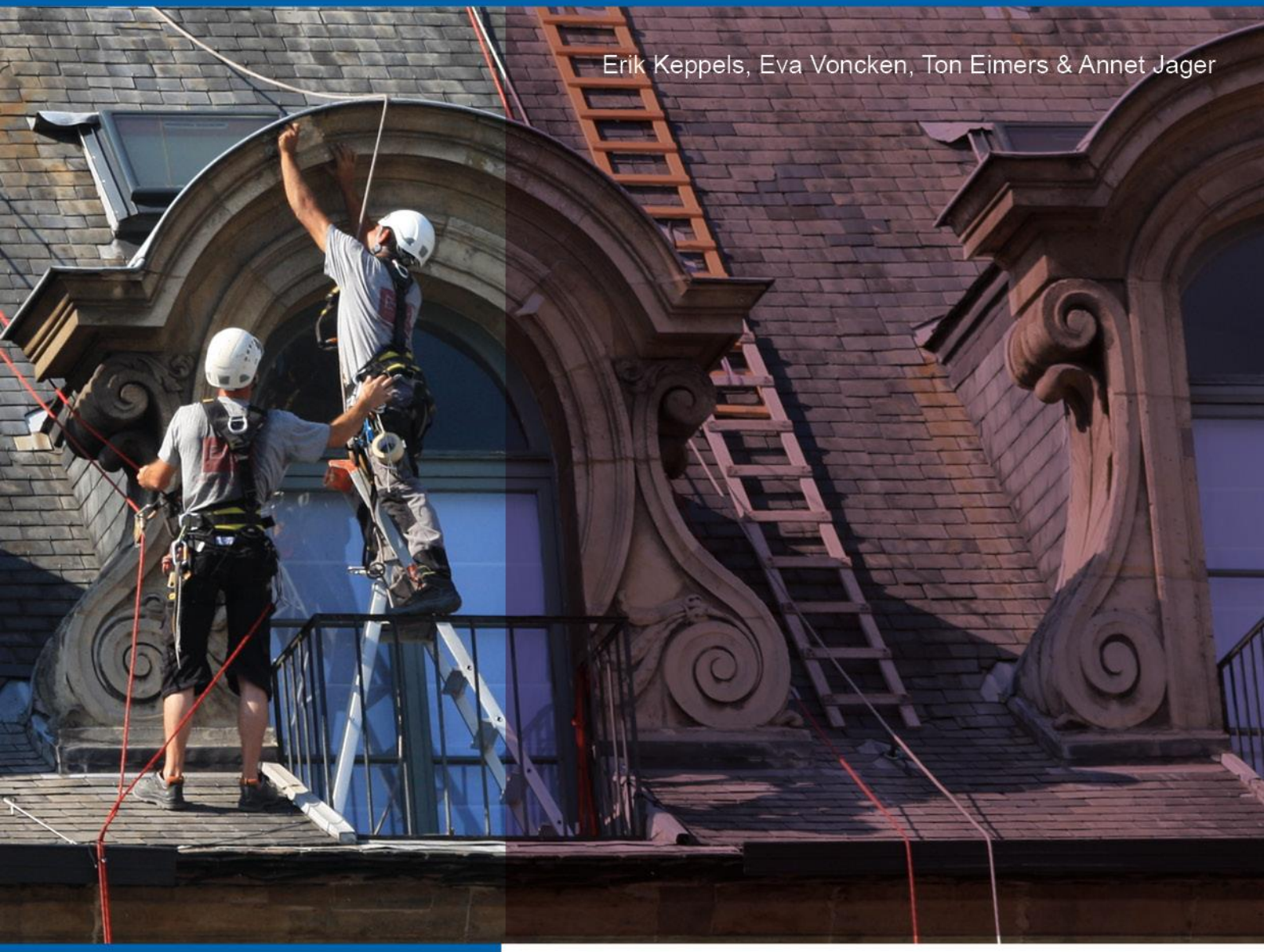
Advies verkennend onderzoek versterking restauratieonderwijs op mbo-niveau

Naar een meer toekomstbestendige organisatie

Erik Keppels, Eva Voncken, Ton Eimers & Annet Jager



KBA Nijmegen

bureau TURF

Foto: Stock.adobe.com

Projectnummer: 2021.057

2021 KBA Nijmegen | Bureau Turf

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1

2 Huidige situatie vakmanschapsonderwijs voor restauratie 3

3 Bouwstenen voor de toekomstige inrichting van restauratieonderwijs 7

4 Advies voor een meer toekomstbestendige organisatie van het restauratieonderwijs op mbo-niveau 11

Bijlage 1 – Geraadpleegde literatuur 17
Bijlage 2 – Geraadpleegde instanties/personen (interviews) 21
Bijlage 3 – Deelnemers focusgroepen 22
Bijlage 4 – Huidig opleidingenaanbod vakmanschapsonderwijs restauratie 23
Bijlage 5 – Speelveld restauratieonderwijs en betrokkenen 32
Bijlage 6 – Handreiking lessons learned ander kleinschalig onderwijs 33
Bijlage 7 – Bevindingen en opmerkingen focusgroepen 45

1 Inleiding

Vakmanschap draait om (h)erkenbare kwaliteit. Het restauratieambacht is nodig om het cultureel erfgoed in Nederland veilig te stellen voor de toekomst, om het erfgoed te behouden, te restaureren en door te geven aan volgende generaties. Restauratieberoepen zijn kleine beroepen - zoals leidekkers, glazeniers, restauratiestukadoors, -timmerlieden en -metselaars, molenmakers, smeden, steenhouwers en erfgoedhoveniers - die niet onmiddellijk in het oog springen. Restauratieberoepen zijn vaak onderdeel van de grotere bouwsector, maar vragen als kleine specialistische beroepen vaak unieke en hoogwaardige vakkennis en vaardigheden. Goede scholing vormt daarmee een essentiële voorwaarde voor het voortbestaan van deze kleine specialistische beroepen. Het huidige scholingsaanbod is versnipperd en bestaat op mbo-niveau uit verschillende vormen:

- Volledige, brede mbo-opleidingen in bol of bbl (voedingsbodem voor restauratie)
- Volledige mbo-opleidingen met specialisatie in restauratie in bol of bbl (evt. met keuzedelen)
- Delen van mbo-opleidingen (certificaten)
- Branche-opleidingen (opleidingen, cursussen, bijscholing)
- Bedrijfsopleidingen (bedrijfsschool, interne opleiding/scholing, meester/gezel)

De opleidingen zijn (heel) kleinschalig, soms zelfs uniek - met een landelijke in plaats van een regionale functie - in Nederland. Dat maakt de opleidingen kwetsbaar in termen van continuïteit en (financiële) uitvoerbaarheid: hoe organiseer je ‘klein binnen groot’, hoe hou je dat betaalbaar, hoe zorg je voor voldoende in- en uitstroom en voor voldoende kwaliteit van het aanbod aan opleidingen?

Verkennend onderzoek

Tegen de achtergrond van een versnipperd (opleidingen)landschap, een groot aantal betrokken partijen en de vraag naar goed opgeleide vakmensen, alsmede het aflopen van de looptijd van de beleidsbrief ‘Erfgoed Telt’ (2018) met bijbehorende financiering, heeft het Ministerie van OCW/de Directie Erfgoed en Kunsten KBA Nijmegen en Bureau Turf opdracht gegeven een verkennend onderzoek uit te voeren naar (mogelijkheden ter versterking van) de organisatie van het onderwijs en het functioneren van de samenwerking tussen de betrokken actoren. Dit met het oog op het stimuleren van de aantrekkelijkheid van de opleidingen en het vergroten van de instroom. De focus in de verkenning ligt op het restauratieonderwijs op mbo-niveau (alle verschillende vormen van opleiding, zoals hiervoor genoemd, dus niet alleen in het bekostigde mbo).

Het verkennend onderzoek is medio september 2021 gestart en in twee fasen uitgevoerd: eerst is de huidige situatie van het restauratieonderwijs in beeld gebracht (fase 1) en vervolgens is onderzocht hoe de situatie in de toekomst versterkt zou kunnen worden (fase 2).

Onderzoeksfase 1

In de eerste fase van het onderzoek is een tussenbalans opgemaakt, waarin aan de hand van deskresearch het a) huidige opleidingenaanbod aan vakmanschapsonderwijs in de restauratie en b) speelveld van betrokkenen van en rondom dat onderwijs in kaart zijn gebracht. Daarnaast is c) een handreiking opgesteld met daarin lessons learned rond de organiseerbaarheid en aantrekkelijkheid van ander kleinschalig (specialistisch) vakmanschapsonderwijs. Het beeld is verder

aangevuld door middel van 17 interviews met belangrijke stakeholders. Op basis hiervan is d) een SWOT-analyse opgesteld met sterke en zwakke punten, bedreigingen en kansen.
In de deskresearch zijn diverse bronnen en documenten verzameld en benut. Het gaat om trendrapportages, beschikbaar arbeidsmarktonderzoek, dashboards SBB[1], Sectorkamerverslagen, EIB[2]- en andere rapportages, verkenningen (zoals die voor de provincie Groningen) en documentatie via Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap, en tevens om jaarverslagen, evaluaties, werkplannen, beleidsstukken, position papers, pamfletten, manifesten, actieplannen en websites van de verschillende actoren in het veld, zoals NCE, NRC, ROP, GRC, GA-Platform, SBB/M&E, IPO[3]. Zie bijlage 1 voor de lijst met geraadpleegde literatuur.
De interviews zijn gehouden met personen vanuit de zijde van onderwijs (mbo, NCE, RIBO, Ambachtsacademie etc.) en van de arbeidsmarkt (brancheverenigingen en bedrijven) alsook omliggende partijen (ROP, SBB, MBO Raad, provincies). Zie bijlage 2 voor de lijst van geraadpleegde instanties en personen.

Onderzoeksfase 2
De bevindingen uit de eerste fase - met name de SWOT-analyse - hebben als onderlegger gediend voor twee focusgroepen in de tweede fase van het onderzoek. Het doel van de focusgroepen is om met de betrokken actoren gezamenlijk te verkennen welke kansen er zijn om het aanbod aan restauratie-opleidingen op mbo-niveau sterker, aantrekkelijker en toekomstbestendiger te maken. Aan de hand van stellingen zijn de contouren bediscussieerd waar de organisatie van het onderwijsaanbod voor restauratie in de toekomst aan moet voldoen. De bevindingen zijn benut om tot een advies over versterking van het restauratieonderwijs te komen.
Bijlage 3 bevat de lijst met de – voor de focusgroepen – aanwezige personen. De opdrachtgever en begeleidingscommissie van het verkennend onderzoek (OCW, RCE, Provincie Groningen en Provincie Zuid-Holland) waren als toehoorder aanwezig. Genodigden die bij geen van beide focusgroepen aanwezig konden zijn, zijn in de gelegenheid gesteld om input (reactie op de stellingen) schriftelijk door te geven. Daar is door één partij gebruik van gemaakt.

1 SBB is de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
2 EIB staat voor Economisch Instituut voor de Bouw.
3 NCE= Nationaal Centrum Erfgoedopleidingen, NRC= Stichting Nationaal Restauratie Centrum, ROP= Restauratie Opleidingsprojecten, GRC= Gelders RestauratieCentrum, GA = Gespecialiseerde Aannemerij, M&E= Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap, IPO= Interprovinciaal Overleg, RIBO= Stichting Restauratie en Innovatie in de bouw in Overijssel.

2 Huidige situatie vakmanschapsonderwijs voor restauratie

De eerste fase van het verkennend onderzoek heeft vier producten opgeleverd, waarvan drie als bijlage zijn opgenomen:

- Overzicht van het huidige opleidingenaanbod aan vakmanschapsonderwijs in de restauratie (bijlage 4);
- Speelveld van aanbieders van vakmanschapsonderwijs in de restauratie inclusief betrokkenen rondom de onderwijsaanbieders (bijlage 5);
- Handreiking met daarin lessons learned rond de organiseerbaarheid en aantrekkelijkheid van ander kleinschalig (specialistisch) vakmanschapsonderwijs (bijlage 6).

Ten aanzien van het overzicht van het opleidingenaanbod en het speelveld van aanbieders is een opmerking vooraf op zijn plaats. Binnen het bestek van deze verkenning is gepoogd een zo compleet mogelijk overzicht te maken. Helemaal compleet is het beeld waarschijnlijk niet. Gezien de versnippering en het gegeven dat het ook voor betrokkenen en potentiële deelnemers niet eenvoudig is om zicht te krijgen op het aanbod en aanbieders van restauratieopleidingen is het zeer wel mogelijk dat er iets ontbreekt. Zeker als daarbij nog bedacht wordt dat restauratie geen afgebakende sector vormt en veeleer een samenstel is van kleinere en grotere branches en beroepen.

De deskresearch, interviews en voornoemde drie producten zijn benut om de staat van het vakmanschapsonderwijs voor restauratie te analyseren. Dat heeft geresulteerd in onderstaande SWOT-analyse, waarin sterke en zwakke punten, bedreigingen en kansen staan vermeld. Deze SWOT-analyse kan worden gezien als een samenvatting van de huidige staat van vakmanschapsonderwijs in de restauratie.

SWOT-analyse vakmanschapsonderwijs restauratie



Urgentie

De lijst met zwakke kanten is relatief lang. Dat is inherent aan de uitdagingen waar kleinschalig onderwijs voor staat. De restauratiesector is een kleine, specialistische niche. Restauratieberoepen zijn voor jongeren vaak onzichtbaar. Op mbo-niveau bestaat een reeks kleine meer of minder specialistische beroepen en grotere en kleinere beroepsgroepen, ieder met hun eigen brancheverenigingen en vakgroepen, die zich niet makkelijk laten afbakenen. Het opleidingsaanbod voor restauratieberoepen op mbo-niveau is divers en versnipperd. Er zijn opleidingen in het bekostigde mbo, soms allround/breder, soms specialistischer. Er is een aantal keuzedelen gericht op restauratie die binnen een bekostigde diplomagerichte opleiding gevolgd kunnen worden of daarbuiten (niet-bekostigd). Er zijn opleidingen buiten het mbo, zowel branche-opleidingen als cursussen en bijscholingstrajecten als bedrijfsopleidingen (waaronder meester/gezel constructies). De diversiteit van het aanbod sluit goed aan bij de diversiteit en specialistische eisen van het restauratievakmanschap. Maar tussen de diverse aanbieders is weinig afstemming of zelfs concurrentie. De opleidingen zijn vaak uitgedund, kleinschalig, kostenintensief, niet landelijk dekkend (hoewel dat niet altijd een probleem hoeft te zijn) en het is niet vanzelfsprekend dat de opleidingen van jaar tot jaar aangeboden (blijven) worden. Het aanbod aan en/of de instroom bij diverse opleidingen is in de loop van de afgelopen jaren bijna geheel opgedroogd of opleidingen zijn zelfs helemaal uit het bekostigde mbo verdwenen (zoals de leidekkersopleidingen, de restauratiestukadoors, restauratievoegopleiding en de restauratietimmermans- en restauratiemetselaarsopleidingen). Ook bestaande keuzedelen voor de restauratie worden vaak niet aangeboden.

Hoewel de exacte arbeidsbehoefte aan restauratievaklieden niet duidelijk is, lijkt de (nieuwe) instroom in restauratieopleidingen achter te lopen op de behoefte gezien de signalen van bedrijven en brancheverenigingen dat zij moeilijk aan gekwalificeerd personeel komen. In combinatie met de aanstaande vervangingsvraag vanwege vergrijzing en uitbreiding van werkterreinen is het gebrek aan jonge aanwas in restauratieopleidingen des te zorgelijker. Personeelstekorten en het verdwijnen van vakkennis en -kunde liggen op de loer, met gevolgen voor de kwaliteit van het restauratiewerk.

Verder ontbreekt het aan regie over en aan financiële continuïteit van het opleidingsaanbod. Vanwege bestaande urgentie worden soms landelijk en soms lokaal of regionaal (goedbedoelde) initiatieven gefinancierd, waarmee de versnippering verder toeneemt. Dat alles maakt de opleidingssituatie kwetsbaar. De zwakke kanten en bedreigingen uit de SWOT-analyse benadrukken de urgentie dat versterking van de organisatie van het restauratieonderwijs noodzakelijk is. Deze urgentie wordt door aanbieders en betrokkenen bij het restauratieonderwijs gevoeld.

Bereidheid tot actie is aanwezig

Tegenover de zwakke punten van en bedreigingen voor het restauratieonderwijs staan sterke punten en kansen. De bedrijven, branches en opleiders in de restauratiesector slagen er met veel passie voor hun ambacht in om initiatieven te ondernemen en vooral voor werkenden ‘gaten’ in het onderwijsaanbod te dichten. En hoewel een landelijke afstemming tussen alle onderwijsaanbieders ontbreekt, zijn in de loop der tijd een aantal sterke (provinciale en regionale) samenwerkingsstructuren en good practices ontstaan. Maar bovenal hebben betrokkenen in en om het restauratieonderwijs tijdens het verkennend onderzoek de wil en bereidheid geuit om over de eigen schaduw heen te stappen en na te denken over oplossingen en verbeteringen in het belang van de restauratiesector (o.a. het belang om erfgoed in Nederland te behouden) en het restauratieonderwijs.

3 Bouwstenen voor de toekomstige inrichting van restauratieonderwijs

Uit het vorige hoofdstuk blijken de uitdagingen voor het restauratieonderwijs en de urgentie voor het sterker en toekomstbestendiger maken van het restauratieonderwijs (zoals uiteengezet in de SWOT-analyse). De diverse betrokken partijen zijn het grosso modo eens met deze probleemanalyse en de uitdagingen waar het restauratieonderwijs voor staat. In de tweede fase van het verkennend onderzoek zijn de uitdagingen vertaald naar een aantal voorwaarden of uitgangspunten waar de organisatie van het onderwijsaanbod voor restauratie in de toekomst aan zou moeten voldoen. Deze uitgangspunten zijn in de vorm van de volgende twaalf stellingen in twee focusgroepen bediscussieerd.

Verschillende werkwijzen, krachten bundelen

1. Er zijn meerdere onderwijsroutes om restauratievakman te worden, en we hebben ze allemaal nodig (zoals 1. de meester-gezel route in een bedrijf, 2. restauratieopleiding in het mbo, 3. brede opleiding in het mbo, dan werken en brancheopleiding als specialisatie).
2. Om het restauratievakmanschap voor de toekomst veilig te stellen is krachtenbundeling noodzakelijk: branches, mbo, andere opleidingsaanbieders en overheid zijn gezamenlijk verantwoordelijk.

Versnippering, concurrentie en afstemming

3. Concurrentie tussen aanbieders moet worden uitgesloten.
4. Er moet landelijke coördinatie over het aanbod aan restauratieopleidingen zijn.

Instroom

5. Het opleidingsaanbod voor een bepaald restauratievakmanschap moet aansluiten bij de vraag/behoefte op de arbeidsmarkt.
6. De infrastructuur van het mbo (regionale opleidingscentra door het hele land) is noodzakelijk voor de regionale instroom van jongeren in het restauratieonderwijs.
7. Er moeten landelijk verspreid voldoende instroompunten zijn in het mbo die jongeren (via specialisatie) opleiden voor het restauratievakmanschap.

Kwaliteit en kennisborging

8. Er is een landelijke plek nodig waar kennis over het opleiden tot restauratievakman geborgd wordt.
9. Landelijke kwaliteitsstandaarden voor restauratiewerk moeten leidraad/basis zijn voor de inhoud van restauratieopleidingen.
10. Jongeren moeten vroeg in hun schoolloopbaan kennismaken met restauratieambachten.

Bekostiging

11. Het restauratieonderwijs verdient vanwege het kleinschalige en kosten-intensieve karakter en vanwege het belang van het behoud van erfgoed een extra hoge bekostiging.
12. Er moeten scherpere keuzes gemaakt worden waar middelen voor restauratieonderwijs naar toe gaan dan nu het geval is.

Draagvlak en consensus

Tijdens de focusgroepen blijkt een grote mate van instemming met de uitgangspunten voor de toekomstige inrichting van het restauratieonderwijs. Er is sprake van een breed draagvlak, waarbij alle actoren zich kunnen verbinden aan de gemeenschappelijke uitgangspunten. De discussie in de focusgroepen heeft diverse nuanceringen en aanscherpingen van de stellingen opgeleverd (zie bijlage 7 voor de gemaakte nuanceringen, aanscherpingen en andersoortige opmerkingen). Hieronder volgen de belangrijkste uitkomsten uit de focusgroepen.

<u>Verschillende werkwijzen, krachten bundelen</u>

- De (focus)gesprekken met betrokkenen en belanghebbenden bij het aanbod aan restauratie-opleidingen hebben laten zien dat er op basis van de urgentie om immaterieel en materieel erfgoed in Nederland te behouden, bereidheid bestaat bij de actoren binnen de sector om met elkaar te komen tot een versterkt opleidingenaanbod om de instroom en de kwaliteit in het restauratiewerk te kunnen borgen. Het gegeven dat er bij veel partijen in de sector grote betrokkenheid en bereidheid bestaat om na te denken over het overstijgende belang, is een kracht die benut en aangesproken kan worden.
- Vanuit de gemeenschappelijke urgentie voor het behoud van kwaliteit/vakmanschap voor het erfgoed in Nederland ligt het voor de hand om een landelijke aanpak te kiezen (let wel: een landelijke *aanpak* is niet hetzelfde als *één landelijke oplossing*).
- De diversiteit in branches is groot en oplossingen tussen branches kunnen verschillen. Waar bij de ene branche de route naar vakmanschap loopt van een unieke mbo-opleiding naar werkervaring, aangevuld met cursussen, heeft een ander behoefte aan generieke instroom en verdere specialisatie/opleiding tijdens het werk, waar voor nóg een andere branche een meester-gezel constructie tijdens het werk het dominante opleidingsmodel is. En daarnaast worden via bijvoorbeeld cross-overs in het mbo ook weer nieuwe, breder inzetbare jonge werknemers opgeleid. In de afgelopen periode zijn er voor een aantal beroepen landelijk of regionaal structuren ingericht die werken. Voor anderen is dat nog niet het geval. Er is dus *ruimte nodig voor verschillende oplossingsmodellen*, rekening houdend met verschillende doelgroepen en (loopbaan)routes richting restauratievakman (directe vo-instroom/jonge aanwas; wie gaandeweg de opleiding wil specialiseren; beroepsbeoefenaren die willen verdiepen of verbreden; omscholers/zij-instromers; meester-gezel constructies).
- Vergeet naast de wat grotere opleidingen (zoals restauratietimmeren en -schilderen) de (heel) kleine (allround) opleidingen zoals (restauratie)voeger en leidekker niet.

<u>Versnippering, concurrentie en afstemming</u>

- De restauratiesector is een kleine niche binnen grotere sectoren zoals de bouw, die in zichzelf een groot aantal branches en (gespecialiseerde) beroepen kent. In het bestaande systeem komt de kleinschaligheid niet goed uit de verf. Sturing op aantallen -zelfs bij voldoende doelmatigheid- heeft het risico van ‘bagatellisering’ van het specialisme. De kennis en zorg voor kwaliteit zit bij de (verschillende) branches en bedrijven. Het urgentiegevoel, de passie en betrokkenheid bij bedrijven en brancheverenigingen voor het ambacht en opleiden zijn als sterk punt geïdentificeerd. ‘Oplossingen’ slagen alleen als ze door de branche en de opleider/aanbieder gedragen worden. Onderwijs, studenten en bedrijfsleven hebben belang bij een heldere, herkenbare opleidingsstructuur. Voorkom een oplegmodel. Beter is *een bottom-up benadering waarbij de branches/bedrijven samen met de relevante (onderwijs)actoren initiatief en verantwoordelijkheid nemen*.
- Versnippering is een kernprobleem. Die zit zowel a) aan de kant van het opleidingenaanbod (concurrentie, uitvoerbaarheidsproblemen), b) binnen de restauratiesector als geheel

("Restauratie is een kleine markt waarin veel mensen af en toe werken"), als c) bij de subsidies ("potjes") en subsidieregelingen die niet verbinden maar door losstaande projecten de versnippering in stand houden, en d) bij de veelheid aan actoren op lokaal, regionaal, landelijk niveau die soms als 'eilandjes' functioneren en op hun beurt afhankelijk zijn van subsidies. Concurrentie is gezien de geringe omvang van de markt en schaarste aan mensen en middelen niet wenselijk. Daarmee staan de kwaliteit en continuïteit onder druk. Dat vraagt om *centrale coördinatie in termen van afstemming van aanbod om versnippering tegen te gaan*.

- Er zijn op sommige plekken goedwerkende initiatieven ontwikkeld. Hou bij de toekomstige organisatie van restauratieonderwijs daarom rekening met wat al aanwezig is qua opleidingsaanbod/functies en wat goed werkt.
- Ondanks het gegeven dat concurrentie niet wenselijk is, zou het met het oog op de toekomst (inspelen op nieuwe ontwikkelingen) wel mogelijk moeten zijn om te innoveren en nieuwe (regionale) initiatieven voor onderwijs te starten.

<u>Instroom</u>

- De restauratiesector is een relatief kleine markt. Daardoor is de arbeidsmarktbehoefte relatief klein en de benodigde instroom in restauratieonderwijs ook. De aantallen zijn landelijk te klein om regionale instroom te garanderen voor elke branche/vakdiscipline. Het mbo is echter wel belangrijk voor de toeleiding van jongeren naar de restauratiesector, ook met het oog op verder leren en verhogen van de kwaliteit. Het is dan ook belangrijk om de regionale infrastructuur van het mbo te benutten om jongeren te interesseren in het restauratievakmanschap/werken in een restauratiecontext. Afhankelijk van de branche/vakdiscipline en bijbehorende opleidingsroute kan het gaan om een directe restauratieopleiding in het mbo, om keuzedelen restauratie bij een brede mbo-opleiding, et cetera. Cruciaal is dat opleidingsroutes voldoende aantrekkingskracht hebben en dat jongeren bij de start in het mbo een stip aan de horizon hebben (dat zij bij gebleken belangstelling de route naar restauratievakman weten te vinden).
- Het is gebruikelijk bij de omvang van de instroom in restauratieonderwijs rekening te houden met de arbeidsmarktbehoefte. Gezien de algehele tekorten aan personeel in de restauratiesector en verwante sectoren en de uitwijkmogelijkheden van gediplomeerde restauratievaklieden in de allround beroepen (timmerman, meubelmaker, schilder, voeger etc) lijkt het gevaar op te grote instroom in restauratieonderwijs niet groot. En gezien de huidige geringe aantallen (jonge) instromers en de maatschappelijke behoefte (urgentie vanuit het behoud van erfgoed en monumenten en van kennis over restauratie) ligt het voor de hand om arbeidsmarktbehoefte niet te strikt als leidend principe voor de benodigde en maximale instroom te hanteren. Vanwege versnippering en het risico op concurrentie en verdunning is het wel van belang om afspraken te maken over het aantal (en spreiding van) opleidingslocaties.

<u>Kwaliteit en kennisborging</u>

- Indien sprake is van landelijke en centrale afstemming van het onderwijsaanbod, dan ligt het voor de hand om ook gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor de borging van kennis en kwaliteit van het restauratieonderwijs en dit centraal te coördineren. Uit financieel oogpunt is samenwerking bij de ontwikkeling en het up-to-date houden van lesmateriaal ook logisch, aangezien de kosten ervan doorgaans groot zijn (te groot voor kleinschalig onderwijs).
- Centrale coördinatie kan worden ingevuld complementair aan een bottom-up community met docenten en (vertegenwoordigers van) bedrijven. De community is dan verantwoordelijk voor kwaliteitsborging en de invulling van het onderwijs en voor de ontwikkeling en het up-to-date houden van lesmateriaal (kennisborging). Centraal is het van belang om oog te houden op afstemming, mogelijke dwarsverbanden en kwaliteit.

Bekostiging

- Het vakmanschapsonderwijs voor restauratie is per definitie kleinschalig en daarmee kostenintensief. Er is dus een meer dan gemiddelde financiering voor nodig. Dat wil niet zeggen dat per se meer financiële middelen nodig zijn dan nu worden verstrekt. Aanvullende rijkssubsidies die ten goede komen aan het restauratieonderwijs gaan momenteel bijvoorbeeld naar NCE, ROP, de Ambachtsacademie naast subsidies van provincies en bijdragen uit O&O fondsen/branches. Een hogere bekostigingsfactor in het mbo heeft volgens de deelnemers aan de focusgroepen sowieso weinig zin, want dat geld komt in de lumpsum van mbo-instellingen terecht en niet per se bij de betreffende opleidingen waarvoor de factor geldt. Het is het onderzoeken waard om te kijken hoeveel middelen al die 'potjes' bij elkaar vormen en of dat voldoende is voor de toekomst.
- Bekostiging van de overheid zou alleen moeten gaan naar volwaardige opleidingsroutes: initieel en post-initieel gericht op specialisatie in restauratieberoepen. Bij- en nascholingscursussen vallen daar niet onder; uit de verkenning is helder dat bedrijven/branches deze zelf kunnen en willen betalen. Gezien de diverse oplossingsmodellen is het van belang dat een evenwichtige financiering tussen bekostigde mbo-opleidingen en niet-bekostigde opleidingen elders bestaat (bij een eventuele meester-gezel constructie is de vraag wie of op welke wijze deze wordt gefinancierd).
- Bekostiging zou een zekere mate van financiële continuïteit moeten geven voor onderwijsaanbieders. Dat zou kunnen door bekostiging voor een periode van (minimaal) vijf jaar te garanderen.
- Aan een gegarandeerde bekostiging mogen voorwaarden worden gesteld.

4 Advies voor een meer toekomstbestendige organisatie van het restauratieonderwijs op mbo-niveau

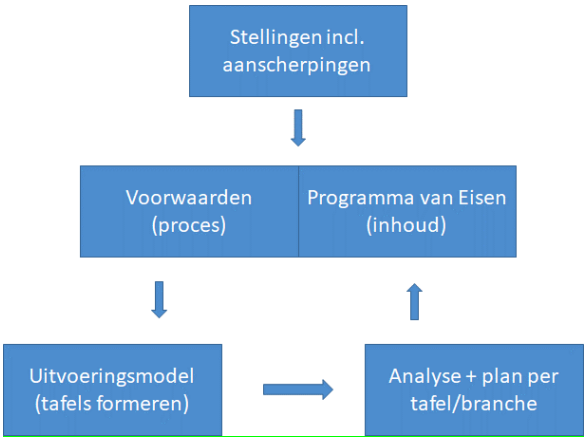
Hiervoor zijn de contouren van de toekomstige inrichting van het vakmanschapsonderwijs voor restauratie geschetst, met het oog op het stimuleren van de aantrekkelijkheid van de opleidingen en het vergroten van de instroom. Centraal in het advies staat de vraag *hoe* de organisatie van het vakmanschapsonderwijs voor restauratie sterker en toekomstbestendiger kan worden gemaakt. Het volgende advies omvat een uitvoeringsmodel zoals het onderzoeksteam zich voorstelt hoe dit proces ingericht kan worden. Het model is gestoeld op de eerder benoemde bouwstenen. Op basis van diezelfde bouwstenen kan OCW ook andere uitvoeringsmodellen ontwerpen. We noemen hier OCW – hoeder van het gemeenschappelijk belang – als eerste om handschoen op te pakken, maar adviseren om de regierol gezamenlijk op te pakken (met zowel de O als de C binnen OCW, met andere belanghebbende ministeries zoals SZW, en met provincies). Rijk en provincies zijn beide belanghebbende in de kwaliteit van en bij het instandhouden van cultureel erfgoed en beide ondersteunen restauratieonderwijs (OCW via mbo, NCE en ROP's; provincies via ROP's, SZW via Ambachtsacademie).

Het voorgestelde uitvoeringsmodel

De kern van het uitvoeringsmodel bestaat uit een bottom-up model met landelijke coördinatie, waarin relevante actoren per branche/beroep samen aan zet zijn om hun eigen routeplan op te stellen. Daarbij worden middelen zodanig ingezet dat ze congruent zijn met de uitgangsprincipes. Dus: geef de primaire actoren zelf de opdracht om hoofdroutes te benoemen, verbindt daar voorwaarden aan en gebruik subsidie als sturingsmiddel.

1. Benut het kader met uitgangspunten als toetssteen

De stellingen uit de focusgroepen zijn enerzijds voorwaarden waar het proces naar de versterking van de organisatie van het restauratieopleidingenaanbod aan moet voldoen en anderzijds eisen waaraan concrete routeplannen voor versterking van die organisatie aan moet voldoen (zoals onderstaand plaatje laat zien). Ze komen voort uit de probleemanalyse en hebben inclusief de nuanceringen en aanscherpingen een breed draagvlak bij de betrokken actoren. Voor het welslagen van het model is het van belang dat deze uitgangspunten als toetssteen worden gebruikt.



2. Processtappen richting een gezamenlijke, landelijke aanpak

a. Overheid aan zet, zorgen voor commitment
   - De Rijksoverheid en provincies zijn samen aan zet om de regie te pakken en het proces in gang te zetten.
   - Stel bovenstaande werkkader vast als randvoorwaarden voor de aanpak en Programma van Eisen waaraan de 'community' moet voldoen en nodig alle betrokken actoren – van (provinciale) overheid tot branches, bedrijven, aanbieders en intermediaire organisaties – uit om zich aan het kader te committeren.

b. Bottom-up tafels/communities in combinatie met centrale coördinatie
   - Kies voor een bottom-up benadering en leg het initiatief en de primaire verantwoordelijkheid voor het opstellen van een routeplan bij de branches/bedrijven samen met de relevante (onderwijs)actoren.
   - Kies in combinatie met een bottom-up benadering voor een vorm van centrale coördinatie. Gezien de verschillen tussen de diverse branches en de benodigde oplossingsmodellen wordt geadviseerd om een tafel/community per branche te organiseren. De branche regelt zelf wie aan tafel zit en de tafel staat open voor eenieder die dat wil. Samenwerking tussen tafels wordt gestimuleerd, zo kunnen bijvoorbeeld activiteiten ter promotie van restauratieambachten ook overkoepelend worden voorgesteld.

3. Concrete invulling van subsidieplannen en -beoordeling

a. Opstellen van een routeplan per tafel
   - Het routeplan bestaat in de kern uit het benoemen van de gewenste opleidingsroutes en aanbieders, met oog voor wat goed werkt, regionale eigenheid en innovatie. Het gaat daarbij om initieel en post-initieel onderwijs gericht op specialisatie in restauratieberoepen en niet om bij- en nascholingscursussen/-trainingen. Zoals eerder aangegeven is er ruimte voor verschillende oplossingsmodellen tussen branches gezien de verschillen tussen branches.
   - In het routeplan is ruimte om subsidie aan te vragen voor de bij 3b genoemde functies.
   - In het plan staat een bondige analyse van de huidige situatie qua aanbod (opleidingsroutes en aanbieders) en vraag (arbeidsmarktbehoefte), alsook voor de huidige en gewenste situatie met betrekking tot de overige - bij 3b genoemde - functies.
   - Het routeplan kijkt (minimaal) vijf jaar vooruit.
   - Het plan benoemt de wijze waarop de kwaliteit van en kennis over het restauratieonderwijs geborgd wordt (ontwikkeling en/of up-to-date houden van lesmateriaal, voldoen van onderwijs aan geldende kwaliteitseisen in de restauratiebranche).
   - Langs lijnen van inhoud sturen: bij het schrijven van een routeplan houden de tafels zich aan de uitgangspunten (zie hoofdstuk 3): de uitgangspunten dienen als een Programma van Eisen.
   - De verantwoordelijkheid voor het maken van een plan ligt bij de branche. De adviescommissie (zie verderop) stelt OCW op de hoogte indien een tafel geen plan of niet tijdig een plan indient.

b. Subsidiering en sturen op middelen
   - Een plan dat voldoet aan het Programma van Eisen komt in aanmerking voor subsidie. Subsidie kan aangevraagd worden voor de volgende functies:

- Ontwikkelen en updaten van onderwijsaanbod voor de hoofdroutes en het bepalen van de aanbieders (ontwikkelfunctie)[4];
- Instandhouden van de onderwijsinfrastructuur (makel- en schakelfunctie);
- Innovatie (bijv. projecten mits ze voldoen aan principes; regionale inbreng);
- Activiteiten ter promotie van het restauratieambacht/-onderwijs (promotiefunctie).

- In het uitvoeringsmodel bestaat de mogelijkheid om reeds aanwezige en goed functionerende structuren en rollen voort te zetten. Daarom wordt gesproken van functies waarvoor subsidie kan worden aangevraagd. Deze functies worden op dit moment (dec. 2021) reeds uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld de ontwikkelfunctie door NCE, GRC en de makel- en schakelfunctie door ROP's.

c. Een onafhankelijke adviescommissie keurt routeplannen
   - Stel een adviescommissie in die de ingediende subsidieaanvragen/plannen beoordeelt ten behoeve van een advies aan de overheid over subsidietoekenning. De adviescommissie bestaat uit een kleine groep van circa vijf leden en een onafhankelijke voorzitter.
   - Het takenpakket van de adviescommissie bestaat uit:
     - Het beoordelen van plannen ten behoeve van subsidietoekenning, daarbij het geheel van ingediende plannen en aangevraagde subsidies in acht nemend (t.b.v. het wegen van de plannen en het verdelen van de totale subsidiepot);
     - Het geven van advies ter verbetering van plannen bij afwijzing;
     - Het bewaken van het totaaloverzicht, het verbinden van initiatieven uit verschillende tafels en het coördineren om samenhang tussen plannen/branches te waarborgen;
     - Het geven van ongevraagd advies (aanjager als initiatief uitblijft, specifieke aandacht voor kleine specialismes).

Vooronderzoek naar huidige omvang van bekostiging van restauratieonderwijs

In het voorgestelde uitvoeringsmodel is uitgegaan van subsidieverlening. Het model met subsidieverlening is niet perfect, zo sluit het verlenen van subsidie voor een jaar of vijf minder goed aan bij de wens voor structurele financiering. Het grote voordeel van subsidieverlening is de mogelijkheid om subsidie als sturingsmiddel te kunnen gebruiken en zo te kunnen toetsen dat de in subsidieaanvragen voorgestelde organisatie van het restauratieonderwijs voldoet aan de in hoofdstuk 3 genoemde uitgangspunten. Los van de wijze van bekostiging staat de vraag welk bedrag aan financiële middelen nodig is. Op dit moment is namelijk geen subsidiepot aanwezig en is ook onbekend hoe omvangrijk zo'n pot zou moeten zijn. Een interessante tussenstap voorafgaand aan een uitvoeringsmodel zou zijn om de omvang van de huidige bekostiging van en subsidies voor restauratieonderwijs door het Rijk en andere overheden en de huidige cofinanciering vanuit bedrijven en de branche in het restauratieonderwijs (excl. bij- en nascholingscursussen) in kaart te laten brengen. Deze omvang kan het vertrekpunt vormen om de hoogte van de subsidiepot te bepalen.

4 Doorgaans geeft de Rijksoverheid geen subsidie als zij al op een andere manier financiering verstrekt (in het geval van bekostigde mbo-opleidingen bijvoorbeeld). Gezien de kleinschaligheid en andere redenen (zoals dure lesmaterialen) is restauratieonderwijs doorgaans kostenintensiever dan regulier onderwijs, waardoor een extra financiering bovenop de reguliere bekostiging gerechtvaardigd lijkt. Bovendien is er voor een deel van de kleinschalige specialistische opleidingen in het mbo een bekostigingsfactor 1,8 toegekend, en geldt dit voor de restauratieopleidingen (factor 1,3 of soms 1,4) niet.

Onderwijsaanbod op orde, en dan…?

In de uitgevoerde verkenning ligt het accent op het versterken en toekomstbestendig maken van de organisatie van het restauratieonderwijs met het oog op het stimuleren van de aantrekkelijkheid van de opleidingen en het vergroten van de instroom. Het advies gaat primair over de organisatie van restauratieonderwijs. De aantrekkelijkheid van dat onderwijs en het vergroten van de instroom kunnen daar niet los van worden gezien. Want wat is het nut van een goed doordacht en landelijk afgestemd aanbod van restauratieonderwijs als er geen deelnemers instromen? Voldoende instroom is van wezenlijk belang, om het restauratieonderwijs organiseerbaar en betaalbaar te houden, om aan de arbeidsmarktvraag te voldoen en als basis voor een leven lang ontwikkelen. Hoewel exacte cijfers ontbreken, wijzen signalen op een achterblijvende instroom (bedrijven komen moeilijk aan personeel en het aanbod van en/of de instroom bij diverse opleidingen is in de loop van de afgelopen jaren bijna geheel opgedroogd). Er zijn - lijkt het - meer studenten in restauratieonderwijs nodig.

In deze verkenning is geen uitgebreid onderzoek gedaan naar de instroom in het restauratieonderwijs, noch naar de redenen voor een achterblijvende instroom. Signalen wijzen op een combinatie van redenen, zoals onbekendheid/onzichtbaarheid van (specialistische) restauratieberoepen binnen de grotere bouwsector, demografische krimp, naweeën van de bouwcrisis en een algemeen minder goed imago van bouw/techniek. De vraag is hoe de instroom in restauratieonderwijs bevorderd kan worden.

Een hogere instroom begint met een toegankelijk en aantrekkelijk onderwijsaanbod. Wil je als jongere een opleiding kiezen, dan moet je - zeker in geval van kleine specialistische opleidingen - weten dat het beroep en de beroepsopleiding bestaan en waar die opleiding gevolgd kan worden. Een duidelijke(re) opleidingsstructuur zal daaraan bijdragen. Toegankelijkheid van het aanbod staat vanwege de kleinschaligheid en beperkte arbeidsmarktvraag onder druk, zeker voor de kleine vakdisciplines, die vaak landelijk (uniek) zijn. Als randvoorwaarde voor aantrekkelijk en toegankelijk onderwijsaanbod en voor het vergroten van de instroom is in de bouwstenen benoemd dat voor een student die interesse toont in restauratie er in ieder geval perspectief moet zijn op een onderwijsroute richting het restauratie-vakmanschap. Die route kan op diverse manieren gestalte krijgen (via een brede opleiding en specialisatie daarna of direct via een restauratieopleiding); wezenlijk is dat de student die dat wil perspectief op restauratieonderwijs heeft en niet afhaakt en voor iets anders kiest.

Dat perspectief op een carrière in de restauratiesector via toegankelijk en aantrekkelijk onderwijs wordt het liefst op een zo jong mogelijke leeftijd geboden. Het onderwijsaanbod op mbo-niveau dient er te zijn (randvoorwaarde), maar de voorlichting kan al veel eerder, in het vmbo en de basisschool, gebeuren. Restauratieberoepen zijn veelal onbekend (tenzij ze in de familie/nabije omgeving van een leerling voorkomen) en zouden meer zichtbaar moeten zijn. Dat kan door leerlingen kennis te laten maken met de restauratiesector en de passie van het ambacht en door het mooie van werken in de restauratiecontext onder de aandacht te brengen. De ROP's en recente initiatieven als de cross-over THR en de pilot Erfgoedschool spelen hierop in. Promotie en werving zijn dan ook knoppen waar de restauratiesector aan kan draaien om de instroom in restauratieonderwijs te vergroten. In het gepresenteerde uitvoeringsmodel is promotie daarom ook als aparte functie, waaraan een deel van de subsidie besteed kan worden, opgenomen. Het ligt daarbij voor de hand om dit niet alleen per branche te doen maar ook als branches gezamenlijk in beeld te brengen waaraan je werkt in de restauratiesector en welke verschillende beroepen daarbij allemaal nodig zijn. Dat betekent dat op dit terrein samenwerking mogelijk is om promotie en

werving breder op te pakken. Bijvoorbeeld als restauratiesector als geheel, door promotievideo's te maken (zoals NCE doet) of door basisschool- en vmbo-leerlingen kennis te laten maken met de praktijk (zoals RIBO en het GRC doen in praktijkcentra) en concreet studenten naar restauratieopleidingsplaatsen te bemiddelen (zoals ROP's doen). Qua promotie zou zelfs breder gekeken kunnen worden, voor alle kleinschalige ambachten gezamenlijk. Hier is een verbinding te maken met het onderzoek dat Bureau &MAES najaar 2021 heeft uitgevoerd naar innovatie en/in (creatieve) ambachten.

Vele wegen kunnen leiden naar werk in de restauratiesector. De diversiteit aan loopbaanpaden (via het mbo, via allround naar specialistisch, via brancheopleidingen na werkervaring en in een meester-gezelconstructie) en branches maken het interessant om voor de restauratiesector nader te onderzoeken hoe verschillende doelgroepen voor het vak geïnteresseerd kunnen worden.

Bijlage 1 – Geraadpleegde literatuur

ABF-Research (2020) Arbeidsmarktmonitor Creatief Vakman. Uitgevoerd in opdracht van Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap van SBB. ABF: Delft.

Bakker, M. e.a. (2018) Truck Academy: een rol voor het bedrijfsleven bij clustering in het mbo.

Themaonderzoek CMMBO Regionale samenwerking tussen mbo-instellingen en branches. Birch, Driebergen.

Bode, K. en J. Pama (juli 2020), Restauratiebranche Provincie Groningen. Verkenning naar toekomstbestendigheid van onderwijs, arbeidsmarkt en innovaties. HanzePrO/HanzeHogeschool Groningen, Groningen.

Brief aan Tweede Kamer over toekomst kleinschalige ambachtelijke beroepen. Kamerstuk 31 524, nr. 237, 26 februari 2015.

Commissie Macrodoelmatigheid MBO (18 dec 2017). Brief aan de Minister mbt macrodoelmatigheid mbo, kenmerk 2017-56, CMMBO Den Haag.

Consortium 2B MBO (2020). Evaluatie wet 'Doelmatige Leerwegen', meting 2020. KBA Nijmegen/ResearchNed.

Consortium 2B MBO (2020). Evaluatie herziening kwalificatiestructuur mbo, meting 2020. KBA Nijmegen/ResearchNed.

Drie, V. van (2017) Aansluiting Mbo-Hbo-Wo meubelmaken – meubelrestauratie. In opdracht van Project Centrum voor RestauratieTechniek/Deelproject Doorlopende leerlijn, Utrecht.

Eggenkamp, W., Rijksadviseur Cultureel Erfgoed (2012): Aandacht voor Restauratieambachten. Advies structuur vakopleidingen, Den Haag.

EIB (september 2020), Onderzoek naar omzet, werkgelegenheid en certificering Gespecialiseerde Restauratiebedrijven, onderzoek in opdracht van GA-Platform Restauratie.

Eimers, T. e.a. (2012) Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo. Ervaringen in Denemarken, Duitsland, Engeland en Finland. KBA Nijmegen.

Eimers, T. & E. Keppels (2014). De plicht tot verantwoordelijkheid. Nadere inkadering van de zorgplicht doelmatigheid. KBA Nijmegen.

Eimers, T., Beurskens, K., Boer, P. den & Keppels, E. (2021) Vooronderzoek versnippering en innovatiekracht technische mbo-opleidingen. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Fenicks & IPO (2021). Evaluatie en vooruitblik eind 2020. Monitor onderhoud & restauratie niet-woonhuis rijksmonumenten. Inclusief de Toplijst grote urgente restauratieopgaven. Rapportage op basis gegevens periode 2017 tot en met eind 2020.

GA-Platform (2017). Actieplan GA-Platform Restauratie.

GA-Platform (2020). Onderzoek naar omzet, werkgelegenheid en certificering Gespecialiseerde Restauratiebedrijven.

Gelders Restauratie Centrum (2021). Jaarverslag 2020. Op zoek naar de nieuwe restauratiespecialist.

IPO (2017). Aanbevelingen en inzet provincies voor een toekomstbestendig erfgoed beleid: Erfgoed Telt. Brief aan Minister van OCW.

Keppels, E. ea (2019). Evaluatie experiment cross-over kwalificaties, beginmeting 2019. Consortium 2B MBO (KBA Nijmegen/ResearchNed).

Keppels, E. ea (2020). Evaluatie experiment cross-over kwalificaties, voortgangsrapportage 2020. Consortium 2B MBO (KBA Nijmegen/ResearchNed).

Klamer, A. e.a. De toekomst van Creatief Vakman in internationaal perspectief. Erasmus/Stichting Economie en Cultuur: Rotterdam, 2012.

Koning, M. en C. Bogaards (februari 2018). Gespecialiseerde restauratiebedrijven in beeld. Omzet, arbeid, scholing en certificering in de verschillende branches van het GA-Platform Restauratie. Economisch Instituut voor de Bouw (EIB), Amsterdam

Ministerie van OCW (2011). Actieplan mbo 'Focus op vakmanschap 2011-2015'. Ministerie van OCW: Den Haag.

Ministerie van OCW (2014). Ruim baan voor vakmanschap: een toekomstgericht mbo. Kamerbrief, Ministerie van OCW, Den Haag.

Ministerie van OCW (juni 2018) Beleidsbrief 'Erfgoed Telt'. De betekenis van Erfgoed voor de samenleving. Bijlage bij Tweede Kamerstuk 32820, nr. 248: Nieuwe visie cultuurbeleid. Den Haag.

Monitor SOS Vakmanschap (edities 2012, 2013, 2014, 2015). Zeldzame specialistische beroepsgroepen en kleinschalig beroepsonderwijs. SOS Vakmanschap: Utrecht. Hierin zijn portretten opgenomen van de restauratietechnici.

NCE (2017). Onderwijsvisie Nationaal Centrum Erfgoedopleidingen.

NCE (2020). Borging van het erfgoedonderwijs in Nederland. Hoe zorgen we daar samen voor?

NCE (2020). Werken in een rijke historie, met oude én nieuwe technieken? Kies voor een NCE-vakopleiding!

Neerlands Stucgilde (2021) Ambachtelijk onderwijs behouden is geen vraag, maar gewoon een plicht naar de volgende generaties.

RaadSaam Erfgoedprojecten (2019) Arbeidsmarktverkenning van het roerende restauratieveld in

opdracht van SBB/Meld- en Expertisecentrum Specialistisch vakmanschap. SBB: Zoetermeer.

ROP (2018). Leren met je handen- het nieuwe ambacht. Position paper.

ROP (2019). ROP werkt! Werkplan 2020 Stichting ROP Nederland.

ROP (2020). Aan het werk. Werkplan 2021 Stichting ROP Nederland.

ROP (2021). Jaarverslag ROP 2020.

SBB (2013; 2014 en 2016) Advies kleine, unieke opleidingen. SBB: Zoetermeer.

SBB (2017). Nederland in materialen. Jaarpublicatie Meld- en expertisepunt specialistisch vakmanschap 2017, SBB: Zoetermeer

SBB (11 april 2017). Verslag Expertmeeting 'Klein en uniek' .

SBB Trendrapportage Specialistisch Vakmanschap 2019/2020 https://trendrapport.s-bb.nl/sv/

Schellevis, H. en K. Kok (maart 2012) Arbeid en scholing in de restauratiesector. Economisch Instituut voor de Bouw (EIB), Amsterdam

Smets, P. en R. Baarda (2003) Winkeldochters en kostbare kleinoden. Een onderzoek naar unieke opleidingen in de bve-sector. Den Haag: Smets+ Hover+ adviseurs.

Sociaal Economische Raad (SER) (2013). Handmade in Holland. Vakmanschap en ondernemerschap in de ambachtseconomie. Advies nr. 2, juni 2013 van de Commissie Toekomst Ambachtseconomie. SER: Den Haag.

Stichting Ribo (2020). Blijven werken aan vakmanschap in de restauratie. Werkplan ROP Oost 2021.

Stichting Ribo (2021). Restauratietrainingen 2021.

Stichting Ribo (2021). Brochure Technicus Hout en Restauratie.

Stichting Ribo (2021). ROP Oost in 2020. Restauratie Opleidingsprojecten in de provincie Overijssel. Jaarverslag.

Stichting Ribo (2021). Restauratie- en innovatielab RIBO, Hengelo. Overijsselse broedplaats voor restauratie-talenten, innovatie, duurzaam en circulair bouwen.

VAWR, Vakgroep Restauratie, GA-Platform Restauratie (2021). Manifest voor een betere kwaliteitsketen voor de instandhouding van monumenten**.**

Van Helden, B. en Ph.A. Rouwenhorst (2017) Stappenplan onderzoek ten behoeve van een goede toetsing van de beslisboom. Ditmeijers' Research: Amsterdam

Van Langen, A. ea (2019). De keuze voor techniek in en na het vmbo. Eindverslag 2019. KBA Nijmegen.

Voncken, E. en S. Karsten (2008). Kansen voor kleinschaligheid. Een verkenning van een aantal vraagstukken rond kleinschalige innovaties op verzoek van COLO. Max Goote Kenniscentrum: Amsterdam.

Voncken, E. Tegenkomen, oplossen! In Dimensies 11 (december 2012) over de krimp. Expertisecentrum beroepsonderwijs: 's Hertogenbosch.

Voncken, E. Schakels naar Duurzaamheid (2014). Eindverslag van het begeleidend onderzoek 'Pilots unieke opleidingen': Naar duurzame oplossingen. Utrecht. *Hierin zijn portretten opgenomen van de restauratietechnici, de restauratiestukadoors, de glazeniers, NCE en de casus regionale concentratie in Noord-Nederland in samenwerking tussen het ROP en vijf ROC's.*

Voncken, E. Hoe doen de kleintjes het? In: Dimensies 21 (juni 2015). Expertisecentrum beroepsonderwijs: 's Hertogenbosch.

Voncken, E. Hoger onderwijs voor de vakman 2.0. (Practoraat Creatief Vakmanschap) In Dimensies 30 (september 2017) Expertisecentrum beroepsonderwijs: 's Hertogenbosch.

Voncken, E. Leren onder eigen dak. Leren voor het dakdekkersvak in het opleidingsbedrijf en op het werk. In Dimensies 31 (december 2017) Expertisecentrum beroepsonderwijs: 's Hertogenbosch.

Voncken, E. Leerschool voor een leven lang leren (hoe een vakopleiding buiten het reguliere onderwijs is vormgegeven). In Dimensies 36 (maart 2019). Expertisecentrum beroepsonderwijs: 's Hertogenbosch.

Voncken, E. en R. Baarda (maart 2019). Kostbaar en veel waard. Wat hebben we ervoor over? Werkzame aanpakken en voorwaarden voor de continuïteit van specialistisch vakmanschap. Bureau Turf, Utrecht/ RBA, Den Haag.

Voncken, E. (2020) Drieluik schoenherstellers. Zie https://www.s-bb.nl/nieuws/vakmanschap-van-alle-tijden-de-schoenhersteller

Voncken, E. (2020) Drieluik uurwerktechnicus. Zie https://www.s-bb.nl/nieuws/vakmanschap-van-alle-tijden-de-uurwerktechnicus

Voncken, E. (2020) Drieluik natuursteenbewerker, zie https://www.s-bb.nl/nieuws/vakmanschap-van-alle-tijden-de-natuursteenbewerker

Voncken, E. (juli 2021) Good practice wand- en plafondmonteurs. Zie https://www.s-bb.nl/nieuws/kleine-opleidingen-zo-kun-je-die-wel-uitvoeren

Voncken, E. (te verschijnen) Good practice rietdekkers. https://www.s-bb.nl/nieuws/kleine-opleidingen-zo-kun-je-die-wel-uitvoeren.

Voncken, E. (te verschijnen.) Drieluik restauratie- en decoratieschilder. Portret voor SBB.

Werkgroep Aansluiting tussen mbo-hbo-wo/projectleider G. Scholten, (juni 2015) Aansluiting mbo-hbo-wo. Onderzoeksrapport doorstroom tussen restauratieschilderopleidingen, in samenwerking met het Platform Erfgoedopleidingen. Nimeto Utrecht, Cibap Zwolle en Sint-Lucas Boxtel.

Wet Samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen. Wet van 14 februari 2018, Staatsblad 2018, nr. 50.

Willemse, P. en E. Voncken (2015) Examensituatie Specialistisch Vakmanschap. Een inventarisatie van de organisatie en de kwaliteit van examinering in kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs. IVA: Tilburg.

Websites:

https://www.erfgoedopleidingen.nl/
https://www.rop-nederland.nl
https://www.restauratiecentrum.nl/
https://www.s-bb.nl/samenwerking/meld-en-expertisepunt-specialistisch-vakmanschap
https://www.s-bb.nl/nieuws/alert-tool-kleinschalige-opleidingen
Gelders Restauratie Centrum
https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/sectorkamerrapportages & SBB | Trendrapport SV (s-bb.nl)
https://www.stichtingerm.nl/
https://stucgilde.nl/
https://www.ambachtnederland.nl/opleidingen-binnen-de-ambachtsacademie

Bijlage 2 – Geraadpleegde instanties/personen (interviews)

1. NCE/NRC (Agnes van Alphen, Richard Westhof)
2. MBO-raad/BTG TGO (Sabine Mul, Eddy Gruppen (ROCvTwente), Erwin Pierik)
3. Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap SBB (Sabine van Lingen)
4. ROP regio Zuid-West Nederland (Johan van Oosterhout)
5. Restauratieaannemersbedrijf Verbij Hoogmade (Erik van den Hoek, stuurgroeplid ROP ZW)
6. SBB Sectorkamer TGO (Monique Storck)
7. OnderhoudNL (Ferdinand Wieman)
8. Gelders Restauratiecentrum (Jan Gersen)
9. Vakgroep Restauratie (Roel Maas, Aafke van der Werf)
10. GA Platform restauratie (Wim van der Maas, Glenn Pronk)
11. Rietdekkersopleiding Deltion College (Jan Zielman)
12. AmbachtNederland/Ambachtacademie (Yvonne de Ruijter, Mascha Scholten)
13. ROC van Twente (Jan Ooms, Alfred Evers)
14. Stichting RIBO (Martin Bellers)
15. ROC Midden Nederland (Corry Kussendrager)
16. Platform vmbo BWI (Cor de Ridder)
17. SintLucas (Thuur Crompvoets)

Bijlage 3 – Deelnemers focusgroepen

Naam	Organisatie
Jacko Engee	OCW
Mark Stafleu	RCE (Rijksdienst Cultureel Erfgoed)
Meike Kompaan	Provincie Groningen
Eddy Gruppen	ROC van Twente (voormalig dir. sector Bouw)
Mieke Hovens	SintLucas (opleiding glas/schilder)
Monique Storck	SBB (beleidsadviseur, o.a. voor crossovers)
Gideon Verhoeven	GAan in de Bouw (trainingen/opleidingen Gespecialiseerde Aannemerij)
Janny Pronk-Huisman	Mondra (brancheopleidingen Smeden)
Anton van Delden	Neerlandsch Stucgilde (brancheopleiding restauratiestucen)
Johan van Oosterhout	ROP regio Zuid West (Zuid-Holland, Zeeland)
Hilke Janssen	ROP Noord Nederland
Maartje Stols-Witlox	UvA (univ. opleiding tot Restaurator)
Richard Westhof	NCE
Jeroen Westerman	RCE
Michiel van Hunen	RCE
Susan Krol	OCW
Martin Bellers	Ribo
Jan Ooms	ROC van Twente (directeur sector Bouw)
Alfred Evers	ROC van Twente (docent crossover THR)
Sabine Mul	MBO raad
Sabine van Lingen	SBB Meld- en expertisepunt spec. vakmanschap
Ferdinand Wieman	OnderhoudNL (brancheopleiding restauratieschilders)
Aad Buller	OnderhoudNL (werkgeversorganisatie)
Wim Haverhals	Gebouwschil Nederland (brancheorganisatie voor dak- en gevelspecialisten)
Agnes van Alphen	NCE en NRC
Roel Maas	Vakgroep Restauratie en Nico de Bont (hoofdaannemers)
Martin Veerman	Jurriëns en bestuurslid Vakgroep Restauratie
Jan Gersen	GRC (Gelders RestauratieCentrum)

Naast bovengenoemde deelnemers zijn nog 25 personen uitgenodigd, van 20 verschillende organisaties. Bij deze 20 organisaties gaat het om onderwijsaanbieders (zoals Hout- en meublileringscollege, SintLucas, ROC Midden Nederland, Alfa College, Rietdekkers Opleiding Nederland en Ambachtsacademie), arbeidsmarktpartijen (zoals Consortium Creatief Vakman, Vakgroep Restauratie, GA-Platform, Bouwmensen Delft, Nederlands Gilde van Kunst-, Sier- en Restauratie-smeden), enkele ROP-regio's (Midden West, Zuid West en Zuid) en overige partijen (MBO Raad, Stichting ERM, IPO). Van de 20 organisaties waren er 5 met andere personen reeds in de focusgroepen vertegenwoordigd, 4 organisaties waren niet aanwezig maar zijn wel in een eerder stadium geïnterviewd en de overige 11 organisaties hebben geen in-put geleverd.

Bijlage 4 – Huidig opleidingenaanbod vakmanschapsonderwijs restauratie

Toelichting bij het overzicht
Het overzicht is onderdeel van een verkennend onderzoek naar mogelijkheden tot verbetering van de organisatie van het restauratieonderwijs dat KBA Nijmegen en Bureau Turf uitvoeren in opdracht van de Directie Erfgoed en Kunsten van het Ministerie van OCW.

Volledigheid van het overzicht: het onderstaande overzicht poogt een zo dekkend mogelijk beeld van opleidingen voor restauratie op mbo-niveau te geven. We realiseren ons terdege dat het overzicht waarschijnlijk niet compleet is. Er zijn opleidingen in het mbo (bbl en bol), hbo en wo, branche-opleidingen en post-initieel onderwijs/LLO, verzorgd door aanbieders als mbo-instellingen, NCE, ROP's, Erfgoedacademie, branches, Gelders restauratiecentrum. Ook de Ambachtsacademie biedt een aantal restauratiegerelateerde (verkorte) opleidingen (als rietdekker en glazenier) voor volwassenen met behoud van uitkering. Dat het zo lastig blijkt om een compleet overzicht van het onderwijsaanbod voor de restauratie samen te stellen, is één van de conclusies van het verkennend onderzoek. Deze versnippering betekent automatisch ook dat het lastig is voor jongeren en bedrijven om dat overzicht te hebben.
Keuzedelen in het mbo zijn voor de volledigheid opgenomen als onderdeel van het overzicht, maar dit zijn geen volwaardige opleidingen en worden daarom in grijstint weergegeven. Bij- en nascholingscursussen zijn geen onderwerp van het verkennend onderzoek en vormen daarom geen onderdeel van het overzicht.

Restauratie- versus algemene opleidingen: veelal is een restauratieopleiding een specialisatie van een algemene opleiding. Zoals de opleiding restauratietimmerman t.o.v. de reguliere timmerman en de opleiding restauratiestukadoor t.o.v. de reguliere stukadoor. We geven de algemene opleidingen hieronder in principe niet weer. Uitzonderingen zijn de leidekkers, glazeniers en steenhouwers, omdat de bedrijven de omzet in deze ambachten voornamelijk uit de restauratie van monumenten halen en de reguliere opleiding daarom primair is voor de restauratiebranche. Er bestaat voor deze ambachten ook geen specifieke restauratieopleiding in het mbo.

Over de arbeidsmarktbehoefte: de restauratiesector is een kleine, eigenstandige specialistische niche binnen de bouw, ieder met hun eigen brancheverenigingen en vakgroepen. Doordat de vakdisciplines klein zijn, verdwijnen ze onder de radar bij bestaande (CBS-)arbeidsmarktonderzoeken en -verkenningen en is het beeld vaak alleen bij benadering op te bouwen. Een dekkend overzicht van de arbeidsmarktbehoefte ontbreekt. Het GA-Platform Restauratie heeft in 2018 onderzoek door EIB laten doen voor de gespecialiseerde restauratiebedrijven uit elf branches die bij het platform zijn vertegenwoordigd. Dit is niet de gehele restauratiebranche, maar wel een groot deel daarvan. Deze branches bestaan uit erfgoedhoveniers, glazeniers, smeden, leidekkers, metselaars, molenmakers, rietdekkers, schilders, steenhouwers, timmerbedrijven en voegers. Anno 2020 zijn er 4.300 medewerkers in deze branches werkzaam; 3.100 in dienst, waarvan het gros met een vast dienstverband, en 1.200 zzp-ers. Het NCE is met het onderzoek verder gaan rekenen. Het NCE[5] (2020) beschrijft dat de omvang van de restauratieproductie wordt uitgevoerd door circa 3.100 werkenden, waarbij er wordt uitgegaan van een instroombehoefte voor de restauratiesector van 6 à 7% van het totale personeelsbestand (EIB, 2018). Dit komt neer op een jaarlijkse instroombehoefte van ca. 200 personen, dat het NCE naar vakdiscipline heeft gespecificeerd. Uitgaand van 4.300 medewerkers komen we met een instroombehoefte van 6 à 7% uit op een jaarlijkse instroombehoefte van ca. 280 personen.

5 https://www.erfgoedopleidingen.nl/nieuws/jaarlijkse-ca-200-vaklieden-in-10-disciplines

Locatie waar de opleiding wordt uitgevoerd: sommige opleidingen van NCE zijn geheel of deels mobiel van aard. Per jaar kan het verschillen waar de opleiding wordt gegeven. Bepaalde delen worden standaard in Amersfoort aangeboden (bij Bouwmensen of in het eigen complex Klooster Ter Eem).

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
Glazeniers	Mbo	Creatief Vakman, specialisatie Glas (crebo 25548)	Mbo 4 (bol)	SintLucas	2021: 40	Boxtel	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Restauratie Glazenier	Mbo 4	NCE Betrokken organisaties: Ondernemersvereniging van Glazeniers (OVG)	2021: 11	Amersfoort en elders	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers
	Private aanbieder	Glazenier	?	Ambachtsacademie	?	Afhankelijk van vestiging leermeester (verspreid over het land)	Financiering ministerie SZW voor opleidingstrajecten werkloze kandidaten. Eigen bijdrage deelnemers
Leidekkers	Mbo	Dakdekker pannen/lei (crebo 25089)	Mbo 2	Wordt niet aangeboden	2020: 0	-	
	Mbo	Allround dakdekker pannen/lei (crebo 25087)	Mbo 3	Wordt niet aangeboden	2020: 0	-	
	Brancheopleiding	Restauratie Leidekker & Loodgieter	Mbo 3 (bbl)	NCE (m.m.v. Bouwmensen Amersfoort) Betrokken organisaties: Nederlandse Vereniging van Leidekkers (NVVL) en GAan in de Bouw.	2021: 18	Amersfoort voor nu, later op meer plekken	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
Restauratie-metselaars	Mbo	Specialist Restauratie Metselwerk (crebo 25506)	Mbo 4 (bbl)	Graafschap College	2020: 1	Wordt niet meer aangeboden	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Specialist Restauratie Timmeren/Metselen	Mbo 4 (bbl)	NCE (i.s.m. Gelders Restauratie Centrum, BouwSchool Breda Bouwmensen Zaandam) Betrokken organisaties: Vakgroep Restauratie, de Vereniging Timmerwerk Restauratie en Gebouwschil Nederland.	2021: 27	Arnhem, Breda, Zaandam	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers
	Keuzedeel mbo	Keuzedeel Basis Restauratie Metselen (K0663)	Mbo 3	Regio College Aangeboden bij, maar niet door studenten gevolgd bij: Rijn IJssel ROC Da Vinci College ROC Gilde Opleidingen Graafschap College ROC Midden Nederland ROC Mondriaan ROC van Twente Scalda VISTA College	2020: 1	Zaanstreek-Waterland	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Keuzedeel Basis Restauratie Metselen Basistraining	Mbo 3	NCE	2021: 17	Breda en Zaandam	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
	Brancheopleiding	Keuzedeel 'Basis Restauratie Metselen' (niveau 3)	Mbo 3	ROP	Nog niet aangeboden	-	
	Mbo	NCE Erfgoed School	Mbo 3	NCE ROC Nijmegen ROC de Leijgraaf Koning Willem I College	Moet nog starten	Regio Noordoost Brabant / Nijmegen	?
Molenmakers	Geen opleidingen						
Rietdekkers	Mbo	Dakdekker/riet (crebo 25090)	Mbo 2 (bbl)	Deltion College i.s.m. Rietdekkers Opleiding Nederland (RON)	2020: 7	Zwolle	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Erfgoed Rietdekken	Mbo 3/4	NCE Vakfederatie Rietdekkers Betrokken organisaties: Rietdekkers Gilde.	2021: 8	Nijkerk	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers
	Brancheopleiding	Vakdiploma Rietdekker (Allround Rietdekker 3)	Mbo 3	Rietdekkers Opleiding Nederland (RON) Vakfederatie Rietdekkers	?	Nijkerk	Subsidie vanuit opleidings- en ontwikkelingsfonds OOHD
	Private aanbieder	Rietdekker	?	Ambachtsacademie	?	Afhankelijk van vestiging leermeester (verspreid over het land)	Financiering ministerie SZW voor opleidingstrajecten werkloze kandidaten. Eigen bijdrage deelnemers

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
Restauratie-schilders	Mbo	Decoratie- en Restauratieschilder (crebo 25036)	Mbo 4	Nimeto C I B A P SintLucas MBO Amersfoort	2020: 357	Utrecht/Nieuwegein Zwolle Boxtel/Eindhoven Amersfoort	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Erfgoed Schilderen	Mbo 4	NCE Klooster Ter Eem, Amersfoort, Schildervakopleiding Zutphen en Goes Betrokken organisaties: OnderhoudNL Restauratieschilders, Schildersvakopleiding Zutphen, Gelders Restauratie Centrum, Gelders Landschap en Kastelen, Nimeto Utrecht, Monumentenwacht NL	2021: 24	Amersfoort/Zutphen of Goes	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers
Restauratie-timmerlieden	Mbo	Specialist Restauratie Timmerwerk (crebo 25505)	Mbo 4 (bbl)	Graafschap College	2020: 1	Wordt niet meer aangeboden	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Specialist Restauratie Timmeren/Metselen	Mbo 4 (bbl)	NCE (i.s.m. Gelders Restauratie Centrum, BouwSchool Breda, Bouwmensen Zaandam) Betrokken organisaties: Vakgroep Restauratie, de Vereniging Timmerwerk Restauratie en Gebouwschil Nederland	2021: 27	Arnhem, Breda, Zaandam	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers

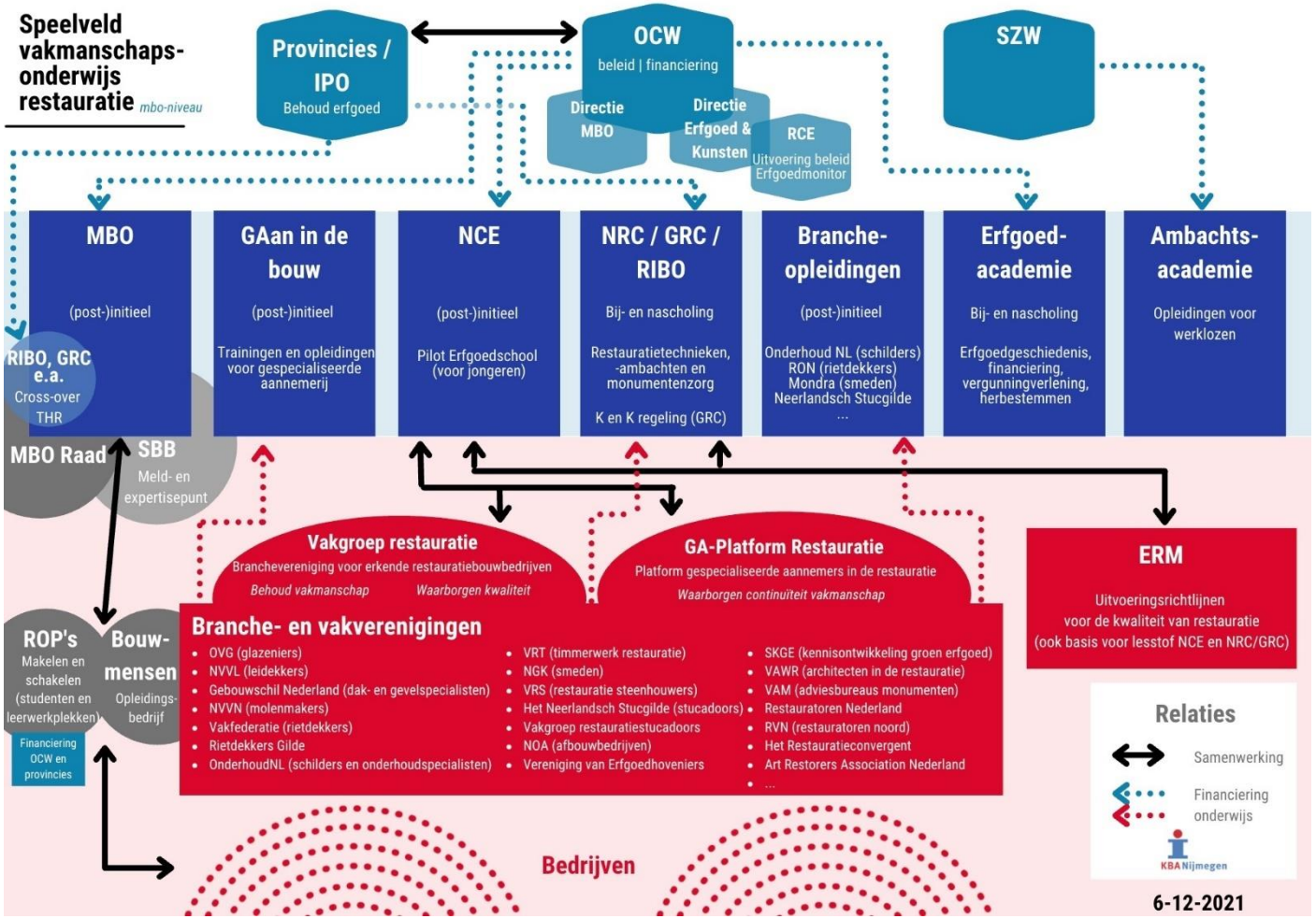
Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
	Mbo	Technicus hout en restauratie (crebo 26001)	Mbo 3	Ribo/ROC van Twente Gelders Restauratie Centrum/Graafschap College Toestemming aanbod: ROC Friese Poort ROC de Leijgraaf	2020: 68	Hengelo, Doetinchem	Bekostiging mbo
	Keuzedeel mbo	Keuzedeel Basis Restauratie Timmeren (K0664)	Mbo 3	MBO Amersfoort Noorderpoort Graafschap College ROC Mondriaan ROC van Amsterdam ROC van Twente Regio College Scalda Aangeboden bij, maar niet door studenten gevolgd bij: mboRijnland VISTA College Rijn IJssel ROC Da Vinci College ROC Friese Poort	2020: 66	Divers	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Keuzedeel Basis Restauratie Timmeren Basistraining	Mbo 3	NCE	2021: 17	Breda en Zaandam	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
Smeden	Niet bekostigde, geregistreerde onderwijsinstelling	Restauratie smeden	Mbo 3/4	Mondra Opleidingen	Geen		Eigen bijdrage deelnemers. Kosten mogelijk deels vergoed via OOM.
	Keuzedeel mbo	Keuzedeel Restauratiesmeden (K0486)	Mbo 2/3 (bol/bbl	ROC Flevoland/NGK	Geen		
Steenhouwers	Mbo	Allround Natuursteenbewerker(crebo 25109)	Mbo 3 (bbl)	ROC Midden Nederland	2020: 9	Nieuwegein	Bekostiging mbo
Voegers	Mbo	Vakman restauratie voegwerk (crebo 25504)	Mbo 3	Wordt niet aangeboden	2020: 0	-	
	Brancheopleiding	Restauratie Voegen	Mbo 3	NCE Bouwmensen Amersfoort Betrokken organisaties: brancheorganisaties Gebouwschil Nederland, Stichting Voeggarant, Vereniging Nederlandse Voegbedrijven (VNV), Vakgroep Restauratie.	2021: 12	Amersfoort	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers
Restauratie-stukadoors	Brancheopleiding	Restauratiestukadoor	Mbo 4 (bbl)	Neerlandsch Stucgilde, NOA en Savantis	25	Veenendaal	Eigen bijdrage deelnemers

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
Erfgoed-hoveniers	Mbo	Keuzedeel 'Beheer groen erfgoed' (K0887)	Mbo 4	Zone.college Terra Mbo Niet gekozen bij: Helicon Opleidingen	2020: 29	Noord-Nederland (Terra) Oost-Nederland (Zone)	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Hovenier Historisch Groen	Mbo 4	NCE Betrokken organisaties: Stichting Kennisontwikkeling Groen Erfgoed (SKGE)	2021: 14	Divers	Gedeeltelijke subsidie Colland Arbeidsmarkt.
Interieur timmerwerk (gericht op restauratie)	Mbo	Ondernemend meubelmaker / (scheeps)-interieurbouwer (crebo 25019). Specialisaties: Meubelrestauratie en Restauratie houtconstructies.		Hout- en Meubileringscollege	Meubel-restauratie: 7 Restauratie hout-constructies: 4 (2021)	Specialisaties alleen in Amsterdam Regulier in Amsterdam en Rotterdam	Bekostiging mbo
Bouw-begeleiding	Mbo	Middenkaderfunctionaris Restauratie (crebo 25107)	Mbo 4 (bbl)	ROC Friese Poort	2020: 2	Drachten	Bekostiging mbo
	Brancheopleiding	Inspecteur Gebouwd Erfgoed	Mbo 4	NCE Betrokken organisaties: Vakgroep Restauratie, Vereniging van Architecten Werkzaam in de Restauratie (VAWR), Vereniging van Adviesbureaus Monumenten(VAM), Monumentenwacht NL.	2021: 12	Amersfoort	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers

Branche/ vakdiscipline	Type onderwijs	Opleiding	Mbo niveau	Organisatie	Aantal deelnemers	Locatie waar opleiding wordt gehouden	Bekostiging
	Brancheopleiding	Professional Restauratie (Middenkaderfunctionaris Restauratie)	Mbo 4+	NCE Betrokken organisaties: Vakgroep Restauratie, Federatie Grote Monumenten, Vereniging van Architecten Werkzaam in de Restauratie (VAWR), Vereniging van Adviesbureaus Monumenten(VAM), Monumentenwacht NL.	2021: 15	Amersfoort	Subsidieverstrekking aan NCE. Eigen bijdrage deelnemers
Collectie-beheer	Mbo	Behoudsmedewerker (crebo 25048)	Mbo 4	Wordt niet aangeboden	2020: 0	-	
Conserveren en restaureren	Geen mbo-opleiding of brancheopleiding op mbo niveau. Op universitair niveau is aan de Universiteit van Amsterdam te volgen: de 2-jarige masterprogramma Conservation and Restoration of Cultural Heritage en de 2-jarige Advanced Professional Programme in Conservation and Restoration of Cultural Heritage. https://www.uva.nl/en/discipline/conservation-and-restoration/education/study-programme/article.html. Verder is een 2-jarige post-bachelor cursus Bouwhistorie en Restauratie te volgen bij de Hogeschool Utrecht. https://www.hu.nl/deeltijd-opleidingen/bouwhistorie-en-restauratie						

Bijlage 5 – Speelveld restauratieonderwijs en betrokkenen



Bijlage 6 – Handreiking lessons learned ander kleinschalig onderwijs

HOE KAN HET WEL?

Lessen rond de organiseerbaarheid en aantrekkelijkheid van ander kleinschalig (specialistisch) vakmanschapsonderwijs

Handreiking in het kader van het verkennend onderzoek 'Verbetering vakmanschapsonderwijs in het mbo: de restauratie-opleidingen'

november 2021

KBA Nijmegen

bureau TURF

Vooraf

In deze handreiking vatten we samen wat er in de afgelopen jaren aan kennis en voorbeelden is verzameld ten aanzien van de 'continuïteitsvraag' en passende oplossingsrichtingen voor de organisatie van kleinschalige opleidingen en beroepsgroepen *buiten* de restauratiesector. We putten daarbij voornamelijk uit publicaties en monitors van het Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap (voorheen SOS Vakmanschap) van SBB, beschreven goede (praktijk)voorbeelden en onderzoek naar de uitvoerbaarheid van kleine opleidingen.

Let wel: 'goede voorbeelden' betekent hier niet dat deze opleidingen 'duurzaam' in het systeem geborgd zijn of zonder knelpunten in de uitvoering zijn. De voorbeelden laten zien welke manieren er gevonden zijn om specialistische opleidingen, ondanks de kleine schaal, toch te laten plaatsvinden.

Deze handreiking is opgesteld in het kader van het onderzoek 'Verkenning verbetering vakmanschapsonderwijs in het mbo: restauratie-opleidingen', in opdracht van de Directie Erfgoed en Kunsten van het ministerie van OCW. De handreiking is bedoeld om te laten zien welke oplossingen er elders gevonden en toegepast worden rondom kleinschalig specialistisch vakmanschap en dient daarmee vooral als inspiratiebron.

Het restauratieambacht is nodig om het cultureel erfgoed in Nederland veilig te stellen voor de toekomst, om het erfgoed te behouden, te restaureren en door te geven aan volgende generaties. Met de investeringen die de overheid doet voor de instandhouding van het erfgoed ligt er vanuit een verantwoorde besteding van overheidsgeld een extra verantwoordelijkheid voor de zorg voor voldoende vakmensen om de gevraagde kwaliteit te leveren.

Vakmanschap draait om (h)erkenbare kwaliteit. Daarvoor zijn voldoende goed opgeleide vakmensen nodig en dus goed beroepsonderwijs, opdat het vak behouden kan worden en kan doorontwikkelen. Een deel van de vakopleidingen wordt uitgevoerd in de context van het mbo. Wat deze opleidingen gemeen hebben is de kleinschaligheid en het (specialistisch) vakmanschap. Er is dus niet per se sprake van inhoudelijke verwantschap. Specialistisch vakmanschap is niet gebonden aan één arbeidsmarktsector.

Aantal zeer kleine en kleine opleidingen ten opzichte van het totaal *(schooljaar 2020-2021):*

- *2.379 studenten volgen één van de 121 zeer kleinschalige mbo-opleidingen (minder dan 50 studenten per opleiding).*
- *4.137 studenten volgen één van de 55 kleinschalige opleidingen (50-100 studenten per opleiding).*
- *In totaal gaat het om 6.516 mbo-studenten die een zeer kleine of kleine opleiding volgen. Dat is ongeveer 1,3% van het totaal aantal mbo-studenten (507.032)*

bron: Dashboards/Sectorkamerrapportages SBB, 2021.

Bij deze cijfers is het goed te bedenken dat niet alle kleinschalige opleidingen ook specialistische opleidingen zijn. Het Meld- en expertisepunt Specialistisch Vakmanschap spreekt van 'specialistisch' als er minstens een vakopleiding van twee jaar nodig is om met het beroep te kunnen beginnen. Daarnaast is er een verschil tussen het aantal studenten in een opleiding en het aantal op een locatie*: als het aantal studenten op een locatie onder de 18 is, wordt een locatie als 'klein' bestempeld (Eimers e.a., 2021)*

Bij specialistisch vakmanschap gaat het doorgaans om kleine beroepsgroepen, branches en opleidingen. Naast beroepen in de restauratiesector (zoals restauratietimmerlieden, - stukadoors en - voegers, restauratie- en decoratieschilders, erfgoed hoveniers, rietdakdekkers, smeden) valt te denken aan beroepen als landmeters, schoenherstellers, orthopedisch technici, pianotechnici, medewerkers steriele medische hulpmiddelen, uurwerktechnici, tandtechnici, hoefsmeden en goud- en zilversmeden.

De opleidingen voor deze beroepen in het mbo kenmerken zich, doordat het vaker om technische bbl-opleidingen gaat op mbo-niveau 3 en 4 met een gemiddeld oudere instroom dan de overige mbo-opleidingen en met soms zeer uiteenlopende opleidingsachtergronden. De opleidingen voor deze beroepen zijn (heel) klein, soms zelfs uniek. Daarmee hebben ze een landelijke in plaats van een regionale functie. Ze worden aangeboden op mbo-instellingen, soms op een aparte locatie, en op vakinstellingen. Hun voortbestaan binnen het systeem is niet vanzelfsprekend. Het aanbod aan kleine opleidingen heeft te maken met een hoge dynamiek: opleidingen stoppen, verdwijnen of kunnen niet elk jaar aangeboden worden. Dat maakt ze kwetsbaar. Het zijn opleidingen die duurder zijn om uit te voeren vanwege kostenintensief onderwijs (kleine groepen, kostbare materialen en apparatuur). Docenten zijn specialistisch en staan vaak met één been in het werkveld.

Verbonden met de zorg om het voortbestaan van de kleine beroepen bestaat er dus zorg om de continuïteit van de (financiële) uitvoerbaarheid van toeleverende opleidingen: Hoe organiseer je ‘klein binnen groot’, hoe hou je dat betaalbaar, hoe zorg je voor voldoende in- en uitstroom en voor voldoende kwaliteit?

In de volgende tabel schetsen we drie kernproblemen rond de continuïteit van kleinschalig specialisme, namelijk de balans tussen:

- Uitvoerbaarheid aan de onderwijszijde, bijvoorbeeld door lage studentaantallen, dure opleidingen/te hoge uitvoeringskosten, tekorten aan (vak)docenten, teveel kleine opleidingslocaties;
- Kwaliteit/herkenbaarheid aan de vraagzijde (de beroepsgroep), bv door tekorten aan (kwalitatief goede) stage- en beroepsprakijkvormingsplaatsen6, onvoldoende kwaliteit/specialisme van afgestudeerden, geen of geen goed aansluitend kwalificatiedossier;
- Kwantitatieve aansluiting tussen vraag en aanbod, onvoldoende gediplomeerde instroom bijvoorbeeld door onzichtbaarheid en imago van beroepen.

1. Waarom is klein klein?

Redenen waarom opleidingen klein zijn kunnen verschillen:

Opleidingen kunnen (heel) klein zijn, maar tegelijkertijd groot genoeg ten opzichte van de arbeidsmarktbehoefte. Macrodoelmatigheid is een belangrijke factor en daarmee móet de instroom met het oog op nauwe aansluiting met de arbeidsmarktvraag ook gemaximeerd zijn.

6 In het mbo doet een student praktijk- en werkervaring op tijdens een stage of werken en leren op een geaccrediteerde werkplek bij een erkend leerbedrijf. Dat heet beroepspraktijkvorming (BPV).

Een kanttekening daarbij is dat voor kleine specialistische beroepsgroepen de standaard arbeidsmarktinformatiebronnen te weinig gedetailleerd zijn, waardoor goede arbeidsmarkt-informatie soms niet beschikbaar is. Daarbij komt dat het vaak om zzp-ers gaat. Een recent arbeidsmarktonderzoek specifiek uitgevoerd voor de pianotechniek laat bijvoorbeeld zien dat de behoefte aan afgestudeerden groter is dan de jaarlijkse uitstroom uit de opleiding. Uit het dashboard Arbeidsmarkt van SBB blijkt, dat de vraag naar gediplomeerden in de gepresenteerde specialistische beroepen doorgaans het aanbod overstijgt.

Opleidingen kunnen klein zijn door demografische ontwikkelingen, maatschappelijke waardering en hun imago, zoals bijvoorbeeld soms speelt bij technische opleidingen in het vmbo en mbo, bij een grote vraag op de arbeidsmarkt. Onbekendheid en onzichtbaarheid spelen zeker een rol bij een groot deel van de specialistische beroepen. Het zijn beroepen die niet onmiddellijk in het oog springen: "*Je wordt niet als 16-jarige wakker met de gedachte: ik word orthopedisch schoentechnicus*". Kiezen voor een kleinschalig specialistisch beroep impliceert een bewuste keuze, die vaak is ingegeven door iemand in de nabije omgeving van een student (familie of bekenden). In deze situatie zijn strategieën gericht op het bevorderen van instroom door meer zichtbaarheid en bekendheid aan de orde.

Opleidingen kunnen klein zijn, omdat er teveel aanbieders zijn (versnippering) of juist omdat ze niet toegankelijk/bereikbaar zijn. Soms leidt de aantrekkingskracht van een specialistische opleiding op studenten (bv creatief vakman) ertoe dat er meerdere aanbieders opduiken, met gevolgen voor kwaliteit en doelmatigheid. In die zin hoeft 'groei' niet per se de oplossing te zijn. Andersom, als een opleiding bijvoorbeeld maar op één of een paar plekken gegeven wordt, moet een student er vaak (behoorlijke) reistijd voor over hebben. Dat kan een drempel vormen. Een oplossing voor kleine aantallen die scholen wel eens toepassen is de opleiding niet elk jaar aan te bieden. Dan is dus vervolgens de vraag of een student met de intentie om de opleiding te volgen, daarop wil wachten. Verder speelt de conjunctuur een rol bij opleidingsbereidheid van bedrijven, bijvoorbeeld bij het aanbieden van bpv-plekken. Omdat veel beroepsbeoefenaren zzp-ers zijn, legt begeleiding een groot beslag op de beschikbare tijd.

2. Klein binnen groot

Naast knelpunten vanwege de bekostiging constateerde de Inspectie van het Onderwijs een paar jaar geleden, dat binnen de instellingen de bedrijfsvoering van/voor kleine opleidingen arbeidsintensief is. Voldoen aan kwaliteitseisen, veranderingen in kwalificatiedossiers, het maken van een onderwijsexamenregeling (OER) zijn allemaal zaken die tijd kosten of dat nou voor minder dan 10 of voor 1000 studenten moet gebeuren. Betrokkenen geven aan te ervaren dat ze moeten werken met formats en manieren van kijken die ontworpen zijn voor grote roc's: *"Ik voel me alsof ik moet werken met de handleiding van een mammoettanker, terwijl ik een zeilbootje ben van een meter of vijf."*

Er wordt -vooral op niveau 4-, spanning gevoeld tussen de verhouding in de aandacht voor Nederlandse taal, rekenen en Engels en de aandacht voor het specialisme/specifieke vakkennis, vooral in de beperkte opleidingstijd in de bbl. Vooral de branches voelen die spanning.

Kleine branches en beroepsgroepen hebben een lage organisatiegraad en bestaan voor een groot deel uit zzp-ers. De aandacht voor opleidingsvraagstukken is, -in tegenstelling tot bij grote branches en bedrijven-, niet georganiseerd en 'komt erbij'. Kleine branches en opleidingen

hebben nauwelijks mogelijkheden om alternatieven uit te vinden of te leren van elkaar. Ook kunnen opvattingen ten aanzien van opleidingswensen uiteenlopen. Verplichte afdrachtsconstructies door bedrijven voor de opleiding zijn vervallen en het ontbreekt aan O&O-fondsen[7]. Eerder is erop gewezen dat kleine branches en beroepen onder de radar verdwijnen als het gaat om de gangbare arbeidsmarktstatistieken.

3. De context: van 'bungelend' naar een steviger fundament

Voor we overgaan tot beschrijving van een aantal goede voorbeelden, gaan we in op de context waarbinnen de kleine opleidingen functioneren. In 2014 luidde een van de conclusies van een pilotstudie bij 12 kleine specialistische beroepsgroepen: '*Kleine specialistische vakopleidingen 'bungelen'. Ze bestaan op hun locaties bij de gratie van de welwillende aandacht en inzet van een aantal betrokkenen die er wat mee hebben en de opleiding belangrijk vinden (…). Door hun geringe omvang en hogere uitvoeringskosten vanwege het specialistische karakter en de kleine groepen zijn er in alle gevallen bekostigingsproblemen. Daardoor wordt soms jaarlijks de afweging gemaakt: Moeten we deze opleiding volgend jaar nog wel aanbieden?*'

De continuïteit van kleine opleidingen vraagt dus méér dan een oplossing in een instelling, maar ook om beschermende maatregelen. De afgelopen jaren is tegen die achtergrond een aantal beleidsmaatregelen genomen, die erop gericht zijn kleine en unieke specialistisch vakmanschap voor de toekomst te behouden. Met de beleidsmaatregelen zijn er in de context van het functioneren van de kleine specialistische opleidingen belangrijke bouwstenen voor een fundament gelegd.

Zo is in 2014 de *prijsfactor* voor kleinschalige, unieke opleidingen verhoogd naar 1,8[8]. Die hogere prijsfactor gold al voor een aantal technische beroepsopleidingen. Onderzoek in de laatste jaren heeft laten zien dat een hogere prijsfactor binnen een instelling weliswaar niet altijd terecht komt bij de opleiding[9]. Een hogere prijsfactor wordt op zich ook niet als 'zaligmakend 'ervaren, maar, zo zeggen opleidingsmanagers: 'Het geeft intern minder voeding aan de discussie dat het te duur is en maakt het gesprek over dat je kleine ambachten in de lucht wilt houden wat makkelijker.'

In 2018 is de regeling 'Melden van starten of stoppen van een beroepsopleiding' ingegaan. Met die regeling moeten scholen anderhalf jaar (in geval van bol) en een half jaar (in geval van bbl) voorafgaand aan het schooljaar waarin het voornemen wordt uitgevoerd, aankondigen dat ze een opleiding willen starten of stoppen. Dat wordt geregistreerd in een openbaar overzicht bij DUO. Daarmee wordt het stoppen en starten zichtbaar en kan het verdwijnen of starten van kleine opleidingen zich niet meer alleen op schoolniveau voltrekken.

7 O&O-fondsen zijn stichtingen, bestuurd door werkgevers- en werknemersorganisaties. Ze hebben tot doel te zorgen dat dat het aanbod en niveau van de vakbekwaamheid van (potentiële) werknemers op peil blijft.

8 Iedere mbo-opleiding heeft een bepaalde prijsfactor tussen de 1,0 en 1,8. De bekostiging van het mbo is een verdeelmodel op basis van een aantal variabelen, waarvan de prijsfactor van de opleiding er een is. Voor een leerling in een opleiding met een prijsfactor 1,0 ontvangt een instelling dus minder geld dan een leerling in een opleiding met een prijsfactor 1,8. De prijsfactor 1,8 geldt alleen voor opleidingen die voorheen bij kenniscentrum SVGB waren aangesloten.

9 De bekostiging van het mbo gebeurt via een lumpsum model. Het totale bedrag komt in handen van de school die het zelf intern kan verdelen. De school beslist hoe het uitgegeven wordt en hoeft dus niet de verdeling te volgen die onder de berekening ligt.

Daarnaast is er bij wijze van vangnet een alleenrecht voor unieke kleinschalige opleidingen gekomen. De minister kan het alleenrecht toekennen als hij van oordeel is dat de opleiding van belang blijft voor de arbeidsmarkt. De instelling krijgt dan gedurende 5 jaar het alleenrecht voor het uitvoeren van de opleiding, eventueel ook op meerdere locaties, om te zorgen voor voldoende instroom van studenten (Wet samenwerkingscollege en unieke beroepsopleidingen, 2018). In de praktijk is er nog geen gebruik gemaakt van het alleenrecht. Het enige verzoek dat ingediend is, is afgewezen.

Verder is met de komst van SBB een aparte Sectorkamer voor Specialistisch Vakmanschap ingesteld met een marktsegment voor het gezondheidstechnisch en één voor het creatief vakmanschap. Het Meld- en expertisepunt Specialistisch Vakmanschap is met een tijdelijke subsidie bij SBB ondergebracht.

4. Lessons learned: hoe kan het wel?

In de afgelopen jaren zijn er verschillende voorbeelden beschreven van hoe kleinschalige specialistische beroepsopleidingen binnen het mbo worden uitgevoerd. Een belangrijke bevinding daarbij was dat een passend 'ecosysteem' voor de opleiding van belang is; er is dus geen *one size fits all*-oplossing. Met een passend 'ecosysteem' wordt bedoeld een voor de opleiding gunstige omgeving een gunstig ecosysteem, waarin met combinatiemogelijkheden met andere opleidingen, zichtbaarheid en herkenbaarheid van de opleiding.

Een oplossingsstrategie die veel wordt toegepast is de 'kunst van het combineren'. Dat geldt op verschillende niveaus:

- Het combineren van kleine opleidingen op één locatie of onder één bestuur

Dat gebeurt bijvoorbeeld op de mbo-locatie Dutch HealthTec Academy (DHTA) in Utrecht; een school waar specialistische unieke bol- en bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4 op het gebied van gezondheidstechniek (bv orthopedische (schoen)technicus, tandtechnicus, technisch oogheelkundig assistent, schoenhersteller, *shoe developer*, naast grotere opleidingen audicien en opticien) onder één dak aangeboden worden. De locatie maakt sinds ruim vijf jaar onderdeel uit van MBO Amersfoort.
De opleidingen voor goud- en zilversmid en de opleiding uurwerktechniek, overwegend bol-opleidingen op niveau 3 en 4, worden alleen aangeboden op Vakschool Schoonhoven, een vakinstelling die een onderdeel vormt van mbo Zadkine. Het beleid van Zadkine om te werken met aparte scholen met een eigen profiel wordt als gunstig ervaren, omdat het de herkenbaarheid van de opleidingen/school voor studenten vergroot.
De mbo-opleiding tot worstmaker, een bbl-opleiding op mbo niveau 3, werd tot een aantal jaren geleden als afzonderlijk crebo[10] op acht opleidingslocaties/vakinstellingen (met in totaal slechts 19 studenten in 2014) langs de grens met Duitsland uitgevoerd door SVO vakopleiding food. De uitvoeringslocaties werkten samen onder één bestuur. Dat had als (financiële) voordelen dat ze hetzelfde onderwijsconcept hanteerden, gebruik maakten van centraal ontwikkelde lesmiddelen en examinering en er geen onderlinge concurrentie was. Een vakinstelling werd als

10 Een crebo is een erkende beroepsopleiding die in het centraal register beroepsopleidingen is opgenomen.

passende (leer)omgeving ervaren voor studenten en de nauwe samenwerking met de branche. Inmiddels is worstmaker geen eigenstandig crebo meer.

- Het combineren van groepen van verwante opleidingen, leerwegen, niveaus en leerjaren

Deze strategie is zeer gangbaar, zo constateerde ook de Inspectie. Groepen worden geclusterd en volgen onderwijs samen voor de (vak)theorielessen of voor overlappende vakken uit aanverwante opleidingen; bol- en bbl-studenten worden gecombineerd en studenten van kleine opleidingen krijgen samen les met studenten van grote opleidingen. Zo combineert bijvoorbeeld de rietdekkersopleiding (formeel: dakdekker riet) de eerste twee leerjaren van de bbl-niveau 2 opleiding (in totaal 10 studenten) met studenten van andere disciplines. De studenten kunnen elk in hun eigen tempo de opleiding doen.
Vaak liften kleine opleidingen financieel mee met grotere opleidingen. Men compenseert kleinere aantallen bij de ene opleiding door een grotere groepsgrootte in andere opleidingen. Een mbo-college noemt dat 'ons solidariteitsbeginsel'. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij de opleiding pianotechniek aan het Hout- en Meubileringscollege en bij de opleidingen voor de zeevisvaart.

- Het combineren van verschillende crebo's

Creatief vakman is als kwalificatiedossier (KD) een kleine tien jaar geleden ontstaan door het samenvoegen van een aantal kleine beroepen in een KD. Het gaat om een bol-opleiding op niveau 4, waarin een achttal beroepen als keramist, hoedenmakermaker en ontwerpend meubelmaker samengevoegd zijn. Het wordt uitgevoerd door drie vakscholen die ieder hun eigen accenten leggen. In de loop der tijd zijn de scholen meer gaan samenwerken. Een volwaardige opleiding voor glasblazen is nooit van de grond gekomen door te hoge uitvoeringskosten. De opleiding glazenier heeft een zwervend bestaan geleid. De opleiding Creatief vakman oefent -vanwege het creatieve element- een grote aantrekkingskracht uit op studenten, die deels zelfstandig gaan werken of doorleren aan het hbo. Daarin schuilt het gevaar dat meerdere aanbieders geïnteresseerd raken en er versnippering ontstaat, wat bij al kleine aantallen niet wenselijk is. Anderzijds is in de loop der tijd gekozen voor een profilering met (innovatieve toepassingen van) materialen als hout, leer, keramiek en glas. Doordat het ging om een relatief nieuw vak moest 'de branche' de waarde van de opleiding gaan oppakken. De branches gerelateerd aan de verschillende oorspronkelijke achterliggende beroepen herkenden nog te weinig het vakmanschap in de opleiding, vergeleken met de oude situatie. Het werkveld is diffuus, wat het lastig maakte een eenduidig beeld te scheppen over wat een creatief vakman op niveau 4 inhoudt.

- Inzet van de branche

Het komt veelvuldig voor dat de branche bijdraagt aan de mbo-opleiding, door het beschikbaar stellen van materialen, apparatuur, instrumenten, inrichting van lokalen, cabines, gastlessen, deelname aan examinering, etc.. Ook worden er vaak afspraken gemaakt met leveranciers. Een *financiële* bijdrage van de branche komt veel minder vaak voor. Dat is ook niet zo verwonderlijk omdat het vaak gaat om branches met veel zzp'ers. Bij de opleiding natuursteenbewerker (bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4) financiert de branche uit het sociaal fonds bij als de opleiding onder de 18 studenten komt. Daarmee kan de opleiding elk jaar van start blijven gaan met nieuwe aanwas. Dat gebeurt ook bij de (nieuwe) opleiding glaszetter op niveau 2.

- Zoeken naar aanvullende financiering

Er zijn voorbeelden van scholen die aanvullende middelen proberen te verkrijgen via ophoging van de vrijwillige ouderbijdrage of door het aanboren van extra subsidies en middelen via Europese trajecten.

- Gebruikmaken van keuzedelen/mbo-certificaten om specialisatie onder te brengen bij bestaande opleiding

Een voorbeeld hiervan is het keuzedeel 'Lijsten maken en inlijsten', dat drie jaar geleden ontwikkeld is door de brancheorganisatie van lijstenmakers en Nimeto en met een mbo-certificaat kan worden afgesloten. Het keuzedeel vormt een onderdeel van de opleiding Restaureren en decoreren. Voor de branche is het keuzedeel een opmaat naar een volwaardig opleidingstraject. Er is jaarlijks behoefte aan rond de 45 nieuwe beroepsbeoefenaren.
De praktijk leert dat het voor bestaande opleidingen (en vooral de branche) als inperking wordt ervaren als een bestaande opleiding (of het specialisme daaruit) wordt teruggebracht tot een keuzedeel, omdat dan de vraag is of het specialisme nog wel genoeg uit de verf komt. Anderzijds biedt het perspectief in geval er geen reguliere opleiding is of om meer studenten ermee te laten kennismaken; vooropgesteld dat er roc's zijn die deze keuzedelen aanbieden. Met de mogelijkheid van certificering van keuzedelen is het eveneens mogelijk de doelgroep te verbreden.

- Onderwijs anders organiseren

De situatie dat kleine opleidingen niet regionaal worden aangeboden maar een meer landelijke instroom/functie hebben, nodigt uit tot creatieve innovatieve oplossingen, bijvoorbeeld via online onderwijs en/of via het volgen van de algemene vakken 'bij het roc om de hoek'. Het valt op dat bij het ontwikkelen van een nieuw onderwijsmodel altijd een derde partij betrokken is: kleine opleidingen hebben weinig ruimte om te experimenteren, te ontwikkelen en uit te wisselen.

Een voorbeeld van zo'n innovatief concept is te vinden bij de plafond- en wandmonteurs. Bedrijven hebben behoefte aan geschoolde medewerkers. Omdat de klassen te klein zijn, werd de opleiding niet bij een roc aangeboden. Recent is een oplossingsmodel ontwikkeld in een samenwerking tussen Savantis, branche NOA/leerbedrijven en een roc, i.c. ROC van Twente. Een student doet zijn praktijk op een bbl-plek bij een opleidingsbedrijf en wordt bij een roc ingeschreven op het crebo wand- en plafondmonteur. De algemene vakken en basisvaardigheden doet de student bij een verwante bouwopleiding, bijvoorbeeld timmeren of stukadoren. De specifieke vaktheorie krijgt de leerling via e-learning en via instructiefilms, met begeleiding van een vakdocent op afstand, die op *timeslots* te raadplegen is. Op een centrale plek in het land volgt de student 10 praktijktrainingsdagen met bijbehorende theorie en legt de proeve van bekwaamheid af. De Exameninstelling verzorgt het examen voor mbo niveau 2. Door kleine aantallen studenten regionaal bij één roc te combineren kan het ook lukken het om een docententeam te scholen.

Bij een voorbeeld als de dakdekkers is de rol van het roc beperkt tot het waarborgen van de processen door de examencommissie en de diplomering. Het roc (i.c. ROC Midden Nederland) heeft een samenwerkingsovereenkomst met Tectum, het opleidingsbedrijf voor de bedrijfstak.

De investering in opleiding is in de CAO vastgelegd en wordt gefinancierd door het sociaal fonds, een bijdrage van bedrijven en de subsidie Praktijkleren. De student komt bij Tectum in dienst, via het opleidingsbedrijf bij een dakdekkersbedrijf en volgt de opleiding voor mbo niveau 1-4, inclusief de avo-vakken, op een van de vier locaties in Nederland. Op deze manier worden jaarlijks zo'n 70 studenten opgeleid. De bereidheid van werkgevers en werknemers en het roc om te investeren in opleiding telt zwaar. Voor de nieuwe aanwas is een keuzevak in het vmbo ontwikkeld.

- Aanpassingen in stages en beroepspraktijkvorming

Verschillende 'modellen' worden ontwikkeld in samenspraak tussen school en branche om te zorgen dat studenten een volwaardige bpv-plek en voldoende begeleiding kunnen krijgen en het tegelijkertijd haalbaar blijft voor de bedrijven. Zo zijn er opleidingen waar studenten niet vijf dagen op één adres stagelopen, maar verspreid over meerdere werkgevers. Er zijn ook opleidingen die de keuze gemaakt hebben om een student gedurende de hele opleidingstijd bij dezelfde zzp-er te laten blijven, volgens een meester-gezel model. Studenten in hun eerste jaar vragen veel begeleiding en pas in de hogere jaren verdient zich dat terug.

- Werving en promotie van het vak/de opleiding

Uit de (jarenlange) aanpakken, projecten en programma's om de instroom in techniekopleidingen te bevorderen (onder andere

Toptechniek in bedrijf, Techniekpact, Sterk Techniekonderwijs) is een aantal 'ingrediënten' en interventies bekend die de aantrekkelijkheid kunnen beïnvloeden:

- PR en imagocampagnes (zie bv Volg je Passie/Meld- en Expertisepunt Specialistisch Vakmanschap/SBB11);
- Zichtbaarheid van de opleidingen en beroepen op markten/evenementen/projecten vergroten
- Leerlingen vroeg (in het basisonderwijs) laten kennismaken met opleidings-/beroeps-mogelijkheden/Loopbaanoriëntatie en begeleiding, rolmodellen
- Stages/praktijkervaringen opdoen/buitenschools leren bij specialistische bedrijven
- Meer techniek in het onderwijs in plaats van focus op techniekonderwijs
- Samenwerking rond doorlopende leerlijnen en doorlopende leerroutes po-vmbo-mbo(-hbo)
- Bieden van (nieuwe) keuzevakken op het vmbo, aansluiting keuzevakken vmbo met keuzedelen mbo
- (Loopbaan)perspectief bieden in de kolom (bijvoorbeeld verkorte routes van vmbo theoretische leerweg via mbo naar hbo)
- Regionale herinrichting van het aanbod (een van de doelen van het programma Sterk Techniekonderwijs12)
- Verbreding van de doelgroep (meiden, niet westerse migranten, zij-instromers/Leven lang ontwikkelen), betrekken van ouders
- Vanuit verbreding naar specialisatie (kopopleidingen)

11 SBB is de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
12 Zie https://www.sterktechniekonderwijs.nl/

- Gebruikmaken van flexibele mogelijkheden om aan te haken (mbo-certificaten, Leven lang ontwikkelen e.d.)
- Aantrekkelijkheid/actualiteit opleiding verhogen door nieuwe technieken/digitalisering

In geval van kleinschalig specialistisch vakmanschap zijn het vaak de branches die investeren in wervingscampagnes. Dat doet men door voorlichting, promotie en projecten. "*Bij kleine specialistische beroepen is een passie nodig: die moet bij de studenten worden aangewakkerd en overgebracht worden*."

➢ Verbreding van de opleiding

Niet alleen opleidingen voor specialistisch vakmanschap zijn klein; ook mbo-techniekopleidingen hebben relatief vaak te maken met kleine opleidingslocaties. Samenvoegingen en uitruil tussen de mbo-instellingen maken dat er jaarlijks zo'n 60 kleine opleidingslocaties verdwijnen. Een oplossingsrichting is verbreding van de voltijds techniekopleiding op niveau 2, zodat de keuze voor een specifieke techniekrichting wordt uitgesteld. De verwachting is dat dit meer leerlingen trekt, met name leerlingen die nog een keuze moeten maken. Voor een mbo is dit een aantrekkelijke optie. Ook bedrijven zien er wat in, omdat de verwachting is dat het meer gemotiveerde studenten oplevert. Voor jongeren betekent het waarschijnlijk wel een langere studieweg, en als een student stopt bij het behalen van niveau 2 geeft dit een diffuser arbeidsmarktperspectief. Een vraag is ook of het volgen van een bredere route ook aantrekkelijk is voor jongeren die kiezen voor de specialisatie/die willen werken in de context van het beoogde vakmanschap.

➢ Doorlopende routes, van vmbo….

Een specifieke actie om de bekendheid van kleinschalig vakmanschap te vergroten is het ontwikkelen van keuzevakken in het vmbo, opdat leerlingen eerder bekend raken met specialistisch vakmanschap. Zo wordt bv momenteel een keuzevak smeden in het VO ontwikkeld gericht op de goud- en zilversmeden.

➢ … naar mbo en hbo-wo

De mogelijkheid van een vervolgroute in het hoger onderwijs kan voor een deel van de studenten een aantrekkelijke factor zijn. Die mogelijkheid is er lang niet altijd, zeker als het gaat om een vervolg gericht op verdiepende (technische) vakvaardigheid op hbo-niveau. Hier spelen meerdere zaken een rol: kleine leerlingenaantallen maken het voor het hbo niet aantrekkelijk maken om hierin te investeren, maar ook is er soms twijfel of bij het werkveld de behoefte aan hbo-opgeleiden wel echt bestaat. Daarnaast wordt de uitstroom van mbo-gediplomeerden naar de arbeidsmarkt al vaak als te gering ervaren. Een relatief hoge doorstroom naar hbo kan de bereidheid van de branche om mee te financieren in de weg staan. Een voorbeeld van een opleiding die het na jaren gelukt is om in samenwerking met een roc en een hogeschool een vervolg in het hbo (Associate Degree) te realiseren is de particuliere opleiding Meester-Coupeur in Amsterdam.
Daarnaast kan het ook interessant zijn voor studenten om te weten dat er binnen het mbo een vervolgmogelijkheid is om door te leren, van niveau 2, 3 naar niveau 4.

- Weg andersom

Doordat in het mbo de basis van het vak wordt geleerd en de hbo-opleidingen zich in een aantal gevallen op de ontwerpkant/design toeleggen, komt het voor dat hbo'ers die niet via de mbo-route komen alsnog een mbo-opleiding gaan doen om de basis/het maken in de vingers te krijgen.

- Bij elkaar brengen vraag en aanbod

Voor kleinschalig specialistisch beroepsonderwijs is een goede relatie tussen opleiding en arbeidsmarkt en tussen school en branche een cruciale voorwaarde. De branche heeft belang bij een herkenbare opleiding die leidt tot kwalitatief goed opgeleide vakmensen, maar ook een aantal opgeleiden dat overeenkomt met de behoefte op de arbeidsmarkt. Vanwege de bekostiging telt voor een mbo-school het gegeven of er een groep 'vol' komt.

Uit een heel andere hoek komt een interessant voorbeeld waarin door regionale samenwerking onder landelijke coördinatie geprobeerd wordt om te voldoen aan de arbeidsmarktvraag op mbo-niveau. Het gaat om een versneld zij-instroomproject voor apothekersassistenten, waarbij kortgezegd gestart wordt aan de kant van de apothekers met (toekomstige) vacatures die een bbl-plek ter beschikking stellen; een stevige werving, selectie en toetsing (exclusiviteit) met betrokkenheid van UWV; een goede matching met de werkgever. Daarmee wordt een groep geselecteerde deelnemers verzameld die bij het roc beginnen aan de opleiding. Het succes van dit project is ingegeven doordat het niet begint bij (of afhangt van) de instroom in het roc, maar bij de vraag/urgentie op de arbeidsmarkt. Het brengt in een project de belangen van verschillende deelnemende partijen bij elkaar: de wensen en behoeften van het werkveld, van de school, van het UWV en van SBA als O&O-fonds dat zorgdraagt voor een landelijk goed afgestemde/werkende onderwijs-arbeidsmarkt. Ook hier blijkt de waarde van een 'derde' partij die een rol vervult in het bij elkaar brengen en de aandacht voor de problematiek.

- Verbreding van vakmanschap via cross-overs

Vanaf 2017 mogen scholen buiten de reguliere kwalificatiestructuur om en in samenwerking met het regionale bedrijfsleven nieuwe opleidingen ontwikkelen. Cross-over kwalificaties zijn nieuwe kwalificaties in het mbo, bestaande uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer verschillende opleidingsdomeinen. De cross-over kwalificaties zijn een experiment dat duurt van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2025. Een cross-over kwalificatie mag alleen door de onderwijsinstellingen aangeboden worden als de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) daarvoor een beschikking heeft afgegeven. Het experiment cross-over kwalificaties heeft ten doel het mogelijk te maken dat onderwijsinstellingen in samenwerking met het bedrijfsleven snel kunnen inspelen op opkomende, cross-sectorale beroepen op de arbeidsmarkt met een nieuwe kwalificatie die bestaat uit delen van bestaande kwalificaties uit twee of meer opleidingsdomeinen. Daarvoor is een speciale procedure in het leven geroepen, waarbij de Sectorkamers – anders dan bij reguliere kwalificaties – niet betrokken zijn bij de totstandkoming. Uit het experiment zal blijken of er behoefte is aan cross-over kwalificaties en of er aanleiding is om de mogelijkheid daartoe structureel te regelen. Daarnaast zullen uit dit experiment lessen worden getrokken die van grote waarde kunnen zijn bij de beleidsvorming en besluitvorming over de toekomst van het mbo-stelsel. Het gaat dan onder meer om lessen over de wijze van totstandkoming van kwalificaties en de daarbij betrokken partijen. Op die

manier zijn er verschillende cross-over opleidingen tot stand gekomen, zoals bijvoorbeeld de cross-over opleiding zorgtechnicus, de opleiding creatief technoloog en de opleiding Vakexpert industrieel produceren van levensmiddelen. De opleiding Technicus Hout en Restauratie op bol 3 niveau is de eerste cross-over die ontwikkeld is.

5. Hoe lukt het wel?

Tot besluit zetten we, met het oog op kansen en sterke punten, op een rijtje wat de 'oplossingen' gemeen hebben. Vooraf merken we op dat het gegeven dat er zoveel verschillende oplossingen zijn erop wijst, dat er veel energie gaat zitten in het continueren van kleine opleidingen binnen het huidige systeem. Er is niet een gouden greep. Dus het eerste antwoord op de vraag: 'Hoe lukt het wel?' kan luiden: meer/veel inzet, creativiteit en betrokkenheid.

1. Een kleine opleiding wordt uitgevoerd in een passend ecosysteem. Een grote rol daarin speelt de wil, ambitie en betrokkenheid in de instelling om de opleiding -ondanks onrendabele aantallen- overeind te houden: het gaat dus om een bewuste keuze om een opleiding voor een kleine groep studenten aan te bieden. Die afhankelijkheid van personen maakt het natuurlijk ook kwetsbaar.
2. Het gegeven dat combineren een belangrijke strategie is, laat zien dat de bekostiging een grote rol speelt.
3. In de oplossingen zien we terug dat samenwerking een belangrijk element is. Een roc kan het binnen het huidige systeem niet alleen. In de oplossingen zitten elementen die het mbo ontlasten en ondersteunen in de beroepsopleiding, zoals bijvoorbeeld het verzorgen van het (specialistische) praktijkdeel.
4. Het aanbieden van een kleine opleiding gaat nagenoeg altijd gepaard met een zoektocht naar voldoende middelen. De inzet van de branche is daarin vaak belangrijk.
5. Middelen alléén zijn een onvoldoende voorwaarde voor continuïteit.
6. Er is een precaire balans tussen uitvoerbaarheid, kwaliteit/specialisme en kwantitatieve aansluiting/instroom in relatie tot arbeidsmarktbehoefte.
7. Flexibiliteit (bijvoorbeeld door certificering van keuzedelen) in het mbo kan de instroom (van nieuwe doelgroepen) vergroten en maakt het mogelijk om branche-opleidingen te combineren met een mbo-certificaat/diploma.
8. Succesvolle oplossingen worden gedragen door school én branche, waarbij arbeidsmarktrelevantie een vertrekpunt is.
9. Er is vaak een derde partij betrokken om het arrangement/de oplossing voor elkaar te krijgen.

Bijlage 7 – Bevindingen en opmerkingen focusgroepen

Stelling	Waarom eens/oneens, belangrijkste argument?
Verschillende werkwijzen, krachten bundelen	
1. Er zijn meerdere onderwijsroutes om restauratievakman te worden, en we hebben ze allemaal nodig (zoals 1. meester-gezel route in een bedrijf, 2. restauratieopleiding in het mbo, 3. brede opleiding in het mbo, evt. dan werken en specialisatie als brancheopleiding).	• Ja, want **diverse doelgroepen**. Je moet zowel nieuwe instroom voor mbo bedienen als de werkenden die verdieping/specialisatie willen en doorstromers en zij-instromers die restauratieopleiding willen doen na een algemene vakmanschapsopleiding. • Eens, **op maat per vakdiscipline**. Per vakgebied bekijken welke bestaande routes er zijn en beste werken. Betrek branches er ook bij: wat hebben zij nodig en welke opleidingsvorm past bij de bedrijven (opleiden bij een zzp-er is anders dan bij een bedrijf). Verschil tussen regio's. - VB stukadoors: bundeling van zzp-ers om zo leermeesters/praktijkbegeleiding te regelen. • **Per vakdiscipline zicht nodig op de beroepsprofielen en loopbanen**. Dat is basis voor benodigde onderwijsaanbod. • De mbo-route is belangrijk, want daar begint het. Maar wel eerst de basis leren in mbo, en dan specialiseren in restauratie. En direct bij de start worst van restauratie voorhouden. Specialisatie in 3e leerweg of LLO/branche. • Via de initiële weg wordt je startend vakman. Restauratie is loopbaanberoep. Dubbele opdracht om start loopbaan te borgen. Dus LLO ondersteunen. • Nee, routes tot minimum beperken om versnippering tegen te gaan. Max. 2 per discipline. • Eens: bij schilders hebben we 2 opleidingen nodig. 1 gericht op theorie, Specialisten opleidingen mbo-4. Nodig om kennis te behouden. En 1 voor vakmensen die schilderwerk aan gebouwen moeten doen: handjes. Dat hebben we met NCE opgepakt. Ook mbo-4. • Maak **onderscheid** tussen reguliere opleidingen (is mbo-diploma, gaat ook om drievoudige kwalificatie), post-initiële opleidingen ter specialisatie in restauratie (niet in mbo) en tussen cursussen/trainingen (deze laatste categorie maakt geen onderdeel uit van masterplan, dat kan de branche zelf regelen en betalen). • Bij onderwijsroute hoort ook hbo en wo. • Wat we (ROC van Twente) doen met THR kan ook breed met steen: gaat over **nieuwe markt creëren**. Vak in de breedte interessant maken; hoog niveau. Ambitie in de volle breedte, meer dan alleen ambacht, bv ook design. Samenvoegen restauratiemetselen en -voegen en -stukadoren en natuursteenbewerkers?
2. Om het restauratievakmanschap voor de toekomst veilig te stellen is krachtenbundeling noodzakelijk: branches, mbo, andere opleidingsaanbieders en overheid zijn gezamenlijk verantwoordelijk.	• Niet te optimistisch. We gaan het niet zomaar even oplossen. • Ja, maar wel met kartrekker. **Regie, sturing en richting** zijn nodig. Als iedereen verantwoor-delijk is, dan is niemand verantwoordelijk. Je kunt mbo niet verantwoordelijk houden. • Ja, benut bijv. pensionado's als docent. Bedrijfsleven bezit nuttige ervaring voor onderwijs. • Aandacht is nodig voor de **kleine allround (basis) opleidingen**, zoals voegen en leidekken. Veel zijn uit het mbo. Als deze wegvallen, valt ook de basis voor specialisatie in restauratie weg. De allround opleidingen horen sowieso thuis in het mbo, ook de kleine opleidingen. - Kleine allround opleidingen zoals voegen en tegelzetten kun je behouden in het mbo door als roc dit als keuzedeel toe te voegen aan een grotere opleiding (in dit geval metselen). Dit doet Graafschap college bijvoorbeeld.

	- Kleine allround opleidingen zoals voegen en tegelzetten kun je ook behouden door samen op te trekken bij het ontwikkelen van onderwijs en het dan op een paar plekken in het land uit te zetten.
Versnippering, concurrentie en afstemming	
3. Concurrentie tussen aanbieders moet worden uitgesloten.	• Eens, afstemmen bevorderen. • Eens. Geen concurrentie, maar wel **ruimte voor nieuwe initiatieven en lokale/regionale invullingen**. • Eens, het onderwijs is kostenintensief en er is schaarste aan docenten en middelen. • Behoud van actuele kennis.
4. Er moet landelijke coördinatie over het aanbod van restauratieopleidingen zijn.	• **Centrale coördinatie** is niet hetzelfde als centraal organiseren. • Centrale coördinatie is bijv. nodig waar het gaat over kwaliteit van onderwijs. Dat moet overal op orde zijn. Zie bijv. ambachtsacademie. • Centrale coördinatie bijv. over arbeidsmarktrelevantie en aantal plekken waar een opleiding wordt aangeboden. VB schilders: 3 vakinstellingen (zie ook stelling 5). • Regionaal de basis bieden, voor specialisatie reizen. • Neem bij landelijke coördinatie ook de aandacht voor **promotie van restauratieambacht** mee. Bijv. subsidie voor ambacht in beeld festival is dit jaar niet verstrekt. Ook promotie moet duurzaam worden georganiseerd. • Landelijke regels kunnen ook verstikkend zijn. • Maar, geef wel **ruimte aan de regio** om aan een nieuwe opleiding te werken, bottom-up. Benut de kennis en samenwerking en kracht die er in de regio is, anders mis je het contact met regionale aannemers. Zie kennis en kunde regeling van Prov. Gelderland. • **Landelijke coördinatie in combinatie met community die bestaat uit praktijkdocenten en bedrijven vanuit de regio's (bottom-up). Er moet geen oplegmodel van bovenop zijn.** • In het mbo is er al de afspraak dat je macrodoelmatigheid op regionaal niveau moet afstemmen. Dus is op dat vlak landelijke coördinatie nodig? Ja, want het gaat juist ook om coördinatie tussen het aanbod van mbo en niet-mbo (van NCE bijvoorbeeld). • Urgentie brancheopleidingen zit bij branches. Dan moet je daar ook de coördinatie neerleggen. Zij zijn probleemeigenaar. Bij nce zijn branches aan het woord. Hoeveel mensen heb je nodig, waar moet onderwijs aan voldoen? • Voorafgaand aan centrale coördinatie moet er eerst een visie zijn vanuit de Rijksoverheid (gezamenlijk welteverstaan: O en C directies OCW, maar ook SZW). • Centrale coördinatie zou ook initiatieven van verschillende ministeries beter op elkaar moeten afstemmen. • Coördinatie per branche of voor alle branches?
5. Het opleidingsaanbod voor een bepaald restauratievakmanschap moet aansluiten bij de vraag/behoefte op de arbeidsmarkt.	• In mbo doen we dat al, door KD regelmatig te updaten. Daarin wordt ook gekeken wat de arbeidsmarktvraag is. Bij NCE zijn brancheverenigingen nauw betrokken en zij bepalen het aantal op te leiden deelnemers en kwaliteit/inhoud van opleidingen. Coördinatie over arbeidsmarktvraag kan bij sbb of bij branche liggen. • Ook afstemmen op type studenten: aanbod voor theoretisch en praktisch ingestelden. • Grote zorgen dat we vervangingsvraag niet meer kunnen vervullen. Vraag is groot door groeiende aandacht erfgoed. LLO is ook nodig naast mbo. • SBB: ja, we moeten varen op de arbeidsmarktbehoefte, dat is aardig in beeld ook. Angst dat er inhaalslag nu is met grote aantallen studenten in THR crossover, omdat er jarenlang weinig

	restauratieonderwijs is geweest. Maar op termijn zal de instroom op een lager niveau moeten liggen. Hoe hou je het dan in stand met zo'n cross-over THR? - We moeten **niet blindstaren en blindvaren op cijfers van arbeidsmarktbehoefte**. Zij die worden opgeleid voor restauratie zijn dermate goed in hun werk, dat ze altijd wel werk vinden. We combineren opleiding met hightech, zoals cnc. Oude mooie dingen kunnen we op een moderne manier makkelijker/massaler maken. Daar is vraag naar en ze kunnen als zzp-er aan de slag. Bovendien kunnen ze terugvallen op het allroundberoep (bijv. voegen, metselen, timmeren, schilderen). De cross-over THR moet je wel reguleren in het aantal plekken waar je het aanbiedt (6 plekken ofzo), maar is ook weer zo breed dat alle gediplomeerden werk vinden na de opleiding (of dat nu in de restauratie is of als tekenaar of werkvoorbereider). Er is breed heel veel behoefte aan mensen die werken met hout. **Het gaat om het vak interessant maken**, dat hoge niveau van restauratie aanbieden, **nieuwe markt creëren**. - Niet alleen luisteren naar vraag van bedrijven, want dat gaat vaak over hier en nu. Als onderwijs ook zelf nadenken over wat de toekomst vraagt van het restauratieonderwijs (vb: stucen werd in jaren 80 door revolutiebouw als ouderwets gezien en verdween bijna). - Het gaat niet alleen om de **arbeidsmarktbehoefte, maar ook de maatschappelijke behoefte** (urgentie vanuit het behoud van erfgoed en monumenten en van kennis over restauratie).
Instroom	
6. Jongeren moeten vroeg in hun schoolloopbaan kennismaken met restauratieambachten.	• In vmbo breed met bouw kennis laten maken. Pijplijn vergroten. Samen met Techniek NL. • Ook in havo. • Begin vroeg met gastlessen. Basisschoolleerlingen al kennismaken met ambachten. • Imago en marketing activiteiten restauratiebreed oppakken: samenwerken. • RIBO en GRC: eens, in onze praktijkcentra proberen we vmbo-leerlingen te interesseren voor restauratie. En we zijn op open dagen van roc's. Dan merk je dat jongeren zich interesseren voor vakinhoud. • NCE: vorig jaar en dit jaar een landelijke campagne gedaan om jongeren en ouders te interesseren. Video's gemaakt. • Kanttekening: er is veel concurrentie om jongeren. Andere branches hebben ook tekorten aan personeel en willen ook meer instroom in hun mbo-opleidingen. • Imago bouw zit in de weg. Er is toevoer nodig, een interessante route voor jonge aanwas. • Eens, via keuzedelen interesse in restauratie opwekken bij studenten in bouwopleidingen. • Maar keuzedelen loopt nog maar mondjesmaat. Zijn er wel een aantal ontwikkeld, maar worden niet gegeven (lastig, je hebt ook praktijkdocent nodig en je moet examineren). Maar er worden maar een paar keuzedelen per school aangeboden. Dit moeten we oplossen. Oplossingsrichtingen: - Voer praktijkdeel van keuzedelen op een paar plekken uit en gebruik daarvoor bestaande praktijkcentra zoals GRC en RIBO. Theorie kan ieder roc dan op eigen school. - Ontwikkel keuzedelen gezamenlijk: NCE is bezig om keuzedelen met roc's op te pakken.

7. De infrastructuur van het mbo is noodzakelijk voor de regionale instroom van jongeren in restauratieonderwijs.	• **Ja, voor allround opleidingen** met enige landelijke volume. Maar voor kleine specialistische opleidingen zijn de aantallen landelijk te klein om regionale instroom te garanderen. • Route belangrijk als basis/allround. **Op mbo** kun je nog niet restaureren, ambacht leren is veel herhalen. Er **is wel stip aan de horizon nodig: route naar restauratievakman**. • Het kan ook anders. Bij de betonstaalverwerkers was er ook op gegeven moment geen opleidingen meer, terwijl de arbeidsmarktbehoefte groot was. Die opleiding is toen op 1 centrale locatie aangeboden, i.s.m. de branche (coördinatie vanuit 1 plek). 1x in de 6 weken volgen ze dan een week lang praktijklessen. Soma heeft plek om ze te laten overnachten. • Maar toch is dit een kwetsbare constructie. Door allerlei wettelijke obstakels (welke dan?). MBO Raad: obstakels moeten we oplossen. • Stucgilde is zelf begonnen met soort van mbo-opleiding, omdat regels in het mbo te verstikkend zijn. Met name niveau 4 met taaleisen. • NCE en mbo-scholen en Bouwmensen werken samen in pilot Erfgoedschool. Daar worden studenten naar restauratieaannemer geleid om restauratiewerk te ontdekken.
8. Er moeten landelijk verspreid voldoende instroompunten zijn| in het mbo die jongeren (via specialisatie) opleiden voor restauratievakmanschap.	• Kennis en innovatie bundelen op 1 plek met satellieten voor de uitvoering. • **Niet reëel voor kleinschalig specialisme, niet voor sommige kleinschalige basisopleidingen**. • NCE juist om te centraliseren, vanwege doelmatigheid. • Route direct naar restauratie gewenst? Als je vmbo-ers enthousiast maakt voor restauratie, dan moeten ze ook in het mbo kunnen starten met een restauratieopleiding. Je verliest deze jongeren als je in een brede opleiding moet starten zonder een perspectief op een opleiding/modules/keuzedelen in restauratie te geven. • Er moet ook perspectief voor restauratiestudenten zijn na mbo. Gat tussen mbo en wo. Maar op hbo zijn ook geen beroepen voor restauratie. Daarom: begin bij de loopbaanpaden en beroepsprofielen. • Betere afstemming tussen breed en specialistisch opleiden. • Zowel modules aanbieden in derde leerweg voor werkenden en regulier bbl voor jongeren om zo massa bij een onderwijsinstelling te creeren. • Hoe kun je landelijke kwalificatiestructuur inzetten voor LLO? • Benut voor LLO: certificaten voor keuzedeel, praktijkverklaringen werkprocessen
Kwaliteit en kennisborging	
9. Er is een landelijke plek nodig waar kennis over het opleiden tot restauratievakman geborgd wordt.	• Dat is de ontstaansgeschiedenis van NCE. • Als je er als MinOCW zoveel geld in stopt om bij NCE opleidingen te ontwikkelen, dan moet je het ook borgen. NCE: we hebben gemerkt dat veel onderwijsmateriaal onvindbaar is, omdat het onderwijs niet meer wordt gegeven. Het verdwijnt als je niet landelijk borgt. • Ja, bij Mondra (opleidingen smeden) hebben we ook een borgingsplan nodig gehad. • **Continuïteit in opleidingen** is nodig om goede onderwijspersoneel te behouden. • Zo'n landelijke plek ook benutten om tussen **vakdisciplines van elkaar te leren.** Kruisbestuiving, innovatie, synergie. • Ja, risico op verdunning tegengaan. **Coördinatie die duurzaamheid bewaakt**, bewaakt dat de aandacht blijft. • Maar **geen oplegmodel**. Gunfactor en respect voor initiatieven die zijn ontwikkeld. Coördinatie prima, maar uitvoering door **communities**.

10. Landelijke kwaliteitsstandaarden voor restauratiewerk moeten leidraad/basis zijn voor de inhoud van restauratieopleidingen.	• In kader van behoud van cultureel erfgoed moeten we meer het belang van onderwijs benadrukken. Hier komen O en C van OCW bij elkaar. Bij O kwaliteit ond erwijs bewaken. • Landelijk: hoort bij de branche. Rol branches om kwaliteit te bewaken. • Zorg voor voldoende aandacht voor vakgerichte theorie. Dat staat in mbo onder druk door aandacht voor andere theorie zoals Engels en loopbaan/burgerschap. • Stevig fundament van kwaliteitsstandaarden is nodig. De basis vastleggen en enige ruimte geven voor regionale invulling. • Uitvoeringsrichtlijnen (url's) als basis voor vakinhoud opleiding nemen. Doet NCE. Zitten in meeste KD's ook via beroepsprofielen. Wel extra check daarop. KD's worden door onderwijskundigen geschreven en zijn soms heel algemeen. • KD als standaard voor ontwikkelingstraject op mbo-niveau. Gaat om meer dan url's. Wat je moet kennen en kunnen als mens. Maar KD kan ook niet complete loopbaan vangen. Branches kunnen principe van KD structuur gebruiken, doet NCE ook. • Bijscholen kun je pas doen bij iemand die opgeleid is. Kwaliteit van allround vakman. Dan kun je niet volstaan met modulair • Er bestaan meerdere kwaliteitssystemen naast elkaar. In de bouw moet het bedrijf gecertificeerd zijn, bij de restauratoren de persoon. We zouden naar een sluitend systeem moeten waar de persoon gecertificeerd moet zijn. - Pas hier wel mee op: sommige goede vakmensen hebben moeite met het behalen van een certificaat, want minder goed in theorie. Je moet hen helpen om certificaat te krijgen.
Bekostiging	
11. Het restauratieonderwijs verdient vanwege het kleinschalige en kosten-intensieve karakter en vanwege het belang van het behoud van erfgoed een extra hoge bekostiging.	• Gelijke **bekostiging voor alle typen onderwijsroutes**. Op elkaar afstemmen, nu scheefgroei. • Bekostiging moet je breed zien, is meer dan mbo: gaat om initieel en post-initieel onderwijs. Een bijdrage van ocw is belangrijk om ook het post-initieel onderwijs goed te organiseren. Bijv. zij-instromers hebben financiële ondersteuning nodig tijdens opleiding, dus trajecten voor zij-instroom verdienen net als initieel mbo ook bepaalde bekostiging. • Oog voor kleine specialismen/opleidingen waar niet of niet meer in het mbo voor wordt opgeleid. De branches moeten het hier zelf oplossen, zonder bekostiging. Oneerlijk. Bijv. Stucgilde bekostigt en organiseert de opleiding helemaal zelf. Bedrijven zijn tevreden. Een kleine jaarlijkse bijdrage zou voldoende zijn om de opleiding in de lucht te houden. • Bij- of nascholingsonderwijs daarentegen, daar hoef je geen bekostiging vanuit ocw te regelen. Het gaat om **volwaardige opleidingen,** zowel initieel als post-initieel. • Er is een extra hoge prijsfactor voor specialistisch vakmanschap (1,8). Dat werkt niet, want het is onderdeel van de lumpsum. Meer geld voor de ene opleiding betekent minder geld voor andere opleidingen. Bovendien betekent een hogere prijsfactor voor een opleiding niet per se dat dat geld bij een school ook naar die opleiding gaat. • Zorg je voor opleidingen en LLO-routes die passend zijn voor bedrijven, dan wil de branche ook meebetalen.

12. Er moeten scherpere keuzes gemaakt worden waar middelen voor restauratieonderwijs naar toe gaan dan nu het geval is.
Inzet moet gebruikt worden om te sturen op de uitgangspunten.
	• Duurzame keuzes vooral. Wens continuïteit bekostiging. Nodig om instroom te behouden.
	  - Niet projectmatig en kortlopend: minimaal 5 jaar.
	  - Grc wordt bijv. voor 100% door prov. Gelderland gefinancierd. We zitten sinds kort voor 5 jaar aan huurpand vast. Dat is link. Als bekostiging wegvalt, dan valt hele netwerk van kennis en praktijkdocenten ook weg. Deel centrale bekostiging is dan wel wenselijk.
	• Misschien is extra bekostiging niet eens nodig. Laten we eerst onderzoeken hoeveel geld we hebben als we alle subsidiepotjes bij elkaar gooien. En daarbij ook kijken wat de branche bij wil leggen, want dat doen ze nu ook op diverse plekken. En van daaruit een masterplan, 1 visie, en dan effectief en efficiënt inzetten (in overleg met sector, voor welke opleidingen).
	• Bedrijfsmatig en efficiënt inrichten van onderwijs is ook belangrijk. Meer geld niet per se de oplossing.
	• **Inzet van de middelen gebruiken voor sturing op principes**.
	• Hoe worden subsidies verstrekt en kan dat efficiënter en effectiever, in overleg met sector. Coördinatie en inzet middelen hoeft niet in een 1 hand.

© 2021