

HorecaVakPunt geeft nieuw elan

# Horecabedrijven stellen de eisen



Leo Bruijn, minister Maria van der Hoeve en Ingrid van Eeghem eigenaar van restaurant De Karpdonkxse Hoeve toasten bij de lancering van HorecaVacPunt tijdens Horecava 2008.

Het probleem komt in veel bedrijfstakken voor en is van alle tijden: opleiding en praktijk sluiten niet altijd goed op elkaar aan. Het samenwerkingsverband HorecaVacPunt pakt het probleem namens de horeca aan en startte een succesvol pilotproject onder leiding van stuurgroepvoorzitter Leo Bruijn.

Tekst: Joost Scholten

Leo Bruijn is naast voorzitter van de stuurgroep ook gemeenteraadslid voor de Rotterdamse PVDA, horecaondernemer en voorzitter van de Landelijke Examencommissie van SVH. Logisch dus, dat leerbedrijven en ROC's hem wisten te vinden toen ze iemand zochten met verstand van beleid, praktijk en theorie. De match tussen leerlingen en horecabedrijven en opleiden in de praktijk liep niet lekker, met de pas afgestudeerden en leerlingen in horecabedrijven. Niet alle leerlingen kwamen van school met de competenties die

de nieuwe werkgever verwacht. De hulpvraag van de werkvloer leidde tot een nieuw initiatief: het HorecaVacPunt. Door de drie partijen van leerlingen, opleidende ROC's en leerbedrijven in overleg te betrekken boekt het programma opvallende resultaten. De tijd is rijp voor een uitbreiding van het experiment. Maar met mate. "Iedereen kijkt kritisch naar de eigen rol."

#### Open communicatie

"Er kwam een hulpvraag van het bedrijfsleven", begint Bruijn zijn verhaal in

het Rotterdamse stadhuis. "De leerlingen die van school kwamen, misten bepaalde kennis die wel tijdens hun opleiding voorbij had moeten komen. Dat zorgt voor teleurstelling bij de leerbedrijven en voor leerlingen die zich niet op hun plek voelen in een bedrijf en daardoor snel uitstromen. Onze eerste zorg was om alle partijen, werkgevers, opleiders, sociale partners en leerlingen, op één lijn te krijgen. Het is vooral een rauwe boodschap geweest voor sommige ROC's waarmee we in gesprek kwamen. Maar door open te communi-

ceren ontstond er langzaam vertrouwen en werden werkgevers en opleiders partners in dit traject.” Wat de structuur van het HorecaVakPunt anders maakt dan de traditionele opleidingstrajecten, is dat de bedrijven de eisen mogen stellen. “Dat is lastig voor de ROC’s”, beaamt Bruijn. “Het gaat tegen hun cultuur in. Zij zijn bijvoorbeeld gewend om met leerlingvolgsystemen te werken die voortgang in het onderwijs zichtbaar maken. Ze zorgen er daarmee vooral voor dat leerlingen hun opleiding af kunnen ronden. Nu vragen wij opeens iets anders: een leerlingvolgsysteem dat registreert wat de leerlingen precies doen bij hun leerbedrijf, en vooral wat niet. Ze worden niet voorbereid op een examen, maar op de praktijk. Dat zijn twee verschillende zaken en vraagt om een andere kijk op onderwijs.”

### Coördinatoren HorecaVakPunt

Hoe krijgen de scholen en bedrijven die bij HorecaVakPunt aangesloten zijn inzicht in de voortgang van de leerlingen? “Daarvoor hebben we coördinatoren HorecaVakPunt. Zij zijn de spinnen in het web. Zij komen uit de praktijk en kunnen heel precies beoordelen wat de leerlingen in het leerbedrijf kunnen leren. Daarnaast onderhouden de coördinatoren intensief contact met de opleidingen en de leerlingen zodat ze precies weten hoe ver iemand is en hoe

het gaat op de opleiding en in de praktijk. Een van de grote uitdagingen voor HorecaVakPunt is ervoor te zorgen dat die intensieve en specialistische controle niet verloren gaat. Onze coördinatoren zijn zeer intensief bezig met leerlingen, opleidingen en bedrijven. Dat is een aanzienlijke kostenpost. In deze testfase heel goed te verantwoorden, maar als we in de toekomst op een grotere schaal gaan werken moeten we misschien op een andere manier dezelfde informatie zien te vergaren. Daar denken we nu met zijn allen over na.”

### Grondig en praktisch

Een ander pijler onder het succes vindt Bruijn de bereidheid tot overleg en de open opstelling van alle betrokkenen. “Iedereen kijkt kritisch naar de eigen rol. De bedrijven mogen dan met het bezwaar zijn gekomen dat de opleiding niet goed aansluit op de praktijk, er ging natuurlijk ook een hoop mis op de werkvloer. Als begeleider op het bedrijf, ben je ook examinerator. Die taak moet je wel serieus nemen. Sommige begeleiders lieten leerlingen slagen terwijl ze niet de vaardigheden hadden verworven die nodig zijn om in alle soorten bedrijven mee te kunnen draaien.” De controle van de leerbedrijven van de leerlingen is grondig en praktisch: “Als ik een bedrijf binnenkom en ik kijk op de menukaart en in de koeling, weet ik direct wat daar

gebeurt. Alle voorwaarden kunnen wel aanwezig zijn om alles te leren, maar als er in een bedrijf oneerbiedig gezegd voornamelijk uitsmijters worden verkocht, dan leert een leerling nooit vis fileren. Andere controleurs kijken of het mogelijk is dat die vaardigheden verworven worden in het bedrijf. Wij kijken of het daadwerkelijk gebeurt. En als het niet zo is, dan gaan we gewoon een paar dagen met ze naar de vishandel om te oefenen. Het mag niet zo zijn dat een leerling uit een HorecaVakPuntbedrijf komt en niet alle basishandelingen van het vak heeft ervaren.”

### Leerlingen

De opleidingen hebben zo hun eigen kijk op onderwijs en de werkvloer kan wel van alles willen: uiteindelijk moeten de leerlingen met de aanpak van HorecaVakPunt aan de slag kunnen. “We hebben niet alleen te maken met een product van de opleidingen, we hebben ook te maken met jonge mensen die een product zijn van de tijdgeest. Hoe we kennis over moeten dragen, welke toon we moeten aanslaan en welke gereedschappen we daarbij moeten gebruiken, daarvoor roepen we de hulp in van de leerlingen. Anders bedenken wij iets dat helemaal niet aanspreekt en waar de volgende generatie horecamensen helemaal niets mee kan. Van de leerlingen zelf wordt ook meer gevraagd in het programma. Het leuke is dat zij daar blij mee zijn, omdat ze meer kunnen en meer weten en minder vaak een mismatch hebben met een leerbedrijf en later met hun werkgever. We leggen de lat hoger voor alle partijen en iedereen is daar eigenlijk enthousiast over. De leerlingen voelen zich serieuzer genomen en zijn beter op hun plek bij de leerbedrijven. De bedrijven hebben minder vaak een mismatch met de studenten en de scholen hebben beter gemotiveerd leerlingen die goede resultaten boeken. De toename van de kwaliteit kweekt bij iedereen enthousiasme.”

> [HorecaEntree](#) <

Tot nu toe was HorecaVakPunt gericht op de mbo-opleiding tot kok en gastheer/gastvrouw (BBL niveau 2). Vier scholen en tachtig restaurants hebben zich inmiddels aangesloten bij HorecaVakPunt. Het project wordt de komende periode uitgebreid naar maximaal acht regio's. Naast restaurants zijn ook hotels en cafés met adequate BBL-opleidingen voor kok en gastheer/gastvrouw welkom als leerbedrijf en richt HorecaVakPunt zich na mbo-opleidingen op niveau 2 (BBL) ook op niveau 3 (BBL).

Vanaf komend najaar is er ruimte om in maximaal vier nieuwe regio's een nieuw HorecaVakPunt-verband te starten. Leo Bruijn geeft aan dat het initiatief daarvoor uit het bedrijfsleven moet komen. “Voor zo'n verband is de medewerking van leerbedrijven uit de regio een minimumvoorwaarde. Dan kunnen we zoeken naar één of meerdere scholen in die regio die met de leerbedrijven willen samenwerken. Klankbordgroepen of individuele leerbedrijven kunnen hun belangstelling kenbaar maken bij via het contactpunt op de website [www.Horecavakpunt.nu](http://www.Horecavakpunt.nu).”