

Samen, anders kan het niet

Arbeidsmarktproblematiek Restauratiesector 2025

1 december 2025

Paul Sikkema
Herbert-Jan Hiep





Samen, anders kan het niet

Arbeidsmarktproblematiek Restauratiesector 2025

Paul Sikkema
Herbert-Jan Hiep

1 december 2025

Tijd voor actie in de restauratiesector

Alle partijen in de restauratiesector – van gespecialiseerde aannemers en architectenbureaus tot organisaties die monumenten in bezit hebben en overheden – kampen met personeelstekorten. Die zijn inmiddels structureel en hebben duidelijk merkbare gevolgen: oplopende wachttijden, stijgende kosten en afnemende restauratiekwaliteit. In de toekomst zullen deze problemen naar verwachting alleen maar verergeren.

Stichting ERM maakt zich zorgen over deze ontwikkelingen en vindt dat de sector snel in actie moet komen. Om dit in gang te zetten heeft ERM aan IVM de opdracht gegeven om een **verkenning** uit te voeren en om op basis daarvan een sectorbreed **actieplan** te maken.

Via de *verkenning* is de actuele situatie op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Er is desk research gedaan en er zijn gesprekken gevoerd met meer dan vijftig vertegenwoordigers van de sector.

Hierna is een *actieplan* met **vier aanbevelingen** geformuleerd om de problematiek op de arbeidsmarkt effectief aan te pakken; realistisch en uitvoerbaar binnen de bestaande verhoudingen.

- 1. Organiseer sectorbrede regie en samenwerking**, door middel van een partij die mandaat en capaciteit heeft om te coördineren, regionale allianties te verbinden en een platform voor gezamenlijke activiteiten en kennisdeling op te zetten.
- 2. Zorg voor meer zichtbaarheid en instroom**, via een laagdrempelige communicatiecampagne gericht op jongeren en zij-instromers, die het moderne en maatschappelijk relevante karakter van de sector laat zien.
- 3. Bouw aan een samenhangend en herkenbaar opleidingsstelsel**, met doorlopende leerlijnen en een nauwe samenwerking tussen opleidingsniveaus, regionale leer-werktrajecten en koppelingen tussen vakmanschap en innovatie – passend bij de schaal en cultuur van de sector.
- 4. Houd het personeelsbeleid binnen de sector tegen het licht**. Zowel vanuit het oogpunt van instroom (sluiten we voldoende aan bij jonge generaties op de arbeidsmarkt en bij zij-instromers) als van behoud (slagen we er voldoende in om bestaande werknemers te binden, bieden we ze voldoende kansen, zetten we ze voldoende effectief in).

Nu zijn er in de afgelopen jaren meerdere rapporten en actieplannen geschreven, vaak met een specifieke focus. Veel daarvan lijken echter tekort te schieten in hun uitvoerbaarheid en effect. Een belangrijke oorzaak daarvoor is dat er te weinig rekening wordt gehouden met hoe de restauratiesector in elkaar zit – met haar kleinschaligheid, versnippering, verschillende culturen en beperkte slagkracht.

In landen als Frankrijk, Duitsland en Engeland is gekozen voor centrale regie en coördinatie in de restauratiesector. Juist het ontbreken van zo'n aanpak maakt de Nederlandse sector kwetsbaar. Een versnipperd veld zonder duidelijke regie is onvoldoende opgewassen tegen de structurele uitdagingen van deze tijd. Daarom is **gezamenlijke actie** noodzakelijk – van restauratieaannemers tot monumentenwachten, van gemeenten tot opleiders, van particuliere eigenaren tot overheden.

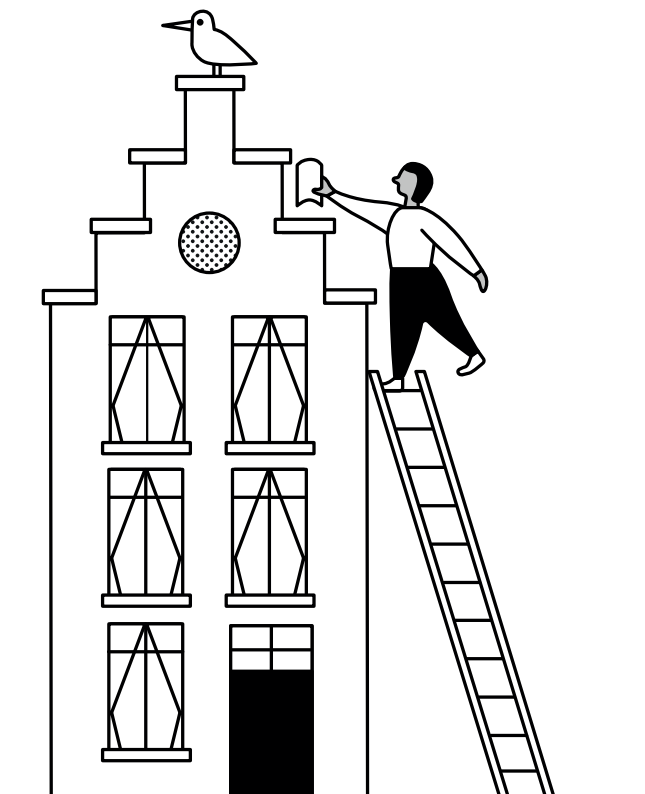
De restauratiesector is geen relik uit het verleden, maar een belangrijke speler in een duurzame toekomst voor de gebouwde omgeving in Nederland. Onmisbaar voor onze identiteit en voor sectoren zoals recreatie en toerisme. Willen we de toekomst veilig stellen, dan is **nú handelen** vereist – met visie, daadkracht en samenwerking. Vanuit realisme én ambitie.

“We hebben onze monumenten beschermd met een speciale status – waarom zouden we de kennis en het vakmanschap niet minstens zo goed borgen?”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

De opzet van dit rapport

We doen eerst verslag van de verkenning over de arbeidsmarkt die we hebben uitgevoerd. Daarna stappen we over op het actieplan en presenteren we een uitwerking van een aantal onderdelen daarvan.



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 – Opdracht en werkwijze	7
1.1 Opdracht	7
1.2 Gevolgd proces	7
Hoofdstuk 2 – Verkenning van de arbeidsmarktproblematiek	8
2.1 Beschrijving van de huidige situatie	8
2.2 De situatie over 5 jaar; verdergaande vergrijzing	10
2.3 Reflectie op de sector: er is niet adequaat gereageerd	11
2.4 Schattingen van de benodigde instroom	13
2.5 Leren van het buitenland: hoe omliggende landen omgaan met de arbeidsmarktproblematiek	14
Hoofdstuk 3 – Conclusies: van urgentie naar actie	15
3.1 Belangrijkste bevindingen	15
3.2 Noodzaak van gezamenlijke regie	16
3.3 Vier speerpunten als fundament voor het actieplan	16
Hoofdstuk 4 – Actieplan aanpak arbeidsmarktproblematiek	17
4.1 Speerpunt 1: Organiseer sectorbrede regie en samenwerking	17
4.2 Speerpunt 2: Zorg voor meer zichtbaarheid en instroom	19
4.3 Speerpunt 3: Bouw aan een samenhangend en herkenbaar stelsel van opleidingen	20
4.4 Speerpunt 4: Vernieuw het personeelsbeleid in de sector	22
Slot	23
Bijlage 1. Schattingen van de werkgelegenheid in de Nederlandse restauratiesector	24
Bijlage 2. De situatie in het buitenland	36
Bronnen	40
Overzicht organisaties	42

Hoofdstuk 1

Opdracht en werkwijze

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de opdracht van ERM aan IVEM, de gevolgde methode (desk research en meer dan 50 gesprekken) en de brede vertegenwoordiging van partijen uit de restauratiesector.

1.1 Opdracht

Om tot een gerichte aanpak van de arbeidsmarktproblematiek te komen heeft ERM aan IVEM gevraagd om:

- In kaart te brengen wat de actuele stand van zaken is als het gaat om de **arbeidsmarkt** voor **restaurantprofessionals**.
- Op basis hiervan een **sectorbreed actieplan** op te stellen voor het effectief aanpakken van de gesignaleerde problemen. Hoe moet het nu verder?

1.2 Gevolgd proces

We zijn begonnen met het verzamelen en verwerken van ca. **25 onderzoeksrapporten, jaarverslagen en notities** die betrekking hebben op de restauratiesector.

Vervolgens hebben we ruim **50 gesprekken** gevoerd met **40 deskundigen** die bij of voor belanghebbende organisaties werken en afkomstig zijn uit alle geledingen van de sector:

1. **Eigenaren en opdrachtgevers** (onder andere diverse POM's).
2. **Uitvoerders** (grotere en kleinere bedrijven, hun koepels).
3. **Overheden** (onder andere het ministerie van OCW [zowel de cultuurkant als de onderwijskant], RCE, gemeenten, provincies en fondsen).
4. **Onderwijs** (landelijk en regionaal, bekostigd en niet bekostigd, management en docenten).
5. **Belangenvertegenwoordigers** op het vlak van erfgoed.

De sector is dus in de **volle breedte** aan het woord gekomen.

De eerste 25 gesprekken waren uitgebreide interviews die gevoerd zijn aan de hand van een checklist; ze duurden een uur of langer. Bij een aantal gesprekspartners zijn we op bezoek geweest en andere gesprekken hebben we online gedaan.

De gesprekspartners zagen direct het belang in van het onderzoek en de gesprekken waren erg plezierig en waardevol.

De overige ruim 25 gesprekken waren wat korter en al wat meer gericht op het actieplan. Het waren deels gesprekken met experts die tot doel hadden om specifieke onderwerpen verder uit te diepen, en deels gesprekken die plaatsvonden tijdens diverse bijeenkomsten van de sector. Sommige mensen hebben we meerdere keren gesproken.

Ter inspiratie hebben we ons ook nog verdiept in de situatie in het buitenland, en dan specifiek in Duitsland, Frankrijk en Engeland.

Hoofdstuk 2

Verkenning van de arbeidsmarkt-problematiek

Dit hoofdstuk analyseert de huidige knelpunten op de arbeidsmarkt binnen de restauratiesector. We bespreken eerst (op basis van de gevoerde gesprekken) de personeels-tekorten op verschillende niveaus, de verwachte verslechtering door de vergrijzing, de afwachtende houding van de sector en de structurele versnippering die de effectiviteit van eerdere initiatieven heeft belemmerd. Vervolgens presenteren we een schatting van de benodigde instroom en gaan we in op de vergelijking met het buitenland (beide op basis van aanvullend, eigen onderzoek).

2.1 Beschrijving van de huidige situatie

Er zijn tekorten op alle niveaus en in alle geledingen

Uit de gesprekken blijkt dat het tekort aan personeel actueel is en **erg leeft**. Volgens onze gesprekspartners zijn er tekorten op alle niveaus en in alle geledingen.

In en rond de sector gaat de aandacht in eerste instantie vaak uit naar de tekorten aan vakmensen op **mbo-niveau**, zoals:

- Timmermannen, schilders, metselaars.
- Specialistische vakmensen; steenhouwers, glas-in-lood specialisten en leidekkers, erfgoedhoveniers.

Er zijn echter ook grote tekorten op **hbo-** en **wo-niveau**. Zeker het hbo-niveau is van belang, vanwege de combinatie van theoretische kennis en praktische ervaring die bij hbo'ers aanwezig is. Op hbo- en wo-niveau zijn er onder andere tekorten aan:

- Projectleiders met een technische achtergrond.
- Restauratie-architecten.
- Restauratiedeskundigen die restauratieprojecten moeten aansturen of beoordelen, bij gemeenten, provincies en eigenaren van monumenten. We hebben veel gehoord (van aannemers, architecten, eigenaren van monumenten) dat het eigenlijk al langere tijd zo is dat lokale overheden weinig expertise meer hebben als het gaat om het restaureren van monumenten.
- Ambtenaren bij gemeenten die vergunningen moeten verlenen, toezicht moeten houden en moeten handhaven. De signalen op dit vlak zijn dat er veel verloop is, alhoewel dat van gemeente tot gemeente verschilt.

De gesprekspartners hebben ook duidelijk gemaakt dat er grote knelpunten zijn op het vlak van **installatietechniek**. Installaties spelen een belangrijke rol bij het verduurzamen van monumenten en de kosten daarvan kunnen oplopen tot 30% à 40% van de totale aanneemsom. Er zijn nauwelijks installatiebedrijven die gespecialiseerd zijn op het vlak van restauratie; de expertise moet komen van de gespecialiseerde aannemers en architecten die de installatiebedrijven inhuren.

De omvang van de tekorten is niet precies bekend

We hebben aan de gesprekspartners, die overzicht hebben over de hele sector, gevraagd hoe groot de tekorten precies zijn. Dat kunnen die partners niet goed aangeven; er is op dit moment geen inzicht in de exacte omvang van de tekorten in de sector.

Dit hangt deels samen met het feit dat het begrip 'restauratiesector' niet strak is afgebakend, maar het wijst ook op de versnippering van het veld en het ontbreken van een centrale verantwoordelijkheid of registratie. Cijfermatige inzichten zijn meestal fragmentarisch en komen voort uit specifieke, eenmalige onderzoeksprojecten.

Opdrachtgevers merken de gevolgen van de tekorten

Het is nog niet zo dat de sector langzaam tot stilstand komt door de tekorten, maar projecten worden wel steeds meer met kraken en piepen uitgevoerd. Opdrachtgevers signaleren in onze verkenning:

- Dat het **moeilijker** is om projecten uitgevoerd te krijgen en dat **wachttijden** langer worden.
 - Het tekort aan restauratiekennis en capaciteit bij overheden leidt tot langere procedures rond de aanvragen voor monumenten. Vergunningstrajecten lopen hierdoor vertraging op, wat kan resulteren in hogere administratieve lasten en zelfs stilvallende projecten. Dit leidt tot frustratie bij opdrachtgevers, waardoor het draagvlak voor restauraties onder druk kan komen te staan.
 - Opdrachtgevers moeten ook langer op de uitvoering van hun werk wachten, omdat uitvoerende partijen onvoldoende personeel hebben. Bedrijven zeggen dat er "meer vraag is dan we aankunnen" en dat er "heel veel werk ligt".
- Dat de **prijzen** omhoog gaan.

Deze stijgende prijzen zijn geen incident. Uit onze desk research blijkt dat restauratiekosten voor historische gebouwen in Nederland tussen 2015 en 2025 met gemiddeld 5% per jaar zijn gestegen – fors boven het algemene inflatieniveau (3,15%). Dit ligt deels aan de tekorten op de arbeidsmarkt (die zich vertalen in hogere personeelskosten en extra begeleiding van jonge vakmensen) en deels aan sterk gestegen prijzen voor traditionele materialen en aan het complexer worden van de werkzaamheden (onder meer door verduurzaming van monumenten).

De verwachting is dat deze trend zich in de komende vijf jaar voortzet, met jaarlijkse kosten stijgingen tussen de 4% en 6%.

- Dat de '**restauratiekwaliteit**' terugloopt.

Onze gesprekspartners geven aan dat het tekort aan goed opgeleide vakmensen leidt tot een sluipende achteruitgang van de restauratiekwaliteit. Door pensionering verdwijnen veel ervaren vaklieden, terwijl er te weinig jonge professionals instromen om hun plek in te nemen. Hierdoor neemt het algehele 'vaardigheidsniveau' in de sector af en is het nu al zo dat we niet meer dezelfde dingen kunnen als enkele decennia geleden.

Dit is een zorgwekkend punt. Zonder overdracht van kennis en zonder voldoende instroom dreigt een onherstelbaar verlies van specialistische vaardigheden. De kwaliteit en continuïteit van restauraties komt daarmee ernstig onder druk te staan, en daarmee het behoud van ons erfgoed.

De tekort schietende kennis van gemeenten op het vlak van restauratie en de tekort schietende capaciteit op het vlak van toezicht spelen bij het teruglopen van de restauratiekwaliteit ook een grote rol.

De grotere eigenaren van monumenten geven aan dat zij actief bezig zijn om zo veel mogelijk zekerheid in hun processen in te bouwen, zodat ze zo min mogelijk last hebben van de personeelstekorten. Dat doen ze enerzijds door nauwe relaties aan te gaan met een aantal toeleveranciers en door afspraken op de langere termijn te maken. Anderzijds gaan ze onderling meer samenwerken, zodat ze hun expertise kunnen delen en beter gebruik kunnen maken van de experts die ze in dienst hebben.

Breder in de sector leeft ook de angst dat de sector door de personeelstekorten minder betrouwbaar en ook minder zichtbaar wordt (bijvoorbeeld binnen gemeenten) en dat de reputatie onder druk komt te staan¹.

¹ Zie onder andere: Lysias; Inventarisatie Erfgoed & Overheid; december 2024.

“Er zijn tekorten van timmerman tot restauratie-architect, maar ook van projectleider tot gemeentelijke toezichthouder.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

Uitvoerende bedrijven bedenken oplossingen voor de tekorten

Hierboven is al enkele keren gesproken over de uitvoerende bedrijven. Ook zij hebben last van de tekorten en zij proberen er actief oplossingen voor te bedenken, door:

- Actiever te werven. We hebben voorbeelden gehoord van bedrijven die actief in hun eigen regio werven en/of die nieuw personeel bij andere bedrijven weg halen.

Veel bedrijven in de sector hebben een sterke regionale verankering. Er zijn van regio tot regio ook verschillen in de beschikbaarheid van personeel.

- Zelf personeel op te leiden. Dat gebeurt veel bij jongeren die een basisopleiding op het mbo hebben afgerond, maar ook bij jongeren die een hbo- of wo-achtergrond hebben. Bijvoorbeeld bij jonge architecten.

Er stromen ook zij-instromers in, maar hun aandeel lijkt beperkt. Ze zijn vaak erg gemotiveerd, maar ze hebben hogere salariseisen dan jongeren en het is voor bedrijven lastiger om dat tijdens hun opleidingstraject terug te verdienen. Ook vormen ze een groter risico voor de bedrijven, omdat niet zeker is of ze voor zichzelf de goede keuze hebben gemaakt.

- Niet-gespecialiseerde mensen in te zetten voor klussen die wat minder specialistisch zijn. Bijvoorbeeld algemene timmermannen (m/v) en metselaars.

Zij geven ook aan dat opdrachtgevers tegenwoordig vaak een tijd moeten wachten en dat ze soms ook langer over opdrachten doen.

We horen ook dat sommige bedrijven terughoudend zijn bij het aannemen van bepaalde soorten specialistische vaklieden omdat de opdrachtenstroom vanuit met name de overheid niet altijd stabiel is. Een grotere continuïteit van opdrachten en 'werkzekerheid' zou in dit geval kunnen helpen om tekorten tegen te gaan.

“Tien jaar lang stijgen de restauratiekosten sneller dan inflatie.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

2.2 De situatie over 5 jaar; verdergaande vergrijzing

De situatie zal aanzienlijk verslechteren

Ondanks de voorgaande opmerking is de restauratiesector over het geheel genomen een relatief stabiele sector. De verwachting is dat het werk in de komende decennia op peil zal blijven of zelfs wat toe zal nemen. Automatisering zal een grotere rol gaan spelen en het werk gemakkelijker maken, maar geen substantiële aantallen banen gaan vervangen.

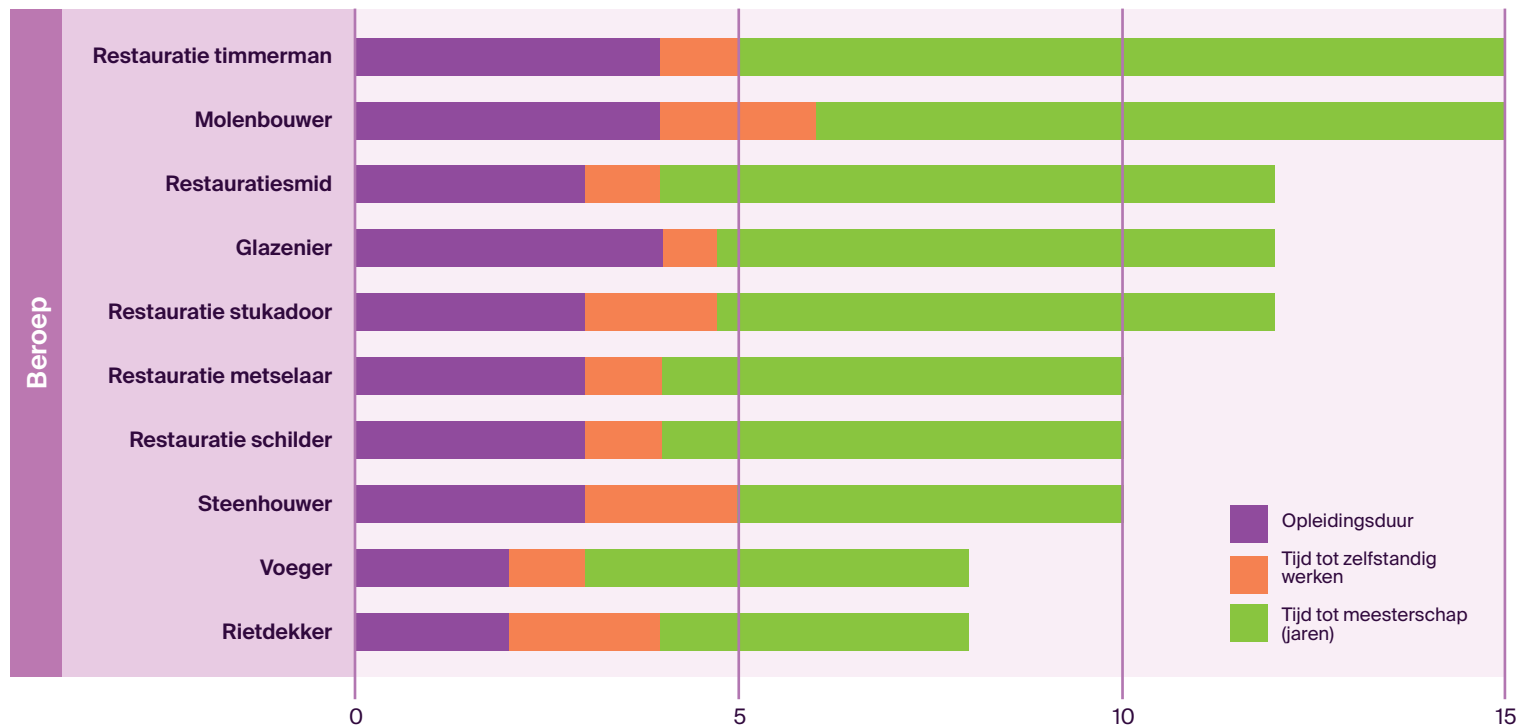
Met dit in gedachten geven onze gesprekspartners aan dat we over pakweg 5 jaar op een situatie afstevenen die **sterk verslechterd** is en grote problemen op gaat leveren:

- In de komende 5 jaar gaan relatief veel ervaren restauratieprofessionals met **pensioen**, zodat het niet meer mogelijk is om hun kennis over te dragen. Tenzij ze na hun pensioen (deels) blijven doorwerken.
- En er is in de komende 5 jaar (als we zo doorgaan) **onvoldoende instroom** van jonge restauratieprofessionals die het stokje over kunnen nemen, door:
 - Het verdwijnen van opleidingen voor een loopbaan in de restauratiesector. Dit heeft er vaak mee te maken dat deze opleidingen te weinig studenten trekken en dus financieel niet uit kunnen. Mede hierdoor is de sector nauwelijks zichtbaar meer voor middelbare scholieren (van vmbo tot vwo), studenten (van mbo tot wo) en zij-instromers.
 - Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt:
 - Het aanzien van 'werken met je handen' is afgenomen.
 - Er zijn veel nieuwe banen ontstaan die een grote aantrekkingskracht op jongeren uitoefenen (zoals werken met computers).

Hierdoor is het veel minder logisch dan 30 tot 40 jaar geleden dat jongeren voor een loopbaan in de bouw in het algemeen en de restauratiesector in het bijzonder kiezen.

Een situatie met een substantieel tekort aan personeel zal grote gevolgen hebben voor alle partijen in de sector, maar zeker voor kleinere specialistische bedrijven die niet zelf voor opvolging kunnen zorgen.

OPLEIDINGSDUUR, TIJD TOT ZELFSTANDIG WERKEN EN TIJD TOT MEESTERSCHAP (JAREN)



2.3 Reflectie op de sector: er is niet adequaat gereageerd

Onze gesprekspartners vinden dat de sector zelf ook een belangrijke rol bij het ontstaan van de problemen op de arbeidsmarkt heeft gespeeld.

Enerzijds is de sector **afwachtend** en heeft het de ontwikkelingen te veel over zich heen laten komen.

Anderzijds zijn er door bedrijven en organisaties wel degelijk initiatieven genomen, maar die zijn om tal van redenen **niet van de grond** gekomen of een vroege dood gestorven.

Dit heeft breed tot teleurstelling geleid en tot een afwachtende houding ten aanzien van nieuwe initiatieven; onder het motto van: eerst zien, dan geloven.

Belangrijke oorzaken voor de geringe slagkracht van de sector zijn het ontbreken van een **centrale regie** als het om de problemen op de arbeidsmarkt gaat, en in lijn daarmee de enorme **versnippering** van de sector.

De sector is afwachtend

Er is door de sector niet tijdig en structureel gewerkt aan het realiseren van een goede **leeftijdsopbouw** van vakmensen en andere restauratiedeskundigen. Er zijn niet alleen te weinig jonge werknemers, maar het ontbreekt opmerkelijk genoeg ook aan voldoende veertigers en vijftigers die het werk van de gepensioneerden op een natuurlijke manier over kunnen nemen.

Verder leeft onvoldoende het besef dat het opleiden van deskundige en zelfstandige restauratieprofessionals **tijd kost**. De onderstaande grafiek over vakmensen (van IVEM, op basis van openbare data) geeft hier een indruk van.

Als jongeren het meesterschap willen bereiken, dan zouden ze rond hun 16e jaar in moeten stromen, vanwege de noodzakelijke ontwikkeling van hun fijne motoriek.

Versnippering en gebrek aan regie

Het valt op dat er al veel over de arbeidsmarktproblematiek onderzocht en geschreven is en dat er veel initiatieven zijn genomen of op stapel staan. Er zijn echter relatief weinig initiatieven die daadwerkelijk van de grond zijn gekomen en/of die een succes zijn geworden.

Uit de gesprekken komt het beeld naar voren van:

- Een relatief **kleine** sector. Dit maakt het bijvoorbeeld lastig om bekostigd onderwijs op het mbo van de grond te tillen en in stand te houden.
- Een **versnipperde** sector. Organisaties zijn niet altijd op de hoogte van elkaars activiteiten en initiatieven en er zijn veel belangen die niet altijd parallel lopen. Er wordt weinig samengewerkt.
- Een sector waarin geen sprake is van een **krachtige regie** als het om personeelsproblemen gaat. Initiatieven om iets aan de problemen te doen worden vooral door individuele bedrijven en organisaties genomen, “omdat niemand het anders doet” en “omdat je toch iets wil doen.”
- Een sector met veel organisaties met **weinig slagkracht**. Initiatieven zijn vaak afhankelijk van een of enkele goedwillende mensen die daarnaast ook nog andere werkzaamheden hebben. Ook zijn er meestal geen grote budgetten voor beschikbaar.

Opvallend, zeker ook in vergelijking met het buitenland, is de **terughoudende rol** van de **overheid** op dit vlak, die initiatieven vooral aan de markt overlaat.

Bij diverse gesprekspartners heeft het mislukken van initiatieven, waarin veel energie is gestoken, diepe sporen achtergelaten. Over de hele linie merken we dat veel mensen moe zijn van het praten over de arbeidsmarktproblematiek en zich afwachtend opstellen ten aanzien van nieuwe initiatieven. Er is een grote behoefte aan acties die tot concrete resultaten leiden en die succesvol zijn.

Nog enkele observaties over de versnippering:

- Er lijkt sprake te zijn van **twee ‘restaurantwerelden’** die weinig met elkaar samenwerken: een landelijke en een regionale. In de **‘landelijke wereld’** opereren koepels en sectororganisaties die elkaar goed weten te vinden, maar die nauwelijks gezamenlijk optreden rond arbeidsmarktvraagstukken – met uitzondering van de opleidingsorganisaties NCE en NCR. In de **‘regionale wereld’** worden allerlei opleidingsinitiatieven genomen, waarbij provincies vaak een verbindende en financierende rol spelen.
- Organisaties hebben vaak verschillende **vertrekpunten**.

Er zijn initiatieven en organisaties die primair uitgaan van het belang van **erfgoed** en van **monumenten**. En er zijn initiatieven die vooral vertrekken vanuit de belangen van uitvoerende **restaurantpartijen**. Zij spreken hun eigen taal en hebben hun eigen netwerken en dat maakt dat ze niet automatisch samenwerken.

We stappen nu over van de uitkomsten van de gesprekken naar de uitkomsten van aanvullend onderzoek dat we hebben uitgevoerd over de benodigde instroom en over de situatie in het buitenland.



2.4 Schattingen van de benodigde instroom

Eerder in dit hoofdstuk gaven we al aan dat er op dit moment geen inzicht is in de exacte **omvang** van de tekorten in de sector. Hier wordt nu wel onderzoek naar gedaan door het EIB. Zij richten zich daarbij op de tekorten op mbo-niveau; de tekorten op hbo- en wo-niveau blijven onduidelijk.

Om richting te geven aan de discussie over de personeelsbehoefte voor de hele sector heeft IVEM dit voorjaar zelf ook onderzoek gedaan. Daarbij hebben we ons gebaseerd op een groot aantal openbare bronnen, op basis waarvan we projecties hebben gemaakt².

De geschatte omvang van de sector ligt volgens ons onderzoek rond de **6.000** werkzame personen in de volle breedte van de sector, afhankelijk van de definities die gehanteerd worden. Hiervan zijn er ongeveer 5.000 direct betrokken bij wat genoemd wordt 'restaurantproductie' en 'toelevering'.

De categorie 'overheid' speelt ook een cruciale rol in de restauratiesector door beleidsvorming, vergunningverlening, toezicht en subsidieverstrekking. Het aantal werkzame personen bij de overheid dat specifiek kennis heeft van restauratieprocessen wordt door ons (ruim) geschat op 450.

Pensionering

Waar in de Nederlandse beroepsbevolking gemiddeld 1,5% tot 2% jaarlijks uitstroomt vanwege pensionering, ligt dat percentage in de restauratiesector waarschijnlijk aanzienlijk hoger.

Op het vlak van restaurantproductie en toelevering wordt de jaarlijkse uitstroom geschat op 3% tot 4%. Die hogere uitstroom hangt samen met het specialistische en sterk betrokken karakter van het werk. Vakmensen blijven vaak lang actief, mede doordat zij moeilijk overstappen naar andere sectoren. Tegelijkertijd is er minder druk van onderaf; het aantal jonge instromers is te laag om oudere werknemers geleidelijk te laten uitstromen.

Dit zou betekenen dat er jaarlijks 150 tot 200 nieuwe vakmensen nodig zijn om alleen al het huidige niveau van inzet op het vlak van restaurantproductie en toelevering te handhaven.

Ook bij de overheid is vanwege pensionering extra instroom van personeel met gespecialiseerde restauratiekennis nodig om de huidige capaciteit te behouden. We schatten dat bij de overheid zo'n 20 mensen nodig zijn per jaar.

Wegwerken van tekorten, wisselen van baan

De voorgaande cijfers gaan over vervanging vanwege pensionering. We hebben daarin nog niet het wegwerken van al bestaande tekorten meegenomen en de uitstroom als gevolg van het wisselen van baan. Vakmensen blijven heel lang in hun vak werken, maar dat ligt anders bij overheden. Daar heerst een langjarige trend dat 8% tot 9% van de werknemers jaarlijks uitstroomt naar andere banen, veelal buiten de overheid. Mogelijk ligt dit voor ambtenaren met restauratiekennis iets lager, maar toch.

Verder is bij de overheid al langer een structureel tekort aan werknemers met een geschoold inzicht in restauratieprocessen. Dat is minder zichtbaar dan het tekort aan vakmensen. Bij de overheid gaat het werk gewoon door. Vergunningen worden (eventueel met vertraging) verleend en er wordt vooral capaciteit bespaard op het uitoefenen van toezicht.

Groei

De uitdagingen van de sector beperken zich niet tot het wegwerken van bestaande tekorten en het vervangen van werknemers vanwege pensionering en het wisselen van baan. Er is namelijk ook nog sprake van groei. De vraag naar restauratie-inzet neemt structureel toe, onder meer door de verduurzaming van monumenten en een groeiende funderingsproblematiek.

Al met al schatten we daarom de personeelsbehoefte in de komende jaren, op alle niveaus (mbo, hbo, wo), op zeker **200 tot 300** mensen per jaar.

Zie verder Bijlage I.

“In de komende vijf jaar gaat een groot deel van de ervaren vakmensen met pensioen – zonder opvolging.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

² IVEM; Schatting van de werkgelegenheid in de Nederlandse restauratiesector; april 2025.

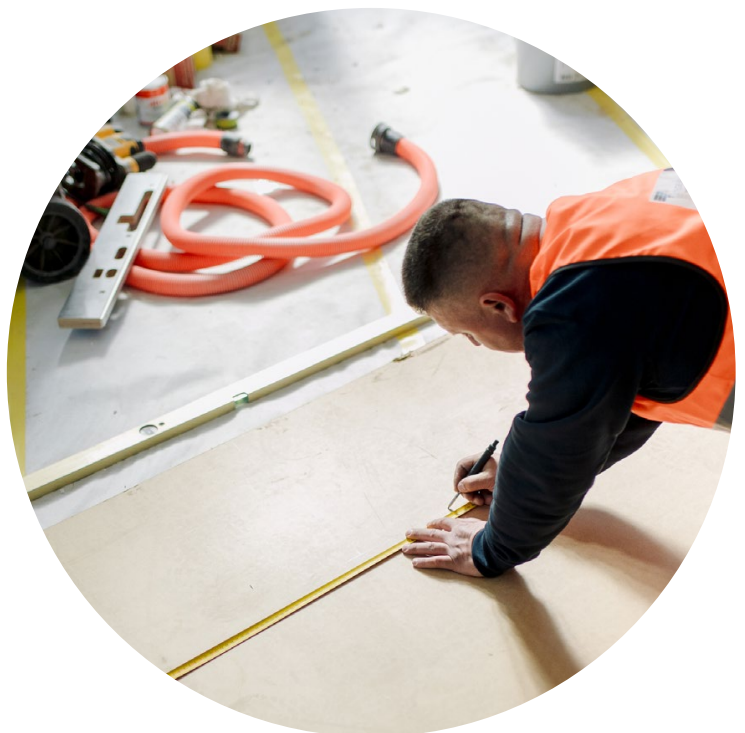
2.5 Leren van het buitenland: hoe omliggende landen omgaan met de arbeidsmarktproblematiek

De arbeidsmarktproblematiek in de Nederlandse restauratiesector staat niet op zichzelf. Ook in Duitsland, Frankrijk en Engeland is sprake van vergrijzing, een tekort aan vakmensen en het risico op kennisverlies. De manier waarop deze landen hun restauratiesector hebben georganiseerd, bepaalt echter in belangrijke mate hoe effectief zij met deze uitdagingen om kunnen gaan.

In Duitsland zijn restauratieberoepen ingebed in het ambachtswezen, met beschermde kwalificaties en formele titels zoals 'Restaurator im Handwerk' en met een sterk systeem van gilden en Handwerkskammern. Frankrijk heeft een centrale regierol voor het ministerie van Cultuur, dat beleid maakt, financiering verzorgt en direct betrokken is bij opleidingsinstellingen. Engeland kende lange tijd een vergelijkbare versnippering als Nederland, maar ontwikkelde in 2024 het HESCAPE-programma: een nationaal actieplan met regie en coördinatie onder leiding van Historic England.

Wat deze voorbeelden gemeen hebben, is de combinatie van regie, langetermijnbeleid en samenwerking tussen publieke en private partijen. Overheden spelen daarin vaak een faciliterende of zelfs sturende rol, of het nu gaat om het opzetten van opleidingen, het financieren van restauratieprojecten of het ondersteunen van wervingscampagnes. In al deze landen wordt vakmanschap bovendien actief gepromoot, niet alleen binnen het onderwijs, maar ook via nationale campagnes en erkende opleidingsstructuren.

Bijlage II bevat een samenvattende vergelijking van deze vier landen. Die laat zien dat het gebrek aan regie en samenhang in Nederland geen vanzelfsprekendheid is, maar het gevolg van beleidskeuzes. Tegelijkertijd toont de internationale ervaring dat verbetering mogelijk is: niet door buitenlandse modellen één-op-één te kopiëren, maar door te leren van hun succesfactoren – zoals een herkenbare structuur, gezamenlijke strategie en actieve promotie van het vak.



Hoofdstuk 3

Conclusies: van urgentie naar actie

Op basis van de analyse in hoofdstuk 2 trekken we in dit hoofdstuk heldere conclusies. We onderstrepen de urgentie, de noodzaak tot samenwerking en het belang van regie. De vier hoofdaanbevelingen die het actieplan vormen, worden hier kort geïntroduceerd.

3.1 Belangrijkste bevindingen

De restauratiesector kampt met ernstige en structurele personeelstekorten op alle niveaus: van ambachtelijke vakmensen tot specialisten met een hbo- of wo-opleiding, toezichthouders en projectleiders. De gevolgen worden al merkbaar in de vorm van langere doorlooptijden, stijgende kosten en afnemende restauratiekwaliteit. Tegelijkertijd is er weinig zicht op de exacte omvang van de tekorten en ontbreekt het aan een goed georganiseerde, gezamenlijke aanpak.

De vergrijzing en het verdwijnen van opleidingen vergroten het probleem in de komende jaren. Het beeld is zorgwekkend; als er nu geen actie wordt ondernomen, zullen binnen vijf jaar veel vakmensen uitstromen zonder dat er voldoende opvolging is. De sector dreigt daardoor niet alleen capaciteit, maar ook onmisbare kennis en vakmanschap te verliezen.

De analyse laat ook zien dat eerdere initiatieven te weinig resultaat hebben opgeleverd. De oorzaken daarvoor liggen vooral in de versnippering van het veld, het ontbreken van regie en de beperkte slagkracht van individuele organisaties. Veel betrokkenen zijn bovendien terughoudend geworden door eerdere teleurstellingen.

“Zonder regie is elke actie slechts tijdelijk of lokaal. Met regie ontstaat er samenhang, continuïteit en geloofwaardigheid.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

3.2 Noodzaak van gezamenlijke regie

De aanpak van de arbeidsmarktproblematiek vereist samenwerking op een schaal en met een slagkracht die nu ontbreekt. De sector is te klein en te versnipperd om dit probleem op te lossen. Alleen een gezamenlijke regieaanpak kan de benodigde omslag in werking zetten.

Daarvoor is een centrale partij (of combinatie van partijen) nodig met een duidelijk mandaat, met capaciteit en met vertrouwen binnen de sector. Deze partij moet coördinerend optreden, verbindingen leggen tussen de vele betrokkenen en verantwoordelijk zijn voor het uitrollen en bewaken van een samenhangend actieplan.

Zonder regie is elke actie slechts tijdelijk of lokaal. Met regie ontstaat er samenhang, continuïteit en geloofwaardigheid. Dat is essentieel om betrokken partijen opnieuw te motiveren, jongeren aan te trekken en opleidingsstructuren te versterken.

3.3 Vier speerpunten als fundament voor het actieplan

Op basis van de verkenning zijn vier speerpunten benoemd die gezamenlijk het fundament vormen voor een toekomstgerichte aanpak:



Deze speerpunten worden in het volgende hoofdstuk verder uitgewerkt in een concreet actieplan.

Hoofdstuk 4

Actieplan aanpak arbeidsmarktproblematiek

In dit hoofdstuk werken we de vier aanbevelingen uit tot een concreet actieplan. We bespreken hoe sectorbrede regie, betere zichtbaarheid, een samenhangend opleidingsstelsel en toekomstbestendig personeelsbeleid bijdragen aan een structurele oplossing van de problemen.

4.1 Speerpunt 1: Organiseer sectorbrede regie en samenwerking

De restauratiesector kampt met ernstige en structurele personeelstekorten die de kwaliteit en de toekomstbestendigheid van het vak onder druk zetten. Hoewel de urgentie breed wordt erkend, is een krachtige, gezamenlijke en structurele aanpak tot nu toe uitgebleven. De versnippering binnen de sector, uiteenlopende belangen en het ontbreken van een centrale regie vormen daarbij de grootste belemmeringen. Dit eerste speerpunt beschrijft hoe de sector tot een gedragen regie en samenwerking kan komen, en creëert het noodzakelijke kader voor de uitvoering van de drie andere speerpunten.

Het startpunt: een betere organisatie van samenwerking

Om de arbeidsmarktproblematiek structureel aan te pakken moet er eerst een stevig organisatorisch fundament komen: een organisatievorm die breed draagvlak heeft, besluiten kan nemen en financiële middelen heeft. Pas dan kunnen plannen rondom het vergroten van de zichtbaarheid van de sector en een passender aanbod van opleidingen effect krijgen.

Een belangrijke aanleiding voor het aanwijzen of opzetten van zo'n organisatievorm is het ontwikkelen van een campagne voor zichtbaarheid en instroom. Die fungeert in dit geval ook als middel om de sector in de volle breedte te verbinden.

Geen nieuwe organisatie, wel regie

De oplossing ligt denken wij niet in het opzichten van een nieuwe koepel of stichting, maar in het versterken van bestaande structuren vanuit een kleine, krachtige kerngroep met een regierol. Deze groep werkt programmatisch, onafhankelijk en resultaatgericht.

De kerngroep:

- Stelt een gezamenlijke strategie en agenda op met concrete, haalbare doelen.
- Verbindt partijen en initiatieven met elkaar en vraagt om commitment.
- Biedt een kader en coördinatie voor de speerpunten 2, 3 en 4.
- Beheert het campagne- en uitvoeringsbudget.
- Maakt successen zichtbaar.
- Heeft oog voor het hele spectrum aan functies; niet alleen vakmensen en middenkader in de bouw, maar ook restauratiespecialisten bij overheden en opdrachtgevers.

Voorwaarde voor succes is dat leden relatief onafhankelijk kunnen opereren.

Van versnippering naar allianties

Om echt samen te werken is het nodig om de bestaande fragmentatie te overstijgen. Dat vraagt om:

- Het verbinden van regionale kennis en opleidingsinitiatieven met landelijke strategievorming.
- Het activeren van opdrachtgevers, gemeenten en erfgoedambtenaren als bondgenoten.
- Het creëren van allianties per regio waarin onderwijs, bedrijven, POM's en overheden samenwerken aan opleiding, instroom en behoud.

Hierbij moet er nadrukkelijk ruimte zijn voor zowel top-down regie als bottom-up initiatieven. De kerngroep faciliteert die wederkerigheid door praktische ondersteuning, het zichtbaar maken van goede voorbeelden en het uitrollen van breed toepasbare formats (zoals een gezamenlijke vacature- of stagebank en campagnematerialen).

Leren van het buitenland: het Engelse voorbeeld

In het vorige hoofdstuk hebben we al kort aandacht besteed aan de aanpak in Duitsland, Frankrijk en Engeland. We vinden dat met name de Engelse aanpak een voorbeeld kan zijn voor een mogelijke Nederlandse aanpak en gaan daar wat uitvoeriger op in.

In Engeland is in 2022 het initiatief genomen om de versnipperde restauratiesector beter te organiseren. Dat heeft in 2024 geresulteerd in het zogenaamde 'Historic Environment Skills and Careers Action Plan for England' (HESCAPE). De bijbehorende organisatie heeft de volgende structuur:

- Een informeel netwerk van ongeveer 150 leden (het 'Forum').
- Een kerngroep met een regierol voor HESCAPE.

De uitvoering en periodieke bijstelling van het actieplan worden centraal gecoördineerd. Dit alles hangt onder de vleugels van 'Historic England'. De kracht van dit Engelse model zit in:

- De koppeling tussen landelijke strategie en regionale uitvoering.
- De verbinding tussen private en publieke partijen.
- De erkenning van on-the-job learning als een cruciale pijler van vakmanschapsontwikkeling.

Nederland kan van dit model leren, zonder het één-op-één te kopiëren. De essentie is: regie aanbrengen zonder centralisatie, en ruimte bieden voor maatwerk zonder willekeur. Je zou kunnen zeggen dat de ruim vijftig interviews voor dit rapport eigenlijk al een begin zijn voor een Nederlands forum.

Van eerste stappen naar duurzame verankering

We moeten nu beginnen met de eerste concrete stappen richting verbetering – zoals het bijeen brengen van betrokken partijen, het opstarten van een campagne en het ontwikkelen van plannen voor beter onderwijs en personeelsbeleid.

Tegelijkertijd moet het streven zijn om de instroom van voldoende en goed opgeleide restauratieprofessionals, net als de bescherming van monumenten, op termijn onder te brengen in robuuste voorzieningen. Voorzieningen die bestand zijn tegen politieke wisselingen en economische schommelingen. Ook die lange termijn verankering behoort tot de opdracht van de kerngroep.

Een krachtige regie, ingebed in bestaande netwerken en gedragen door de sector, is de noodzakelijke voorwaarde voor structurele oplossingen – nu en in de toekomst. Het begint bij betere organisatie: niet als doel op zich, maar als hefboom voor zichtbaarheid, voor opleidingen en voor aantrekkelijk en toekomstgericht personeelsbeleid. Pas als de fundamenten op orde zijn, kunnen de andere speerpunten werkelijk effect sorteren.

De rol van overheden

Overheden – zowel gemeenten, provincies als het Rijk – moeten nadrukkelijk onderdeel zijn van de regieaanpak. Hun betrokkenheid is essentieel vanwege hun publieke verantwoordelijkheid voor erfgoed, hun rol als vergunningverlener en toezichthouder en hun invloed op regionale netwerken. Een actieve inzet van gemeenten en provincies als verbindende partij – bijvoorbeeld in regionale allianties – kan het verschil maken tussen versnippering en samenwerking.

“Potentiële werknemers kennen de sector niet – daardoor is ze ook niet in beeld bij loopbaankeuze.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

4.2 Speerpunt 2: Zorg voor meer zichtbaarheid en instroom

Aantrekkelijke sector, veel kansen

Alle gesprekspartners zijn optimistisch over de mogelijkheden om nieuw personeel aan te trekken. De sector heeft immers **aantrekkelijk werk** te bieden aan potentiële werknemers. Dat kunnen jongeren zijn, maar ook zij-instromers. Wat maakt het werken in de sector aantrekkelijk?

- Het werk is **inhoudelijk interessant**.

Uit eerder onderzoek³, dat wij onder een aantal jonge werknemers op mbo-niveau hebben uitgevoerd, bleek bijvoorbeeld dat ze:

- Het werken aan monumenten uitdagend vinden. Er is veel vakmanschap voor nodig, geen enkele klus is hetzelfde, het is iedere keer weer maatwerk.
- Het prettig vinden dat ze intensief begeleid worden
- Interesse hebben voor de monumenten zelf en de achterliggende verhalen.

Ook vinden deze jonge mbo'ers het prettig om bij restauratie-aannemers te werken. Het zijn vaak familiebedrijven met een persoonlijk karakter waar je als werknemer ook 'gezien' wordt. Bovendien zijn deze bedrijven vaak gevestigd in hun regio.

Ook werknemers op hbo- en wo-niveau worden aangetrokken door de inhoudelijke kwaliteiten van het werk in de sector.

- Het werk wordt (redelijk) **goed gehonoreerd**.
- Het aanbod aan werk is **stabiel**, ook op de langere termijn.
- Er zijn goede mogelijkheden om je te **ontwikkelen** en **door te groeien**.

Een campagne om de zichtbaarheid en het imago van de sector te verbeteren

Potentiële werknemers zijn echter niet op de hoogte van deze aantrekkelijke kanten van de sector, omdat de sector onvoldoende zichtbaar is en dus niet in overweging wordt genomen. Daarom adviseren we de sector om een collectieve campagne te gaan voeren die tot doel heeft om:

- De sector onder de aandacht van potentiële werknemers te brengen.
- Een aantrekkelijk imago neer te zetten.
- Nieuwe werknemers te werven, samen met de bedrijven en organisaties in de sector.

We denken hierbij niet aan een grootschalige campagne op televisie zoals die bijvoorbeeld door Defensie wordt ingezet. De gedachten gaan uit naar een campagne die bij de schaal van de sector past en die mede wordt gedragen door de bedrijven en organisaties in de sector. Een professionele campagne die meerdere jaren gaat lopen.

Voor deze campagne zal een campagneplan moeten worden gemaakt.

Hieronder staat een mogelijke, eerste uitwerking van de campagne. Er zijn diverse sectoren die campagnes op deze manier aanpakken, maar het kan ook op andere manieren.

De campagne zou uit drie delen kunnen bestaan: 'touch', 'tell' en 'sell'.

'Touch'

Deze fase is bedoeld om de **aandacht** van potentiële werknemers te trekken. Daarbij kunnen we gebruik maken van het feit dat de **objecten** (monumenten) waaraan gewerkt wordt wel goed zichtbaar zijn en belangrijk worden gevonden. Op dit moment wordt daar alleen niet aan gekoppeld dat er mensen nodig zijn om dit erfgoed in stand te houden.

- In deze fase van de campagne zetten we enkele opvallende 'restaurant-objecten' centraal. Denk om te beginnen aan 3 objecten, zoals: Het Binnenhof, De Dom en een herbestemming zoals De Hallen in Amsterdam.
- We laten kort zien wat er allemaal komt kijken bij het restaureren van de objecten en wie daar allemaal bij betrokken zijn.
- We verwijzen potentiële werknemers, die dit interessant vinden, vervolgens naar een online platform waarop ze meer informatie over de objecten en de sector kunnen vinden. Dan komen ze in de 'tell-fase'.

'Tell'

Het online platform bestaat in ieder geval uit een website, maar kan uitgebreid worden met andere digitale middelen, van online magazines tot eigen social media kanalen. Werktitel voor de website zou kunnen zijn: werkenaanmonumenten.nl.

Op de website staat de **belangrijkste informatie** en wordt uitvoeriger ingegaan op:

- De objecten die in de tell-fase centraal staan; en eventueel enkele andere objecten.
- De rol van verschillende werknemers bij het restaureren en/of herbestemmen van die objecten. Ze komen daarbij zelf aan het woord en vertellen hun verhalen.
- De sector zelf en de aantrekkelijke aspecten daarvan. Het gaat om uitdagend werk op alle niveaus (mbo, hbo, wo) en op tal van terreinen, waarvoor slimme en betrokken mensen nodig zijn.
- De loopbaanmogelijkheden. Hierbij kunnen we ook doorverwijzen naar specifieke vacatures van bedrijven en organisaties, waarmee we in de 'sell-fase' komen.

Voor de campagne zal een creatieve aanpak moeten worden ontwikkeld, waaronder een creatieve stijl en een samenvattende boodschap (pay-off). Deze wordt afgestemd op jongeren. Video zal een belangrijke rol spelen, maar we hebben waarschijnlijk ook fysieke middelen nodig.

We willen de campagne onder andere inzetten op relevante scholen en op grote publieksevenementen zoals Open Monumentendag. Ook kunnen bouwlocaties interessant zijn, zeker als ze door bijvoorbeeld middelbare scholen bezocht zouden kunnen worden.

³ Stichting Next Generation Heritage;
Ambities van en kansen voor jonge
erfgoedprofessionals; augustus 2024.

Verder wordt de campagne zo opgezet dat bedrijven en organisaties er zelf ook mee aan de slag kunnen gaan. Ze kunnen bijvoorbeeld eigen middelen ontwikkelen in de campagnestijl en vacatures in de campagne inbrengen.

De kosten van de campagne zullen uiteen vallen in eenmalige kosten die nodig zijn voor bijvoorbeeld het campagneplan en het ontwikkelen van het online platform; en jaarlijkse kosten voor het inzetten en het actueel houden van de middelen en media.

Het gewenste imago

In de campagne moet de sector gepresenteerd worden als een moderne sector die volop in ontwikkeling is en waarin al veel jongeren werken. Het beeld moet wel realistisch zijn (dus niet worden overdreven).

Kernelementen van het imago zijn:

- Een sector met een groot maatschappelijk belang.
- Een sector die zich begeeft op het vlak van 'identiteit' en 'zingeving' en die een belangrijke rol speelt in toerisme.
- Een duurzame sector die de waarde van bestaande objecten en herbestemming inzien en die aansluit bij de 'vintage'-trend. Duurzaam ook in de zin van 'verduurzaming' in het kader van klimaatbeleid.
- Een innovatieve sector waarin de digitalisering steeds verder gaat en waarin materialen steeds verder worden verbeterd.
- Een sector waarin slim nadenken en creativiteit een grote rol spelen.
- Een brede sector met veel verschillende soorten functies op alle onderwijsniveaus (mbo, hbo, wo).
- Een sector die open staat en ruimte biedt voor allerlei soorten werknemers. Waaronder jongeren die tot Generatie Z behoren en jongeren met een migratieachtergrond. Beide groepen hebben vaak specifieke wensen met betrekking tot werk en werkgevers. Een generatie zoals Gen Z is overigens veel diverser dan vaak wordt gedacht.
- Er moet veel aandacht zijn voor persoonlijke ontwikkeling en doorstroommogelijkheden.

Wat moet worden vermeden:

- Het beeld van 'oude ambachten' en oudere vakmensen. Dit zit min of meer verweven in veel uitingsvormen van de sector en moet actief worden bijgesteld.

Er moet ook goed gekeken worden naar de woorden die gebruikt worden. We weten bijvoorbeeld dat jongeren het woord 'erfgoed' ingewikkeld vinden, maar dat het woord 'heritage' wel aanspreekt.

De rol van overheden

Gemeenten en provincies kunnen een belangrijke rol spelen bij het vergroten van de zichtbaarheid van de sector. Zij kunnen de campagne ondersteunen via lokale netwerken, openbare werken, contacten met lokale media en publieksevenementen zoals Open Monumentendag. Ook kunnen zij een brug slaan naar regionale onderwijspartijen en loopbaanoriëntatie op scholen.

4.3 Speerpunt 3: Bouw aan samenhangend en herkenbaar stelsel van opleidingen

Er is op dit moment geen samenhangend en herkenbaar stelsel van opleidingen voor de restauratiesector.

De huidige situatie

De sector heeft natuurlijk het 'eigen' opleidingsinstituut NCE (met daaraan gekoppeld NCR), dat opleidingen en cursussen aanbiedt voor nascholing en bijscholing. De kwaliteit hiervan is hoog, maar toch moet NCE veel moeite doen om vooral de opleidingen te vullen. Waarschijnlijk ligt dit aan de tijdsinvestering die nodig is en aan de kosten. Succesvolle opleidingen en cursussen blijken snel gekopieerd te worden door andere organisaties, waardoor het verdienmodel van NCE onder druk komt te staan.

Een nieuw initiatief van NCE is om in provincies samenwerkingsverbanden van opdrachtgevers en bedrijven op te zetten die samen vakmensen gaan opleiden. Het gaat om dit moment om de provincies Zeeland, Groningen, Noord-Holland en Limburg.

Verder heeft NCE 'keuzedelen' ontwikkeld voor mbo-scholen die opleidingen aanbieden die een voorbereiding vormen voor een loopbaan in de restauratiesector. Tijdens de keuzedelen maken jongeren kennis met de sector. Mbo-scholen kiezen echter zelf of ze gebruik maken van de keuzedelen en zo ja, in welke vorm.

Het bekostigde onderwijs laat het steeds meer afweten als het gaat om opleidingen voor de sector. Dat geldt voor het mbo, het hbo en het wo. De belangrijkste reden daarvoor is dat de aantallen leerlingen te klein zijn en dat de opleidingen niet uit kunnen. Marktpartijen reageren hierop door dan zelf maar opleidingen op te zetten:

- Diverse (grotere) aannemers hebben eigen vakscholen opgezet.
- De partijen in het 'roerend erfgoed' werken aan een eigen 'AD' (een hbo-opleiding niveau 5).
- Een bedrijf als Meesters In overweegt om zelf specialisten op te gaan leiden.
- Ook architecten leiden zelf nieuwe architecten op (na hun hbo- of wo-opleiding).

“Investeer in mensen: opleidingen, aantrekkelijk personeelsbeleid, kansen voor nieuw en ervaren personeel.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

Dit is geen wenselijke situatie en het is duidelijk dat het aanbod aan opleidingen moet worden verbeterd. Het onderwijsveld is echter erg complex. Daarom voorzien we voor de partij of partijen die de regie in de sector gaan nemen vooral een **stimulerende** en **strategische rol**, in het verlengde van het voeren van een campagne.

De gewenste situatie

Als het goed is zorgt de campagne ervoor dat meer potentiële werknemers zich aanmelden. Dat leidt ertoe dat we op het gebied van het onderwijs de wind in de zeilen krijgen en dat we gelegenheid hebben om het opleiden voor de sector met nieuwe energie en op een professionele manier aan te pakken.

Maak gebruik van een opleidingsmerk- of label

1. Wij adviseren op de eerste plaats om een **‘opleidingsmerk’** of een **‘opleidingslabel’** te ontwikkelen waar alle opleidingen voor de restauratiesector onder gegroepeerd kunnen worden.
 - a. Dit schept een helder beeld naar buiten, naar nieuwe werknemers. Maar ook naar binnen, naar de organisaties en werknemers in de sector. Het gaat de versnippering tegen.
 - b. Dit maakt het werk en de kansen in de restauratiesector beter zichtbaar.
 - c. Het kan ook een kwaliteitskeurmerk zijn.
2. Een voorbeeld van een ‘opleidingsmerk’ is het **Hout- en Meubileringscollege (HMC)**. Een opleidingsmerk met een sterke reputatie dat de opleidingen voor een soortgelijke branche verzorgt, namelijk de hout- en meubileringsbranche.
 - a. Het HMC beperkt zich tot opleidingen op mbo-niveau en op het gebied van nascholing en bijscholing. Voor de restauratiebranche zien wij dit nadrukkelijk breder (ook hbo en wo).
 - b. Het trekt wel leerlingen aan met heel verschillende achtergronden, van vmbo tot vwo. Zij voelen zich aangetrokken tot het hoogwaardige werk in de hout- en meubileringsbranche. Zo zouden wij dit voor de restauratiesector ook graag zien.
3. Een voorbeeld van een ‘opleidingslabel’ is **‘Liever voor de klas’**. Een platform dat door de gemeente Amsterdam wordt ingezet om alle initiatieven voor het werven van leraren te overkoepelen. Potentiële werknemers weten dat ze hier terecht kunnen als ze leraar willen worden. Wij zijn nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van dit label. De praktische invulling van dit platform is misschien niet optimaal, maar het werkt wel goed als overkoepelend label, zowel intern als extern.
4. Er kan meteen begonnen worden om de bestaande opleidingen onder dit merk te brengen of aan dit label te verbinden. Dat kan al veel duidelijkheid scheppen voor potentiële werknemers en de sector.

Het spreekt voor zich het merk of label gekoppeld moet worden aan de campagne.

De opleidingen zouden bijvoorbeeld voorzien kunnen worden van het label ‘Opleiding werken aan monumenten.nl’ (met een logo).

Op termijn moet er onder dit merk/label een **toereikend en samenhangend pakket** aan opleidingen komen te hangen, op verschillende niveaus (mbo, hbo, wo), die deels al bestaan en deels ontwikkeld moeten worden.

Zorg voor soepele loopbaanpaden

Heel belangrijk is dat er duidelijke **‘loopbaanpaden’** of ‘doorlopende leerlijnen’ zijn, zodat jongeren en zij-instromers goed kunnen zien hoe zij zich binnen de sector kunnen ontwikkelen (gestapeld leren). Ook dit zal bijdragen aan een hogere instroom in de sector.

“De urgentie is groot, maar er is motivatie, vakmanschap en betrokkenheid aanwezig.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken

Een sterkere verbinding tussen het wo, hbo en mbo werkt ook positief op het vlak van innovatie (denk aan ontwikkelingen op het gebied van materialen en van duurzaamheid).

Diverse geledingen van de sector hebben al aangegeven dat ze een grotere rol willen spelen bij het opleiden van jongeren en zij-instromers:

- Gespecialiseerde aannemers, POM's, gemeenten en provincies willen de handen ineen slaan als het gaat om het opleiden van vakmensen op mbo-niveau. POM's treden daarbij op als opdrachtgever van de aannemers. Gemeenten en provincies kunnen ook betrokken zijn als opdrachtgever, maar ook vanuit het oogpunt van financiële ondersteuning.
- De restauratie-architecten en partijen op het gebied van ‘roerend erfgoed’ als het gaat om het opleiden van nieuwe werknemers op hbo- en wo-niveau.

De tijd lijkt er klaar voor om dit breed in de sector op te pakken.

De rol van overheden

Provincies en gemeenten kunnen via regionale samenwerking bijdragen aan het opzetten en verduurzamen van leerwerktrajecten. Overheden kunnen daarnaast faciliterend optreden richting ROC's en hbo-instellingen, en lokaal opleidingsbeleid verbinden aan restauratieopgaven. Het Rijk kan via subsidies of stimuleringsregelingen structurele ondersteuning bieden.

4.4 Speerpunt 4: Vernieuw het personeelsbeleid in de sector

Op het vlak van **instroom** speelt onder meer de vraag of bedrijven en organisaties voldoende ingesteld zijn op nieuwe generaties op de arbeidsmarkt; waaronder jongeren met een migratieachtergrond. Tijdens onze gesprekken hebben we gehoord dat de laatste groep nog maar nauwelijks vertegenwoordigd is in de sector.

Op het vlak van het **binden** van werknemers aan de sector spelen vragen zoals:

1. Kunnen werknemers zich binnen bedrijven en organisaties voldoende ontwikkelen?
2. Kan het werk in de sector aantrekkelijker worden gemaakt als bedrijven en organisaties nauwer met elkaar samenwerken om doorlopende carrièrepaden te bieden? Dit vraagt visie, moed en vooral nauwe en open samenwerking tussen de diverse geledingen van de sector.

Kan het arbeidspotentieel sowieso beter worden benut als bedrijven en organisaties samenwerken en personeel delen? We zien dit momenteel al bij een aantal POM's.

Zorg voor ruimte voor instromers

De doelgroep 'zij-instromers' is hiervoor al enkele keren genoemd. Wij adviseren de sector om een specifiek aanvalsplan te maken voor zij-instroom. We hebben de indruk dat er professionals zijn die nu in andere sectoren werken maar die graag zouden willen overstappen. Denk aan mensen die een creatief beroep uitoefenen (fijn werk met hun handen en/of hoofd doen) of die al ergens werken als projectmanager. Niet alleen het werk in de sector is interessant, maar ook het maatschappelijke belang van de sector.

Onderdelen van het plan zijn:

- De doelgroep beter in beeld brengen.
- Ervaringen ophalen bij de bedrijven in de sector met zij-instromers. Wat werkt wel, wat werkt niet, waar moeten we op letten.
- Uiteraard zouden zij-instromers ook een doelgroep in de campagne moeten worden.

De reguliere bouw werft zij-instromers via trajecten als 'van bank naar bouw & techniek', bedoeld voor mensen die hun baan in de financiële sector verliezen of daar geen plezier meer in hebben. Voor de restauratiesector, waar het niet om grote aantallen mensen gaat en vooral om individueel vakmanschap gaat, is dit voorbeeld misschien niet één-op-één toepasbaar, maar het kan wel inspireren.

Maak meer gebruik van gepensioneerden

We adviseren de branche ook om te kijken naar gepensioneerden. Zou een deel daarvan niet bereid zijn om nog wat langer door te werken, om nieuwe personeelsleden op te leiden en hun kennis door te geven?

De rol van overheden

Ook overheden moeten zelf – in hun rol van werkgever – investeren in een aantrekkelijk personeelsbeleid. Denk aan het actief werven en begeleiden van jonge erfgoedambtenaren, het delen van capaciteit tussen gemeenten en het eventueel inzetten van gepensioneerde specialisten. Daarnaast kunnen zij aanbestedingsbeleid inzetten om leer-werktrajecten en behoud van vakmanschap te stimuleren.

“De sector is aantrekkelijk,
maar onvoldoende zichtbaar.”

Citaat van een deelnemer aan de gesprekken



Call-to-action: samen vooruit

De urgentie is groot. Tegelijkertijd is er motivatie, vakmanschap en betrokkenheid aanwezig. We staan op een kantelpunt. Als we nu iets doen, verliest Nederland niet alleen vakmensen, maar ook de capaciteit om zijn erfgoed goed te beheren. Daarom:



Pak de regie:
organiseer de
krachten van
de sector.

**Laat van je
horen:**
zet een zichtbare
campagne
in gang.

Investeer in mensen:
maak opleidingen
toegankelijk en
aantrekkelijk. Zorg
voor een actueel
en aantrekkelijk
personeelsbeleid, voor
nieuwe en ervaren
mensen.

Schatting van de werkgelegenheid in de Nederlandse restauratiesector

De Nederlandse restauratiesector omvat alle professionals die zich bezighouden met het behoud en herstel van ons gebouwd erfgoed. Deze sector is divers: van monumentenambtenaren en restauratieopleiders tot timmerlieden, steenhouwers en restauratie-architecten. In dit rapport wordt een zo volledig mogelijke schatting gepresenteerd van het aantal mensen dat werkzaam is in deze sector.

We onderscheiden vier hoofdcategorieën: **Overheid, Kennis & opleiding, Monumenteigenaren & Beheerders** en **Restauratieproductie & Toelevering**. Per categorie geven we zowel het geschatte aantal personen als het aantal fte's (fulltime-equivalenten), rekening houdend met deeltijd-betrokkenheid. We hanteren drie scenario's – voorzichtig, gemiddeld en optimistisch – om de onzekerheidsmarges aan te geven.

Er zijn in Nederland ruim **61.768 rijksmonumenten** (stand 2014) naast vele duizenden gemeentelijke en provinciale monumenten. De totale **restauratieopgave** (het restauratiewerk dat nodig is) voor alleen de niet-woonhuis rijksmonumenten werd in 2020 al geraamd op **€ 850 miljoen**. Recente analyses (Fenicks/ Hylkema) laten zien dat het volledig *wegwerken van de restauratieachterstand* bij deze monumenten ten minste **€ 2,72 miljard** zou kosten. Hoewel niet alle restauraties direct worden uitgevoerd – men streeft naar ~10% “werkvoorraad” achterstand voor een gezonde markt-, is duidelijk dat er een aanzienlijke en voortdurende **restauratiebehoefte** bestaat. Dit impliceert een substantieel aantal benodigde arbeidskrachten. Tegelijkertijd is er sprake van **krachte op de arbeidsmarkt** in deze sector, wat betekent dat het huidige personeelsbestand onder druk staat om al het werk uit te voeren.

Als aparte bijlage bevat dit rapport daarom een **beredeneerde schatting** van het aantal in de sector werkzame mensen en de omvang van de behoefte. Deze schatting positioneert zich nadrukkelijk als een startpunt voor de ontwikkeling van een **arbeidsmarktmonitor** en nodigt iedereen uit tot verdere onderbouwde aanvulling en bijstelling. Want zonder de getallen is een **effectief beleid** niet mogelijk.

In de volgende secties bespreken we per categorie de omvang van de betrokken beroepsgroepen, de bronnen voor deze inschattingen en de aannames (zoals deeltijdwerk) die we hebben gehanteerd. Daarna presenteren we in tabellen de geschatte aantallen mensen en fte's voor de drie scenario's, en toetsen we de totalen aan een kleinere schaal (gemeente-niveau) als realiteitscheck.

Methodologie van schatting

Voor deze schatting is gebruikgemaakt van een palet aan bronnen en redeneringen: officiële statistieken, brancheorganisaties, onderzoeksrapporten en beleidsstukken. Directe cijfers over werkgelegenheid in de restauratiesector zijn beperkt beschikbaar, omdat de sector niet altijd als aparte categorie wordt bijgehouden in statistieken.

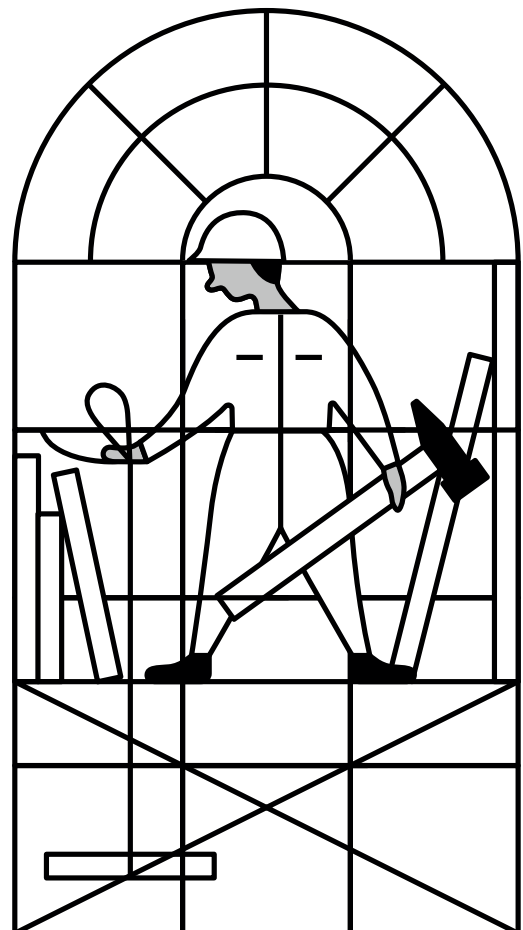
We hebben daarom per deelgebied bestaande **deelgegevens** verzameld en logisch geëxtrapoleerd. Enkele uitgangspunten en aandachtspunten bij de methodologie:

- **Deeltijd en dubbelfuncties:** Veel professionals besteden slechts een deel van hun tijd aan restauratie. Bijvoorbeeld, een gemeentelijk bouwinspecteur kan voor 0,2 fte aan monumentenzorg doen. We hebben daarom onderscheid gemaakt tussen **personen** (hoofdelijk betrokken) en **fte's** (naar tijdsbesteding). Het totaal aantal personen ligt hoger dan het aantal fte's, vanwege parttime inzet.
- **Voorzichtig vs. optimistisch:** In het *voorzichtige* scenario tellen we alleen de **kern** van de sector (mensen vrijwel volledig met restauratie bezig). In het *optimistische* scenario nemen we ook de **brede schil** mee: iedereen die in enige mate bij restauratie betrokken is (bijvoorbeeld aannemers en ambtenaren die restauratie als deeltaak hebben). Het *gemiddelde* scenario ligt hier tussenin.
- **Extrapolatie van deelgegevens:** Waar harde cijfers ontbraken, hebben we een kleinere setting als ijkpunt genomen. Bijvoorbeeld, we schatten het aantal gemeentelijke monumentenambtenaren per gemiddelde gemeente en extrapoleren dat naar landelijk niveau. Ook gebruiken we ramingen van de **restauratiebehoefte** in euro's om het benodigde personeel af te leiden (bij een bepaalde productiviteit per fte).

- **Restauratiebehoefte → fte:** Op basis van de Fenicks-ramingen hebben we een indicatie gekregen van de jaarlijkse werkvoorraad. Voor de *niet-woonhuis rijksmonumenten* is bijvoorbeeld berekend dat er aanvullend **€ 77 miljoen per jaar** nodig is om in 10 jaar de achterstand van 14,6% terug te brengen naar 10%. Als vuistregel hanteren we dat **€ 100.000 restauratiewerk per jaar ≈ 1 fte** werk (gebaseerd op arbeidsintensiteit van restauratieprojecten). Die € 77 miljoen extra impliceert ca. 770 fte aan extra inzet alleen al op dat deelterrein. Dit bevestigt dat onze totale schatting (die in de orde van enkele duizenden fte's ligt) realistisch is ten opzichte van de omvang van de restauratieopgave.
- **Dubbel tellen vermijden:** Sommige organisaties vallen mogelijk in meerdere categorieën (bijv. een overheidsinstelling met een opleidingscomponent). We hebben zoveel mogelijk elke persoon slechts in één categorie geteld naar hun hoofdfunctie.

In de volgende secties gaan we per categorie in op de samenstelling van de groep en de grootte.

1. **Overheid**
2. **Kennis en opleiding**
3. **Monumenteneigenaren en beheerders**
4. **Restauratieproductie en toelevering**



Categorie 1: Overheid

Deze categorie omvat alle overheidsinstanties op nationaal, provinciaal en lokaal niveau die betrokken zijn bij de restauratiesector door middel van beleidsvorming, wet- en regelgeving, subsidieverstrekking, toezicht, handhaving en het beheer van hun eigen monumentenbezit. Belangrijke spelers zijn het Ministerie van OCW, de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE), provincies (die o.a. verantwoordelijk zijn voor decentrale subsidieverstrekking) en gemeenten (betrokken bij beleid, vergunningen, toezicht en soms beheer van eigen monumenten). De overheid is een cruciale actor die randvoorwaarden schept en financieel bijdraagt aan restauraties.

Belangrijkste subgroepen:

- **Rijksoverheid:** Bij het Rijk is vooral de **Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE)** van belang. De RCE (onder het Ministerie van OCW) voert het rijksmonumentenbeleid uit en heeft personeel dat zich richt op restauratieadvies, subsidieregelingen (zoals de SIM) en kennisontwikkeling. Daarnaast zijn er bij OCW-beleidsmedewerkers cultuur/erfgoed en bij de **Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed** een paar inspecteurs voor monumentenzorg.
- **Provincies:** Elke provincie heeft doorgaans één of meerdere beleidsmedewerkers of adviseurs voor monumenten en cultuurhistorie. Sinds de decentralisatie van restauratiefondsen (2012) beheren provincies restauratieregelingen voor niet-rijksmonumenten; dit vergt ambtelijke inzet voor subsidieafhandeling en projecttoezicht.
- **Gemeenten:** Gemeenten spelen een hele belangrijke rol in de monumentenzorg. Goed beleid, zorgvuldige vergunningverlening en effectief toezicht en handhaving drijven op voldoende restauratiekennis (hbo-niveau).

Los daarvan zijn gemeenten vaak zelf ook opdrachtgever of eigenaar van monumenten. In grote steden (zoals Amsterdam, met duizenden monumenten) is er een hele afdeling Monumentenzorg met tientallen medewerkers. Kleinere gemeenten hebben soms één ambtenaar die monumentenzorg er “bij” doet of huren extern advies in. Daarnaast zijn er gemeentelijke **monumentencommissies** (adviesorganen) die vaak door ambtenaren ondersteund worden.

Inschatting omvang:

- **Rijk:** De RCE telt enkele honderden medewerkers in totaal; naar schatting ±100 daarvan richten zich op gebouwd erfgoed (restauratie, instandhouding, kennis). Op ministerieel niveau en inspectie samen nog ~10 betrokkenen.
- **Provincie:** 12 provincies * ca. 2–5 fte per provincie aan monumentenzorg → ~40 fte (mogelijk verdeeld over ±50 personen).
- **Gemeente:** In een **voorzichtig scenario** rekenen we gemiddeld 1 fte per gemeente (de kleinste gemeenten tellen 0, de grote steden 5–20). Dat geeft ~300–350 fte landelijk. In een **optimistisch scenario** tellen we ook deeltijdinzet mee: veel gemeenten hebben bv. een bouwplantoetser die 0,2 fte aan monumenten besteedt. Omgerekend zou het totaal aantal personen dat bij gemeenten iets met restauratie doet, kunnen oplopen tot ~500 (bijvoorbeeld 1 voltijd of 2–3 deeltijd per gemeente). Het *gemiddelde scenario* stellen we rond 1,5 fte per gemeente, waarmee landelijk ~500 fte uitkomt, maar als afzonderlijke personen ~350–400 (omdat een deel deeltijders is).

Resultaat categorie Overheid

We komen uit op een bandbreedte van grofweg **300 tot 600 personen**, wat overeenkomt met circa **200 tot 450 fte** die zich bij de overheid met restauratie bezighouden. Het gemiddelde scenario ligt rond ~450 personen (±300 fte).

Toelichting: Deze cijfers omvatten dus iedereen van de beleidsmaker bij OCW tot de lokale monumentenconsulent. Vanwege deeltijdwerk (met name op gemeentelijk niveau) is het aantal betrokken personen hoger dan de fte-omvang. In absolute zin is de overheidsbijdrage aan de restauratiesector relatief klein in personeelsaantal, maar hun rol (beleid, vergunningen, subsidies) is cruciaal.

Categorie 2: Kennis & Opleiding

Dit segment richt zich op de ontwikkeling, documentatie en overdracht van specialistische kennis en vaardigheden die nodig zijn voor restauratie. Hieronder vallen formele onderwijsinstellingen (MBO, HBO, WO, Post-HBO) met erfgoed- of restauratiespecialisaties zoals het HMC, maar ook non-formele aanbieders van branche-opleidingen, cursussen en bijscholing. Kenniscentra en onderzoeksinstituten die zich richten op erfgoedtechnologie en -wetenschap vallen hier ook onder. Het is essentieel voor het borgen van de kwaliteit en het voortbestaan van ambachten.

Belangrijkste subgroepen en instellingen:

- **MBO (middelbaar beroepsonderwijs):** Enkele ROC's bieden specialisaties of keuzevakken in restauratievakmanschap (bijv. restauratietimmerman, restauratiemetselaar, restauratieschilder). Ook de **Vakschool Hout- en Meubileringscollege (HMC)** heeft richtingen in meubel- en interieurrestauratie (zij het meer roerend erfgoed). De bemensing bestaat uit docenten met restauratie-expertise, vaak een klein team per opleiding.
- **HBO:** Een aantal hogescholen heeft (post) bacheloropleidingen of minors in monumentenzorg. Zo kende de Hogeschool Utrecht een post-HBO opleiding **Bouwhistorie, Restauratie & Monumentenzorg**, en Saxion (Deventer) heeft modules in herbestemming en restauratie-architectuur. Het aantal vaste docenten hiervoor is beperkt (enkele per school). Daarnaast zijn er de **academies van bouwkunst** die masteropleidingen in architectuur aanbieden met restauratie als mogelijk specialisme; de docenten die dit begeleiden vallen ook in deze categorie.
- **Universiteiten:** De technische universiteiten (TU Delft, TU Eindhoven) hebben leerstoelen en onderzoeksgroepen op het gebied van restauratie en herbestemming van erfgoed (bijvoorbeeld de afdeling Heritage & Architecture aan de TU Delft). Hier werken hoogleraren, onderzoekers en docenten

die (deels) in restauratieonderwijs actief zijn. Daarnaast biedt de Universiteit van Amsterdam een master Conservation & Restoration, gericht op objecten en interieurs, en de Rijksuniversiteit Groningen een master Erfgoedstudies – maar deze zijn breder cultureel erfgoed. We tellen alleen het personeel voor zover de opleiding op gebouwd erfgoed ziet. Dit betreft enkele tientallen personen landelijk (inclusief promovendi die onderwijs geven).

- **Post-HBO en overige:** Onder post-initieel onderwijs vallen bijvoorbeeld de **NCE**, **NRC** en de **ErfgoedAcademie** (cursussen nascholing voor erfgoedprofessionals, gedragen door RCE en anderen), de **Stichting Restauratie Opleidingen** (die restauratievaklieden traint via leermeester-gezel trajecten op de werkplaats), en kortlopende cursussen (bijv. voor restauratiearchitecten of monumentenadviseurs). Deze organisaties hebben kleine kernteams en veel gastdocenten (praktijkprofessionals die tijdelijk lesgeven).

Inschatting omvang:

De categorie Kennis & Opleiding is relatief klein in personeelsomvang:

- We schatten in het gemiddelde scenario totaal rond **50–75 personen (circa 50 fte)** werkzaam in restauratiegericht onderwijs.
- **Voorzichtig:** Alleen de kern (vaste docenten direct verbonden aan restauratieopleidingen) – dat zou ca. **30 personen / 25 fte** kunnen zijn. Denk aan een handvol docenten per relevante MBO/HBO instelling en enkele professoren/hoofddocenten aan universiteiten.
- **Optimistisch:** Inclusief alle ondersteunende staff en parttime gastdocenten die een substantieel deel van hun tijd lesgeven. Dan kom je wellicht richting **100 personen**, maar deze hebben zelden fulltime aanstellingen puur voor restauratieonderwijs (dus misschien ~60–70 fte).

Resultaat categorie Kennis & Opleiding:

Bandbreedte van ongeveer **30 tot 100 personen**, overeenkomend met circa **25 tot 70 fte**. Het gemiddelde ligt rond 60 personen (50 fte). Dit is een zeer beperkte groep vergeleken met de totale sector, wat onderstreept dat restauratieonderwijs een niche is. Echter, hun belang is groot vanwege de rol in kennisoverdracht en het opleiden van nieuwe vakmensen – cruciaal gezien de schaarste aan restauratievaklieden.

Categorie 3: Monument-eigenaren & Beheerders

Deze categorie omvat alle eigenaren van gebouwd en groen erfgoed die fungeren als opdrachtgevers voor onderhoud en restauratie. Dit zijn diverse groepen, waaronder particuliere eigenaren (particulieren en agrariërs), publieke eigenaren (Rijk, provincies, gemeenten, waterschappen voor hun eigen bezit) en organisaties en bedrijven zoals woningcorporaties, kerkgenootschappen, natuur- en landschapsorganisaties (Staatsbosbeheer, Natuurmonumenten) en professionele organisaties voor monumentenbehoud (POM's) en stadsherstelorganisaties. Organisaties zoals het Nationaal Restauratiefonds die eigenaren ondersteunen bij financiering kunnen ook deels hieronder worden gerekend, gezien hun focus op de eigenaar als klant.

Belangrijkste subgroepen en voorbeelden:

- *Stadsherstel, Professionele organisaties voor monumentenbehoud (POM's) & herbestemmingsorganisaties:* In grote steden bestaan **Stadsherstel** organisaties (zoals Stadsherstel Amsterdam) die monumentale panden aankopen, restaureren en een nieuwe functie geven. Stadsherstel Amsterdam heeft bijvoorbeeld enkele tientallen medewerkers (directie, projectleiders, timmerlieden in eigen dienst, etc.). Ook andere steden en regio's kennen vergelijkbare organisaties of monumentenfonds, zij het kleiner in schaal. Daarnaast is er **BOEi**, een landelijke non-profit die zich richt op herbestemming van industrieel en religieus erfgoed, met een kernteam van projectontwikkelaars en specialisten (ca. enkele tientallen medewerkers).
- *Monumentenbezit en beheer:* Diverse stichtingen beheren grote aantallen monumenten. Bijvoorbeeld **Vereniging Hendrick de Keyser** bezit honderden historische huizen verspreid over Nederland; zij hebben een professioneel team (denk aan ~20–30 medewerkers) voor beheer en restauratie van deze panden. Andere voorbeelden: de provinciale “kerken-stichtingen” zoals Stichting Oude Groninger Kerken (met staf voor onderhoud van tientallen kerken), of provinciale landschap-stichtingen (Geldersch Landschap & Kasteelen, etc.) die kastelen en monumentale huizen in beheer hebben inclusief technische dienst.
- *Monumentenwacht:* In iedere provincie bestaat een **Stichting Monumentenwacht**, die eigenaren helpt door periodieke inspecties en onderhoudsadviezen. De Monumentenwachten hebben betaalde technische inspecteurs (vaak met bouwkundige achtergrond) en kantoorpersoneel. Landelijk gaat het om enkele tientallen inspecteurs plus coördinatie. Grof geschat werken **circa 100 mensen** voor Monumentenwacht in heel Nederland (bijv. gemiddeld ~8 per provincie).
- *Steunpunten en erfgoedhuizen:* Enkele provincies en regio's hebben **kenniscentra** of steunpunten voor monumentenzorg (bv. Erfgoedhuis Zuid-Holland, Erfgoed Brabant). Deze organisaties (veelal gesubsidieerd) bieden ondersteuning aan gemeenten en particuliere eigenaren door advies, documentatie en educatie. Ze hebben doorgaans kleine tot middelgrote teams (variërend van ~5 tot 20 medewerkers per organisatie, niet allemaal puur op gebouwd erfgoed omdat ze soms ook musea en archeologie bedienen).

- **Belangenbehartigers:** Hieronder vallen vrijwilligersorganisaties met een bureau, zoals **Erfoedvereniging Heemschut** (die opkomt voor monumentenbelangen, met een klein secretariaat van enkele fte's) of het **Cuypergenootschap** (behartigt bouwkundig erfgoed, grotendeels vrijwilligers, hooguit 1 fte aan ondersteuning). Brancheverenigingen zoals de **Federatie Instandhouding Monumenten (FIM)**, waarin monumentenorganisaties samenwerken, hebben ook een beperkte staf.
- **Fondsen en financiële instellingen:** De belangrijkste is het **Nationaal Restauratiefonds**, een gespecialiseerde organisatie die laagrentende leningen verstrekt voor restauratie (in samenwerking met overheid). Het Restauratiefonds functioneert als financiële dienstverlener en kenniscentrum, met een professioneel personeel (inschatting: tientallen medewerkers, bijvoorbeeld 50 fte). Daarnaast zijn er particuliere fondsen die subsidies geven aan restauratie (b.v. Prins Bernhard Cultuurfonds, VriendenLoterij) maar hun organisaties bestrijken breder terrein; we tellen hier alleen eventuele specifiek op monumenten gerichte staf (meestal klein team binnen de grotere organisatie).

Voor het *voorzichtige scenario* zouden we alleen de grootste en meest direct restauratiegerichte tellen (Monumentenwacht, Stadsherstel, Restauratiefonds, Hendrick de Keyser, etc.), waarmee we eerder rond **200 personen / 150–180 fte** uitkomen. In het *optimistische scenario* tellen we ook alle kleine stichtingen en parttime functies mee, wat richting **500–600 personen** zou kunnen gaan (bij ~400 fte).

Resultaat categorie Monumenteigenaren & Beheerders:

Geschatte bandbreedte van **200 tot 600 personen**, overeenkomend met circa **150 tot 400 fte**. Het gemiddelde scenario is ~400 personen (300 fte). Deze categorie vormt de “civil society” kant van de restauratiesector en bevat samen een substantiële hoeveelheid expertise en mankracht, vergelijkbaar in grootte met de overheids categorie, maar versnipperd over vele organisaties.

Inschatting omvang:

De categorie Monumenteigenaren & Beheerders is behoorlijk divers, met veel middelkleine organisaties. In totaal schatten we in het *gemiddelde scenario* ongeveer **350–450 personen** werkzaam, goed voor circa **300 fte**. Dit is opgebouwd uit bijvoorbeeld:

- **Monumentenwacht:** ~100 personen (80 fte),
- **Stadsherstel/BOEi/herbestemmingsstichtingen:** ~100 personen (90 fte),
- **Beheerorganisaties (POM's, Hendrick de Keyser, kerkenstichtingen, landschappen):** ~100 personen (80 fte),
- **Steunpunten/kenniscentra:** ~50 personen (40 fte),
- **Belangenverenigingen:** ~10 personen (10 fte),
- **Restauratiefonds en subsidieverstrekkers:** ~50 personen (50 fte) – NB: Restauratiefonds personeel werkt weliswaar financieel, maar behoort functioneel tot de monumentensector financieringsketen.



Categorie 4: Restauratie-productie & Toelevering

Dit zijn de partijen die de feitelijke werkzaamheden uitvoeren en de benodigde gespecialiseerde materialen of diensten leveren. Hieronder vallen gespecialiseerde restauratiebedrijven (vaak georganiseerd in brancheverenigingen zoals de Vakgroep Restauratie), bouwbedrijven en andere ambachtsbedrijven (schilders, timmerlieden, metselaars, etc.) waar restauratie een deel van de werkzaamheden is en ZZP'ers die als vaklieden actief zijn. Aanpalende sectoren die essentieel zijn voor de uitvoering, zoals leveranciers van specifieke materialen, materieelverhuur of gespecialiseerde diensten (bv. Bouw-historisch onderzoek gerelateerd aan restauratie), vallen ook binnen deze brede uitvoerende en ondersteunende groep. Architecten en adviesbureaus die planvorming en bestekken leveren zijn een belangrijk onderdeel van de voorbereiding van de productie.

Belangrijkste subgroepen:

- *Restauratieaannemers en bouwvakkers:* Nederland kent een aantal gespecialiseerde **restauratiebouwbedrijven** (verenigd in bijvoorbeeld de Vakgroep Restauratie en het GA-Platform). Deze bedrijven nemen grote monumentenrestauraties aan. Ze hebben in dienst: timmerlieden, metselaars, voormannen, uitvoerders, leermeesters en vaak ook eigen werkvoorbereiders en projectleiders met restauratie-ervaring. Daarnaast zijn er veel **kleinere aannemers** of zelfstandige vaklieden die restauratiewerk doen, vaak regionaal actief (bijvoorbeeld een lokale aannemer die historische boerderijen restaureert, of een zelfstandige meubelmaker die ook houten monumentale onderdelen restaureert).
- *Ambachtelijke specialisten:* Sommige disciplines zijn zeer specialistisch, denk aan steenhouwers (voor monumentale gevels en ornamenten), smeden (historisch smeedwerk), glas-in-loodmakers, restauratieschilders (decoratieve schilderijen, vergulden) en molenmakers. Een deel werkt voor restauratieaannemers, anderen in kleine ambachtelijke bedrijven of als zzp. Deze groep is relatief klein in aantal, maar essentieel. Er is de afgelopen jaren zorg geuit over de vergrijzing en schaarste in deze beroepen – instroom vanuit opleidingen is beperkt, waardoor elk persoon hier goud waard is.
- *Restauratiearchitecten en ingenieurs:* Monumentenrestauraties vereisen specialistische architecten. Een aantal architectenbureaus is gespecialiseerd in restauratie en herbestemming, zij zijn onder andere verenigd in de VAWR; er bestaat zelfs een register van erkende restauratiearchitecten. Naast architecten zijn er adviesbureaus voor constructie, installaties of restauratieadvies die expertise hebben in historische gebouwen. Deze professionals (architecten/ingenieurs) besteden doorgaans het merendeel van hun tijd aan restauratieprojecten (sommigen doen ook nieuwbouw verbouw, maar velen profileren zich als erfgoedexpert). We rekenen hen ook tot de productieketen, omdat ze direct aan projecten werken.
- *Onderzoekers en kenniswerkers:* Hieronder verstaan we bijvoorbeeld **bouwhistorici** (die onderzoek doen naar de bouwgeschiedenis van panden als basis voor restauratieplannen), materiaalkundigen (analyseren verflagen, houtaantastingen, etc.), en adviseurs op gebied van restauratietechniek. Velen hiervan werken als zelfstandige of bij kleine bureaus en worden ingehuurd per project. Ook medewerkers van kennisinstituten als RCE die zeer projectgericht bezig zijn (bijv. specialisten die ter plaatse onderzoek doen) zouden hiertoe gerekend kunnen worden, maar die hebben we al in overheid geteld; hier focussen we op de private kant.

- *Restauratieprojecten in uitvoering:* Om een beeld te geven – bij een gemiddelde kerkenrestauratie kunnen tegelijk aan het werk zijn: timmerlieden voor dak en kap, metselaars/ steenhouwersteam voor gevels, schilders voor interieur, een architect die het proces begeleidt, een opzichter en eventueel vrijwilligers. Grote projecten (b.v. restauratie van een kasteel) kunnen tientallen vakmensen tegelijkertijd werk bieden, maar dan beperkt tot de projectduur.

Inschatting omvang:

De categorie Restauratieproductie & Toelevering is veruit de grootste in termen van aantal mensen. Het is ook het moeilijkst precies te kwantificeren, omdat veel mensen *gedeeltelijk* in deze sector werken (bijvoorbeeld een aannemer die het ene kwartaal een monument restaureert en het volgende kwartaal een reguliere verbouwing doet). We baseren onze schatting op:

- **Restauratiemarkt volume:** Eerder genoemd is de jaarlijkse restauratie-investering. Als we conservatief aannemen dat er totaal (alle monumenten samen, incl. overheidsbijdrage en eigenarenbijdrage) circa **€300–400 miljoen per jaar** wordt besteed aan monumentenrestauratieprojecten, en één fulltime vakmens gemiddeld **€100.000 werk per jaar** uitvoert, dan zijn er zo'n **3.000–4.000 fte** nodig om dat werk uit te voeren. Gezien de stijgende kosten en arbeidsintensiteit is dit plausibel. (NB: Bij €400 miljoen/jaar en €80k per fte zouden het zelfs 5.000 fte zijn; maar daar zitten ook materiaalkosten bij, dus €100k/fte is redelijk.)
- **Beschikbare vaklieden:** Uit signalen van de markt (bijvoorbeeld via restauratieaannemers) weten we dat het aantal gespecialiseerde vaklieden beperkt is, wat leidt tot krapte. We schatten het kernbestand (voltijd-restauratie werkzaam) op enkele duizenden. Bijvoorbeeld: de Vakgroep Restauratie (met ~50 -2025) grote aannemers) had in het verleden wellicht rond 1.500–2.000 werknemers samen; plus nog eens vergelijkbaar aantal bij overige middelgrote en kleine bedrijven buiten de Vakgroep. Restauratiearchitecten in Nederland: wellicht een paar honderd die hoofdzakelijk restauratie doen. Ambachtslieden als steenhouwers: misschien enkele tientallen over het land verspreid. Al met al optellend, komen we in dezelfde orde van grootte (enkele duizenden).
- **Zelfstandigen:** In de bouwsector is ~15% zzp. In restauratie mogelijk meer, omdat veel specialisten (historisch glaszetter, ornamentenrestaurator) zich als zelfstandige verhuren. Deze zijn in aantallen moeilijk te tellen, maar dragen significant bij. Onze schatting houdt hier rekening mee door het “optimistische” scenario hoger aan te zetten.

Concreet kwantitatief:

- *Voorzichtig scenario:* **~3.000 personen**, goed voor **~2.500 fte**. Dit beeld telt met name de fulltime restauratieberoepen (bij gespecialiseerde aannemers en bureaus). Hierin zitten bijvoorbeeld 2.000 bouwplaatsmedewerkers, 300 architecten/ingenieurs, 200 onderzoekers/adviseurs en 500 overigen (projectleiders, zzp'ers), allemaal fulltime of bijna fulltime in restauratie.
- *Gemiddeld scenario:* **5.000 personen (4.000 fte)**. Dit neemt aan dat veel “deeltijd-restaurateurs” meetellen: bijvoorbeeld een timmerman die half om half nieuwbouw en restauratie doet, rekenen we als 0,5 fte maar als persoon telt hij mee. Zo komen extra honderden tot duizend personen in beeld, terwijl fte iets gematigder groeit.
- *Optimistisch scenario:* **~7.000 personen, ~5.000 fte**. Hierin zijn echt alle mensen begrepen die met zekere regelmaat aan monumenten werken, inclusief forse zzp-populatie en bouwvakkers die slechts een klein deel van hun tijd restaureren (maar in headcount toch voorkomen). Dit scenario zou impliceren dat praktisch elke ervaren vakman in Nederland weleens aan monumenten werkt – wellicht iets te hoog, maar het schetst het plafond.

Resultaat categorie Restauratieproductie & Toelevering:

Bandbreedte ongeveer **3.000 tot 7.000 personen**, overeenkomend met circa **2.500 tot 5.000 fte**. We hanteren als middelpunt **~5.000 personen (4.000 fte)**. Dit bevestigt dat de uitvoerende kant veruit de meeste mensen beslaat – ruwweg driekwart van iedereen die we tot de restauratiesector rekenen werkt “in het veld” aan projecten.

Middenkader: grote impact

Het is nog even van belang om in te zoomen op het middenkader. Naast vakmensen is er een groeiend tekort aan middenkaderfuncties, zoals werkvoorbereiders, uitvoerders en projectleiders. Hoewel dit tekort numeriek kleiner is dan bij vakmensen, **heeft het een disproportioneel grote impact op projecten**. Het ontbreken van voldoende middenkaderpersoneel kan leiden tot inefficiëntie en vertragingen, omdat deze professionals essentieel zijn voor de planning, coördinatie en aansturing van bouwprojecten. In de bouwsector wordt er gebruikelijk vanuit gegaan dat ongeveer **15–25%** bestaat uit kader- en middenkaderfuncties. De rest betreft direct uitvoerende vaklieden en specialisten.

Als we dat één op één doortrekken naar het gemiddelde aantal werkzame personen in de categorie Restauratieproductie

& toelevering (5000) dan hebben we het over 750 tot 1250 personen (middenkader en kader). En omdat er aanzienlijk meer middenkader dan kader is, zou je kunnen stellen dat, zeg 80% van die 750 tot 1250 mensen middenkader zijn. **Dan heb je het over 600 tot 1000 personen.**

Vervangingsvraag en vergrijzing in de restauratiesector

De Nederlandse beroepsbevolking vergrijst in hoog tempo. Jaarlijks stroomt gemiddeld 1,5% tot 2% van de werkzame beroepsbevolking uit vanwege pensionering. Hoewel exacte cijfers ontbreken, wordt aangenomen dat de vergrijzing in de restauratiesector hoger ligt dan in de reguliere bouwsector. In het bijzonder binnen de categorie *Restauratieproductie & Toelevering* – waar de meeste uitvoerende vakmensen werkzaam zijn – zou de jaarlijkse uitstroom richting pensioen op 3% tot 4% liggen.

Deze verhoogde vergrijzing kan verschillende oorzaken hebben. Vakmensen en specialisten in de restauratie zijn vaak diep persoonlijk betrokken bij hun werk, wat ertoe leidt dat zij langer actief blijven. Daarnaast is tussentijdse uitstroom moeilijker vanwege het specialistische karakter van het vak: overstappen naar andere sectoren is minder vanzelfsprekend. Een derde factor kan zijn dat er minder ‘druk van onderaf’ is – minder jonge instromers die doorstromen naar de hogere functies – wat ertoe leidt dat oudere medewerkers langer op hun positie blijven.

Op basis van een jaarlijkse uitstroom van 3% tot 4% kunnen we de vervangingsvraag – het aantal nieuwe instromers dat jaarlijks nodig is om de sector op peil te houden – als volgt berekenen voor de categorie *Restauratieproductie & Toelevering*:



TABEL 1: SCHATTING OMVANG VERVANGINGSVRAAG VOOR DE CATEGORIE RESTAURATIEPRODUCTIE & TOELEVERING

Aanname van aantal werkenden in restauratieproductie	3% uitstroom (jaarlijks)	4% uitstroom (jaarlijks)
3.000 personen	90	120
5.000 personen	150	200
10.000 personen	300	400

Afhankelijk van het gekozen scenario ligt de jaarlijkse vervangingsvraag **dus tussen de 90 en 400 nieuwe vakmensen**. Dit betreft enkel de instroom die nodig is om het huidige personeelsbestand op peil te houden – zonder enige uitbreiding van de sectorcapaciteit.

Toekomstige druk op de sectorcapaciteit

Naast deze vervangingsvraag zal de druk op de restauratiesector naar verwachting verder toenemen. Er zijn meerdere structurele ontwikkelingen zichtbaar die de vraag naar restauratie- en instandhoudingswerk verder zullen aanjagen. Zo neemt de maatschappelijke en politieke druk toe om het monumentale bezit te verduurzamen, wat veelal samengaat met complexe en ambachtelijke ingrepen aan bestaande bouwdelen.

Daarnaast wordt er op lokaal en regionaal niveau steeds vaker aandacht gevraagd voor funderingsproblematiek bij historische panden – een taak die nauw verweven is met restauratiewerk. De combinatie van een hoge vervangingsvraag en een toenemende vraag naar capaciteit betekent dat instroombevordering, opleiding en kennisborging structureel op de agenda moeten staan.

Totaalbeeld en scenariovergelijking

Wanneer we alle categorieën samenvoegen, komen we tot de volgende *globale schatting* van de totale werkzame personen in de Nederlandse restauratiesector. We presenteren zowel het aantal personen als het aantal fte, onderverdeeld naar scenario:

TABEL 2: SCHATTING AANTAL PERSONEN IN RESTAURATIESECTOR (LANDELIJK)

Categorie	Voorzichtig (personen)	Gemiddeld (personen)	Optimistisch (personen)
1. Overheid	300	450	600
2. Kennis & opleiding	30	60	100
3. Monumenteigenaren & Beheerders	200	400	600
4. Restauratieproductie & Toelevering	3.000	5.000	7.000
Totaal	3.530	5.910	8.300

TABEL 3: SCHATTING OMVANG IN FTE (FULLTIME-EQUIVALENTEN)

Categorie	Voorzichtig (fte)	Gemiddeld (fte)	Optimistisch (fte)
1. Overheid	200	300	450
2. Kennis & opleiding	25	50	70
3. Monumenteigenaren & Beheerders	150	300	400
4. Restauratieproductie & Toelevering	2.500	4.000	5.000
Totaal	2.875	4.650	5.920

(NB: Afronding op tientallen gebeurt op gevoel; precisie is hier niet bedoeld.)

Uit de tabellen blijkt dat we in het gemiddelde scenario uitkomen op circa **5.900 personen** die betrokken zijn bij restauratie, wat overeenkomt met ongeveer 4.650 fte werk. In het voorzichtige scenario (zeer streng geteld) is het nog altijd ~3.500 personen (2.875 fte), en in het ruime scenario kan het oplopen richting 8.000 personen (5.900 fte).

Controle

Ter controle kunnen we dit totaal relateren aan een kleinere schaal. Neem bijvoorbeeld een middelgrote gemeente van 100.000 inwoners met pakweg 200 rijks- en gemeentelijke monumenten. In zo'n gemeente zou je verwachten:

- 1 à 2 gemeentelijke monumentenambtenaren,
- 1 docent aan een regionale vakschool die een restauratieklasje draait,
- misschien 5–10 mensen bij lokale monumentenstichtingen of Monumentenwacht die actief zijn in die gemeente,
- en al gauw 50–100 vakmensen (aannemers, timmerlieden, architecten) die in een jaar tijd ergens aan een monument in die gemeente werken (niet tegelijk, maar verspreid over projecten).

Dit komt uit op circa 60–110 personen betrokken bij restauratie in één gemeente van 100k inwoners. Schalen we dat op naar Nederland (17,5 miljoen inwoners $\approx 175 \times$ zo groot), dan krijgen we ruwweg 10.500 tot 19.250 personen. Dat is een stuk hoger dan onze schatting, maar bedenk dat niet elke gemeente zoveel monumenten heeft als in dit voorbeeld en dat veel vakmensen regio-overstijgend werken (dezelfde persoon werkt in meerdere gemeenten). Onze gemiddelde schatting van ~5.900 personen landelijk lijkt dus verdedigbaar, zij het aan de conservatieve kant van deze ruwe extrapolatie. Het optimistische totaal van ~8.300 personen zou meer in lijn zijn met die maximalistische doortrekking.

Een andere benadering is kijken naar de investeringen: zoals eerder genoemd, als er per jaar bijvoorbeeld € 300 – 400 miljoen aan restauratiewerk wordt verzet, is enkele duizenden fte nodig om dat te doen. **Onze middenschatting van 4.650 fte sluit daarbij aan.** Bovendien bevestigt de Fenicks-analyse dat er rekening gehouden moet worden met de **personeelscapaciteit** bij het plannen van extra restauratieprogramma's. De krapte op de arbeidsmarkt betekent dat het *optimistische scenario* (snelle groei naar >5.000 fte) niet van vandaag op morgen te realiseren is zonder extra instroom van vakmensen.

Samenvatting bijlage 1: omvang werkgelegenheid

Samenvattend bestaat de restauratiesector in Nederland uit naar schatting 5.000 à 6.000 mensen (± 4.500 fte) in onze middenschatting. Dit aantal is verdeeld over vier segmenten:

- **Overheid:**
Enkele honderden betrokkenen (beleidsmakers, vergunningverleners, toezichthouders) die het kader scheppen en bewaken;
- **Kennis & Onderwijs:**
Een klein aantal docenten en trainers dat nieuwe restauratie-experts opleidt;
- **Monumenteigenaren & Beheerders:**
Enkele honderden professionals bij erfgoedorganisaties, fondsen en stichtingen die zich inzetten voor monumenten;
- **Restauratieproductie & Toelevering:**
Veruit de grootste groep, enkele duizenden vaklieden en specialisten die het feitelijke restauratiewerk plannen en uitvoeren.

Gezien de onduidelijkheden in definities en de overlap tussen taken hebben we een bandbreedte gepresenteerd van een voorzichtig scenario (~3.000 personen / 2.900 fte) tot een optimistisch scenario (~8.300 personen / 5.900 fte). De werkelijkheid ligt waarschijnlijk in het midden.

Belangrijk is te benadrukken dat **lang niet al deze mensen fulltime** met restauratie bezig zijn; de sector leunt voor een deel op deelspecialisten en multifunctionele rollen. Daardoor is het aantal **hoofden** hoger dan het aantal **voltijdsbanen**. Wanneer beleidsmakers nieuwe ambities formuleren (bijvoorbeeld om de restauratieachterstand sneller in te lopen), moeten zij rekening houden met deze capaciteit. Uit het recente rijksonderzoek blijkt bijvoorbeeld dat voor het wegwerken van extra restauratieopgaven tot 2033 **honderden extra fte's** nodig zouden zijn – wat alleen haalbaar is met instroom van nieuw talent.

Tot slot kunnen eventuele aanvullende categorieën genoemd worden, zoals **toeleveringsbedrijven** (producenten van historische bouwmaterialen, gespecialiseerde leveranciers) of **vrijwilligers** (bij monumentenorganisaties werken veel vrijwilligers mee in bestuur of openstellingen). Deze zijn hier buiten beschouwing gelaten in de aantallen, maar zij vormen wel een belangrijke ondersteunende schil om het werk van de genoemde 5-6 duizend professionals mogelijk te maken.

Deze schatting, gebaseerd op brede bronnen en aannames, biedt hopelijk een bruikbaar inzicht in de orde van grootte van de restauratiesector. Het laat zien dat de sector, hoewel relatief klein in absolute aantallen, samengesteld is uit een breed palet aan disciplines die gezamenlijk zorgen voor het behoud van ons rijke monumentale erfgoed.



Vergelijking restaurantiebranche Nederland vs. Duitsland, Frankrijk en Engeland

Nederland

Sectorstructuur

De Nederlandse restaurantiesector is sterk versnipperd, zonder duidelijk centraal aanspreekpunt of regie. Er zijn diverse samenwerkingsverbanden (brancheorganisaties, restaurantie-aannemers, architecten, POM's, gemeenten, erfgoedorganisaties), maar een overkoepelende samenwerking over alle belanghebbende sectoren op het thema restaurantie arbeidsmarkt ontbreekt grotendeels. Dit rapport constateert dat een gezamenlijke profilering ontbreekt en pleit voor bundeling om versnippering tegen te gaan.

Rol van de overheid

De overheid biedt weinig sturing op de restaurantiesector. Bekostigd onderwijs voor monumentenrestaurantie is grotendeels afgebouwd vanwege te lage studentenaantallen, hoewel er nog wel initiatieven bestaan via bijvoorbeeld het NCE en specifieke MBO/HBO-modules (keuzedelen). Hierdoor is er onvoldoende structurele instroom via reguliere opleidingen en moeten marktpartijen in toenemende mate zelf opleiden. Lokale overheden hebben bovendien vaak beperkte eigen restaurantie-expertise meer in huis. Er is geen integrale langetermijnstrategie van de rijksoverheid voor de restaurantiesector en deze arbeidsmarktproblematiek in het bijzonder – de meeste initiatieven komen tot nu toe vooral uit de diverse delen van de sector zelf.

Opleidingsstructuur

Gespecialiseerde restaurantie-opleidingen op mbo/hbo-niveau zijn schaars. Bestaande vakopleidingen (bijv. voor restaurantie-timmerman of -metselaar) zijn afgeschaald of verdwenen, waardoor er nauwelijks natuurlijke instroom van jong talent is. Het Nationaal Centrum Erfgoedopleidingen (NCE) probeert een coördinerende rol te spelen, maar is afhankelijk van de deelname van ROC's en bedrijven. Sommige van de grotere restaurantiebedrijven hebben eigen vakscholen opgezet om het gat te vullen.

Sectorbrede strategie

Er is (nog) geen sectorbrede strategie of een aangewezen regiegroep die zich richt op de arbeidsmarktproblematiek in de restaurantiesector. De noodzaak hiervoor wordt in eerdere analyses benadrukt.

Personeelsproblematiek

Nederland kampt met een dringend tekort aan vaklieden en middenkaderpersoneel in de restaurantie. Een grote uitstroomgolf door vergrijzing wordt verwacht. De gevolgen zijn nu al merkbaar: projecten lopen vertraging op, kosten stijgen en er is risico op verlies van specialistische kennis en kunde. Een nationale wervingscampagne wordt als noodzakelijk gezien maar staat nog in de kinderschoenen.

Duitsland

Sectorstructuur

Duitsland heeft een sterk gestructureerde sector via het ambachtswezen (Handwerk), georganiseerd in gilden (Innungen) en overkoepelende Handwerkskammern. Restauratiewerk wordt vaak uitgevoerd door gespecialiseerde bedrijven geleid door vakmensen met een Meister-titel. Er is een specifieke, beschermde kwalificatie “Restaurator im Handwerk”. Daarnaast zijn er academisch geschoolde restauratoren en gespecialiseerde architecten. Het Deutsches Nationalkomitee für Denkmalschutz (DNK) speelt een coördinerende rol.

Rol van de overheid

De overheid speelt een meer faciliterende rol, vaak indirect via de brancheorganisaties en Handwerkskammern. Het DNK heeft bijvoorbeeld een werkgroep die in 2024 werkte aan een bewustwordingscampagne [Actuele status per april 2025 te verifiëren]. Er is financiële ondersteuning beschikbaar, o.a. via beurzen van de Deutsche Stiftung Denkmalschutz (DSD). De overheid ondersteunt de gilde-structuur en de Handwerkskammern die verantwoordelijk zijn voor examens en kwaliteitsborging.

Opleidingsstructuur

Het duale opleidingssysteem (praktijkleren bij een bedrijf gecombineerd met school) is sterk. Echter, specifieke erfgoedvaardigheden zijn vaak (nog) geen standaard onderdeel van de basis-ambachtopleidingen [Verificatie van de meest actuele situatie is wenselijk]. Dit wordt opgevangen via vervolgopleidingen (bijv. van Meister naar “Restaurator im Handwerk”) bij hoog aangeschreven gespecialiseerde centra zoals Propstei Johannesburg en Akademie Schloss Raesfeld. Er zijn ook universitaire en HBO-equivalent (Fachhochschule) opleidingen. Er is een cultuur van leven lang leren.

Sectorbrede strategie

Er is geen expliciet landelijk strategiedocument, maar wel sprake van geïntensiverde samenwerking tussen stakeholders. Een enquête van de Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) bevestigde in 2024 de hoge vraag en tekorten [Resultaten en opvolging te verifiëren]. Acties worden gecoördineerd via platforms zoals het DNK en ZDH (bijv. een vacatureplatform). De Handwerkskammern borgen de kwaliteit.

Personeelsproblematiek

Ook Duitsland kampt met een acuut tekort aan vakmensen (“Fachkräftemangel”), met name in de restauratie, en verwacht een verslechtering. Traditionele ambachten zijn schaars. Men zet in op een gezamenlijke promotiecampagne [Actuele status per april 2025 te verifiëren], het faciliteren van zij-instroom, mentorschapsprogramma's (via DSD), vrijwilligersinitiatieven en het actief promoten van waardering voor het ambacht via een gecombineerde aanpak.

Frankrijk

Sectorstructuur

Frankrijk kent een sterk gecentraliseerde en gereguleerde sector. Het Ministerie van Cultuur (via DG Patrimoines en regionale DRACs) is verantwoordelijk en sturend. Gespecialiseerde aannemers zijn vaak verenigd in de Groupement des entreprises de restauration de Monuments Historiques (GMH), onderdeel van de Fédération Française du Bâtiment (FFB). Voor werk aan geklasseerde monumenten is vaak een Qualibat-certificering vereist. De Compagnons du Devoir, met hun meester-gezeltraditie en “Tour de France”, spelen een belangrijke rol in de opleiding en het behoud van hoogwaardig vakmanschap.

Rol van de overheid

De Franse overheid speelt een actieve en sturende rol. Het Ministerie bepaalt beleid, financiert veel werk (o.a. via de populaire Loto du Patrimoine) en heeft een cruciale rol in de aansturing van het opleidingslandschap. Het voorbeeld na de Notre-Dame brand, met het opzetten van het “Chantiers de France” programma om snel vakmensen op te leiden, illustreert dit. Het ministerie is direct betrokken bij belangrijke opleidingsinstituten (École de Chaillot, INP) en ondersteunt beroepsopleidingen (CAP/BAC Pro).

Opleidingsstructuur

Frankrijk heeft een uitgebreid en gelaagd opleidingsaanbod op alle niveaus. Er zijn gespecialiseerde beroepsopleidingen (CAP, BAC Pro), vaak via de Compagnons. De Compagnons du Devoir bieden een uniek duaal traject met de “Tour de France”. Voor hoger opgeleiden zijn er prestigieuze instellingen zoals de École de Chaillot (architecten) en het Institut National du Patrimoine (INP) (restauratoren objecten). Regionaal worden “Campus des Métiers d'Art et du Patrimoine” ontwikkeld. De overheid ondersteunt deze structuur actief. Hierdoor beschikt Frankrijk over een relatief sterke pool van specialisten.

Sectorbrede strategie

De strategie voor de sector is geïntegreerd in het overheidsbeleid, met het Ministerie (DG Patrimoines) in de leidende rol, in overleg met partners zoals GMH en het Institut National des Métiers d'Art (INMA). Er zijn coördinatieorganen en er wordt proactief gehandeld bij calamiteiten (cf. Notre-Dame taskforce). Er is een langetermijnvisie op het behoud van “levend erfgoed” (vakmanschap).

Personeelsproblematiek

De personeelsvoorziening lijkt relatief stabiel dan in NL of UK, dankzij het robuuste systeem. Er zijn echter wel specifieke knelpunten. De Notre-Dame brand legde potentiële tekorten bloot (destijds geschatte behoefte aan honderden steenhouwers, timmerlieden etc.). De proactieve reactie hierop (“Chantiers de France”) heeft de instroom een boost gegeven [Exacte impact lastig te meten van buitenaf]. De Compagnons spelen een rol in het binden van personeel door hun sterke gemeenschap en beroepstrots. Zij-instroom wordt gefaciliteerd (bv. via volwassenen-CAP). Er is actieve communicatie over het belang en de aantrekkelijkheid van de beroepen.

Engeland (Verenigd Koninkrijk)

Sectorstructuur

De sector in Engeland was traditioneel versnipperd, vergelijkbaar met Nederland. Recentelijk is er echter een significante omslag gaande. Het Historic Environment Skills Forum, met meer dan 170 stakeholders, heeft geleid tot het Heritage Craft Education, Skills and Partnership (HESCAPE) actieplan, gelanceerd in 2024. Hiermee is er nu een overkoepelend platform en een duidelijke regiegroep.

Rol van de overheid

De Engelse overheid (via het Department for Culture, Media and Sport - DCMS) erkent nu het belang van sturing. Historic England (HE), de publieke erfgoedorganisatie, heeft een leidende rol in de coördinatie en ondersteunt HESCAPE actief. Financiering komt o.a. van het Heritage Lottery Fund (HLF) en de Construction Industry Training Board (CITB). Historic England heeft zelf het Heritage Building Skills Programme opgezet (gestart 2021, focus Noord-Engeland). De overheid stimuleert ook regionale netwerken en overweegt aanpassingen in regelgeving (bv. fiscaal).

Opleidingsstructuur

Een groot probleem is dat formeel bouw- en techniekonderwijs (FE Colleges) zeer weinig erfgoedspecifieke inhoud bevat (vaak wordt ca. 1% genoemd) [Exacte percentage en bron te verifiëren]. Het traditionele meester-gezel model is grotendeels verdwenen. FE Colleges focussen op nieuwbouw en schaalvergroting. Het aanbod is beperkt. Alternatieve routes bestaan via organisaties als The Prince's Foundation (Dumfries House). Er worden nu via HESCAPE actieve pogingen ondernomen om erfgoedvaardigheden weer te integreren in het reguliere systeem (bv. via pilots zoals 'shared apprenticeships') [Actuele status pilots te verifiëren]. Korte cursussen en erkenning van eerder verworven competenties (EVC) spelen ook een rol. Engeland bevindt zich in een inhaalslagfase.

Sectorbrede strategie

Sinds 2024 is er met HESCAPE een expliciete sectorstrategie, gedragen door een breed platform. Het plan bevat concrete acties gericht op instroom, opleiding en het imago van het vak. Er zijn thematische werkgroepen die rapporteren aan de stuurgroep van het Forum. Samenwerking wordt als cruciaal gezien. Hiermee heeft het VK (met name Engeland) nu een gecoördineerde visie en aanpak, in tegenstelling tot de situatie in Nederland.

Personeelsproblematiek

Er wordt openlijk gesproken van een "heritage skills crisis". Ondanks de grote erfgoedvoorraad (naar schatting 20% van de gebouwen stamt van voor 1919) is er een ernstig tekort aan vakmensen. Dit leidt tot risico op kennisverlies, vertraging van projecten en zelfs sloop/nieuwbouw als alternatief. Belangrijke oorzaken zijn het gebrek aan instroom vanuit het onderwijs en het verminderen van traditionele vakoverdracht. Jongeren krijgen op school nauwelijks ambachtelijke vakken. De bestaande vakmensen vergrijzen. De reactie hierop is de gecoördineerde aanpak via HESCAPE (werving, traineeships, regionale hubs). Men benadrukt de toekomstige relevantie van erfgoedvaardigheden (bv. voor duurzame aanpassingen/retrofit). Er wordt gekeken naar randvoorwaarden zoals fiscale regels (BTW op restauratie vs. nieuwbouw) [Actuele status politieke discussie te verifiëren] en investeringen in vakscholen. Erkenning van bestaande vakspecialisten (bv. via een 'Master Craftsperson'-erkenning) [Details regeling te verifiëren] en het promoten van het aanzien van het vak maken deel uit van de gecombineerde aanpak.

Kernpunten bijlage 2: internationale vergelijking

- De Nederlandse restauratiesector kenmerkt zich door een sterke versnippering en een gebrek aan centrale regie, in tegenstelling tot de meer gestructureerde aanpak in Duitsland, Frankrijk en recentelijk Engeland. Dit leidt tot een onvoldoende gecoördineerde aanpak van de arbeidsmarktproblematiek, waaronder een dringend tekort aan vaklieden en het verlies van specialistische kennis.
- Waar andere landen een actievere rol van de overheid zien in de sturing en ondersteuning van de sector (Frankrijk) of een sterke verankering via ambachtswezen en gilden (Duitsland), ontbreekt in Nederland een dergelijke structuur. Het onderwijslandschap in Nederland kent een tekort aan gespecialiseerde restauratieopleidingen, wat de instroom van nieuw talent belemmert.
- De aanpak van de arbeidsmarktproblematiek verschilt aanzienlijk: waar Nederland worstelt met het opzetten van een nationale wervingscampagne en het invullen van het opleidingsgat, zetten Duitsland, Frankrijk en Engeland in op gecoördineerde acties, promotie van het vakmanschap, en structurele oplossingen binnen het onderwijs.

¹ Belangrijk: Niet van alle beschreven (recente) ontwikkelingen en initiatieven is de actuele status per 10 april 2025 geverifieerd.



Bronnen

Officiële beleidsstukken en onderzoeken bieden achtergrond bij de restauratieopgave en de benodigde inzet. Enkele belangrijke referenties:

- **Kamerbrief OCW “Onderzoek restauratieopgave niet-woonhuis rijksmonumenten (tussenrapportage)”**, 2024 – bevat kwantitatieve ramingen van restauratieachterstand en benadrukt de noodzaak van voldoende werkvoorraad en personele capaciteit.
- **EIB Trends op de bouwarbeidsmarkt 2024-2028**: Dit rapport biedt **inzichten in de arbeidsmarkt van de totale bouwnijverheid**, inclusief cijfers over het aantal arbeidsjaren en de arbeidsproductiviteit. Het bespreekt verschillende segmenten binnen de bouw en factoren die van invloed zijn op de productiviteit, zoals regelgeving en weersomstandigheden.
- **EIB Restauratie en onderhoud van monumenten tot 2018**: Dit is een rapport van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) dat zich specifiek richt op **restauratie en onderhoud van monumenten**. Het geeft een overzicht van diverse **subsidieregelingen** (zoals Brm, Brhb, Rrm, Stadsherstel, Decentralisatieuitkering, Restauratieregeling 2012, Brom, Brim) en de toegekende subsidiebedragen over de periode 2012-2018. Ook worden de gebruikte ophoogfactoren per subsidiecategorie weergegeven en de verdeling van beschikkingsjaren naar productiejaar. Het document bevat ook contactgegevens en een lijst met EIB-publicaties.
- **EIB marktverkenning - instandhouding van monumenten**. Een andere marktverkenning van het EIB gericht op de **instandhouding van monumenten**. Het bevat een overzicht van subsidieverlening voor de periode 2015-2020, waaronder Stadsherstel, Decentralisatie-uitkering en Brim (Sim). Daarnaast geeft het informatie over de **staat van onderhoud** van geïnspecteerde rijksmonumenten, onderverdeeld naar verschillende typen gebouwen (zoals kerkelijke gebouwen, losse objecten, openbare gebouwen, molens). Het document noemt ook betrokken ministeries zoals BZK en OCW.
- **Rapport-Kwaliteit-in-de-monumentenketen**: Dit rapport geeft een overzicht van leden van drie belangrijke brancheorganisaties in de restauratiesector: de **VAWR** (Vereniging van Architecten Werkzaam in de Restauratie), het **GA-Platform** (samenwerkingsverband van gespecialiseerde aannemers en vaklieden in de restauratiesector) en de **Vakgroep Restauratie** (aannemersbedrijven). Dit illustreert de organisatiestructuur binnen de sector.
- **GA-platform onderzoek 2020**. Dit uittreksel bespreekt de perspectieven van **gespecialiseerde restauratiebedrijven** en hun brancheorganisaties. Het benoemt knelpunten zoals opdrachtgevers die zich weinig gelegen laten liggen aan certificaten en prijs als bepalende factor. Er is ook een positieve noot dat hoofdaannemers meer met gekwalificeerde specialisten gaan werken.
- **HMC-Jaarverslag-2023**: Dit is het **jaarverslag van het Hout- en Meubileringscollege (HMC)**, een MBO-instelling. Het biedt gedetailleerde informatie over de financiële situatie, studentenaantallen, personeelszaken (waaronder de functiemix van docenten, werkdruk, en verzuim), en onderwijsactiviteiten zoals numerus fixus, beroepspraktijkvorming (bpv), practoraten, en non-formeel onderwijs via HMC NEXT. Het geeft inzicht in een specifieke opleidingsinstelling relevant voor de restauratiesector (hoewel niet uitsluitend op restauratie gericht).
- **Hoofdstukken staat erfgoedonderwijs Kevin Santifort UvA/RCE**: Dit document, gerelateerd aan de **Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE)**, gaat over de **staat van erfgoedonderwijs** in Nederland. Het behandelt de uitdagingen bij het beïnvloeden van studiekeuzes en het gebrek aan stageplaatsen als gevolg van personeelstekorten. Het verwijst naar diverse overzichten en registers van erfgoedopleidingen.
- **Hylkema 'Onderzoek restauratieopgave 2024-2033 en evaluatie restauratiesubsidies niet-woonhuis-rijksmonumenten**: Een rapport van Hylkema Erfgoed en Fenicks over de verwachte **restauratieopgave voor niet-woonhuis-rijksmonumenten** voor de periode 2024-2033. Het evalueert het huidige subsidiestelsel en bespreekt incidentele regelingen, zoals een specifieke subsidieregeling voor molens in Zuid-Holland. Het rapport noemt ook **risico's als gevolg van klimaatverandering**, zoals paalrot, en de uitdagingen voor eigenaren bij het financieren van de eigen bijdrage.
- **Hylkema 'Onderzoek restauratieopgave 2024-2033 tussenrapportage**: Een tussenrapportage van Hylkema over de restauratieopgave tot 2033. Het benadrukt de **uitdagingen voor eigenaren** (met name vrijwilligersorganisaties, kerkbesturen, agrariërs) om de vereiste eigen bijdrage voor restauraties op te brengen. Het document bevat ook bijlagen over de kosten van onderhoud en restauratie van **groene monumenten** en de bronnen die gebruikt zijn voor deze inschatting.

- **KBA-Turf totaal verkennend onderzoek versterking restauratieonderwijs - 14-2-2022:** Dit rapport is een verkennend onderzoek naar de **versterking van restauratieonderwijs** door KBA Nijmegen en Bureau Turf. Het bespreekt verschillende **onderwijsroutes** naar restauratievakmanschap (meester-gezel, MBO, brancheopleiding) en de noodzaak van samenwerking tussen branches, MBO en overheid. Het bevat een overzicht van het huidige opleidingsaanbod voor specifieke restauratievakmanschappen (leidekkers, rietdekkers, restauratieschilders, restauratietimmerlieden). Het identificeert **knelpunten bij kleinschalige opleidingen** zoals beperkte organisatiegraad, gebrek aan financiering buiten projecten, en de uitdaging om de balans te vinden tussen algemene MBO-eisen en specialistische vakkennis. Er worden suggesties gedaan voor verbetering, zoals het gebruik van keuzedelen/mbo-certificaten en het zoeken naar aanvullende financiering.
- **Kansenagenda versterken restauratieonderwijs 2024:** Dit document stelt voor om te **pleiten voor de oprichting van een opleidingsfonds** voor restauratieberoepen, gefinancierd met private en publieke middelen. Het suggereert onderzoek naar knelpunten bij bedrijven en branches als basis hiervoor.
- **Met-erfgoed-meer-ruimtelijke-kwaliteit - 2019:** Dit sectoradvies monumenten en archeologie van de Raad voor Cultuur, gaat over de **integratie van erfgoed in de ruimtelijke ordening** en hoe dit kan bijdragen aan ruimtelijke kwaliteit. Het signaleert een gebrek aan **erfgoedkennis bij kleinere gemeenten**, wat leidt tot gemiste kansen. Het document noemt ook een groot archeologisch onderzoeksproject en initiatieven om onderzoeksresultaten te ontsluiten voor publiek en onderwijs.
- **Overzicht erfgoedopleidingen in Nederland: online overzicht of register van erfgoedopleidingen** in Nederland, waarbij organisaties zoals NCE (Nationaal Centrum Erfgoedopleidingen) worden genoemd.
- **Praktijkcentrum R&A NH:** Dit document bevat een lijst met **praktische vaardigheden en werkzaamheden** binnen de bouw en restauratie, zoals maatvoeren, stellen van kozijnen, en verschillende technieken voor machinaal houtbewerken. Het lijkt gerelateerd aan een praktijkcentrum voor opleidingsdoeleinden.
- **Savantis Haalbaarheidsonderzoek Instroombevordering sector Erfgoed – 2025.** Dit rapport presenteert een **haalbaarheidsonderzoek naar het bevorderen van instroom in de erfgoedsector**. Het bevat een routekaart voor het ontwikkelen en implementeren van **praktijkgerichte opdrachten voor leerlingen in het voortgezet onderwijs** (Pro, vmbo, havo, vwo) om hen kennis te laten maken met de sector. Het stelt projecten voor zoals het ontwikkelen van een servicepakket voor scholen, een keuzevak Erfgoed voor vmbo, en het betrekken van bedrijven, organisaties en vrijwilligers bij de uitvoering. Het benoemt diverse betrokken partijen.
- **Wikipedia-overzicht monumenten in Nederland** – aantal beschermde monumenten (rijksmonumenten) als context.
- **Ecorys-onderzoek 2015** in opdracht van Nationaal Restauratiefonds – toonde positieve economische effecten van restauratie, waaronder werkgelegenheidsgroei, hetgeen de maatschappelijke relevantie van een robuuste restauratiesector onderstreept.

Overzicht organisaties

Voor dit onderzoek hebben we gesprekken gevoerd met deskundigen die werkzaam zijn bij de volgende organisaties. De gesprekken vonden zowel formeel als informeel plaats. Vaak waren ze uitgebreid, maar soms ging het ook om een kort maar betekenisvol contact (zie paragraaf 1.2). Soms zijn er meerdere gesprekken per organisatie gedaan en soms hebben er twee gesprekken met dezelfde deskundige plaatsgevonden.

Iedere deskundige heeft op persoonlijke titel deelgenomen en niet noodzakelijkerwijze namens de organisatie waar hij voor werkzaam is. Vermelding van de organisaties impliceert geen formele betrokkenheid bij of instemming met de inhoud of conclusies van dit rapport. Individuele bijdragen zijn vertrouwelijk behandeld en niet naar personen herleidbaar gemaakt.

De lijst met 37 organisaties:

- Archivolt Architecten
- BOEi
- Bouwbedrijf Boogert
- Bouwmensen Amersfoort
- Bouwmensen Amsterdam
- Bouwmensen Den Bosch
- Economisch Instituut voor de Bouw (EIB)
- Fenicks
- Platform Gespecialiseerde Aannemers in de Restauratie (GA-Platform)
- Gelders Restauratie Centrum
- Gemeente Den Haag
- Hogeschool Utrecht
- Hout- & Meubileringscollege (HMC)
- Joan van de Hurk, bouwkundig en restauratieadvies
- Koninklijke Woudenberg
- MBO Raad
- Meesters-In
- Ministerie van OCW
- Monumentenwacht Gelderland
- Nationaal Restauratiefonds
- Nationaal Centrum Erfgoedopleidingen (NCE)
- Nico de Bont
- Pronk Bouw
- Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE)
- Restauratoren Nederland
- ROC van Twente
- Rothuizen Architecten
- Saxion Hogeschool
- SBB – Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
- Stichting ERM
- Stichting Kastelen Buitenplaatsen en Landgoederen (SKBL)
- Stichting Monumentenbezit
- Universiteit van Amsterdam (UvA)
- Utrechts Monumentenfonds
- Vakgroep Restauratie
- Vereniging Hendrick de Keyser
- Vereniging van Architecten Werkzaam in de Restauratie (VWAR)



De inhoud van deze brochure
is met zorg samengesteld.
De stichting ERM aanvaardt
echter geen aansprakelijkheid
ten aanzien van mogelijke
onjuistheden.

In opdracht van Stichting ERM

IVEM
Herbert-Jan Hiep
Paul Sikkema