



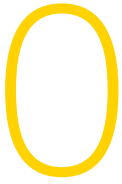
Gelders

Restauratie

Centrum

Cultuurhistorie is mensenwerk

Contourennota 2023-2027
Gelders Restauratie Centrum



Een uitgestoken hand....

Wat zou Gelderland zijn zonder monumenten? Zonder buitenplaatsen en landgoederen, zonder monumentale huizen en -kerkgebouwen, zonder molens en andere karakteristieke gebouwen zoals bijvoorbeeld Radio Kootwijk of de DRU fabriek? De cultuurhistorie en in het bijzonder daarin de rijks- of gemeentelijke monumenten zijn de ziel, het DNA van Gelderland. Zonder deze artefacten van onze geschiedenis en met name de inzet en het enthousiasme van de eigenaren, de provincie, gemeenten en het Rijk voor de monumenten zou Gelderland een anonieme en amorfe provincie zijn.

Omdat wij als Gelders Restauratie Centrum de eigenaren van al deze monumenten beschouwen als ambassadeurs van het Gelderse erfgoed, dat kostbare DNA van Gelderland, hebben wij onze nieuwe contourennota 2023-2027 de werktitel 'Cultuurhistorie is mensenwerk' meegegeven. Immers, opleiden doen we voor, door én met mensen.

En aangezien de duurzame instandhouding van de Gelderse gebouwde monumenten voor de Gelderse erfgoedambassadeurs veel investeringen, wijsheid en vakmanschap vergt, stellen wij ons ten doel om deze ambassadeurs adequaat te ondersteunen bij die instandhouding.

Vakmanschap en verduurzaming zijn bijvoorbeeld actuele onderwerpen waar wij hulp kunnen bieden: letterlijk en figuurlijk een uitgestoken hand bieden.

Hoe wij dat in de komende beleidsperiode gaan doen leest u in deze nieuwe contourennota.

November 2022

Directie en Bestuur Gelders Restauratie Centrum

1

Onze opdracht

Onderzoek en ervaring leert dat de Gelderse erfgoedambassadeurs veel enthousiasme, geld en moeite investeren in de duurzame instandhouding van de fraaie Gelderse monumenten. Bij die investering krijgen zij ook de nodige ondersteuning van overheden zoals de provincie Gelderland. Bij die duurzame instandhouding is veel en goed (fysiek) vakmanschap nodig. Want een monument kan door onoordeelkundig onderhoud of -restauratie maar één keer worden verrommeld. Waardoor de visuele waarde als ook de bouwkundige- en bouw-historische kwaliteit onomkeerbaar sterk wordt aangetast. De zeer bijzondere waarden van zo'n monument zijn dan voorgoed verloren.

Gespecialiseerde en kundige handen zijn dus nodig om een monument duurzaam in stand te houden. Echte vakmensen leveren kwalitatief goed onderhoud en restauratie af. 'Met je hart, hoofd en handen' hoor je steeds vaker als het gaat om de ambitie en passie van de restauratiespecialisten. Daar gaat ervaring, opleiding, training en vorming aan vooraf. In dit delicate proces willen wij als Gelders Restauratie Centrum (GRC) daarom goed zijn in restauratie opleidingen. Onze ambitie is om de kennis en kunde van de restauratiespecialisten in Gelderland steeds op een hoger plan te brengen. Zodoende kunnen wij als kennis instituut maar ook als een betrouwbare en innovatieve schakel fungeren in de Gelderse Erfgoedsector. Enerzijds tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven. En anderzijds proberen wij de restauratiespecialist met opleidingen en trainingen zo goed als mogelijk toe te rusten om hun kwalitatief hoogwaardige werk goed te kunnen doen. Waarmee de monument-eigenaren met een gerust hart deze handen aan hun monument kunnen laten werken. Zo gezien zijn goede en ervaren vakmensen en bijpassende aantrekkelijke restauratieopleidingen onmisbare voorwaarden voor deskundig en vakkundig uit te voeren restauraties en onderhoud aan monumenten.

Al langere tijd weten wij uit onderzoek en ervaringen in onze sector dat de ervaring en het vakmanschap sterk aan het verschromen is. Het is ook alom bekend dat de arbeidsmarkt voor de technische beroepen en zeker voor de restauratiespecialisten, een heel moeilijke markt is. De restauratiespecialist is zo langzamerhand een unicum geworden in Nederland. Verschillende oorzaken liggen daaraan ten grondslag zoals vergrijzing, onbekend maakt onbemind, tekorten in zijn algemeenheid aan personeel in de bouwsector etc. Zo hebben ook de restauratieaannemers moeite met het vinden van nieuwe (jonge) mensen die zich willen bekwamen in het restauratie vak.

Gegeven deze context hebben wij ons als mede-uitvoerder en -ondersteuner van het provinciale cultuur- en erfgoedbeleid een drieledige opdracht ten doel gesteld:

1. Wij leveren een uiterste inspanning om restauratiespecialisten adequaat op te leiden om zodoende het vakmanschap te behouden;
2. Wij leveren een uiterste inspanning om voldoende restauratiespecialisten in de sector te verkrijgen en te behouden om de monumenteigenaren te ondersteunen in de duurzame instandhouding van de monumenten;
3. Wij leveren een uiterste inspanning om de Gelderse restauratiespecialisten zo goed mogelijk toe te rusten op het gebied van innovatie, digitalisering, verduurzaming etc.

2

State of the art van de Gelderse erfgoedsector anno 2022

Om de in hoofdstuk 1 omschreven opdracht goed te kunnen uitvoeren is een nadere analyse van de Gelderse erfgoedsector nodig. Anders gezegd: in welke context voeren wij onze opdracht uit?

Een voorbeeld: in de regio Arnhem Nijmegen is uit onderzoek (Algemene werkgevers vereniging) gebleken dat er 14.000 niet vervulbare vacatures bestaan. Bijna 71% daarvan bestaat uit MBO vacatures. Met andere woorden ook op macro niveau bestaat er een enorme behoefte aan (technisch) MBO personeel. In de Gelderse erfgoedsector is dat beeld identiek. Er is een flink tekort aan restauratie timmerlieden, en -metselaars etc.

Qua structuur bestaat de Gelderse erfgoedsector voor het overgrote deel uit midden- en kleinbedrijven: van één tot ca 12-15 werknemers. Er zijn ongeveer 75 Kennis en Kunde bedrijven die in de betreffende regeling bij de Monumentenwacht Gelderland zijn geregistreerd. Zij bieden aan ca 750 vakmensen op de steiger werk. Dit is het potentieel, de 'opleidingsmarkt' van het GRC. Maar het is ook het potentieel voor de Gelderse erfgoedambassadeur waarop hij/zij moet kunnen rekenen bij de duurzame instandhouding van hun monument.

De productieomvang en de werkgelegenheid in de nabije toekomst is naar de mening van veel betrokkenen redelijk stabiel te noemen maar is naast het economisch tij ook sterk afhankelijk van overheidsinvesteringen en subsidies.

Verder is het een vergrijzende sector aan het worden, niet alleen omdat er traditioneel meer ouderen in deze sector werken maar ook omdat er maar relatief weinig instroom in de sector is van jongeren en zij-instromers vanwege imago problemen van het vak. Er is in zijn algemeenheid een geringe belangstelling voor techniek en het komt ook frequent voor dat jongeren er gewoon niet zijn. Gezien de mogelijke omzetten zijn meer en extra vakmensen nodig maar de beweging is helaas tegendraads: de uitstroom overtreft de instroom, kwalitatief én kwantitatief.

En bij dit alles: ook het werklandschap in de restauratiesector verandert in hoog tempo met flexibilisering, automatisering en robotisering. Bovendien, de energiecrisis, Covid pandemie, klimaat, stikstof en CO2 problemen, het zijn allemaal onderwerpen die ook de monumentensector stevig raken. Dit geheel van factoren en ontwikkelingen zouden naar onze mening uiteindelijk tot een ontwrichtende situatie in de erfgoedsector kunnen leiden indien wij daar niet op zouden reageren.

Het GRC neemt juist hierom wederom het initiatief via deze contourennota.

3

Contouren van beleid Gelders Restauratie Centrum 2023-2027: cultuurhistorie is mensenwerk!

3.1 Nadere duiding van 'cultuurhistorie is mensenwerk'

Het Gelders Restauratie Centrum (GRC) stelt het gezamenlijke belang van mensen en hun erfgoed/monumenten voorop. Vanuit betrokkenheid bij dat belang willen wij een stuwende en vernieuwende kracht zijn die bijdraagt aan een duurzame instandhouding en -ontwikkeling van deze Gelderse erfgoedcollectie. Voor de mensen die erfgoed bezitten maar zeker ook voor de mensen die beroepsmatig betrokken zijn bij de duurzame instandhouding. Het realiseren van de huidige en toekomstige ambities van de Gelderse erfgoedeigenaren en hun monumenten als ook een goede samenwerking tussen alle betrokkenen is daarbij ons doel. Het versterken, verder ontwikkelen, innoveren van de kennis en kunde van alle mensen die betrokken zijn bij het Gelderse erfgoed zijn daarbij onze middelen.

3.2 Uitgangspositie Gelders Restauratie Centrum

Wij stellen vast dat, terugkijkend op de afgelopen beleidsperiode 2019-2022, wij met een recent verworven vaste huisvesting en een structurele exploitatiesubsidie van de provincie Gelderland in een meer stabielere fase zijn aangeland. Deze investeringen hebben ertoe geleid dat het GRC herkenbaar is en erkenning in de sector heeft verworven. Zo zijn er gelukkig meer studenten als voorgaande jaren en voor 2023 zijn er goede tekenen dat die trend zich voortzet. Maar dit moeten wij wel blijven zien in de context van de arbeidsmarkt-situatie voor de MBO beroepen. Nog steeds grote tekorten en de situatie in de erfgoedsector is wat dat betreft zeker niet anders.

In samenwerking met het Graafschap College zijn wij de MBO 3 (3 jarig)Technicus Hout en Restauratie gestart. Deze opleiding biedt kansen voor mensen die nog niet in de restauratie-branchen werken, een opleiding te starten. Zowel schoolverlater VO, werkzoekenden als mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Kortom iedereen die belangstelling voor het restauratie vak heeft, is in principe welkom.

Het GRC biedt nu ook diverse maatwerk cursussen. Een kwaliteit in een sterk veranderende bouwwereld. Innovatieve technieken en materialen dwingen ons voortdurend de lesstof aan te passen. In samenwerking met monumenteneigenaren bedrijven en onderwijs wordt dit maatwerk ontwikkeld. Belangrijk is ook de energietransitie. Door de hoge energieprijzen zijn monumenten eigenaren gedwongen om rigoureuze maatregelen te nemen. De installatie-branchen speelt hierbij ook een belangrijke rol. Kennis en ervaring in vanuit deze branchen is er echter zeer divers (daardoor onduidelijk) en lang niet altijd op geschikt voor de monumentale panden. Het GRC start met WIJ Techniek Nederland een project om door middel van cursussen in de komende beleidsperiode deze kloof te dichten.

Een extra inspanning wordt geleverd in het begeleiden van Kennis en Kunde aannemers in hun Personeelsbeleid en de daaruit voortvloeiende scholingsvraag.

Door verbeterde acquisitie en PR blijven we werken aan imagoverbetering en grotere instroom van vakmensen

3.3. A sense of urgency

Wij menen dat de situatie op de Gelderse erfgoedmarkt zeker nog verder te verbeteren valt. De afgelopen beleidsperiode hebben wij laten zien dat zo'n opgave geen onbegonnen werk is. Hoewel wij in de afgelopen beleidsperiode 2019-2022 goede resultaten hebben geboekt zijn we er nog lang niet. Wij mogen nu zeker niet verslappen, te meer omdat er daarnaast ook ontwikkelingen zijn die een bestendige doorontwikkeling van GRC bedreigen. Zo leggen bijvoorbeeld forse prijsstijgingen in materiaal en energie vandaag de dag een aanzienlijk grotere claim op de jaarbegroting waardoor er minder geld beschikbaar is of komt voor onze kerntaak, namelijk opleiden. Terwijl de vraag om (maatwerk)restauratie opleidingen gelukkig (!) weer een stijgende lijn vertoont, klemmt dat des te meer.

In hoofdstuk 2 hebben wij aangegeven dat er nog steeds dringende redenen zijn om te blijven investeren in opleidingen voor (aankomende) restauratiespecialisten. Nog steeds is en blijft het noodzakelijk om een onbedoelde of ongewilde 'verwaarlozing' van het Gelders erfgoedkapitaal in vakbekwame mensen en monumenten tegen te gaan. Ook voor de komende beleidsperiode denken wij dat wij met onze kracht mogelijkheden daarvoor hebben. In dialoog en co-creatie met partners en stakeholders kunnen wij wederom via onze neutrale, maar ook strategische positie via de inmiddels bekende coalition-of-the willing, samen met de mensen uit de sector, focus aanbrengen en maatregelen nemen ter verbetering van:

1. De infrastructuur en de aantrekkingskracht van de sector;
2. Het technische- en strategische innovatieve vermogen van de sector;
3. De toekomstbestendigheid, maatwerk en innovatie van/in opleidingen, leergangen, symposia, clinics;
4. De open source; uitwisseling kennis, kunde, ervaring, onderzoek en productontwikkeling;
5. Het vermogen van de sector en mensen die daarin werken zich aan te passen t.a.v. de nieuwe onderwerpen zoals verduurzaming;

3.4 Opleiden, opleiden en nog eens opleiden: 'wij hebben elkaar hard nodig'

Opleidingsbeleid moet integraal beleid zijn en wij als GRC willen daartoe samen met alle mensen in de sector, van monumenteigenaar tot de restauratiespecialist, bewust bouwen aan een gezonde én duurzame 'instandhoudingsomgeving' waar het fijn is voor de (aan-komend) restauratiespecialist om te (blijven) werken en voor de monumenteigenaar het een 'no-brainer' is om zo'n restauratiespecialist in te huren.

Daarmee is een belangrijke kerntaak van het GRC omschreven: de realisatie van goede, aantrekkelijke en innovatieve restauratieopleidingen. Daarom, er moet bij het GRC altijd wat te doen zijn op gebied van passende restauratie opleidingen, innovatie, kennis, kunde en vakmanschap!

3.5 Drie pijlers onder onze opdracht waarop de contouren zijn gebaseerd

Zoals al eerder aangegeven willen wij om onze doelen te bereiken er voor zorgen dat wij:

1. Restauratiespecialisten adequaat opleiden om het vakmanschap te behouden;
1. Zoveel mogelijk restauratiespecialisten voor onze sector interesseren en ook zoveel mogelijk mensen in de sector te behouden ten behoeve van de duurzame instandhouding van de monumenten;
2. De Gelderse restauratiespecialisten zo goed mogelijk toe te rusten op het gebied van innovatie, digitalisering, verduurzaming etc.

Onze activiteiten geven wij praktisch vorm via een drietal contouren:

Contour 1: Opleidingen zonder drempels Om de eigen kracht en talenten van mensen te versterken.

Contour 2: Ruimte voor vakmanschap door maatwerk en flexibiliteit

Contour 3: Ruimte voor innovatie en versterking van het adaptief vermogen

3.5.1 Contour 1: Opleidingen zonder drempels.

Ons opleidingsbeleid is er altijd op gericht geweest om vakmanschap goed bereikbaar en op niveau te houden. Dit moet zo blijven. Drijfveer is inzetten op gemotiveerde mensen die via het opdoen van kennis en ervaring (kunde) uiteindelijk de status van 'meester' willen bereiken zoals in het vroegere Gilde systeem. Dat is essentieel voor een aantrekkelijke en vitale erfgoedsector. In die zin zetten we ons beleid dus voort: zorgen voor goede bereikbaarheid van opleidingen. Betrokken bijvoorbeeld om te voorkomen dat mensen expliciet afhaken als zij de in deze sector weinig zinnig geachte theoretische vakken zouden moeten volgen. Of betrokken in de zin van het bieden van goede alternatieven voor de mensen die wel willen maar juist niet structureel een of twee avonden in de week een opleiding kunnen volgen. Het gaat ons er om opleidingen zoveel mogelijk in de (fysieke) nabijheid van de persoon in kwestie, op de werkplek zelf, aan te bieden. Ofwel het wegnemen van zo veel mogelijk drempels. Dit alles om de eigen kracht en talenten van mensen te versterken.

3.5.2. Contour 2: Ruimte voor vakmanschap door maatwerk en flexibiliteit

Ons opleidingsbeleid gaat – althans voor een belangrijk deel – over het creëren van vereist vakmanschap. In de Gelderse erfgoedsector is vakmanschap schaars. Als bijvoorbeeld een opdrachtgever, of sterker nog een overheid via subsidieregelingen, alleen maar op prijs selecteert dan wordt geen ruimte gecreëerd voor een normale inzet van vakmanschap of ruimte voor zelfs het verkrijgen van vakmanschap. Zeker niet in tijden van hoogconjunctuur en overspannen marktsituaties. Het doel van ons opleidingsbeleid is om de knelpunten rondom de kwaliteit en kwantiteit van het vakmanschap op te lossen, niet om de projecten zo goedkoop mogelijk met minder kwaliteit en op een nauwelijks duurzame manier uit te voeren.

Door vergrijzing, pensionering, minder goed imago en bezuinigingen gaat nog steeds relatief veel kennis verloren. Het blijkt lastig om die ervaring aan te vullen met jong talent. Dat komt doordat er veel concurrentie is in een krappe arbeidsmarkt en doordat bepaalde expertise en kennis überhaupt minder beschikbaar zijn. Ook de inzet van 'nieuwbouw personeel' door erkende bouwbedrijven of het bij elkaar 'makelen' van personeel in drukke tijden zijn fnuikend voor de continuïteit en stabiliteit van het vakmanschap.

Tijd en geld moet moeten niet leiden tot het in onbruik raken van vakmanschap en praktische wijsheid.

Met andere woorden hoe geven wij het vakmanschap de ruimte zodat het talent de rust en de tijd krijgt om 'te rijpen'. Hierbij zetten wij in op het laten excelleren van mensen en organisaties. We willen ook meer mogelijkheden creëren om ons beleid af te stemmen op de specifieke problematiek en omstandigheden per discipline, regio, bedrijf of instelling en per persoon. Dat begint altijd met zorgvuldig onderzoek naar achterliggende oorzaken, op basis daarvan kiezen we de maatregelen. Daarvoor ontwikkelen we – op basis van het uitgangspunt dat vakmanschap, kennis en kunde een eerste prioriteit in het instandhoudingsproces is, de

echte handen aan het monument – een flexibel instrumentarium. Ook op individueel niveau willen we nog flexibeler en vraaggerichter werken en tegemoetkomen aan verlangens in tijdelijke/bijzondere situaties. Denk hierbij aan de inzet van het fenomeen van high impact learning. Als derde noemen we hier de normen die we hanteren bij de basisopleidingen voor de restauratiespecialist. Ook hierin willen we meer maatwerk en flexibiliteit, wellicht via brancheopleidingen. (Portfolio restauratiespecialist). Veel talent blijft onbenut omdat praktisch ingestelde leerlingen toch vaak kiezen voor het algemeen voortgezet onderwijs. Wij willen dat talent opsporen nog voordat er een keuze wordt gemaakt voor een algemene richting. Onze visie is dat je een beroep het beste leert door zoveel mogelijk de beroepspraktijk centraal te stellen en door leren steeds te verbinden aan werken. Dat zou aansprekend moeten werken.

3.5.3 Contour 3: Ruimte voor innovatie en versterking van het adaptief vermogen

Darwin gaf ooit aan dat 'het niet de sterkste soorten zijn die overleven en ook niet de meest intelligente. Het is het soort dat het beste reageert op veranderingen'.

De Gelderse erfgoedsector is een redelijk traditionele sector, waar de ontwikkelingen om bepaalde redenen langzaam gaan. Veel bedrijven menen dat wanneer je door sterk in de concurrentie te zijn, je kunt overleven. Maar in de huidige marktform moeten we constateren dat er in feite geen sprake is van een markt met volledig vrije mededinging waar concurrentie een dagelijks issue is. In deze Gelderse erfgoedsector kom je veel verder als de marktpartijen, de Kennis en Kunde bedrijven in het bijzonder, in staat zijn om snelle organisatorische aanpassingen te realiseren en competenties verwerven. Wij pleiten dus voor het hebben van een heldere visieontwikkeling en het vermogen hebben om strategisch en continu te innoveren. Verduurzaming en klimaatadaptie zijn bijvoorbeeld urgente onderwerpen waaraan de sector extra aandacht moet geven. Deze onderwerpen hebben namelijk een andere dimensie als het om een monument gaat. Een gebouw waaraan veel belangrijke monumentwaarden zijn te onderkennen laat maar zeer beperkt ingrepen toe. Een monument waarvan de waarden meer betrekkelijk zijn of waarbij slechts enkele specifieke aspecten, elementen of bouwdelen cultuurhistorisch waardevol zijn, kan meer ingrepen en aanpassingen hebben zonder waardeninflatie. Simpel gesteld bepaalt dus de mate van aanpasbaarheid en veranderbaarheid van het monument hoever we met duurzaamheidsmaatregelen kunnen gaan. En dit alles uiteraard met behoud van hun authenticiteit. Simpel gesteld bepaalt dus de mate van aanpasbaarheid en veranderbaarheid van het monument hoever we met duurzaamheidsmaatregelen kunnen gaan.

Juist hier kan het GRC met innovatieve opleidingen de kennis en kunde over deze onderwerpen een belangrijke impuls geven.

3.6 Flankerend beleid: "Erbij halen en erbij houden!"

De uitvoering van deze drie contouren ondersteunen wij met een strategisch communicatie plan onder het motto: "Erbij halen en erbij houden!". Goede communicatie is simpel, brengt mensen samen én kan ze bij elkaar houden. Het zorgt ervoor dat mensen zich gehoord en gezien voelen. Dat betekent voor ons vooroordelen over het restauratie vak en restauratiespecialisten tegen gaan, écht aandacht besteden aan onze doelgroepen; het vermijden van vakjargon voor onze potentiële doelgroepen, geen ongevraagd advies geven en vooral mensen serieus nemen.

Om een effectieve communicatie, PR en een goed imago te bewerkstelligen zullen wij parallel aan de drie contouren de nodige maatregelen als flankerend beleid uitvoeren in de komende beleidsperiode. Dat kan variëren van een kennismaking met restauratie tot de imagoverbetering van de restauratiespecialist. Ook dat zal steeds maatwerk zijn.

“Erbij halen en erbij houden” bevat zeker ook de samenwerking in de sector met overheden, organisaties en bedrijven. Samen met onze ketenpartners, de Monumentenwacht Gelderland, de restauratie-aannemers (Kennis en Kundebedrijven), architecten, opleidingsinstellingen en brancheorganisaties, Gelderse Erfgoedalliantie (GEA) etc., werken we in de komende beleidsperiode met de nodige inzet uiteraard verder aan de ontwikkeling van het vakmanschap, kennis en kunde in de restauratiesector.

Daarbij zullen wij ons strategisch communicatieplan in onderlinge afstemming met deze ketenpartners uitvoeren zodat wij elkaar versterken.

4

Interventies: hoe doen we dat?

Onze ervaring is dat door allerlei ontwikkelingen de vraag naar restauratieopleidingen in kwaliteit en kwantiteit nogal veranderlijk is. Wat dit voor onze sector en onze primaire opdracht/taak restauratieopleidingen op termijn betekent kunnen wij niet exact voorspellen. Daarvoor zijn er te veel onzekerheden. Wij richten ons daarom op de nabijere toekomst van de komende vier jaren en denken daarbij aan de volgende interventies die wij meer concreter in jaarprogramma's zullen verwoorden. In de periode 2023-2027 zullen wij daartoe steeds medio oktober een jaarprogramma presenteren voor het jaar daarop volgend.

A. Creëren van meer draagvlak en besef

Er is weinig aandacht voor en eigenlijk geen gezamenlijke aanpak van het probleem 'vakmanschap'. Het is zaak dat wij dit onderwerp blijven agenderen. Door in dialoog en co-creatie met partners en belanghebbenden dit onderwerp goed handen en voeten blijven geven. Een goed voorbeeld daarvan is ons initiatief 'aanvalsplan vakmanschap'. Wij zetten dit initiatief/project ook in deze beleidsperiode voort.

Om het draagvlak en het besef te bevorderen zetten wij onze samenwerking met opleidingsbedrijven, onderwijs en andere instellingen om meer slagkracht te verwerven. Voor ons betekent het dat wij wederom de dialoog aangaan met de betrokken monumenteigenaren, ketenpartners en andere betrokkenen.

Praktisch gezien betekent het dat wij samenwerkende relaties zullen opbouwen, mensen en middelen zullen mobiliseren en verschillende handelingsperspectieven zullen incorporeren die bijdragen aan de realisatie van een goede ontwikkeling van de Gelderse restauratiesector (Organiserend vermogen). Het is belangrijk dat wij met zo'n coalition of the willing met alle kracht blijven werken aan een herwaardering voor de maakindustrie en de cruciale rol voor vakmanschap.

B. Flexibilisering

De niveau 4 Specialist Restauratie Timmerman Metselaar bieden wij al jaren standaard aan op het GRC in samenwerking met het NCE. Vanaf 2023 zullen wij deze opleiding in één jaar aanbieden. De ervaring leert dat iedere leerling anders omgaat met zijn studiedruk. De opleiding moet niet voelen als een strak keurslijf en moet passen bij de privéomstandigheden. Een differentiatie voorbeeld: De nieuwe niveau 4 opleiding is omgevormd tot een Brancheopleiding (alleen praktische theorie). Er wordt gestreefd naar een modulair aanbod van de verplichte vakken Engels, Nederlands, keuzedelen en Loopbaan en Burgerschap. Voor veel praktisch ingestelde (potentiële) leerlingen is dit echter een brug te ver. Door flexibilisering wordt de opleiding zo aantrekkelijk gemaakt in een op dit moment turbulente markt voor wat betreft hoogconjunctuur, zeer matige instroom en relatieve onbekendheid en wellicht ook aversie om onjuiste redenen tegen het vak van restauratiespecialist.

C. Innovatie

Binnen de erfgoed/restauratiesector heeft innovatie, verduurzaming en klimaatadaptie nog niet de vereiste aandacht. Onderwerpen als digitalisering, robotisering, verduurzaming en E-learning zijn nog geen geïncorporeerde werkwijzen. Om ook voor de toekomst klaar te

zijn en het vak voor jongeren veel aantrekkelijker te maken blijven we deze onderwerpen een stevige plaats geven in de uitvoering.

Uiteraard, restauratiewerk zal altijd handwerk en maatwerk blijven maar digitalisering en robotisering kan veel betekenen voor bijvoorbeeld het inmeten en voor het grove werk. Leren en werken op locatie gecombineerd met e-learning kan een goede invulling zijn van het begrip high impact learning. De combinatie van handwerk en IT-toepassingen moet het restauratie vak voor jongeren aantrekkelijker maken.

Tot slot, mogelijk kunnen ook (e.e.a. afhankelijk van de nieuwe huisvesting) coöperaties of joint ventures met Monumentenwacht Gelderland en het bedrijfsleven opgezet kunnen worden teneinde gezamenlijk te investeren in technologische innovaties (bijv. 3-D printing, CNC-machines).

D. meer sporen beleid:

Het valt ons op dat communicatie via onze opleidingsroutes eigenlijk te eenzijdig van aard is. Wij menen dat we een aantal potentiële doelgroepen hierdoor missen. Wij zullen daarom serieus aandacht moeten besteden aan imagoverbetering van het restauratie vak en hierop onze marketing en communicatie inzetten. Hiervoor is het cruciaal om al acties te starten voor jongeren vanaf groep 5 en 6 op de basisschool, vmbo en mbo. Het praktijkonderwijs is zwaar verwaarloosd in de afgelopen decennia en dat moet een andere wending krijgen. Ook dit dient een pijler in ons transformatiekader te zijn. Omdat de instroom zo marginaal is zouden we ook in kunnen zetten op nieuwe doelgroepen: het interesseren van zij-instromers en nieuwe culturen voor de restauratie. Een voorbeeld kan de ervaren timmerman van middelbare leeftijd in de nieuwbouw zijn. Zo'n persoon is nu in de productie prefab werkzaam, werkt daar onder tijdsdruk en voert in feite niet meer het echte handwerk uit waar hij ooit voor gekozen heeft.

Het onderwerp van functioneel leeftijdsbeleid verdient eveneens onze aandacht en zullen we nader onderzoeken.

En meer aandacht voor nieuwe doelgroepen zoals opdrachtgevers, monumenteigenaren, architecten en het management van de Kennis en Kundebedrijven is ook noodzakelijk. Al was het alleen maar om elkaar in deze sector beter te leren kennen en uiteindelijk ook meer vertrouwen in elkaar te krijgen

5

De contourennota 2023-2027 financieel

Hoezeer wij dat ook willen, helaas kunnen wij gelet op onze financiële mogelijkheden niet aan alle vraag voldoen. In dat geval zouden wij zeker 20% meer financiële middelen nodig hebben. Wij waren daardoor genoodzaakt een weloverwogen financiële keuzes te maken, waarbij wij onze financiële middelen voor deze beleidsperiode zo optimaal mogelijk zullen besteden.

De onderstaande meerjarenraming betreft dus de aanpassing van de vraag naar prioriteit en de beschikbare middelen.

Meerjarenraming Contourennota GRC 2023-2027

Missie GRC: Goed zijn in restauratieopleidingen en als een betrouwbare en innovatieve schakel te fungeren in de Gelderse erfgoedsector tussen overheid, bedrijfsleven, onderwijs en monumenteigenaar.

	2023	2024	2025	2026
Contour 1: Opleidingen zonder drempels: om de eigen kracht en talenten van mensen te versterken.	€ 111.667	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000
Contour 2: Ruimte voor vakmanschap door maatwerk en flexibiliteit te bevorderen	€ 55.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 45.000
Contour 3: Ruimte voor innovatie en versterking van het adaptief vermogen	€ 55.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 45.000
Flankerend beleid: 'Erbij halen en erbij houden': communicatie als katalysator	€ 24.000	€ 24.000	€ 24.000	€ 24.000
Totaal contouren	€ 245.667	€ 224.000	€ 224.000	€ 224.000
Kernactiviteiten	€ 205.268	€ 205.000	€ 210.000	€ 215.000
Raming jaarlijkse exploitatielasten (incl. indexatie van 3%)	€ 450.935	€ 429.000	€ 434.000	€ 439.000

Gelders

Restauratie

Centrum

Florijnweg 3, 6883 JN Velp (industrieterrein de Beemd)

geldersrestauratiecentrum.nl