

200022396

“De truc is om oplossingen te vinden”

Van kansarme jongere tot kok



In restaurant Fifteen in Amsterdam worden jaarlijks 15 tot 20 kansarme jongeren opgeleid tot kok. En met succes. Van de eerste twee lichtingen is vrijwel iedereen aan het werk. Scholing helpt, maar dan wel een speciale vorm van scholing. Wat is het geheim van Fifteen? Maandblad Reïntegratie ging op bezoek en sprak met de directrice van de Stichting Kookdroom, die de opleiding verzorgt, het hoofd van de begeleiders en met een deelnemer aan het project. Een verslag van een succesverhaal.

28

Fifteen is een toprestaurant in Amsterdam, met plaats voor 200 gasten. Tegelijk biedt het restaurant de mogelijkheid om per jaar 15 tot 20 ‘kansloze’ jongeren via werkend leren een opleiding tot kok te bieden. Fifteen Amsterdam BV is een onderneming met aandeelhouders. Onlosmakelijk daarmee ver-

bonden is de stichting Kookdroom, deels gefinancierd door de opbrengst van het restaurant, maar ook afhankelijk van donaties en gemeentelijke subsidies. De stichting verzorgt en financiert de opleiding.

Het idee voor het project komt van de bemaamde Engelse kok Jamie Oliver.

Hij heeft enkele jaren geleden in Londen het eerste Fifteen-project tot een succes gemaakt. Het restaurant in Amsterdam is een franchiseonderneming van het Britse bedrijf, zij het met een behoorlijke beleidsvrijheid. Binnenkort opent een derde vestiging in Cornwall, en in september gaat Fifteen Melbourne van start.

De betrokkenheid van Jamie Oliver zorgt voor veel extra publiciteit en een grote toeloop, aldus Eefje Brugman, directeur van de stichting Kookdroom. Toch is het niet zo dat het Fifteen-concept op McDonalds-achtige wijze over de wereld wordt uitgestort. 'Het is toch een ingewikkelde constructie met veel partners en een kwetsbare doelgroep. De mensen rond Jamie Oliver zijn kritisch in het gebruik van zijn naam. Fifteen wordt als concept zorgvuldig en langzaam uitgebouwd.'

Succesfactoren

In het eerste jaar van het project werd begonnen met een groep van 18 jongeren. Van hen maakten 15 de opleiding af en kwamen 14 als kok aan het werk, bij goede restaurants. Het tweede jaar (2005) startte het project met 15 jongeren, er zijn er nu twee uitgevallen. 'We besteden veel tijd en aandacht aan de leerlingen', aldus Brugman. 'Alles is erop gericht ze binnenboord te houden. We kijken meer naar wat er goed gaat dan naar wat er fout gaat. We hebben een positieve benadering en proberen steeds weer vertrouwen te geven.' In een tegenwoordig veel bepleite harde aanpak van jongeren ziet Brugman niets, in ieder geval niet voor 'haar' doelgroep. 'Ze zijn hun hele leven al hard aangepakt! Wij bieden een omgeving waarin ze fouten mogen maken. Je ziet hun zelfvertrouwen groeien.' Die aanpak is niet voor iedereen geschikt, beseft Brugman. De leerlingen moeten het in zich hebben om er iets van te willen maken, om de knop om te zetten. Ze moeten beseffen dat dit hun grote kans is, en wellicht hun laatste kans.

De deelnemers halen het diploma basiskok, niveau twee. Ze doen hier

16 maanden over, waarbij bedacht moet worden dat een soortgelijke mbo-opleiding drie jaar duurt. Wat maakt het project zo succesvol? Brugman: 'Heel bepalend is de grondige selectie. Daarnaast is het project prestigieus, jongeren vinden het 'cool' en 'gaaf' om deel te nemen. Maar bovenal weten ze dat hun kansen op de arbeidsmarkt stijgen door deze opleiding.'

Bastiaan Doesburg staat als chef training & development, oftewel leermeester, aan het hoofd van de begeleiding van de leerlingen. Hij is een geboren kok, zegt hij zelf. 'Ik zat als kind al op het aanrecht.' Na diverse banen in Amsterdamse keukens heeft hij gekozen voor Fifteen. Doesburg stelt dat het hebben van discipline een voorwaarde is voor kunnen slagen, plus de drie r'en: rust, reinheid en regelmaat. 'De meeste mensen krijgen dat van huis uit mee,' zegt Doesburg, 'maar deze groep moet dat nog ontwikkelen. De leerlingen hebben vaak maar één manier, één emotie om op dingen te reageren, en dat is agressie. Ze zijn niet gewend aan kritiek. In de begeleiding is het heel belangrijk om de leerlingen naar een hoger niveau te trekken en je als begeleider niet te aan te passen aan hun niveau', vindt Doesburg. 'Wij moeten hun taal begrijpen, maar niet spreken.' Volgens Doesburg is het realiteitsgehalte de kracht van het concept. 'Je kookt niet voor de leraren. Als het werk niet af is, of je komt te laat, zitten mensen in het restaurant zonder eten.'

Aanpak en begeleiding

'Ze krijgen bij ons veel tijd', vertelt Brugman over de cursisten. 'We sturen ze niet snel weg. Ook niet als ze eens een nachtje in de cel zitten. Dat komt

voor. We zijn coulanter dan een gewone werkgever. Maar we verwachten wel progressie.'

De begeleiding stopt niet bij het werk en de opleiding. 'We praten veel met de jongeren over wat er gebeurt in hun leven. En we helpen ze bij problemen, zoals schulden of het afmaken van een taakstraf.' Brugman vertelt dat er sporadisch wel eens een uitvaller is, maar: 'We laten ze niet snel los!' Doesburg voelt zich als een vader van 15 kinderen. 'Ik ben voortdurend scherp en attent. Ik wil weten waar de leerlingen uithangen, ook al hebben ze geen les. We hebben nu een leerling die stage loopt op een boerderij, en een ander in een broodjeszaak. Dan bel je regelmatig om te vragen hoe het gaat. Begeleiding van dit soort jongeren doe je niet vanachter je pc. Het stopt niet op vrijdag om half vijf. Brieven sturen helpt ook niet, want ze openen hun brievenbus niet eens. Als je wat wil bereiken, moet je ze wakker schudden en keihard confronteren met de werkelijkheid. Het succes komt omdat je erbovenop zit.'

In de keuken krijgen de jongeren een op-eenbegeleiding van professionele koks. Normaal gesproken werken er zes koks in de keuken, met zes leerlingen. De keuken kan ook zonder leerlingen volledig draaien. Het restaurant is een gewone onderneming, die de begeleiding van leerlingen erbij doet. Doesburg benadrukt dat aandacht, en zondig steeds weer hetzelfde uitleggen, belangrijk is. Daarvoor moeten de begeleiders tijd willen vrijmaken. Daarom kunnen er ook niet meer leerlingen worden begeleid, want het restaurant moet ook draaien. Deze intensieve vorm van begeleiding is wel duur en kan niet uit de exploitatie van het res-

restaurant worden betaald. Daarom moet de Stichting Kookdroom andere geldbronnen aanboren.

Integraal onderdeel van de opleiding zijn stages en excursies, vertelt Doesburg. Zo is een tochtje naar de Parijse Hallen een vast onderdeel van het programma. Leerlingen worden meegenomen naar leveranciers zoals een biologische boerderij, zodat ze gevoel krijgen voor de producten waar ze mee werken. Maar ook gaan ze naar de Waddenzee, om te zien hoe op kokkels wordt gevestigd. Bastiaan Doesburg: 'Dat geeft de mogelijkheid om dingen tastbaar en concreet uit te leggen. Je kunt dingen ook in het klaslokaal uitleggen, maar dat werkt minder goed, en bij deze jongeren al helemaal.' Aan het eind van de opleiding bij Fifteen kunnen de jongeren niet alleen een erkend diploma basiskok halen, ze kunnen daarnaast een Fifteen-certificaat verdienen. Met dit certificaat toont de leerling over de praktische vaardigheden te beschikken om kok te zijn, maar ook over de juiste instelling, motivatie en werkhouding voor dit vak.

Het werk in de horeca

Bij Fifteen werken de leerlingen in een min of meer beschermde omgeving. Maar in de horeca kunnen de arbeidsverhoudingen behoorlijk hard en direct zijn. Hoe vergaat het de leerlingen in het echte werk? Brugman: 'Dat is soms moeilijk, maar het lukt over het algemeen toch wel. We bereiden de leerlingen voor op het werken buiten de deur van Fifteen. Ze lopen verschillende stages. En in de opleiding pakken we ze ook harder aan naarmate ze verder komen. Als ze de opleiding hebben afgesloten, blijven we ze volgen en coa-

chen. Zijn er problemen met een werkgever, dan proberen wij te helpen bij het oplossen daarvan. Zo wordt de overgang van de beschermde omgeving van Fifteen naar de hardere verhoudingen bij een werkgever vergemakkelijkt.'

De aard van het kokswerk maakt een leertraject uitermate geschikt voor jongeren met gedragsproblemen, aldus Brugman. Het werken als kok vereist structuur, planmatig werken, onderleiding kunnen werken met hele directe en korte communicatielijnen. Doesburg vult aan: 'In de horeca is de hiërarchie heel duidelijk en is alles strak georganiseerd.' Deze gedragskenmerken zijn vereisten voor een succesvolle deelname, aldus Brugman. De deelnemers krijgen de tijd om het zich eigen te maken en te wennen aan het werk, maar ze moeten wel laten zien dat ze ervoor gaan.

De Dienst Werk en Inkomen (DWI) van de gemeente Amsterdam neemt de cursisten in dienst en betaalt hen een stagevergoeding. De opleidingskosten neemt de DWI ook voor zijn rekening. Het vinden van geschikte arbeidsplaatsen is onderdeel van het project. De cursisten krijgen standaard sollicitatietraining en ze moeten zelf initiatief nemen om te gaan solliciteren. Fifteen helpt ze via het uitgebreide netwerk onder werkgevers bij het vinden van een reguliere baan. Het werkgeversnetwerk van Fifteen groeit gestaag vanwege de stageplaatsen die nodig zijn, maar ook door de ex-leerlingen die elders aan de slag gaan. Vaak willen restaurants die een leerling van Fifteen hebben aangenomen er wel meer hebben. Sommige leerlingen solliciteren bij Fifteen zelf. Uit de eerste groep zijn er

zo drie aan het werk. Zij vormen een goede brug naar de nieuwe leerlingen, aldus Doesburg.

Een moeilijke groep

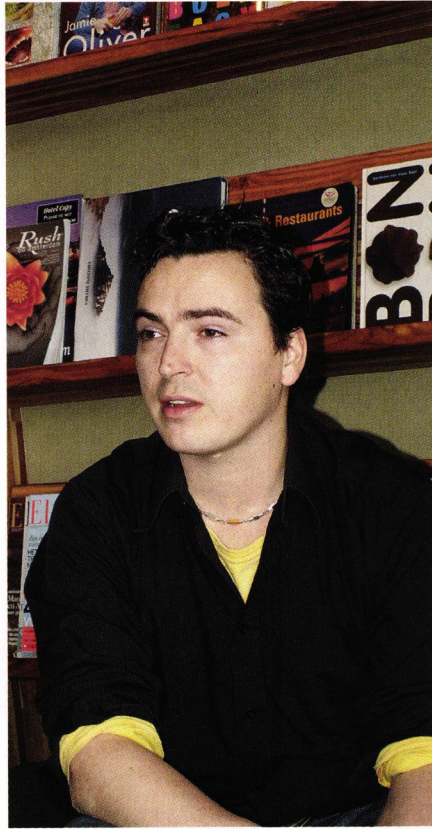
De leerlingen die bij Fifteen worden opgeleid zijn zonder meer aan te duiden als probleemgroep. Het zijn veelal jongens met een strafblad. Bij elke groep zitten er wel een of twee die rechtstreeks uit de gevangenis komen. De jongeren hebben problemen thuis, hebben hun opleiding niet afgemaakt en zitten met allerlei andere problemen, zoals schulden. Er zijn weinig vrouwelijke leerlingen. Dat komt omdat veel meisjes die zich aanmelden alleenstaande moeder zijn van een klein kind. Dat is bijna niet te combineren met het werk in de horeca, dat bijna per definitie op onregelmatige tijden plaatsvindt. Met kinderopvang alleen kom je er niet, aldus Doesburg. Dat mag zo zijn, maar er zijn uitzonderingen. Mathilda Roks is 24 jaar en moeder van een jonge dochter. Ze zat in de eerste lichting van Fifteen, is afgestudeerd en werkt tegenwoordig vier dagen per week bij Fifteen. Ze wil zich verder ontwikkelen in de patisserie. Het is haar als jonge moeder gelukt de opleiding te voltooien en aan het werk te komen. 'De truc is om oplossingen te vinden', zegt ze met een Cruyffiaanse logica. 'Dat vind ik wel het leukste van dit vak.'

Binnenkort start de selectie van de derde groep van maximaal 20 leerlingen. De aanmelding van kandidaten komt op verschillende manieren tot stand. Dat loopt soms via de jongerenloketten van de DWI in Amsterdam. Maar potentiële deelnemers melden zich ook direct, als gevolg van flyer of publiciteit rond Fifteen. Of via het Streetcornerwork in Amsterdam.



Eefje Brugman

Mathilda kwam bij het project omdat ze op tv iets had gezien over *Fifteen Londen*. Per jaar melden zich meer dan honderd jongeren. Uit deze grote groep wordt een eerste selectie van zo'n 60 kandidaten in de leeftijd van 16 tot 24 jaar gemaakt. Zij krijgen een zogenaamde smaaktest. Brugman: 'De bedoeling is om vast te stellen of ze iets hebben met eten en koken.' Met de dertig overgebleven kandidaten wordt een soort culinaire survival in de Ardennen georganiseerd. Ten slotte blijven 15 tot 20 cursisten over. De leerlingen worden vooral geselecteerd op motivatie en drive. Ze moeten zelf de knop omzetten. Ze weten heel goed dat dit een kans voor ze is die ze moeten grijpen.



Bastiaan Doesburg

Wat zijn nu de voornaamste competenties van succesvolle leerlingen? Doesburg vindt dat uiteindelijk de liefde voor het vak en de ambitie om kok te worden. 'In een assessment of een weekeind in de Ardennen kun je wel nagaan of iemand sociaal is, makkelijk werk aanpakt of tegen hiërarchie kan. Maar de passie om te koken, dat is moeilijker te meten. Het belangrijkste is uiteindelijk motivatie. Zonder motivatie lukt het niet.' Mathilda Rokks vertelt dat het werk in de keuken haar van het begin af aan zeer aansprak. 'Ik wist dat ik dat kon. Je ontwikkelt je smaak, je ontdekt steeds nieuwe dingen. Het is een soort kunst. Je bent eigenlijk continu aan het spelen met smaken, net zoals een dj speelt met



Mathilda Rokks

muziek. Ik leer dat door veel naar anderen te kijken en vragen te stellen, maar ook door zelf dingen uit te proberen.' 'Om succes te hebben, moet je er echt achter staan', zegt Rokks. 'Je moet sterk zijn, geestelijk en fysiek. Je moet stress aankunnen en kunnen organiseren.' En vooral: 'Je moet je handjes kunnen laten wapperen.' Bovendien moet je de problemen uit het verleden kunnen oplossen, zegt ze. 'Als je daarin blijft zitten, kun je het niet opbrengen om iets nieuws te beginnen. Eerst moet je de rust in jezelf vinden.' ➤

Peter van Eekert en Roel Cremer zijn lid van de redactie van Maandblad Reïntegratie.