

Onderwijs:

Focus op horecabedrijf

Het horecaberoepsonderwijs ligt onder vuur. Scholen zien teveel afhakers, de branche voelt te weinig liefde voor het vak bij de leerlingen en die zien door de bomen het bos niet meer. Ondernemers verzuchten massaal dat opleidingen niet goed aansluiten bij de praktijk. Sommige scholen hebben het heft in eigen hand genomen en zijn gestart met echt praktijkgericht onderwijs.

Rijn IJssel, Vakschool Wageningen en negen conferentiecentra op de Utrechtse Heuvelrug rekenen af met de overbekende kritiek. Via 'Praktijk in de Praktijk' maken school, leerbedrijven, leerlingen en leermeesters gedurende een lange periode korte combinaties. Hoogwaardige stageplaatsen, stevige banden tussen school en bedrijfsleven én een betere afstemming tussen opleiding en praktijk. "Dit is ondernemend leren", zegt Gerrit Vink, hoofd personeelszaken Woudschoten Conferentiecentrum. "Het onderscheidt zich van de reguliere stage. Wij hebben samen met Rijn IJssel vorm en inhoud gegeven aan het project. We streven ernaar jongeren in de praktijk te laten leren én jongeren de beleving voor het vak bij te brengen."

'Leerhotel Het Klooster is een antwoord op tekort aan horecapersoneel'. ROC ASA Amersfoort is overtuigd van zijn eigen kracht. Een bezoek aan de bijzondere locatie maakt duidelijk waarom. "Wij behandelen leerlingen niet als leerlingen, maar als medewerkers."

Van Wede, manager Leerbedrijven van Het Klooster: "We willen een antwoord bieden op de kritiek die het Koksgilde en het Gastvrijheidsgilde twee jaar geleden leverden op opleidingen. Die kwam er in het kort op neer dat de opleidingen niet aansluiten op de bedrijfspraktijk. Een groot gedeelte van die kritiek was naar onze mening terecht."

Experts

Genoemde initiatieven lijken hun vruchten af te werpen. Maar wat vinden de experts eigenlijk van de twee genoemde projecten? Komen die tegemoet aan de wensen van horecaondernemers? Horeca Entree vroeg het vier ervaringsdeskundigen. Fabienne Bont, werkzaam voor Koninklijk Horeca Nederland en belast met Onderwijs, Ferdie Olde Bijvank, secretaris Koksgilde en Gastvrijheidsgilde; Jac Wezenbeek, eigenaar restaurant en proeverij Caruso in Roosendaal en Peter Klosse, eigenaar van sterrenrestaurant De Echoput en oprichter van de Academie voor Gastronomie. Wat denken zij? En wat zijn voorbeelden van praktijkgericht leren? Op de volgende pagina's wordt dat duidelijk.



'Behandel leerlingen niet als leerlingen, maar als medewerkers'

Passie, trots en vakmanschap

Praktijk in de Praktijk

Horecaopleidingen die onvoldoende aansluiten op de bedrijfspraktijk? Rijn IJssel Vakschool Wageningen en negen conferentiecentra op de Utrechtse Heuvelrug rekenen af met de overbekende kritiek. Via 'Praktijk in de Praktijk' maken school, leerbedrijven, leerlingen en leermeesters gedurende een lange periode korte combinaties. Een leerling: "Ik voel me hier een echte medewerker."

Hoogwaardige stageplaatsen, stevige banden tussen school en bedrijfsleven én een betere afstemming tussen opleiding en praktijk. Als de term 'win-win-situatie' óóit van toepassing was, dan was het wel met betrekking tot het project 'Praktijk in de Praktijk'. Ga maar na: zowel leerling, school als horeca heeft er baat bij.

"Dit is ondernemend leren", zegt Gerrit Vink, hoofd personeelszaken Woudschoten Conferentiecentrum. "Het onderscheidt zich van de reguliere stage, omdat het van relatief lange duur is, niet wordt versnipperd over verschillende bedrijven én omdat het ter plekke wordt gecoördineerd door een leermeester."

'Ik heb te maken met échte gasten'

Dezelfde richting

Woudschoten Conferentiecentrum is een van de negen horecabedrijven op de Utrechtse Heuvelrug die zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband Groen Centraal. Tijdens een informeel onderhoud met vertegenwoordigers van Rijn IJssel Vakschool Wageningen bleken vorig jaar de behoeften van beide partijen in dezelfde richting te wijzen. Waar de ene wilde beschikken over medewerkers die in de praktijk van wanten weten, zocht de andere naar mogelijkheden om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op het werkelijke horecabestaan.

Niet lang daarna besloten Groen Centraal en Rijn IJssel Vakschool Wageningen, onderdeel van het Regionaal Opleiding Centrum (ROC) Rijn IJssel, het balletje aan het rollen te brengen. Een paar maanden geleden beleefden 22 eerstejaars leerlingen van de opleiding Manager Ondernemer Horeca niveau 4 de primeur. Zij hebben in elk geval een VMBO-diploma op zak en zijn zestien of zeventien jaar. Zestien weken lang volgen zij drie dagen per week praktijklessen in het bedrijfs-

leven. De ene helft van de tijd brengen ze door in de keuken, de andere helft in de bediening. Twee dagen per week gaan ze naar school om de algemene vakken te volgen.

Rudolf Barkhuijsen, projectmanager Rijn IJssel Vakschool Wageningen: "Jongeren in het VMBO die voor horeca kiezen, houden niet van schoolbanken. Die willen aan de slag. Door ze al in het eerste jaar uitgebreid kennis te laten maken met de beroepspraktijk, wakkeren we passie, trots en vakmanschap aan. We kunnen op deze manier veel meer talenten voor het vak behouden." Alle betrokkenen aan het woord.

De horeca

Gerrit Vink, hoofd personeelszaken Woudschoten Conferentiecentrum: "Waar wij naar streven? Jongeren in de praktijk laten leren én jongeren de beleving voor het vak bijbrengen. Kijk, de horeca heeft altijd nieuwe medewerkers nodig. Tegelijkertijd geldt dat we steeds zwaardere concurrentie krijgen op de arbeidsmarkt. Kijk bijvoorbeeld eens naar het aantal medewerkers waaraan de zorg behoefte gaat krijgen. Binnen Groen Centraal hebben we gezegd: wij willen investeren in goed personeel om daarmee de concurrentie aan te gaan met andere bedrijfstakken."

De school

Rudolf Barkhuijsen, projectmanager Rijn IJssel Vakschool Wageningen: "Wij streven naar meer contact met het bedrijfsleven. Opleidingen moeten goed aansluiten op wensen uit de praktijk. Verder willen we de enorme uitval van leerlingen voorkomen waarvan vaak sprake is op ROC's. Wij denken dat allemaal te realiseren met Praktijk in de Praktijk. Tegenwoordig heb je ook competentiegericht leren. Waar kun je competenties nu beter bijbrengen dan binnen een bedrijf zelf? Daar krijgt een leerling normaal gesproken ook net dat tikkeltje enthousiasme extra mee dat een school hem niet kan geven."

De leermeester keuken

Ronald Hansman, leermeester keuken Best Western Hotel Ernst Sillem Hoeve in Den Dolder: "Het is gemakkelijker mensen enthousiast voor het vak te maken wanneer je ze een paar weken bij je hebt dan wanneer ze eens een dagje een snuffelstage komen lopen. Je begint hier met eenvoudige dingen: snijstechnieken, maaltijden voorbereiden, producten van de groothandel uitladen. Maar al gauw draai je avonddiensten mee en sta je bijvoorbeeld vlees te bakken. Het leuke is: als leerling krijg je hier direct met gasten te maken én met de gevolgen van je handelingen - zowel positief als negatief."

De leermeester bediening

Jan Foppen, leermeester bediening Best Western Hotel Ernst Sillem Hoeve: “Wanneer een leerling hier na de stage vertrekt, zou hij of zij hier in principe moeten kunnen werken. Dát niveau streven we na. Dankzij de lange stage kun je leerlingen beter kneden. Je begint met het neerzetten en opruimen van de buffetten. Maar niet snel daarna krijg je serveertechnische handelingen bijgebracht en komt ook de communicatie met gasten om de hoek kijken. Het is altijd mooi te merken dat mensen je diensten waarderen. En ook bij de bediening geldt: op een gegeven moment leer je presteren onder werkdruk. Dat gebeurt niet zo snel op school.”

De praktijkbegeleider

Els Hansen, praktijkbegeleider Rijn IJssel op locatie: “Ik pendel heen en weer tussen de negen leerbedrijven en bekijk of alles aan bod komt wat leerlingen in de vingers moeten krijgen. Heeft een zaak bijvoorbeeld geen lakens op tafel liggen en hoort een leerling wel een tafellaken te kunnen leggen? Dan oefenen we daarop. Het mooie is: in tegenstelling tot op school kan een leerling zich hier niet drukken. Je kunt gasten immers niet aan tafel laten wachten en geen bestelling opnemen.”

‘We kunnen op deze manier
veel meer talenten voor het
vak behouden’

De leerling

Maaïke Klein, leerling die stage loopt bij Best Western Hotel Ernst Sillem Hoeve: “Ik heb tijdens de stage zelfs al een aantal vakken uit het tweede jaar onder de knie gekregen. Ik denk dat ik de goede combinatie heb getroffen. Aan de ene kant leer ik in het restaurant wat de praktijk inhoudt. Op school is een praktijkles toch minder echt dan in een zaak. Nu heb ik met echte gasten te maken die betalen voor wat ik doe. Aan de andere kant heb ik de gebruikelijke schoolvakken als Engels en economie.

“Naast mijn school werk ik in de horeca. In de bediening. Ik wil er verder mee gaan en heb daarom gekozen voor de opleiding Manager Ondernemer Horeca. Halverwege het schooljaar vertelde een leraar over Praktijk in de Praktijk. Dat leek me interessant. Ik ben geplaatst bij een bedrijf dat vlakbij mijn huis is gevestigd, zodat ik niet meer elke dag lang hoeft te reizen. Ja, ik heb het naar mijn zin. Ik mag zelf dingen ondernemen en krijg het gevoel een echte medewerker te zijn.”



Negen deelnemers

Negen conferentiecentra, verenigd in Groen Centraal, verwachten de vruchten te plukken van ‘Praktijk in de Praktijk’. Het gaat om Best Western Hotel Ernst Sillem Hoeve (Den Dolder), Kaap Doorn, Hotel Conferentiecentrum Zonheuvel (beide Doorn), Bergse Bossen, Landgoed De Horst (beide Driebergen), Conferentiecentrum ISVW (Leusden), Conferentiehotel KdK / Klooster Cenakel (Soesterberg), KNVB Hotel, Sport & Zalenaccommodatie en Woudschoten Conferentiecentrum (beide Zeist). De deelnemende locaties staan alle te boek als Erkend Leerbedrijf.

Leerhotel Het Klooster ‘antwoord op tekort aan Échte gasten, échte



‘Leerhotel Het Klooster is antwoord op tekort aan horecapersoneel’. Uit de kop boven het persbericht van ROC ASA Amersfoort sprak halverwege mei bepaald geen gebrek aan zelfovertuiging. Een bezoek aan de bijzondere locatie maakt duidelijk waarom. Het Klooster brengt MBO’ers, VMBO’ers en HBO’ers onder meer de dynamiek bij van het echte horecaleven. “Wij behandelen leerlingen niet als leerlingen, maar als medewerkers.”

“Een dienst die om zeven uur ’s morgens begint? Maar dan moet mijn kind om vijf uur opstaan. Kunt u het rooster niet aanpassen?” Bert van Wede en zijn collega’s krijgen met regelmaat ouders aan de lijn die deze vraag stellen. Even vaak luidt het antwoord: “Nee, wij kunnen het rooster niet aanpassen.” Punt.

Van Wede, manager Leerbedrijven van Het Klooster: “Het gaat er hier net zo aan toe als later in de praktijk. Om zeven uur beginnen is dus om zeven uur beginnen. Het voordeel is: op deze manier haal je al in het begin de echte horecamensen eruit. De anderen kunnen worden begeleid naar een andere

opleiding. Dat is beter dan dat iemand er pas in het vierde jaar achterkomt dat de horecawereld toch niet echt iets voor hem is.”

Nóg een voorbeeld van de praktijkgerichte benadering: een HRM-manager belt leerlingen op die een dag hebben gemist. Waarom waren zij er niet? Onmiddellijk wordt een dag vastgesteld om in te halen. Van Wede: “Natuurlijk, voor het vijftigjarige huwelijk van je grootouders kun je bijvoorbeeld best een

‘De horeca en het onderwijs zullen het sámen moeten doen’

dag vrij nemen. Maar die moet je wél inhalen. Wij accepteren niet de mentaliteit van ‘Altijd is Kortjakje ziek’ niet. Als we dat toestaan, zit de horecabranche straks met een nóg groter probleem dan die 54 duizend vacatures waarvan nu sprake is. Wat we dus níet doen, is ‘pamperen’. De eerste keer wijzen we iemand erop dat hij verkeerde schoenen aanheeft. De tweede keer gaat hij naar huis om zijn goede paar te halen.”

horecapersoneel'

dynamiek

Paters en broeders

Leerhotel Het Klooster is onderdeel van ROC ASA. Die organisatie heeft MBO-opleidingen in de regio's Amsterdam, Utrecht en Amersfoort. Amersfoort kent zeventuizend leerlingen. Wie kiest voor een opleiding in horeca, toerisme of recreatie, belandt sinds het voorjaar in een prachtige omgeving: Leerhotel het Klooster en Leerschool Het Klooster, respectievelijk bedoeld voor praktijk en theorie. Ongeveer 65 procent van de leerlingen volgt een horecaopleiding.

Tot 1999 liepen paters en broeders rond op deze locatie die - niet opzienbarend gezien de geschiedenis - een zekere sereniteit en gewijzheid ademt. Op jaarbasis zijn er vijfhonderd tot zeshonderd MBO-leerlingen actief. In het leerhotel proeven zij de praktijk dankzij twintig hotelkamers, negen vergader-ruimtes, een conferentiezaal, een à la carte restaurant, een menurestaurant, een w café, een front office, een back office en ga maar door.

Van Wede: "Natuurlijk, theorie en het aanleren van vaardigheden zijn belangrijk. Maar de gastvrijheidsindustrie vraagt vooral om praktijkervaring. Het Klooster draagt zorg voor de combinatie. Voor MBO-leerlingen geldt: eerst vijf weken theorie en vaardigheid, dan vijf weken praktijk, dan vijf weken theorie en vaardigheid, enzovoort. Wij leiden op in de echte dynamiek van de horeca. Onze leerlingen worden geconfronteerd met echte gasten en alles wat erbij komt kijken om die het naar de zin te maken. Leerlingen hebben geen onderwijzers of leraren. Wij spreken over achttien praktijkinstructeurs, die minstens vijf jaar ervaring hebben binnen hun vakgebied en ook allen leermeester zijn."

Verhalen vertellen

Het fenomeen leerhotel is geen unicum in ons land. "Er zijn bij ons twee facetten die het bijzonder maken", stelt Van Wede. "Allereerst dus de enorme praktijkcomponent. Kijk, waar het bij MBO-leerlingen vaak op stukloopt is het werknemerschap. Het vakmanschap is meestal helemaal niet slecht. Vrijwel iedereen kan bijvoorbeeld snijtechnieken aanleren. Dikwijls gaat het juist verkeerd, omdat iemand te laat op zijn werk verschijnt, niet goed gekleed is of zich niet correct gedraagt tegen gasten. Het zijn stuk voor stuk elementen die bij ons voortdurend aandacht krijgen, omdat we nu eenmaal die praktijk nabootsen."

"Het Klooster onderscheidt zich op nóg een punt. De volledige beroepskolom is hier vertegenwoordigd. De hoofdmoot wordt gevormd door MBO-leerlingen, maar verder doen VMBO'ers uitvoerende werkzaamheden. De uitval van VMBO richting MBO is een bekend gegeven. Wij proberen die leerlingen al

in een vroeg stadium in het ritme van de horeca te laten komen. De modules sluiten op elkaar aan. Jaarlijks lopen hier 120 VMBO'ers rond voor een periode van twee tot vier weken. Hoe het zit met de HBO'ers? Op jaarbasis hebben we 110 à 120 leerlingen van de Hogere Hotelschool Leeuwarden. Wij geven deze groep het management van het leerhotel in handen. Zij leiden het bedrijf. Dat gebeurt weliswaar onder begeleiding,

'Horeca heeft de opdracht te werken aan de lange termijn'

maar deze leerlingen hebben een grote verantwoordelijkheid." Een mooie kloostertuin, ruimtes die refereren aan beschermheiligen, hotelkamers die een eigen thema hebben. Leerlingen hebben een verhaál te vertellen aan de gast. Over 'De Spoorkamer' bijvoorbeeld, geïnspireerd op 'Amersfoort Spoorstad' en gedecoreerd met onder meer een spoorpet en een spoorjasje. "Leerlingen die in het hotel werken, worden geacht twintig verhalen te kunnen vertellen", zegt Van Wede.

Kritiek

Met de verzamelde hoteliers van Amersfoort (HOST) en de afdeling Amersfoort van Koninklijk Horeca Nederland sloot ROC ASA Amersfoort Hotel & Hospitality een convenant. "We willen geen oneerlijke concurrentie veroorzaken", zegt Van Wede. "Wat we wél willen, is deels een antwoord bieden op de kritiek die het Koksgilde en het Gastvrijheidsgilde twee jaar geleden leverden op opleidingen. Die kwam er in het kort op neer dat de opleidingen niet aansluiten op de bedrijfspraktijk. Een groot gedeelte van die kritiek was naar onze mening terecht."

"Tegelijkertijd zeggen wij: óók de horeca heeft de opdracht te werken aan de lange termijn. Ik constateer dikwijls dat de horecasector uitstekend weet wat hij wil en terecht een tekort aan kwaliteit signaleert, maar ook 'penny wise, pound foolish' is. Iedereen in de horeca weet: als ik gasten aan de bar gratis een schaalje vol nootjes geef, blijven ze langer hangen en nemen ze nog een biertje. Zo zou de houding ook moeten zijn ten aanzien van opleidingen. Nú accepteren dat je een paar lunches laat liggen vanwege een leerhotel in de buurt, maar straks profiteren van goed opgeleide medewerkers. Helaas bespeur je nogal eens achterdocht jegens activiteiten van opleidingen. Dat is niet nodig, want de horeca en het onderwijs zullen het sámen moeten doen."

Praktijk als uitgangspunt voor onderwijs

Praktijk, praktijk,

Al jaren verzochten horecaondernemers dat de horecaberoepsopleidingen niet goed aansluiten bij de praktijk. Op de voorgaande pagina's worden twee schoolprojecten beschreven die tegemoet komen aan deze kritiek. Praktijk, praktijk, praktijk lijken ze te prediken. Zijn dit voorbeelden van hoe het beroepsonderwijs vormgegeven moet worden? Fabienne Bont, Koninklijk Horeca Nederland; Ferdie Olde Bijvank, Koks- en Gastvrijheidsgilde; Jac Wezenbeek, Proeverij Caruso en Peter Klosse, oprichter van de Academie voor Gastronomie geven hun visie op onderwijs.

Docent op stage

‘De echte aansluiting van het onderwijs op de praktijk kost tijd’, aldus Fabienne Bont. ‘De praktijk, het leerbedrijf, moet het uitgangspunt vormen voor het onderwijs. Dat betekent dat opleidingen de praktijk toe moeten laten op school. ‘De situatie in een bedrijf moet richtinggevend zijn. Het onderwijs moet als het ware om het leerbedrijf heen worden gebouwd. Scholen moeten hun programma aanpassen aan de mogelijkheden van leerling én leerbedrijf. Tijdens seizoensdrukke kan een stagecoördinator niet verwachten dat er tijd is voor een uitgebreid overleg. De competentie ‘asperge-gerechten’ moet niet in november op het programma staan, dat schiet niet op. Kan een bedrijf een leerling bepaalde vaardigheden niet aanbieden, dan moet de school dat invullen. Stel je voor dat een restaurant geen sommelier in dienst heeft, of uitsluitend vegetarisch werkt. De leerling kan dan op school of in een ander bedrijf de wijnkennis bijspijkeren en meer leren over het bereiden van vlees.’

Bont pleit voor het geven van gastlessen door ondernemers. ‘Daar moet natuurlijk een redelijke vergoeding tegenover staan, want bedrijven leveren een fundamentele bijdrage aan de opleiding. En misschien moeten de docenten wel weer op stage, om hun gevoel bij de praktijk niet te verliezen. Aan de andere kant kost het begeleiden van leerlingen en stagiairs een bedrijf ook tijd, die moeten ze daarvoor vrijmaken. Perfecte stagiairs komen niet uit de lucht vallen, daar zullen ze aandacht aan moeten besteden. Ondernemer en opleiding zouden veel meer partners moeten zijn. Ze hebben elkaar nodig om tot goed onderwijs te komen. We zien inmiddels gelukkig wel initiatieven in deze richting.’

Bont vindt dat een leerhotels toch nooit helemaal de werkelijkheid kan nabootsen. ‘De stress in een echt horecabedrijf kun je er naar mijn mening toch niet volledig ervaren. En de relatie met een leidinggevende in een restaurant is anders dan die met



je leraar op school. Ik kan me voorstellen dat een leerling de basisvaardigheden wel op school kan leren. Daarna kan hij of zij in een echt hotel of restaurant aan de slag. Bovendien moeten scholen oppassen dat ze niet de horeca in de omgeving dwars zitten. Schoolrestaurants zijn vaak erg goedkoop, waardoor ze bedrijven in de buurt soms oneerlijk beconcurreren. Stel je voor dat door het schoolrestaurant andere horecaondernemers hun deuren moeten sluiten, dan schiet je als school volkomen je doel voorbij. Afspraken tussen school en bedrijven zijn daarbij de enige oplossing. Ze moeten als partners samenwerken aan goede scholing in de horeca, anders wordt het helemaal niks.’

Meer praktijklessen

De eerste reactie van Ferdie Olde Bijvank op Leerhotel Het Klooster en Praktijk in de Praktijk is positief. ‘Hoe meer praktijk, hoe beter ik het vind. We hebben als beroepsverenigingen twee jaar geleden aangegeven dat het wat ons betreft helemaal misliep met de opleidingen. Van onze leden hoorden we dat de opleidingen onoverzichtelijk waren, dat er een enorme administratieve rompslomp samenhang met een stage of leerplaats en dat de kwaliteit van het onderwijs achteruit holde. Dat was wel even schrikken, denk ik, toen we dat aan de onderwijsinstellingen kenbaar maakten. Er moet ook echt wat gebeuren. En wat wij als gildebedrijven het allerbelangrijkste vinden, is de praktijk. Ik heb niks tegen al die -gogen en -logen, maar wie weet er nou beter wat je in een horecabedrijf moet kunnen dan de mensen die dat al jarenlang doen? Als je iedere dag achter het

praktijk

fornuis staat, weet je welke mensen je nodig hebt, wat ze moeten kunnen en hoe ze het beste kunnen worden opgeleid.”

Daarbij geeft Olde Bijvank aan dat het basisoniveau waarmee de stagiairs het bedrijf ingaan omhoog moet. “Als je als stagiair binnenkomt en je kunt echt helemaal niks, sta je de eerste weken alleen maar sla te wassen. Daar leer je niet veel van en het is niet leuk. Als leerlingen op het VMBO hebben aangegeven dat ze de consumptieve richting op willen, moeten ze wat mij betreft meer praktijklessen krijgen. Misschien kan dat op school, in een leerhotel of een andere nabootsing van de praktijk. Beginnen ze daarna met een Beroeps Begeleide Leerweg, dan kunnen ze direct lekker aan de slag. Er is dan een beginniveau, en daar kun je als leermeester in het bedrijf verder mee.”

Ten slotte pleit Olde Bijvank voor eenvoud. “De werkdruk in de horeca wordt alleen maar groter, omdat er te weinig goed personeel te vinden is. Dat betekent dat de mensen die er nu werken, steeds minder tijd krijgen. Ook minder tijd om alles goed uit te leggen aan een leerling of een stagiair. En er is al helemaal geen tijd om dikke multomappen vol formulieren in te vullen of uitgebreide leerplannen te bestuderen. Ik denk: maak het simpel. De leerplek, de leerling en de leermeester moeten centraal staan. Dat is ook het uitgangspunt van ons plan voor de Gilden Academie, dat nu wordt uitgewerkt door Koninklijk Horeca Nederland.”

Training

Jac Wezenbeek heeft zijn opleiding gevolgd in het dorpscafé van zijn vader. “Vanaf mijn vijfde liep ik al door zijn bedrijf en zo heb ik alles geleerd. Het is me met de paplepel ingegoten, kun je wel zeggen. Ik weet het zeker: in de praktijk leer je het horeca-vak het allerbeste. Ook als je niet uit een horeca-familie komt, kun je dat in de vingers krijgen. Een gastvrouw vertelde me een keer: de horeca zit in je hart, maar zelfs je hart kun je trainen.”

Als leermeester werkt Wezenbeek het liefst met leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg volgen. “Leerlingen van BOL, de beroepsopleidende leerweg, lopen stages van een week of tien. Zijn ze net ingewerkt, dan gaan ze weer weg. De BBL-ers komen een jaar werken, vier dagen per week. Daar heb ik wat aan. De eerste maanden moet ik ze veel afleren wat ze op school of in andere bedrijven hebben geleerd. Vanaf dat moment gaan we bouwen.” Het eerste wat hij de leerlingen afleert is om pen en papier mee te nemen als er een bestelling moet worden opgenomen. “Dan zet je jezelf meteen ongelofelijk lompe en dom neer. Dat doen we dus ook niet. Waarschijnlijk ben ik niet zo'n goede leermeester, want ik ben ongeduldig en als het me allemaal te lang duurt, doe ik het liever zelf. Maar ik weet nogal wat van mijn vak door veertig jaar ervaring en ik vind het erg belangrijk

om jongeren op te leiden tot bekwame vakmensen. Ik vraag me af of de scholen dat tegenwoordig wel kunnen. Neem alleen al zo'n naam: hotelschool. Je leert er toch niet slapen? Horeca-school moeten ze het noemen, want het gaat ook om restaurants en cafés.”

Wezenbeek heeft nog wel een advies voor scholen. “Ik zou willen dat op iedere horeca-opleiding de zeven-seconden-regel wordt geleerd: binnen zeven seconden kun je van nieuwe gasten alles te weten komen. Waar komen ze vandaan, spreken ze Frans of Nederlands of misschien wel Japans, hebben ze gereserveerd of niet, in welke stemming zijn ze? Zonder daar botweg naar te vragen, gewoon door goed te kijken en te luisteren.”

Specialiseren

Peter Klosse vindt de initiatieven Praktijk in de Praktijk en Leerhotel Het Klooster interessant. “Vooral omdat de opleiding Aankomend Gastronomoom, een initiatief van de Academie voor Gastronomie, het Horeca Branche Instituut en vier ROC's, al jarenlang bezig is met hetzelfde. Nu zijn mensen opnieuw het wiel aan het uitvinden. Leerlingen die kiezen voor de horeca, houden van werken met hun handen. Het zijn types voor de praktijk. En wat leren ze op het mbo? Allemaal management-achtige zaken. Net alsof de horeca zit te springen om managers. De meeste restaurants, hotels of cafés hebben een piepklein kantoor en een grote keuken.”

Klosse maakt met de opleiding Aankomend Gastronomoom een goede verbinding met de praktijk. “Op vier ROC's bieden we verdieping na niveau 2, in samenwerking met de Alliance Gastronomique. Dus kunnen leerlingen rekenen op een goede begeleiding in de praktijk. Het onderwijsprogramma is samengesteld in overleg met het bedrijfsleven: waar hebben zij behoefte aan, welke vaardigheden en kennis moeten we opnemen. Daar luisteren we naar. Vorig jaar zijn twintig studenten met een diploma van school gekomen en dit jaar doen er nog eens twintig examen. We groeien langzaam, de bedoeling is dat de vier ROC's binnenkort gezamenlijk honderd leerlingen per jaar afleveren. Vraag naar onze leerlingen is er genoeg, nou het aanbod nog.”

Klosse is enthousiast over de toekomst van het gastheerschap in de horeca. “Vooral als je je specialiseert. Tijdens de opleiding Aankomend Gastronomoom leer je veel over culinaire producten, wijn, smaakcombinaties en sociale en communicatieve vaardigheden. Er wordt vooral ook veel geproefd. Specialisatie lijkt mij de toekomst, er is ruimte voor nog meer van dit soort opleidingen. Stel je voor dat er meer specialisaties mogelijk zijn, bijvoorbeeld in fastfood of in cafébedrijf. Dan kun je je hele leven blijven verdiepen in vakmanschap, blijven leren en je ontwikkelen. Schitterend toch?”