratiebedrijven met personeel die de CAO Bouw en Infra volgen, 2000-2023

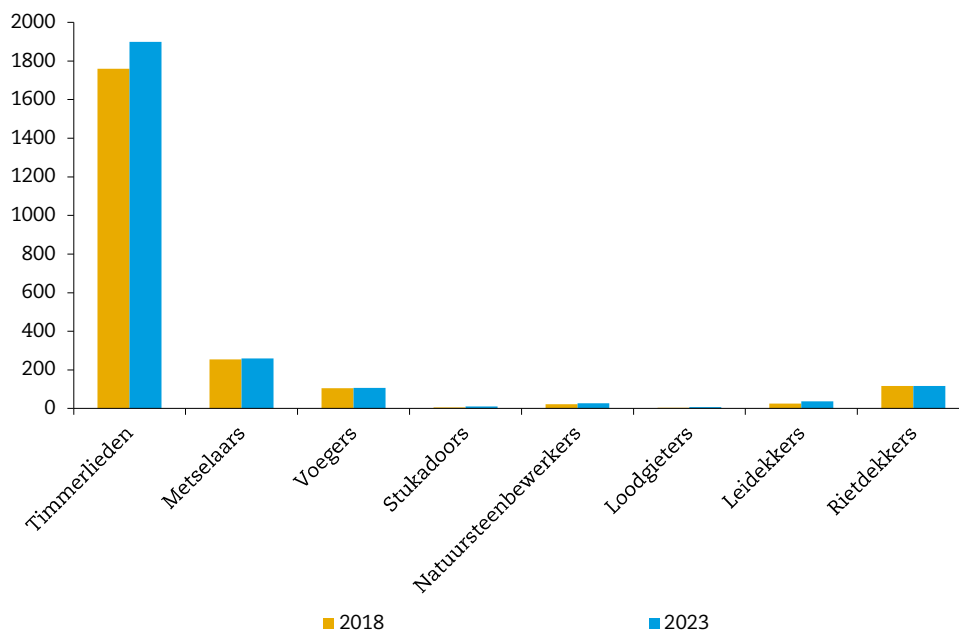


Bron: EIB

Alleen in de periode 2012-2015 nam het totale personeelbestand af, maar de daling was veel beperkter dan in de algemene bouw. De toename van de werkgelegenheid was vooral geconcentreerd bij het UTA-personeel. Het aandeel UTA nam toe van 30% in 2000 tot 43% in 2023. Mede door de uitvoerings- en beoordelingsrichtlijnen moeten vooral algemene restauratiebedrijven naast het restauratiewerk zelf meer capaciteit inzetten om aan de hiervoor gevraagde bedrijfsvoeringseisen te kunnen voldoen. Het aandeel van restauratieberoepen nam in de periode af van 61% tot 46%, een afname van in totaal 283 arbeidskrachten (daling van 10%). Deze terugval in werk was volledig geconcentreerd in de periode van de banken- en eurocrisis.

Vanaf 2017 nam de werkgelegenheid van de restauratieberoepen over de gehele linie weer sterk toe, met gemiddeld 3,1% per jaar. Het UTA-personeel groeide met gemiddeld 3,8% per jaar (75 arbeidskrachten) en die van de restauratieberoepen met gemiddeld 2,1% per jaar (50 arbeidskrachten). De groei bij zowel de restauratieberoepen als het UTA-personeel lag hiermee beduidend hoger dan in de totale bouwnijverheid. In de uitvoerende bouw nam in deze periode het arbeidsvolume van bouwplaatspersoneel zelfs licht af. Bij metselaars en voegers was de toename relatief beperkt. Alleen bij rietdekkers was sprake van een lichte afname nadat deze in eerdere jaren juist sterk was gestegen (figuur 3.2)

Figuur 3.2 Ontwikkeling van medewerkers bij restauratieberoepen, 2018-2023, aantal personen



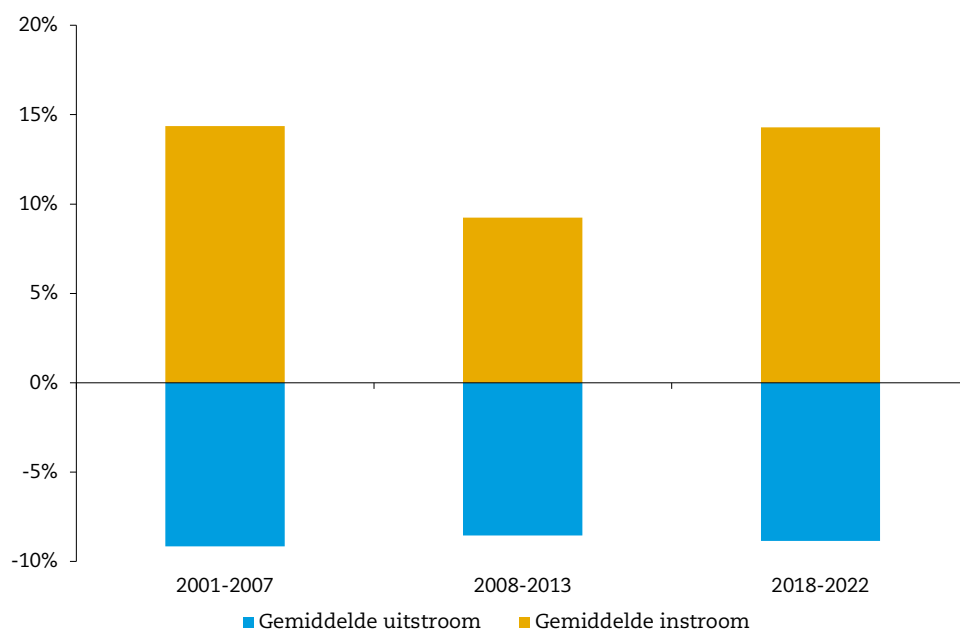
Bron: EIB

Instroom van personeel vanaf 2018 weer groter dan de uitstroom

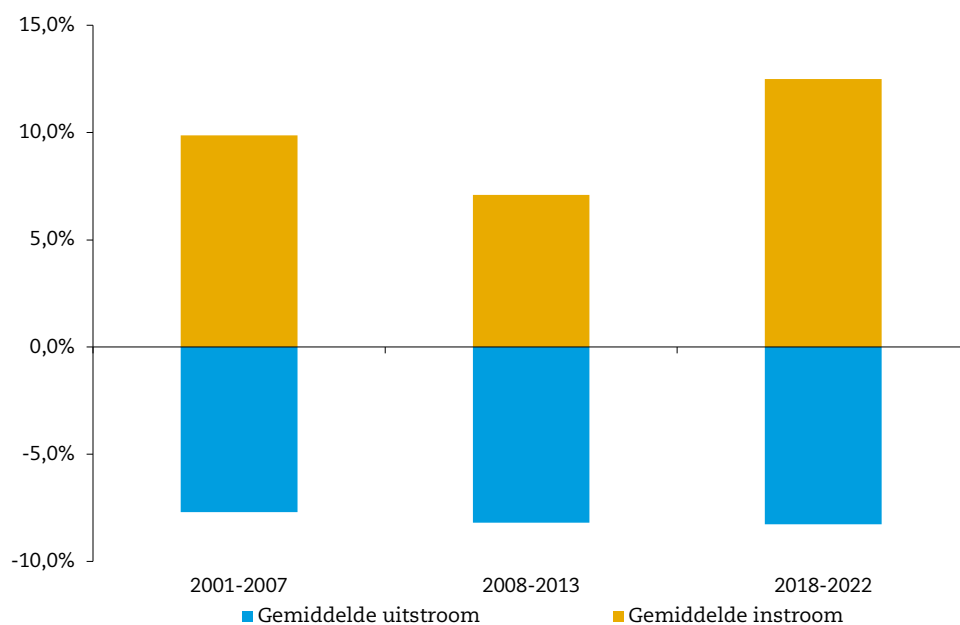
In de periode 2000-2008 en de periode 2018-2023 was de instroom van nieuw personeel groter dan de uitstroom van bestaand personeel. Alleen in de tussenliggende periode was de uitstroom groter dan de instroom. Dit geldt zowel voor het totale personeelsbestand als voor de werknemers in de restauratieberoepen (figuur 3.3). Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt kon de restauratiebranche in de afgelopen periode een sterke werkgelegenheids groei realiseren. Doordat de sterke werkgelegenheids groei verdeeld was over meerdere jaren leidde dit niet tot grote knelpunten. De tijdelijke terugval in personeel heeft volgens de bedrijven niet de capaciteit van bedrijven om mensen binnen het bedrijf te begeleiden door ervaren vakkrachten sterk beperkt.

Figuur 3.3 In- en uitstroom van medewerkers bij restauratiebedrijven

In- en uitstroom van de totale werkgelegenheid bij restauratiebedrijven



In- en uitstroom van restauratieberoepen bij restauratiebedrijven



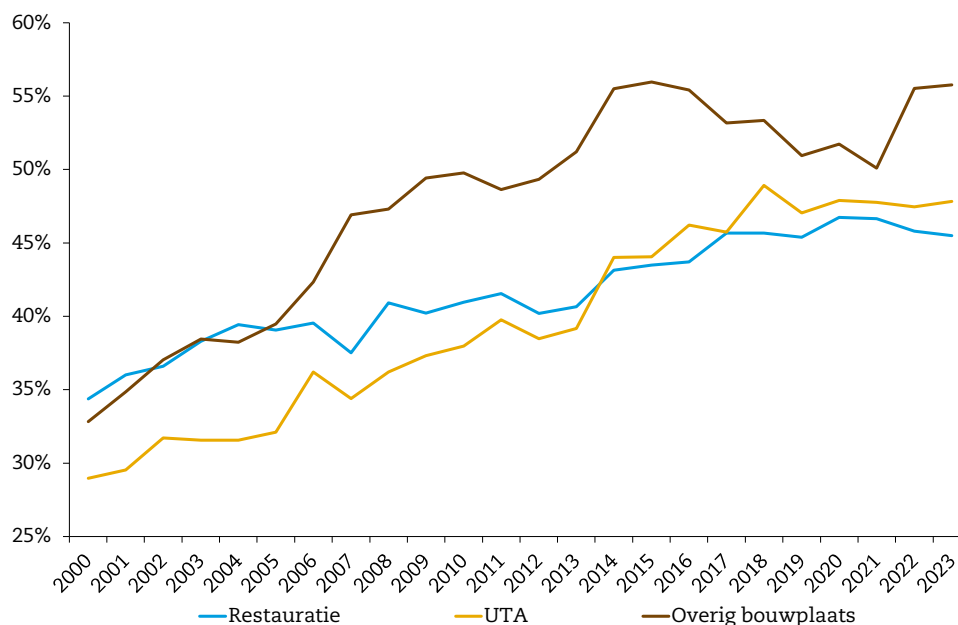
Bron: EIB

Sterke toename 45-plussers bij bedrijven

Sinds 2000 is de gemiddelde leeftijd van werknemers bij restauratiebedrijven sterk opgelopen. Het aandeel 45-plussers bij restauratiebedrijven bijna verdubbeld (figuur 3.4). Deze stijging is vooral zichtbaar bij het overige bouwplaatspersoneel, waarvan ruim de helft van de werknemers 45-plus zijn. Binnen deze groep is vooral het aandeel van 55-plussers toegenomen, het aandeel 45 tot 55-jarigen is vrijwel stabiel gebleven. Het aandeel 55-plussers bedraagt bij de meeste restauratieberoepen een kwart van het totale personeel met dat beroep. Dit betekent dat de meeste hiervan binnen 10 jaar de restauratiebranche door pensionering of arbeidsongeschiktheid definitief verlaat ofwel jaarlijks 2,5% van het totale personeelbestand. De stijging van het aandeel 45-plussers is het sterkst bij overig bouwplaatspersoneel en UTA personeel. Bij restauratieberoepen is de veroudering relatief minder sterk. Binnen de restauratieberoepen heeft de veroudering bij metselaars, voegers, stukadoors, natuursteenbewerkers en loodgieters relatief sterker plaatsgevonden. Nu de pensioneringsleeftijd een aantal jaren niet is toegenomen is ook het aandeel 55-plussers gestabiliseerd.

Deze ontwikkeling moet echter in perspectief worden geplaatst met de latere pensioneringsleeftijd gedurende de periode. De verhoging van de pensioensleeftijd sinds 2000 heeft geleid tot een langere werkzame periode voor veel werknemers. Hierdoor blijven oudere werknemers langer doorwerken. Daarnaast is het beleid rondom vervroegd uittreden aangescherpt, waardoor het voor werknemers minder eenvoudig is om gebruik te maken van regelingen die vroege uittreding mogelijk maakten.

Figuur 3.4 Aandeel 45-plussers per beroep

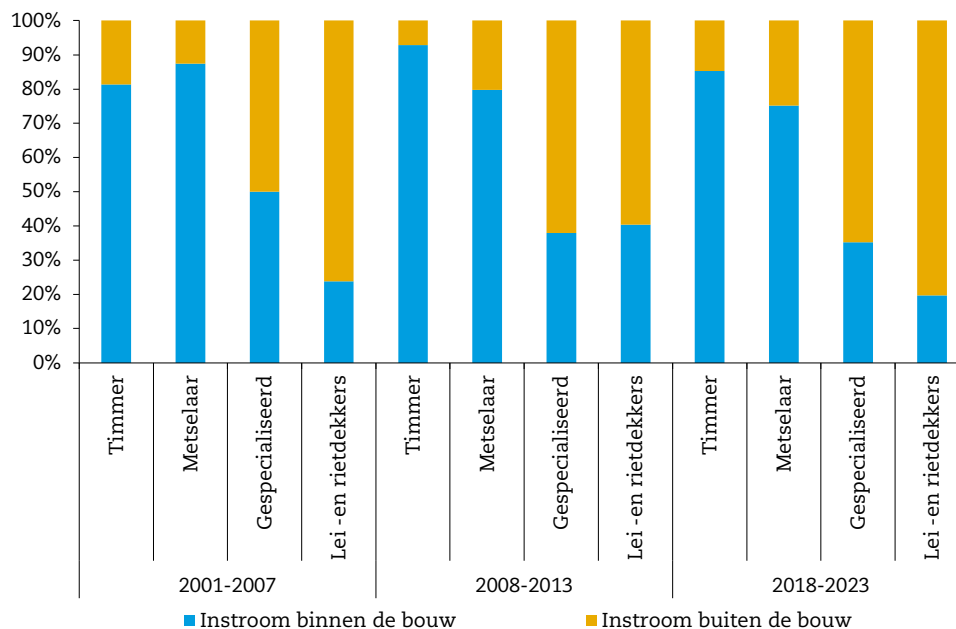


Bron: EIB

Grote verschillen in herkomst tussen de restauratieberoepen

Bij de restauratieberoepen timmeren en metselen is een aanzienlijk deel van de instroom afkomstig uit de reguliere bouw (figuur 3.5). Voor deze beroepen is de overstap binnen de bouwsector makkelijker te maken dan voor andere beroepen. Bij de andere restauratieberoepen, komt de instroom veel meer van buiten de bouw. Wel is in de recente periode bij de instroom het aandeel vanuit de bouw iets afgenomen. Bij de sterk toegenomen instroom zijn bouwbedrijven er beter in geslaagd om personen van buiten de bouw aan zich te binden.

Figuur 3.5 Verdeling van instroom naar herkomst¹¹



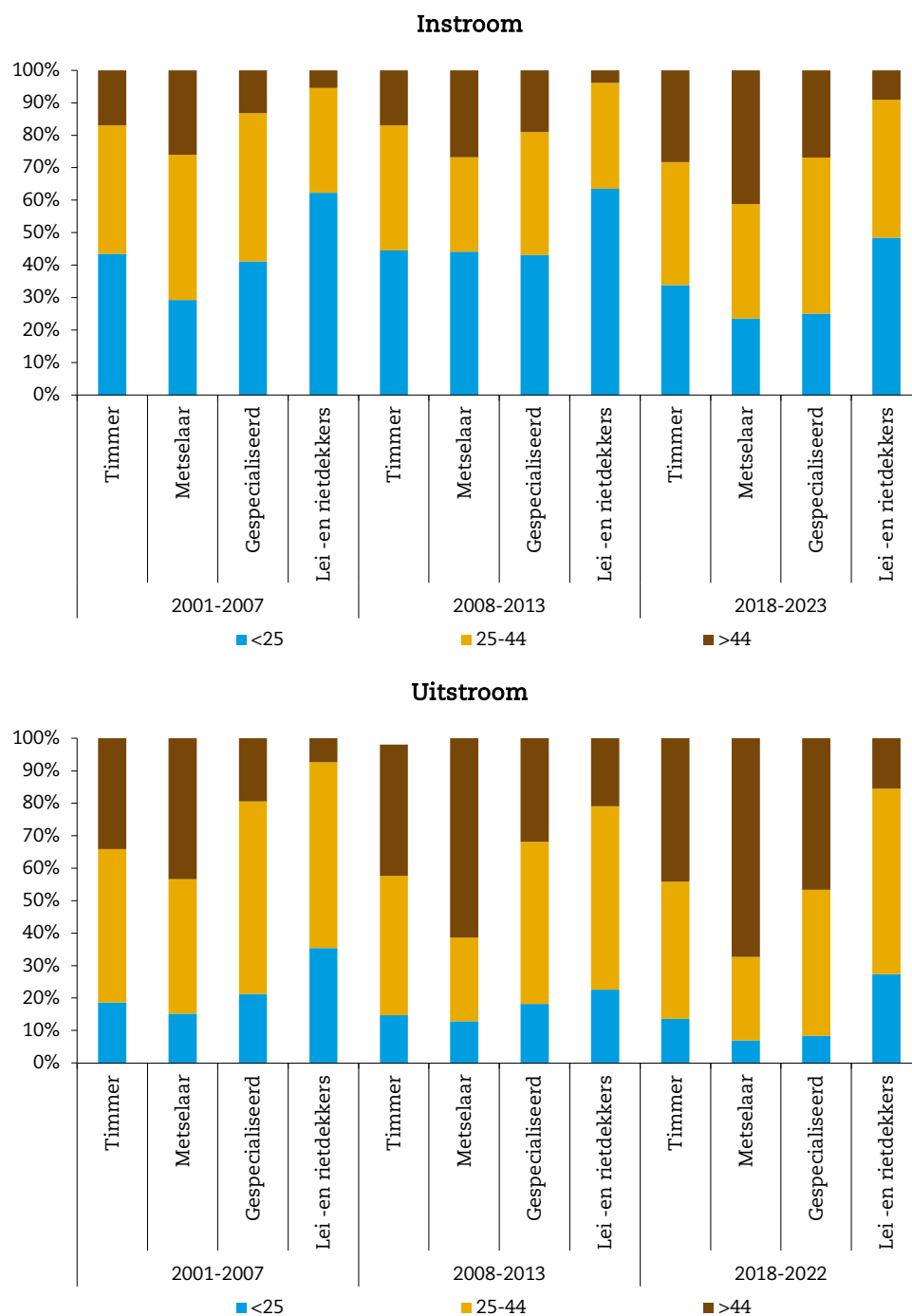
Bron: EIB

Uitstroom sterker bij ouderen, terwijl instroom sterker bij jongeren

In figuur 3.6 wordt de instroom naar leeftijdscategorie vergeleken met de uitstroom. In alle onderscheiden leeftijdscategorieën vindt zowel in- als stroom plaats. Voor de leeftijdscategorie 25 tot 45 jaar gaat het om personeel dat binnen de bouw van baan wisselt. De leeftijdscategorie 45 jaar en ouder is relatief sterk bij de uitstroom vertegenwoordigd, terwijl de leeftijdscategorie jonger dan 25 jaar relatief sterker is vertegenwoordigd bij de instroom. Bij ouderen gaat het deels om mensen die de sector door pensionering of arbeidsongeschiktheid verlaten. Bij jongeren gaat het om werknemers die via opleidingsbedrijven in de bouw terecht komen en daarna de overstap naar restauratiebedrijven maken. In de periode 2018-2023 is het aandeel jongeren binnen de instroom over de gehele linie ten opzichte van eerdere perioden afgenomen. Dit kan verband houden met de verschuiving in het opleidingsaanbod, waarbij het aanbod van mbo-opleidingen is verschoven naar opleidingen buiten het mbo, waarbij de studenten eerst een reguliere bouwgerelateerde mbo-opleiding moet hebben gevolgd.

¹¹ Gespecialiseerde beroepen bestaan uit voegers, stukadoors, natuursteenbewerkers en loodgieters

Figuur 3.6 In- en uitstroom naar leeftijd van restauratieberoepsgroepen



Bron: EIB

3.2 Confrontatie uitstroom met de instroom vanuit opleidingen

Jaarlijkse uitstroom circa 400 werknemers, waarvan 110 ouderen

De uitstroom van werknemers van de 175 restauratiebedrijven (excl. schilders, smeden, glazeniers en lood- en zinkbewerkers) lag in de periode 2020-2023 rond de 400.¹² Een deel hiervan zijn arbeidskrachten die de restauratiesector door pensionering of arbeidsongeschiktheid definitief verlaten. Dit betreft met name de groep 55-plussers. De gemiddelde jaarlijkse uitstroom van deze groep (exclusief het administratief personeel) bedroeg in de periode 2020-2023 rond de 110 (tabel 3.1).

Tabel 3.1 Confrontatie tussen jaarlijkse natuurlijke uitstroom en uitbreidingsvraag met aanbod restauratieopleidingen

	Natuurlijke uitstroom (55+)	Uitbreiding	Instroom vanuit opleidingen		
			Mbo ^{2,3}	Overig	Totaal
Timmerlieden/metselaars	65	30	21	25	46
Gespecialiseerde werknemers ¹	10	5	12	40	52
UTA (exclusief administratief)	35	25	3	35	38
Totaal¹	110	60	36	100	136

1 Exclusief schilders, smeden en glazeniers

2 Gemiddeld aantal gediplomeerden 2021-2023

3 Een klein deel van deze gediplomeerden stroomt door naar een hogere opleiding

Bron: EIB

Jaarlijks instroom van 60 arbeidskrachten nodig door werkgelegenheidsgroei

Ook is er instroom nodig om de werkgelegenheidsgroei op te vangen. Voor de periode 2026-2030 zal de werkgelegenheid van werknemers in de bouw naar verwachting met gemiddeld 1% per jaar groeien.¹³ In het verleden lag de werkgelegenheidsgroei van de restauratiebedrijven hier licht boven. Als wij ervan uitgaan dat de werkgelegenheid van de restauratieberoepen jaarlijks met 1,25% groeit en die van het UTA-personeel met 1,75%, dan ligt de instroombehoefte door uitbreiding op jaarlijks 60 arbeidskrachten. Van het UTA-personeel hoeft alleen een deel van de leidinggevenden en het kaderpersoneel voor restauratiewerk en niet het administratief personeel gekwalificeerd te zijn. De groei bij het restauratiepersoneel zijn voor het grootste deel timmerlieden en metselaars.

Zij-instroom structureel min of meer in evenwicht

Naast de natuurlijke uitstroom van 2,5% per jaar stroomt er jaarlijks gemiddeld 5% van het personeel uit naar andere bedrijven. Deze personen blijven vaak elders als arbeidskracht werken, zowel binnen de bouwnijverheid of bij beheerders van vastgoed. Tegenover deze uitstroom staat ook instroom vanuit andere bedrijven of organisatie binnen of buiten de bouwnijverheid. Een deel van deze instroom zijn arbeidskrachten die eerder al in de restauratiebranche werkten. Deze in- en uitstroom kan tussen jaren verschillen, maar structureel gemeten zijn beide stromen min of meer in evenwicht.

Om de restauratiecapaciteit kwalitatief in stand te houden moet de natuurlijke uitstroom van arbeidskrachten en de jaarlijkse werkgelegenheidsgroei minimaal worden opgevangen met

¹² De uitstroom van schilders is hierin niet meegenomen. Uit het eerdere hoofdstuk kwam naar voren dat de instroom vanuit de mbo-restauratieschildersopleiding sterk is toegenomen, waardoor het aannemelijk is dat hier geen knelpunten in het opvangen van de natuurlijke uitstroom zijn te verwachten.

¹³ EIB (2026). 'Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2026'.

instroom vanuit de restauratieopleidingen. Het gaat in totaal 110 timmerlieden/metselaars, 15 andere gespecialiseerde beroepen en 85 niet-administratief UTA-personeel.

Aanbod restauratieopleidingen ontoereikend om jaarlijkse benodigde instroom op vangen

Om de vakbekwaamheid van de restauratiebranche in stand te houden moet minstens de natuurlijk uitstroom en de werkgelegenheidsgroei door voldoende instroom vanuit de restauratieopleidingen worden opgevangen. De instroom vanuit alleen de mbo-opleidingen is hiervoor niet toereikend, waardoor ook instroom vanuit de alternatieve opleidingen nodig is om voldoende vakbekwaam personeel te houden (tabel 3.1).

Op dit moment is de instroom vanuit alle opleidingen voor een groot deel al nodig om de natuurlijke instroom mee op te kunnen vangen. Alleen bij timmerlieden/metselaars is de instroom vanuit de opleidingen hiervoor te klein. Wel geldt dat bij algemene restauratiebedrijven waar deze beroepen vooral werken een deel van de omzet buiten het restauratiewerk wordt behaald, waardoor niet de gehele natuurlijke uitstroom van deze bedrijven met vakbekwame restauratiekrachten hoeft te worden opgevangen.

Om ook de verwachte werkgelegenheidsgroei op te kunnen vangen is de huidige instroom vanuit de opleidingen onvoldoende en zijn er meer inspanningen nodig om deze instroom te verhogen. Op dit moment is alleen voor een aantal gespecialiseerde restauratieberoepen de totale instroom vanuit zowel het mbo als de overige restauratieopleidingen hiervoor toereikend. Zowel voor timmerlieden/metselaars als voor het niet-administratieve UTA-personeel geldt dat met het aanbod van de opleidingen de verwachte werkgelegenheidsgroei niet kan worden opgevangen en waardoor bedrijven zelf meer inspanningen moeten verrichten om de vakbekwaamheid van hun personeel te vergroten. Een aantal grote bedrijven hebben hiervoor al zelf interne vakscholen opgericht om te voorzien in hun behoefte en laten andere bedrijven hun personeel gerichte trainingen en/of cursussen volgen.

Voor een aantal gespecialiseerde beroepen zoals leidekken, voegen, loodgieten/zinkwerken bestaan er alleen alternatieve opleidingen buiten het mbo. Voor enkele zeer gespecialiseerde beroepen bestaan er in Nederland momenteel geen opleidingen (beeldhouwers en betonrestaurateurs) en moeten bedrijven de mensen zelf opleiden.

Voor enkele specifieke ambachtelijke beroepen - waaronder smeden, glazeniers en restauratieschilders¹⁴ kan geen directe confrontatie tussen instroom en uitstroom worden gemaakt, omdat deze functies buiten de cao Bouw & Infra vallen en niet systematisch worden geregistreerd.

Het aanbod van restauratieopleidingen heeft ook een beperkte regionale dekking, Dit is vooral voor de kleinere gespecialiseerde beroepen het geval. Als gevolg van de beperkte regionale spreiding moeten studenten vaak ver reizen.

¹⁴ Gelet op de hoge aantallen studenten op een restauratieschildersopleiding lijkt ook hier het aanbod meer dan voldoende om de natuurlijke uitstroom op te kunnen vangen.

4 Ervaringen rond het aantrekken en opleiden van personeel

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de enquête onder restauratiebedrijven over hun ervaringen bij het aantrekken en opleiden van gekwalificeerd personeel. Aan deze enquête hebben 78 restauratiebedrijven met personeel (waarvan 46 algemene restauratiebedrijven en 32 gespecialiseerde restauratiebedrijven¹⁵) en 14 zzp'ers deelgenomen. Bij deze bedrijven zijn ongeveer 2.000 werknemers werkzaam. Van alle restauratieberoepen - met uitzondering van stukadoors - hebben minstens drie bedrijven aangegeven werknemers met dit beroep in dienst te hebben. De resultaten van de enquête zijn tijdens een rondetafel-bijeenkomst getoetst met vertegenwoordigers van restauratiebedrijven. Bij de vragen over de vakbekwaamheid en het aandeel mensen met een opleiding is gewogen naar de gehele populatie van een beroep in de steekproef.

4.1 Restauratiebekwaamheid van personeel

Groot deel van het personeel bij restauratiebedrijven heeft restauratiebekwaamheid

Een groot deel van het personeel bij restauratiebedrijven heeft volgens de bedrijven voldoende restauratiebekwaamheid. Figuur 4.1 laat zien dat dit met name het geval is in de specialistische beroepen zoals rietdekken, leidekken, voegen, natuursteenbewerken en zinkwerken. In deze beroepen geven de bedrijven aan dat meer dan 70% van hun personeel beschikt over aantoonbare restauratiebekwaamheid.

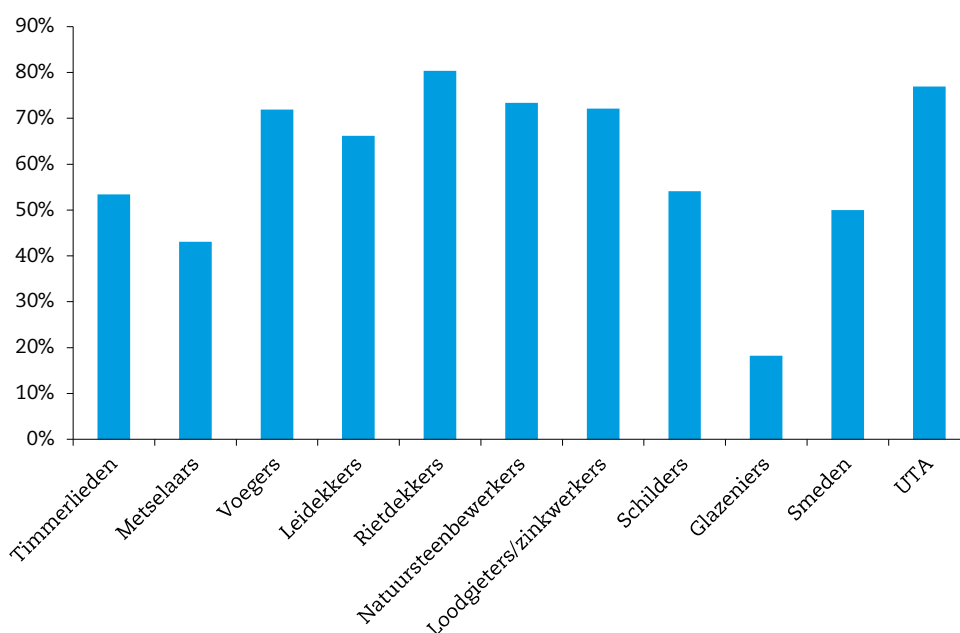
Voor timmerlieden, schilders, metselaars en smeden ligt dit aandeel lager, rond de 50%. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze functies vaak deel uitmaken van grotere bouwbedrijven waarin naast restauratie ook andere bedrijfsactiviteiten worden uitgevoerd. Om deze reden is restauratiebekwaamheid voor een beperkter deel van de medewerkers vereist.

Bij glazeniers wordt restauratiebekwaamheid relatief weinig gerapporteerd. Mogelijk worden in deze vakgebieden ook werknemers zonder specifieke restauratieachtergrond ingezet, bijvoorbeeld op basis van aantoonbare werkervaring of specialistische vaardigheden die aansluiten op restauratiewerk. Bij stukadoors was de respons te laag om hieruit een representatief beeld te kunnen trekken.

Opvallend is het relatief hoge aandeel UTA-personeel dat volgens de bedrijven beschikt over restauratiebekwaamheid. Gezien de beperkte opleidingsmogelijkheden voor deze groep binnen het mbo, lijkt praktijkervaring een belangrijke rol te spelen. Dit wijst erop dat restauratiebekwaamheid bij UTA-functies mogelijk ook via 'learning on the job' wordt verworven.

¹⁵ Het gaat hier om 2 betonwerkers, 1 voeger, 2 steenbewerkers, 8 rietdekkers, 1 stukadoos, 5 leidekkers/loodbewerkers, 8 schilders, 4 smeden en 1 glazenier.

Figuur 4.1 Restauratiebekwaamheid van personeel volgens enquête onder restauratiebedrijven



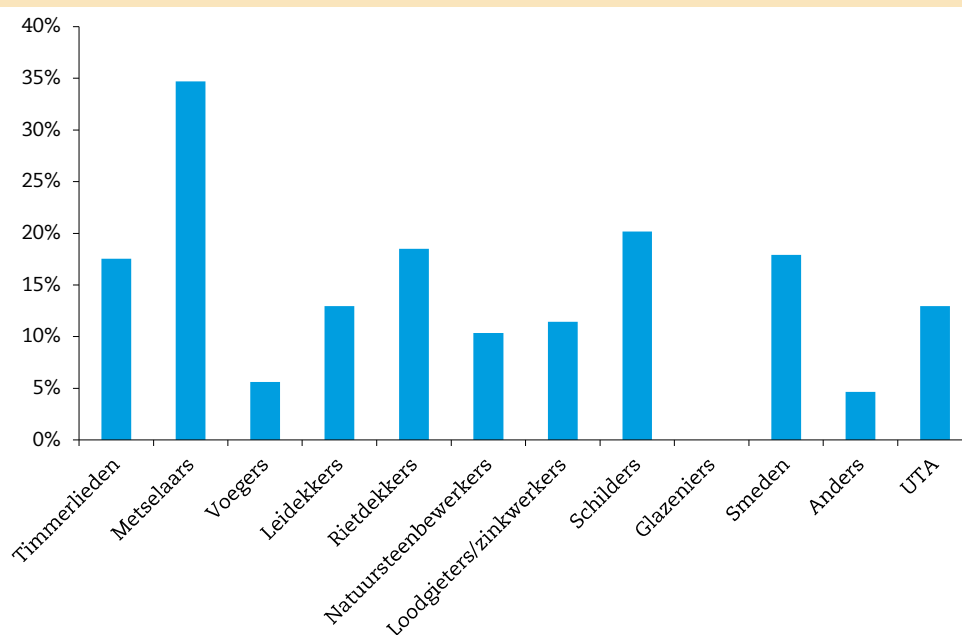
Bron: EIB

Restauratiepersoneel relatief jong

De vraag is of de leeftijdsverdeling van het restauratiebekwaam personeel wel evenwichtig over de leeftijdsgroepen verdeeld is of dat de restauratiebranche het risico loopt dat door veroudering snel het aandeel van restauratiebekwaam personeel zal teruglopen. Voor het merendeel van de restauratieberoepen geldt dat circa 10% tot 15% van het personeel tot de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder behoort. Hier kan door uitstroom door pensionering of arbeidsongeschiktheid problemen ontstaan om voldoende vakbekwaam personeel in dienst te hebben. Dit beeld werd tijdens de rondetafelbijeenkomst met restauratiebedrijven bevestigd.

Een duidelijke uitzondering vormt het beroep van restauratiemetselaar. Figuur 4.2 laat zien dat ruim een derde van de metselaars ouder is dan 55 jaar. Dit wijst op een relatief sterke vergrijzing binnen deze beroepsgroep, wat de komende jaren bij een beperkt aanbod van restauratiemetselopleidingen wel tot een forsere vervangingsopgave zal leiden.

Figuur 4.2 Aandeel restauratiebekwaam personeel dat 55+ is



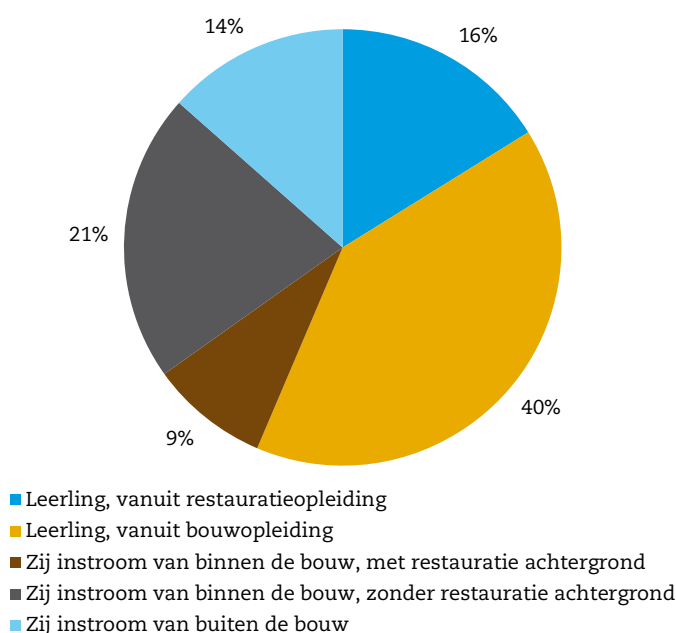
Bron: EIB

4.2 Bijleren van restauratiebekwaamheid

Driekwart van de instroom moet zich nog bekwamen in het restauratieberoep

Een kwart van het instromend personeel is volgens de restauratiebedrijven voldoende vakbekwaam in het restauratieberoep (figuur 4.3). Ongeveer 15% van het instromend personeel komt vanaf een restauratieopleidingen en 10% stroomt door vanuit een ander restauratiebedrijf. Zo'n 40% van het instromend personeel komt vanaf een algemene bouwopleiding en moet nog restauratievaardigheid worden bijgebracht. Een kwart van het instromend personeel komt van een ander bouwbedrijf zonder restauratieachtergrond en moet zich ook nog verder in het restauratieberoep bekwamen. Hiervan is ruim de helft een allround vakkracht, terwijl de anderen de basisvaardigheden mist. Ongeveer 10% stroomt in van buiten de bouw. Volgens de restauratiebedrijven is de instroom van vakbekwaam personeel vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de terugval bij de mbo-opleidingen in de afgelopen jaren wel teruggelopen en moeten bedrijven meer instromend personeel zelf verder opleiden.

Figuur 4.3 Instroom bij bedrijven



Bron: EIB

Veel kennis en kunde wordt in de praktijk bijgebracht

Bijna alle bedrijven (95%) geven aan actief kennis en kunde bij te leren aan het eigen personeel. Een belangrijk kanaal om mensen bij restauratiebedrijven in hun beroep vakbekwaam te maken is het opdoen van ervaring door deze mensen op het bouwwerk te begeleiden door een vakbekwame vakkracht (zogenoemde leermeesters). Om leermeester te worden, is vaak een speciale opleiding of cursus vereist, waarin men leert hoe je studenten effectief kunt begeleiden en opleiden. Een ervaren vakkracht kan dit uiteraard ook doen zonder hiervoor een opleiding te hebben gevolgd, maar het is wel vaak voor het behalen van een vakdiploma vereist. Door onder begeleiding restauratiewerkzaamheden uit te voeren wordt de hiervoor noodzakelijke kennis overgedragen en wordt ervaring opgedaan. Het beschikken over voldoende vakbekwame vakkrachten is hiervoor een belangrijke voorwaarde. Dit is bij een ruime meerderheid van het geval. Slechts één op de tien bedrijven geeft aan hiervoor over te weinig vakkrachten te beschikken. Wel geeft vier op de tien bedrijven krapte aan vakkrachten te ervaren om nieuwe mensen te begeleiden, maar dit leidt niet tot grote problemen. Dit aandeel is met de algemene schaarste aan personeel de afgelopen jaren toegenomen.

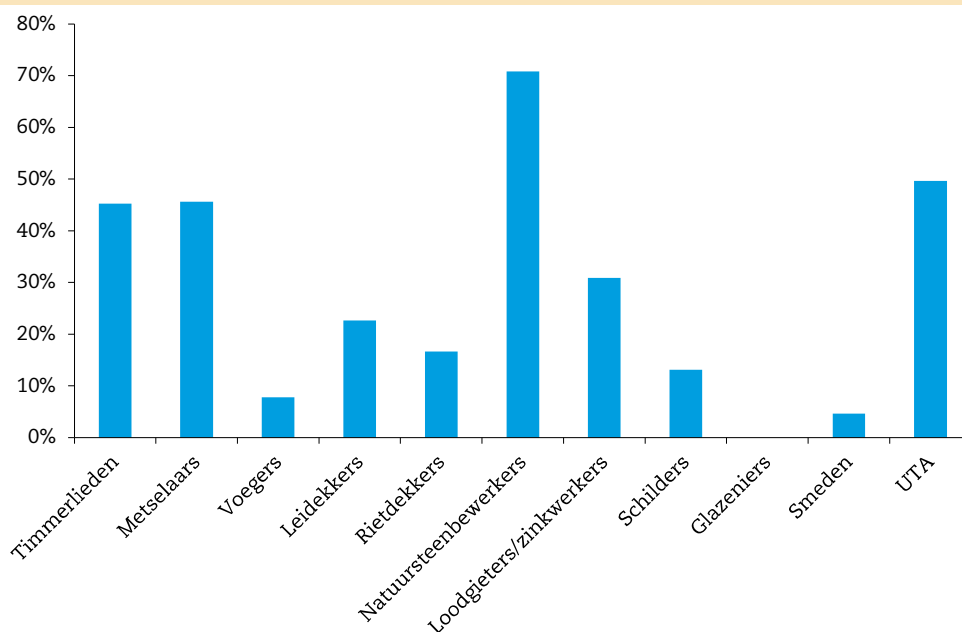
Naast begeleiding op het werk investeren restauratiebedrijven ook in opleidingen en cursussen voor het eigen personeel. De verschuiving van de opleidingen naar buiten het mbo zorgde ervoor dat restauratie-bedrijven meer zijn gaan investeren in de scholing van eigen werknemers. Zo'n 20% van de bedrijven geeft aan dit ook te doen voor de flexibele schil die zij inhuren. Het is hun verwachting dat dit in de toekomst door de strengere handhaving van de belastingdienst niet langer mogelijk is. De bedrijven geven aan 3% van hun omzet te besteden aan opleidingen en cursussen, inclusief de tijd die hun werknemers hieraan besteden.

Veel van de opleidingen die buiten het mbo worden aangeboden worden gevolgd door het personeel van de restauratiebedrijven die wel al een algemene bouwopleiding op het mbo hebben gevolgd, maar zich verder in het restauratiewerk moeten bekwamen. Hiernaast worden ook cursussen gevolgd. Deze cursussen zijn vooral gericht op het opdoen van specifieke kennis,

maar bij sommige beroepen (rietdekkers, smeden en schilderen) dragen deze cursussen ook breder bij aan de vakbekwaamheid.

Niet alleen vanuit de eigen behoefte, maar vanuit de richtlijnen van bijvoorbeeld het keurmerk ERM hebben restauratiebedrijven een prikkel om een deel van het personeel op te leiden of kennis door middel van cursussen actueel te houden. Aan de bedrijven is gevraagd wel deel van het restauratiepersoneel in de afgelopen vijf jaar een vakgericht opleiding of een cursus heeft gevolgd (figuur 4.4).

Figuur 4.4 Aandeel personeel van totaal dat een restauratieopleiding heeft gevolgd in de afgelopen 5 jaar



Bron: EIB

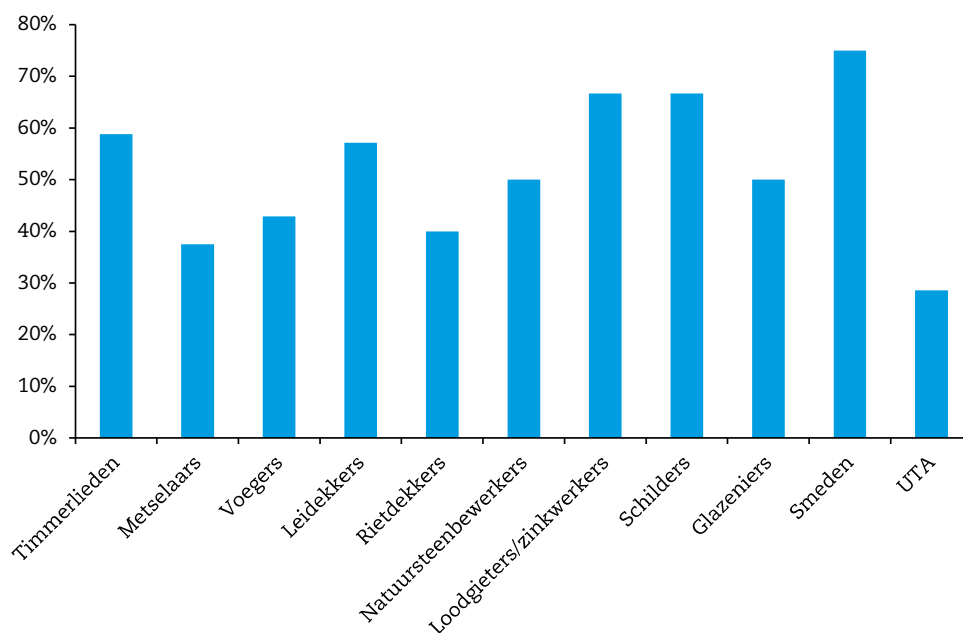
In vier beroepen heeft bijna de helft van het personeel of meer in de afgelopen vijf jaar een opleiding of een cursus gevolgd. Dit betreft timmerlieden, metselaar, natuursteenbewerkers en het UTA-personeel. Bij leidekkers, rietdekkers, loodgieters en schilders ligt dit tussen de 10 en 30%. Bij gespecialiseerde beroepen voegers, glazeniers en smeden is het aandeel minder dan 10%. Mogelijk hangt dit samen met de omvang van het bedrijf. Zo is het voor een klein bedrijf naast de werkzaamheden moeilijk tijd vrij te maken voor het opleiden van personeel en het volgen van cursussen. Bij grote bedrijven is dat beter te organiseren, ook zijn de beoordelingsrichtlijnen voor ERM-gecertificeerde bedrijven strenger voor grotere bedrijven.

Meeste behoefte aan extra opleidingsaanbod voor smeden

Uit de enquête blijkt dat de behoefte aan aanvullend opleidingsaanbod het grootst is bij smeden. Bijna 80% van de bedrijven binnen deze beroepsgroep geeft aan dat het huidige opleidingsaanbod onvoldoende beschikbaar is (figuur 4.5). Ook bij andere gespecialiseerde beroepen geeft meer dan 30% van de restauratiebedrijven aan dat zij opleidingsmogelijkheden missen. Vooral het beperkte aanbod van opleidingslocaties binnen een redelijke afstand tot de woonplaats lijkt hier een grote rol te spelen.

Voor UTA-personeel en andere beroepen ligt de behoefte aan extra aanbod aanzienlijk lager. Dit suggereert dat het bestaande aanbod voor deze functies beter aansluit bij de opleidingsvraag, of dat de leercurve in deze functies vaker via werkervaring wordt doorlopen.

Figuur 4.5 Aandeel bedrijven die een cursus/opleiding voor een restauratieberoep mist



Bron: EIB

Invloed van zzp'ers

Van de bevroegde zzp'ers geeft iedereen aan een opleiding en/of cursussen te hebben gevolgd voor hun restauratieberoep. Driekwart van de zzp'ers heeft de opleiding en/of cursussen gevolgd terwijl zij nog werknemer waren. Acht op de tien zzp'ers geeft aan ook tijdens hun zzp-schap een of meer cursussen of trainingen in hun restauratieberoep te hebben gevolgd die zij overwegend zelf hebben bekostigd. Tijdens de rondetafelbijeenkomst werd door zowel bedrijven als zzp'ers aangegeven dat dit volgens hun ervaringen beduidend minder is.

De verschuiving van werknemers naar zzp'ers heeft gevolgen voor het aantal leermeesters dat studenten kan begeleiden. Met de overstap is het voor de zzp'er vaak niet aantrekkelijk om als leermeester te fungeren. Niet alleen heeft hij geen eigen personeel, maar de begeleiding is vaak moeilijk te organiseren naast al zijn andere werkzaamheden die hij al in zijn eentje moet uitvoeren. Tot nu toe heeft dit nog niet voor bepaalde beroepen tot grote knelpunten geleid.

5 Knelpunten en acties bij aantrekken van personeel

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op wat voor knelpunten bedrijven hebben ervaren, en hoe dit zal veranderen in de toekomst. Ook wordt bekeken wat voor acties worden genomen.

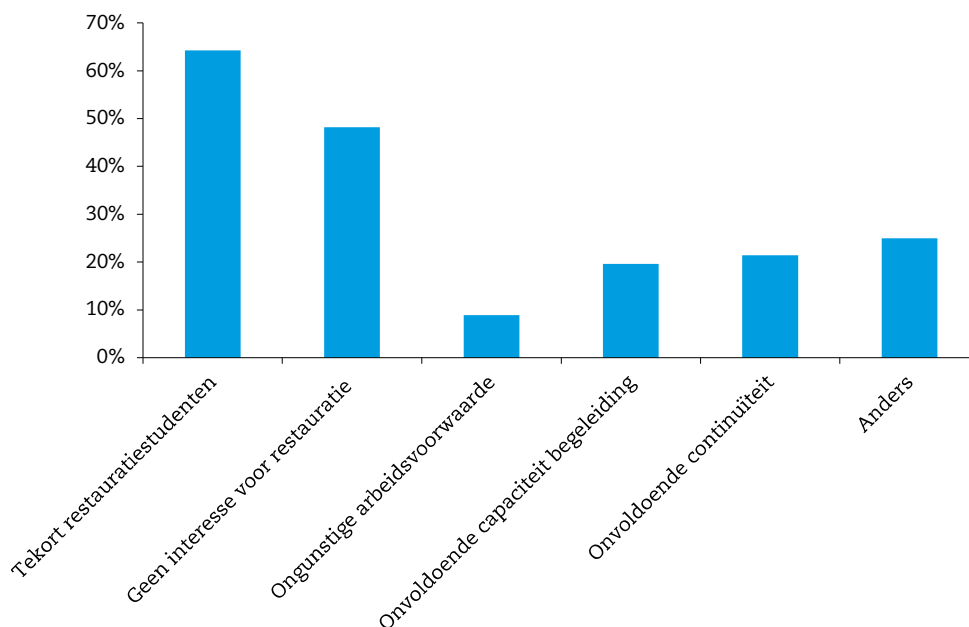
5.1 Huidige knelpunten

Bijna alle restauratiebedrijven ervaren knelpunten bij aantrekken van personeel

Een overgrote meerderheid van de restauratiebedrijven ondervindt knelpunten bij het aantrekken van nieuw personeel (figuur 5.1). Slechts 5% van de bedrijven geeft aan geen belemmeringen te ervaren. De belangrijkste knelpunten liggen bij het beperkte aantal instromende restauratiestudenten en een algemene lage interesse voor restauratiewerk. Terwijl voorheen studenten voor het vak van hun ouders kozen, is dat tegenwoordig niet meer zo. Veel leerlingen en studenten op het vmbo of mbo is onbekend met werken in de restauratie. Een veel kleiner deel van de bedrijven ervaart problemen rond het begeleiden van nieuw personeel door onvoldoende capaciteit van leermeesters of hebben onvoldoende continuïteit in hun omzet om meer vaste mensen in dienst te nemen. De arbeidsvoorwaarden spelen volgens de bedrijven nauwelijks een rol. De arbeidsvoorwaarden in de bouw zijn relatief gunstig ten opzichte van andere bedrijfstakken.

Deze knelpunten komen deels overeen met bredere trends in de bouwsector, waar eveneens sprake is van een tekort aan instroom en beperkte aantrekkelijkheid van het vak.

Figuur 5.1 Ervaren knelpunten voor bedrijven

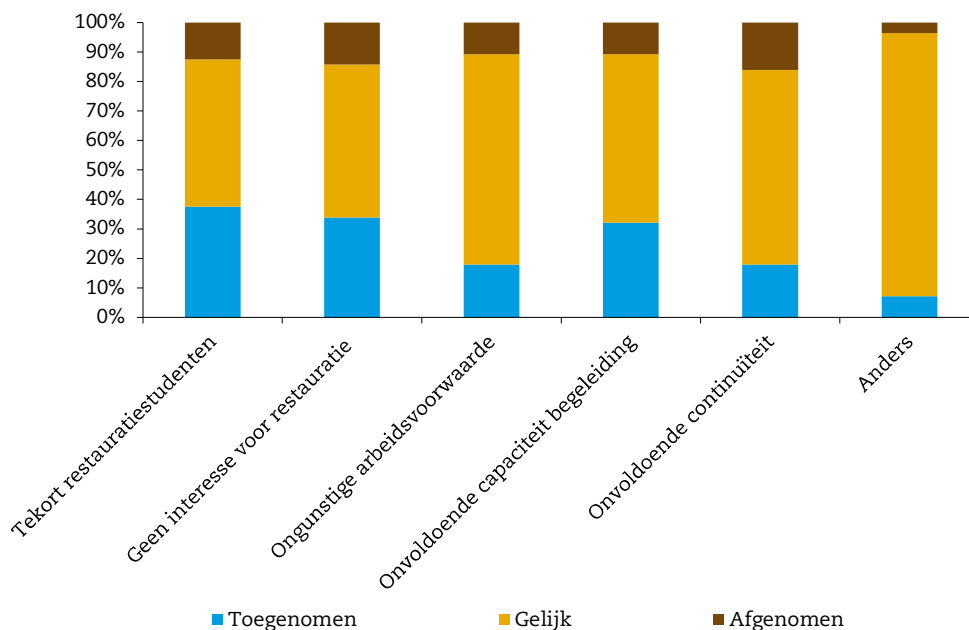


Bron: EIB

Onvoldoende restauratiestudenten is knelpunt wat het meest is toegenomen

Het tekort aan restauratiestudenten is het knelpunt dat de afgelopen 15 jaar het sterkst is toegenomen. Deze trend sluit aan bij de meest ervaren knelpunten van dit moment. Bedrijven geven aan dat zowel het aantal restauratiestudenten als de interesse in het restauratievak in de afgelopen jaren substantieel is afgenomen, wat de instroom in de sector verder onder druk heeft gezet. Verder is de begeleidingscapaciteit bij per saldo krapper geworden.

Figuur 5.2 Verandering van knelpunten in de afgelopen 15 jaar

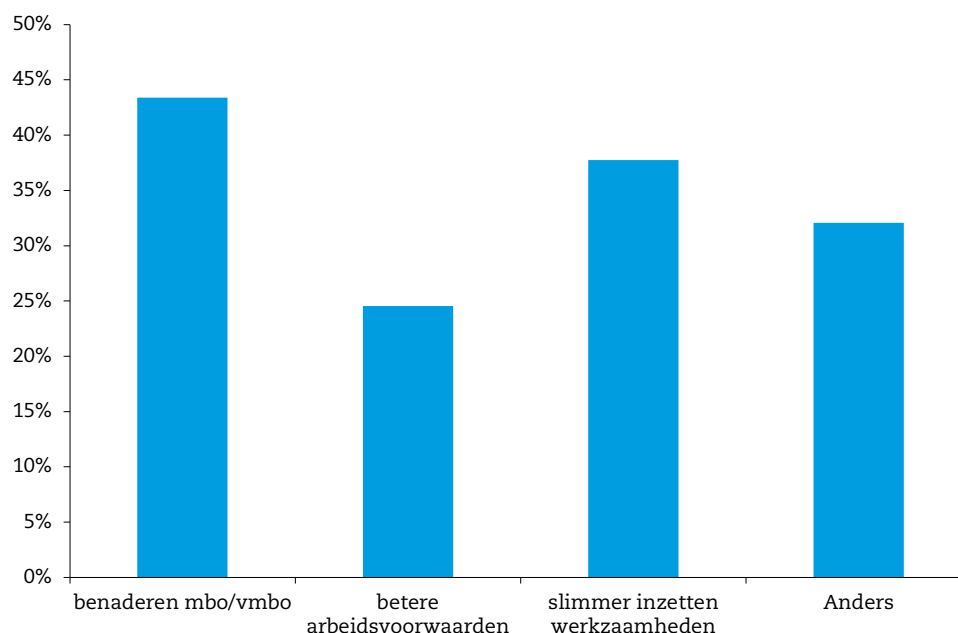


Bron: EIB

5.2 Ondernomen maatregelen

Van de bedrijven die knelpunten ervaren bij het aantrekken van personeel, heeft circa 80% actief maatregelen genomen om deze te verminderen. De meest voorkomende aanpak is het intensiever benaderen van studenten binnen het mbo en leerlingen op het vmbo, met als doel de instroom naar restauratieberoepen te vergroten. Het aanbieden van op restauratiegerichte keuzevakken wordt daarbij als succesvol ervaren. Daarnaast wordt gewerkt aan een efficiëntere inzet van bestaand personeel om de continuïteit en begeleidingscapaciteit op peil te houden. In enkele gevallen wordt ook gekeken naar verbetering van de arbeidsvoorwaarden om aantrekkelijker te zijn voor nieuw personeel. Andere genoemde maatregelen zijn het werven via bestaande werknemers, uitzendbureaus en het actief aanbieden van stageplaatsen binnen het mbo. Opvallend is dat in de restauratiebranche relatief weinig buitenlandse arbeidskrachten actief zijn, terwijl dit elders in de bouw een belangrijk kanaal is voor de nieuwe instroom. Dit betekent enerzijds dat er voldoende aanbod is vanuit de opleidingen en andere bouwbedrijven en anderzijds dat de kwalificaties van buitenlandse arbeidskrachten minder goed aansluiten op het restauratiewerk. Communicatie en het ontbreken van specifieke kennis rond materialen en technieken worden hierbij gezien als de grootste belemmering.

Figuur 5.3 Acties om knelpunten op te lossen



Bron: EIB

5.3 Toekomstige knelpunten en mogelijke acties

Opleidingsinfrastructuur biedt ruimte voor opschaling

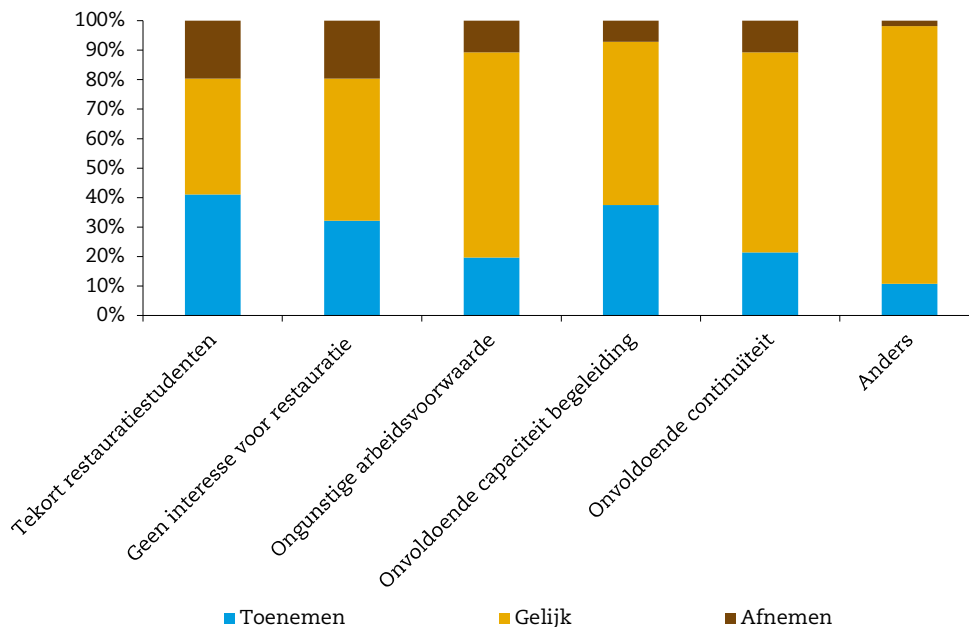
Niet al het restauratiewerk wordt door erkende restauratiebedrijven uitgevoerd. Hierdoor is de kans groter dat dit werk niet door vakbekwaam personeel en volgens de uitvoeringsrichtlijnen wordt uitgevoerd. Erkende bedrijven zijn verplicht om het werk volgens de uitvoeringsrichtlijnen uit te voeren en ook volgens de beoordelingsrichtlijnen te zorgen voor voldoende vakbekwaam personeel. Als opdrachtgevers het werk omwille van de kwaliteit meer door erkende bedrijven laten uitvoeren, dan zal ook de werkgelegenheid bij deze bedrijven toenemen. Met het alternatief opleidingsaanbod beschikt de restauratiebranche over een opleidingsinfrastructuur, waarmee het opleidingsaanbod flexibel op deze hogere vraag kan worden afgestemd.

Grootste knelpunt ligt bij het aantrekken van nieuw personeel

Het knelpunt voor de restauratiebranche ligt in de toekomst vooral bij het aantrekken van nieuw personeel. Veel bedrijven verwachten dat het tekort aan mbo-studenten op een restauratieopleiding in de toekomst verder zal toenemen. De bedrijven zullen vooral jonge mensen met een algemene mbo-bouwopleiding moeten aantrekken en deze vervolgens zelf met behulp van het alternatief opleidingsaanbod moeten opleiden. De instroom van leerlingen bij de technische mbo-opleidingen neemt echter in de toekomst volgens de prognoses van DUO af. De restauratiebedrijven moeten voor nieuw personeel uit dezelfde vijver vissen als andere bouwbedrijven die ook voor grote opgaven staan. Naast de bouw zullen ook defensie en de defensie-industrie de komende jaren een sterk toenemend beroep doen op technisch opgeleid personeel. Dit betekent dat restauratiebedrijven - net als de algemene bouwbedrijven - nog meer inspanningen zullen moeten verrichten om nieuwe mensen aan te trekken voor een beroep binnen de restauratiebranche

De meeste bedrijven verwachten dat de overige knelpunten min of meer gelijk blijven. Door de sterkere handhaving door de Belastingdienst verwachten bedrijven meer zzp'ers als werknemer in dienst te nemen, wat positief doorwerkt in de capaciteit van leermeesters.

Figuur 5.4 Verwachting veranderingen knelpunten in de komende vijf jaar



Bron: EIB

Om de resterende knelpunten te verminderen en het benodigde vakmanschap voor de instandhouding van monumenten beter te borgen zijn de volgende kansrijke acties te schetsen:

Meer profileren als restauratiebranche richting leerlingen en studenten op het vmbo en mbo

De restauratiebedrijven realiseren zich dat zij zich met restauratiewerk positief kunnen profileren ten opzichte van andere bouwbedrijven. Het echte vakmanschap en het maatschappelijk belang van restauratiewerk zijn elementen waarop deze bedrijven zich onderscheiden van de reguliere bouwbedrijven. Door studenten hier al in een vroeg stadium op te wijzen of in mee te nemen wordt gezien als een kansrijke route om meer studenten voor de restauratiebranche te interesseren.

Voorkom grote schommelingen in omzet en aanbod vanuit opleidingen

De restauratiebranche is gebaat bij een zekere continuïteit van zowel de omzet als het aanbod vanuit de (restauratie)opleidingen. Gelijkmatische ontwikkelingen zijn door de restauratiebranche goed op te vangen, maar grote schommelingen in de omzet van de restauratiebedrijven en in het aanbod vanuit de opleidingen kunnen de verhouding tussen de benodigde instroom en de hiervoor benodigde capaciteit van leermeesters verstoren. Een tijdelijke sterke daling van de omzet dwingt bedrijven vakbekwaam personeel te ontslaan en minder studenten aan te nemen. Als later de omzet weer sterk herstelt, leidt dit tot knelpunten bij het aantrekken en begeleiden van nieuw personeel. Het is zaak dat in slechte tijden de instroom van studenten op peil te houden, zodat in goede tijden voldoende aanbod is van vakbekwame restauratiekrachten om de werkgelegenheids groei op te vangen. Hier ligt een opgave voor de restauratiebranche, maar ook voor de overheid voor het (financieel) in standhouden van de opleidingen. De overheid kan verder in tijden van crisis de vraag van restauratiewerk ondersteunen. De overheid kan als belangrijke opdrachtgever gebruik maken van de relatief lagere tarieven,

terwijl uitstel vaak gepaard zal gaan met hoge tarieven. Een andere mogelijkheid is om de budgetten voor subsidies en andere bijdragen tijdelijk te verhogen.

Organiseer voor een meer regionaal gespreid aanbod van opleidingen

Het belangrijkste knelpunt dat bij het aanbod van restauratieopleidingen uit deze studie naar voren komt is de zeer beperkte regionale spreiding van de opleidingen. Een mogelijkheid hiervoor is dat in plaats dat studenten naar de centrale opleidingslocatie moeten reizen, het aanbod van opleidingen regionaal gespreid op wisselende locaties wordt gegeven.

Organiseer ondersteuning voor kleine bedrijven

Een ander knelpunt dat uit de studie naar voren komt is de positie van kleine bedrijven bij gespecialiseerde restauratieberoepen. Het is voor deze kleine bedrijven moeilijk om schaalvergroting te realiseren. Het aannemen en opleiden van nieuw personeel drukt relatief zwaar op de bedrijfsvoering, zowel in termen van capaciteit als in kosten. Om het behoud van vakmanschap ook bij deze beroepen te borgen bedrijven kan ondersteuning van deze bedrijven een belangrijke bijdrage leveren. Een voorbeeld hiervan is de financiële ondersteuning van kleine molenmakers door het Cultuurfonds om mbo-studenten in hun bedrijf op te leiden.

Bijlage A Aantal studenten mbo opleidingen naar beroep

Tabel A.1 Mbo studenten periode 2000-2023

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Schilderen	107	119	116	80	87	90	130	149	173
Timmeren	53	41	64	74	64	49	63	78	86
Metselen	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Natuursteenbewerken	53	49	43	43	29	27	30	39	76
Rietdekken	0	0	0	0	0	13	27	22	27
Glaswerken	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stuken	0	0	0	10	9	8	23	21	19
Leidekken	0	0	0	0	0	0	0	5	7
Kader	26	29	31	26	31	38	40	40	42
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Schilderen	213	205	204	213	218	229	220	284	350
Timmeren	104	123	112	94	76	67	75	52	53
Metselen	10	41	54	52	45	26	35	24	9
Natuursteenbewerken	81	81	85	40	25	22	21	21	20
Rietdekken	24	12	9	9	6	10	6	4	5
Glaswerken	0	16	28	37	31	26	31	31	20
Stuken	0	18	37	57	66	65	71	50	37
Leidekken	10	21	31	30	38	4	22	0	0
Kader	45	49	34	24	17	24	31	22	15
	2018	2019	2020	2021	2022	2023			
Schilderen	382	366	356	370	419	438			
Timmeren	64	57	72	83	82	108			
Metselen	1	2	4	0	0	0			
Natuursteenbewerken	22	28	23	24	23	34			
Rietdekken	8	6	7	10	7	9			
Glaswerken	6	2	0	0	0	0			
Stuken	8	0	0	2	5	6			
Leidekken	0	0	0	0	0	0			
Kader	18	29	14	5	2	0			

Bron: EIB

Bijlage B Uitstroom alternatieve opleidingen naar beroep

Tabel B.1 Gediplomeerden vanuit alternatieve restauratie-opleidingen, gemiddelde jaarlijkse uitstroom in afgelopen vijf jaar

	NCE	Overig	Opleidingsinstituut
Timmeren/metselen	26	- ¹	
Voegen	5	-	
Loodgieten/leidekken	6	6	Tectum / Gaan in de bouw
Rietdekken	6	8	Ambachtsacademie / Vakfederatie Rietdekkers
Stuken		3	Stucgilde
Natuursteenbewerken		6	Kenniscentrum steen
Subtotaal	43	23	
Schilderen	14	-	
Smeden	5	32	Mondra / Ambachtsacademie
Glaswerken	4	8	Glasloods038 / Ambachtsacademie / Mooivakonderwijs
Totaal	66	63	

¹ Het Gelders Restauratiecentrum werkt samen met het NCE voor de opleiding Restauratie Timmeren/Metselen op MBO-niveau 4 en met het Graafschap college de mbo-opleiding Technicus Hout en Restauratie (niveau 3). Hiernaast geeft het GRC jaarlijks aan 80 deelnemers op restauratiegerichte cursussen en trainingen.

Bron: EIB



Koninginneweg 20
1075 CX Amsterdam
t (020) 205 16 00
eib@eib.nl
www.eib.nl

