



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Functie-eisen Aziatische horeca

Zijn eisen wat betreft kennis van taal en cultuur reëel en proportioneel?

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie arbeidsverhoudingen.

Auke Witkamp, Michiel Linssen

Zoetermeer, 18 januari 2016

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Ver: ML

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Achtergronden en aanleiding voor het onderzoek	5
1.2	Onderzoeksaanpak en verantwoording	8
2	Eten, taal en cultuur en Aziatische restaurants	13
2.1	Eten, taal en cultuur – hoe verhouden ze zich tot elkaar?	13
2.2	De rijke praktijk van Aziatische restaurants in Nederland	16
3	De vraag naar koks	19
3.1	Welke taal- en cultuureisen worden er gesteld?	19
3.2	Is beheersing van de taal noodzakelijk om de functies goed uit te oefenen?	20
3.3	Is kennis van de cultuur noodzakelijk om de functies goed uit te oefenen?	21
3.4	Conclusie	22
4	Het aanbod van koks	24
4.1	Is er momenteel Nederlands/Europees aanbod beschikbaar?	24
4.2	Is Nederlands/Europees aanbod geschikt te maken?	25
4.3	Conclusie	28
5	Analyse en conclusie	31
5.1	Reële en proportionele functie-eisen	31
5.2	Er is onvoldoende aanbod en het is moeilijk te leren	31
5.3	Tot slot: een blik vooruit	33
	Bijlagen	35
Bijlage 1	Afspraken werkvergunning Aziatische horeca	35
Bijlage 2	Functieniveaus Aziatische keuken	37
Bijlage 3	Bestudeerde documenten	43
Bijlage 4	Geïnterviewde bedrijven, personen, instellingen	45
Bijlage 5	Gespreksonderwerpen interviews UWV	46



1 Inleiding

1.1 Achtergronden en aanleiding voor het onderzoek

De problematiek

In de Aziatische horeca werken doorgaans uit Aziatische landen afkomstige koks. De restaurants waren over het algemeen familiebedrijven waarbij vaak een of meer van de familieleden de keukens bemensten. Door de vergrijzing, verfijningen van de keukens en de lancering van nieuwe concepten is in de loop der tijd behoefte ontstaan aan nieuwe koks. De sector kon daarvoor eerst jarenlang, zij het onder voorwaarden, vergunningen krijgen om koks uit Azië over te laten komen.

Langzamerhand is het moeilijker geworden om tewerkstellingsvergunningen (twv) of (na april 2014) een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (gvva) te krijgen voor Aziatische koks. Dit had onder andere te maken met een oplopende werkloosheid, ook onder koks, waardoor er volgens het UWV voldoende aanbod in Nederland beschikbaar was voor de functies in de Aziatische horeca. Daarnaast werd in 2012 onderzoek uitgevoerd door EVZ waarin werd geconcludeerd dat vaardigheden voor verschillende functies in de Aziatische keuken binnen betrekkelijk korte tijd aangeleerd zouden kunnen worden; voor het UWV werd dit onderzoek de basis om aanvragen en de beschikbaarheid van prioriteitgenietend aanbod aan te toetsen.¹ Tot slot is in 2014 de Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav) aangescherpt: van werkgevers wordt sindsdien nog nadrukkelijker verwacht dat ze het aanbod in Nederland onderzoeken, benaderen en zo nodig zelf opleiden. De voorwaarden voor het verkrijgen van een gvva zijn daarmee aangescherpt. Bovendien zijn als gevolg van de herziening van de Wav per 1 januari 2014 vreemdelingen pas na 5 in plaats van 3 jaar vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit betekent dat werkgevers voor koks waarvan de driejarige vergunning na 31 december 2013 afloopt, opnieuw een vergunning moeten aanvragen. Deze vergunningen worden nauwelijks meer verleend vanwege de door het UWV geconstateerde aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod voor de meeste functies.

In 2012 werden nog circa 840 Aziatische koks naar Nederland gehaald, maar vanaf 2013 gebeurde dit nauwelijks meer. Tegelijkertijd is het UWV in 2013 een project gestart om werklozen aan een baan in de Aziatische horeca te helpen. Dit past in de beschreven tendens: de aanname was dat het mede door de werkloosheid beschikbaar gekomen aanbod geschikt (te maken) zou zijn om in de Aziatische restaurants te werken.

Volgens werkgevers in de Aziatische horeca leidde deze situatie tot een tekort aan goede koks. Het aanwezige aanbod miste volgens de sector de benodigde kennis, vaardigheden en motivatie om het personeelstekort in de Aziatische restaurants op te lossen. Het ging daarbij met name om vakinhoudelijke, maar ook culturele en linguïstische aspecten. De Vereniging Chinese Horeca Ondernemers (VCHO), Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en de Thai Restaurant Association (TRA) concludeerden in oktober 2014 dat er een groot tekort aan gekwalificeerde koks was.²

Het 'Wokakkoord'

¹ Rapportage TWV Horeca, UWV WERKbedrijf, EVZ Organisatie advies, 6 december 2012, inclusief aanvulling d.d. 29 januari 2014. In dit onderzoek van EVZ waren taal- en cultuureisen op voorhand buiten de analyse gehouden.

² Kamerbrief over afspraken met Aziatische horecaverenigingen. Min. SZW, 1-10-2014.



Om uit de impasse te komen hebben alle betrokken partijen³ per 1 oktober 2014 een convenant gesloten. Dit Convenant Aziatisch Horeca (of Wokakkoord) geeft werkgevers mogelijkheden om tijdelijk gekwalificeerde koks uit Azië aan te nemen. Hiervoor moeten de werkgevers gvva's aanvragen. Tegelijkertijd committeerden zij zich eraan om Europees aanbod op te leiden voor functies in de keuken. Het convenant loopt twee jaar, tot 1 oktober 2016. In bijlage 1 is meer informatie opgenomen over de praktische uitvoering van het Convenant.

Het convenant geldt voor werkgevers in de Aziatische horeca die koks uit Azië van functieniveau 4 en hoger willen aannemen. De sector Aziatische horeca hanteert de volgende 6 functieniveaus:

1. keukenhulp
2. basiskok eenvoudige gerechten
3. kok productie eenvoudige gerechten
4. specialiteitenkok
5. sous-chef/allround kok
6. chef-kok

In het convenant wordt bij gvva-aanvragen onderscheid gemaakt tussen grote en kleine werkgevers⁴. Voor beide typen werkgevers gelden extra voorwaarden waaraan zij moeten voldoen wanneer zij een kok uit Azië willen halen met een gvva. Het gaat hier bijvoorbeeld om het verzorgen van opleidingstrajecten voor werkzoekenden uit Nederland of een cursus Nederlandse taal voor Aziatische werknemers.

Er zijn ook kwantitatieve afspraken gemaakt met betrekking tot het opleiden en aannemen van werknemers uit Nederland en Europa in de Aziatische horeca. Hiermee wordt beoogd om de personeelsproblemen in de Aziatische horeca op termijn structureel op te lossen.

In het Convenant is afgesproken dat de IND gedurende de looptijd van twee jaar maximaal 3.150 gvva's afgeeft. Het kan gaan om een nieuwe kok of een kok die de werkgever al in dienst heeft of heeft gehad. Bij deze vergunningen wordt door UWV niet bekeken of er koks beschikbaar zijn uit Nederland of andere Europese landen, die zonder vergunning aan de slag zouden kunnen gaan. In de praktijk zien we dat werkgevers hun vacatures dan ook niet meer melden bij het UWV. Het gaat om maximaal 900 vergunningen het 1e halfjaar, en in het 2e, 3e en 4e halfjaar maximaal 750. In de tussentijd realiseert de sector elk halfjaar 375 opleidingstrajecten, en minimaal 187 duurzame dienstverbanden per half jaar. UWV bekijkt na een jaar of de werkgever zich voldoende heeft ingespannen om mensen op te leiden of in dienst te nemen. Als dat niet het geval is, zal niet opnieuw een vergunning worden verleend. Na deze overgangperiode van 2 jaar is de huidige regelgeving weer van toepassing (na 1 oktober 2016).

Sinds de start van het Convenant zijn er tot het voorjaar van 2015 meer dan 1.100 gvva-aanvragen ingediend. Aangezien het afgesproken quotum in het convenant maximaal 900 gvva's bedroeg voor deze periode, werd het sectorloket tijdelijk gesloten. Investeren in scholing loont ook voor bedrijven waaraan al een gvva is toegekend: wie de gvva wil verlengen moet aantonen dat aan de voorwaarden uit het Convenant is voldaan.

³ UWV, IND, KHN, TRA en VCHO.

⁴ Grote werkgever: meer dan 2 personen als gekwalificeerde kok vanaf niveau 4 in loondienst. Kleine werkgever: maximaal 2 personen als gekwalificeerde kok vanaf niveau 4 in loondienst.

Daarnaast is in het convenant afgesproken dat SZW, UWV en de sector met elkaar in gesprek gaan over de vraag of er binnen de Aziatische keuken functies bestaan waarvoor culturele en linguïstische functie-eisen altijd als reële en proportionele functie-eisen verondersteld moeten worden en in hoeverre personeel uit Nederland en Europa geschikt (te maken) is voor deze functies. De resultaten van het onderhavige onderzoek vormen onder meer input voor bedoeld gesprek en het daarop te maken beleid.

Kwantitatieve gegevens

Om de problematiek van het uit Aziatische landen laten overkomen van koks in kwantitatieve zin te duiden, presenteren wij hieronder enkele cijfers. Het is voor dit onderzoek niet relevant om te ver terug te kijken. In Tabel 1 zijn de aantallen door UWV verleende en geweigerde tewerkstellingsvergunningen opgenomen vanaf 2012.

Tabel 1 Aantallen door UWV verleende en geweigerde twv's/gvva's in de Aziatische horeca

Aangevraagde twv's/gvva's⁵	2012		2013		2014 tot 1 oktober		1-10-2014 tot 1-10-2015	
Totaal	1.150	100%	657	100%	1.193	100%	1.719	100%
- waarvan verleend	837	73%	369	56%	781	65%	1.572	91%
- waarvan geweigerd	313	27%	288	44%	412	35%	147	9%

Bron: UWV

Het Convenant Aziatische horeca is ingegaan op 1 oktober 2014. Voor die tijd moesten aanvragen voor twv's worden getoetst op de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod. Dat betekent dat voor aanvragen die verleend zijn voor 1 oktober 2014 vast staat dat er geen prioriteitgenietend aanbod was. In het kader van het Convenant is door UWV bijgehouden voor welke type Aziatische keuken de gvva werd aangevraagd. Bijna 94% van de gvva's werd aangevraagd voor de Chinese keuken, slechts 6% voor andere Aziatische keukens. Daarvan was tweederde voor Japanse keukens, waarvoor Chinese koks gezocht werden.

In de tijdelijke regeling in de Wav⁶, en dus het Convenant, is bepaald dat een aanvraag voor een twv/gvva niet wordt getoetst aan de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod. Dit betekent dat UWV niet zal kijken of er aanbod is en de werkgever zijn vacature niet hoeft te melden bij UWV en ook verder geen wervingsinspanningen in Nederland hoeft te plegen. Werkgevers kunnen wel vrijwillig hun vacatures melden bij UWV. De sector zelf heeft ook een website opgezet om inzicht te geven in actuele vacatures en vraag en aanbod bij elkaar te brengen: www.aziatischehorecabanen.nl. Op 3 december 2015 waren hierop 13 actieve vacatures te zien, waarvan 5 voor een functie in de keuken. Met andere woorden: er wordt niet veelvuldig gebruik van gemaakt.

Geen tewerkstellingsvergunning meer voor Japanse werknemers

Tot voorkort hadden Japanse restaurants ook te maken met de verplichtingen vanuit de Wav. Sinds kort is het echter mogelijk om koks en ander Japans personeel in

⁵ Formeel worden er door UWV twv-/gvva-adviezen afgegeven, op basis waarvan de IND uiteindelijk beslist. Het UWV verleent of weigert op zichzelf dus geen gvva's.

⁶ Tijdelijke regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 september 2014, tot wijziging van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2014 in verband met het vervallen van de toets op aanwezig prioriteitgenietend aanbod voor aanvragen van de Aziatische horeca.



Nederland te laten werken zonder gvva. Uit een uitspraak⁷ van de Raad van State van 24 december 2014 volgt dat Japanners geen twv/gvva meer nodig hebben om in Nederland te mogen werken. Zij zijn nu vrij om te werken, op welke wijze dan ook.

De uitspraak van de Raad van State is gebaseerd op het Verdrag van handel en scheepvaart tussen het Koninkrijk der Nederlanden en Japan uit 1912 (JHV) en het Zwitsers Tractaat uit 1875. Het JHV bevat bepalingen die Nederlanders en Japanners het recht geven om in elkaars land te leven en werken onder dezelfde voorwaarden als de "meest begunstigde natie". Indien Nederland of Japan dus een verdrag sluit met een ander land, gelden begunstigende rechten ook voor Nederlandse dan wel Japanse burgers. Het Nederlands-Zwitsers Tractaat is een dergelijk ander verdrag. Elke Zwitserse burger heeft het recht om in Nederland te leven en werken onder dezelfde voorwaarden als een Nederlandse burger. Voor Japanners gelden dus dezelfde rechten.

1.2 Onderzoeksaanpak en verantwoording

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie arbeidsverhoudingen, heeft Panteia de opdracht gegeven om na te gaan in hoeverre binnen Aziatische restaurants kennis van de taal en de cultuur van het land noodzakelijk zijn om goed in de keuken te kunnen functioneren. Recent zijn functie-eisen met betrekking tot kennis van de taal en, in mindere mate, kennis van de cultuur toegevoegd aan de reguliere functie-eisen voor keukenpersoneel in Aziatische restaurants. In het onderhavige onderzoek is door Panteia nagegaan in hoeverre de genoemde eisen reëel en proportioneel zijn in relatie tot het niveau van de functie en de overige eisen die aan de functie gesteld worden.

Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het onderzoek richt zich specifiek op de functie-eisen met betrekking tot de noodzakelijkheid van kennis van taal en cultuur binnen de 6 beschreven functies in bijlage 1⁸.

De centrale vraag van het onderzoek bestaat uit twee delen, te weten:

1. zijn de functie-eisen van de beschreven functies reëel en proportioneel?; en
2. kunnen de beschreven functies in de Aziatische horeca ook worden vervuld door werknemers uit Europese landen?

De onderzoeksvragen die voor dit onderzoek vanuit de centrale vraag zijn geformuleerd vallen uiteen in onze drie onderdelen:

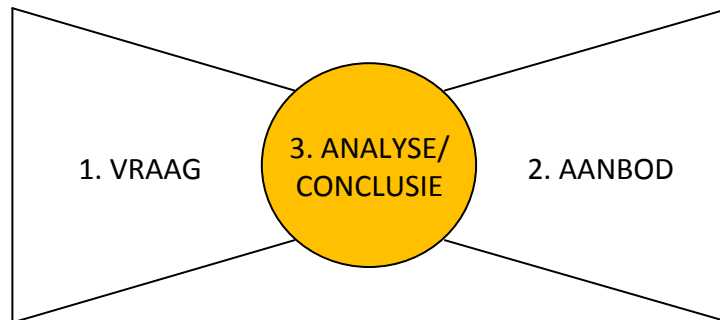
1. de vraag van werkgevers naar arbeidskrachten (o.a. gestelde functie-eisen);
2. het aanbod van arbeid in Nederland/Europa dat geschikt (te maken) is; en
3. de uiteindelijke analyse en conclusie, namelijk of de functies in de Aziatische horeca ook door Nederlands / Europees aanbod te vervullen zijn.

Dit valt te vangen in een simpel model.

⁷ Zaaknummer 201403638/1/V6

⁸ Functieniveaus Aziatische keuken opgesteld door VCHO, KHN en TRA. Inhoudelijk dezelfde functiebeschrijvingen als in Bijlage 2 bij het Convenant Aziatische horeca, maar dan uitgebreid met de eisen van taal- en cultuurkennis.

Figuur 1.1 Matching van vraag en aanbod



Voor het onderzoek zijn de hieronder genoemde drie hoofdvragen geformuleerd, die elk ook deelvragen onder zich hebben.

1. (VRAAG) Welke vereisten kunnen er worden gesteld aan werknemers in de Aziatische horeca?

- a. In hoeverre is taal- en cultuurkennis noodzakelijk om de verschillende functies goed te kunnen uitoefenen?
- b. In hoeverre zijn de gestelde functie-eisen daarmee reëel en proportioneel?
- c. In hoeverre is het mogelijk en noodzakelijk om de gestelde functie-eisen te wijzigen en/of aan te scherpen?

2. (AANBOD) In hoeverre is er momenteel Nederlands/Europees aanbod beschikbaar en/of geschikt te maken om de beschreven functies goed te vervullen?

- a. Zijn er Aziatische restaurants waar Europeanen of derdelanders, niet afkomstig uit Azië, werken op functies 4, 5 en 6? Hoe verloopt dat in de praktijk, en wat valt er van deze praktijk te leren?
- b. Zijn de gestelde functie-eisen voor functies 4-6 voor Europeanen te leren?
- c. Welke opleidingen zijn er thans in Nederland om koks op te leiden voor alle bestaande functies in de Aziatische keuken? Zijn de bestaande opleidingen voldoende om een kok in de Aziatische keuken op te leiden? Leveren deze opleidingen een bijdrage aan de oplossing van het personeelsprobleem? Zo nee, wat is daarvoor nog nodig?

3. (ANALYSE/CONCLUSIE) In hoeverre kunnen de beschreven functies in de Aziatische horeca ook worden vervuld door werknemers uit Nederland/Europa?

- a. Welke belemmeringen zijn er nog bij werkgevers om Europees aanbod aan te nemen? Wat valt hiervan te leren?
- b. Wat is ervoor nodig om een eventuele match te maken tussen Nederlands/Europees aanbod en functies in de Aziatische horeca?

Onderzoeksaanpak en verantwoording

Het onderzoek is uitgevoerd in de volgende drie stappen:

1. Deskresearch;
2. Interviews met restaurants, culinair deskundigen, opleidingsinstituten en UWV;
3. Analyse en rapportage.



Voor het onderzoek is een aantal documenten doorgenomen om goed zicht te krijgen op de problematiek. In bijlage 3 is een opgave van deze documenten opgenomen. Het grootste deel van het onderzoek bestond uit het afnemen van interviews met Aziatische restaurants, culinaire deskundigen/topkoks, UWV en enkele opleidingsinstituten.

Gedurende het onderzoek zijn interviews gehouden met 20 restaurants, verdeeld over de Chinese, Japanse en Thaise keuken en verdeeld naar bedrijfstypen (authentiek restaurant, wokrestaurant, wereldkeuken, all you can eat). In sommige geïnterviewde restaurants werkten voor een deel ook Nederlanders in de keuken. Bij veel restaurants hebben we gesproken met de eigenaar en een kok. De geïnterviewde restaurants zijn aangedragen door de betrokken brancheorganisaties en het UWV. Daarnaast hebben wij gesproken met enkele culinaire deskundigen, te weten: 2 westerse meesterkoks, 1 smaakprofessor, 2 Chinese meesterkoks, 1 Japanse meesterkok en 2 Thaise meesterkoks. Van UWV zijn leden van het projectteam Aziatische horeca geïnterviewd.⁹ En tot slot zijn interviews gehouden met de volgende opleidingsinstituten: ROC Amersfoort, SVO vakopleiding food, Bureau HTM en Education Works. Een overzicht van alle geïnterviewde bedrijven, instellingen en personen is opgenomen in bijlage 4.

De bevindingen zoals ze in dit rapport worden gepresenteerd zijn het resultaat van een integrale analyse van de opbrengsten van de interviews en de deskresearch. Op basis van deze opbrengsten geven de onderzoekers een gewogen oordeel en een kwalitatief antwoord op de onderzoeksvragen.

Klankbordgroep

Voor het onderzoek was een klankbordgroep ingericht bestaande uit vertegenwoordigers van:

- Vereniging van Chinese Horeca Ondernemers (VCHO)
- Koninklijke Horeca Nederland (KHN)
- Thai Restaurant Association (TRA)
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Met de klankbordgroep is overleg gevoerd over een eerste beknopte versie van de uitkomsten en over het conceptrapport. Alle commentaar van de klankbordgroep is verwerkt in het definitieve eindrapport.

Kwalitatief sociologisch onderzoek in een gejuridiseerd domein

Het huidige onderzoek is kwalitatief en sociologisch van aard. We beschrijven en analyseren een rijke praktijk zoals wij die aantreffen. Deze praktijk kent allerlei schakeringen en nuances: het gaat over mensen en hoe zij hun onderneming (een Aziatisch restaurant) of hun werkzame leven (een koksfunctie in een Aziatisch restaurant) vormgeven. We hebben onszelf ten doel gesteld om de veelkleurigheid boven tafel te krijgen, deze te ordenen, en daarmee een rijk en toegankelijk inzicht in de praktijk te geven. Op basis daarvan geven we een antwoord op de onderzoeksvragen.

Tegelijkertijd is het onderwerp waarover het gaat sterk gejuridiseerd. Het gaat daarbij met name om arbeidsrecht en migratierecht. Op grond waarvan krijgt iemand een

⁹ In bijlage 5 staat een overzicht van de onderwerpen die tijdens het interview met UWV aan de orde zijn gekomen.

verblijfsvergunning en het recht om hier te werken? Welke arbeidsvoorwaarden moet werkenden worden geboden? De juridische blik vraagt om een indeling in heldere categorieën. Bijvoorbeeld de zes verschillende functieniveaus die in de keuken worden onderscheiden.

Een juridisch kader is op zijn beurt, zo zou je kunnen zeggen, een gestolde visie op rechtvaardigheid. Aan de basis van de discussie staan dan ook ethische vragen. Is het rechtvaardig om mensen uit het buitenland te laten komen wanneer men verwacht dat dat ten koste gaat van baanperspectieven van Nederlandse werklozen?¹⁰ Mag een werkgever in Nederland van zijn werknemers verwachten dat hij een andere taal dan de Nederlandse spreekt? De ethische blik vraagt om een helder oordeel over wat we als maatschappij nastreven.

De juridische blik vraagt om heldere afbakeningen, scherpe scheidslijnen. De ethische blik vraagt om wijsheid en onderscheidingsvermogen. De sociologische blik vraagt om nieuwsgierigheid en aandacht voor de rijke praktijk van intermenselijk gedrag; er worden minder scherpe scheidslijnen getrokken en er wordt minder geoordeeld over goed en fout. Het logische gevolg is dat sociologisch onderzoek niet leidt tot juridische of ethische conclusies. Dat is dan ook niet de ambitie van dit rapport. De ambitie is om inzicht te geven in de praktijk, met al haar nuances en schakeringen, en daarmee grondstoffen aan te leveren voor een ethisch en een juridisch gesprek.

¹⁰ Aangenomen dat het één ten koste van het ander gaat, wat natuurlijk lang niet altijd het geval is.



2 Eten, taal en cultuur en Aziatische restaurants

De meeste restaurants in Nederland hebben een Nederlands-Franse keuken (42%), maar Aziatische restaurants komen op de tweede plaats (22%). Binnen de groep Aziatische restaurants (circa 2.800) zijn de Chinese en de Chinees-Indische restaurants in de meerderheid (70%). Daarna volgen op afstand de Japanse (11%) en de Thaise restaurants (6%)¹¹. Het aantal Chinese restaurants is de afgelopen jaren afgenomen, daarentegen stegen de aantallen Japanse en Thaise restaurants sterk. Ondernemers zijn voortdurend alert op het aanbieden van vernieuwende concepten, die elk hun eigen publiek aanspreken. Denk hierbij aan authentieke restaurants, wereldkeuken-restaurants, all you can eat concepten, wok restaurants en restaurants met fusion keukens die een mix bieden vanuit verschillende Aziatische en soms ook Europese keukens. Deze laatste categorie spreekt een wat hipper doelgroep aan en zien we vooral in de grotere steden.

2.1 Eten, taal en cultuur – hoe verhouden ze zich tot elkaar?

Dit rapport draait om drie begrippen: eten, taal en cultuur. Welke rol spelen taal in cultuur bij de bereiding van eten in Aziatische restaurants? Voordat we deze vraag zo concreet mogelijk proberen te beantwoorden is het goed om stil te staan bij de betekenis van deze centrale begrippen.

2.1.1 Cultuur

Van deze drie begrippen – eten, taal en cultuur – is met name cultuur een begrip dat het verdient om te worden uitgediept. "Cultuur" is een zogenaamd "wezenlijk betwist begrip"; dat betekent dat we allemaal instinctief een bepaald beeld bij het begrip hebben – we weten ongeveer waarnaar het verwijst – maar ook dat we, zodra we het specifiek willen beschrijven, van mening verschillen over wat het nou werkelijk inhoudt.¹² De vragen "wat is cultuur" en "wat is een specifieke cultuur" zijn moeilijk, zo niet onmogelijk om te beantwoorden. Toch zijn er wel een paar dingen over te zeggen.

- (1) Cultuur zit in de "haarvaten". Het gaat om impliciete en expliciete gedrags- en gedachtepatronen van mensen. Het gaat over het dagelijks leven, over belangrijke momenten in iemands leven. Het gaat over het individu en hoe deze zich tot de samenleving verhoudt.
- (2) Cultuur is geschiedenis. Het heeft zich gedurende lange tijd ontwikkeld; het is een langzame neerslag van individueel én groepsgedrag dat zich gedurende lange tijd heeft herhaald. Dat neemt niet weg dat cultuur ook in ontwikkeling is: ze beweegt mee en past zich aan.
- (3) Cultuur is aangeleerd. Niemand wordt geboren met een bepaalde cultuur in de genen. We worden "gecultiveerd". Tegelijkertijd is cultuur moeilijk, zo niet onmogelijk aan te leren wanneer je er niet vroeg bij bent. Men kan zich een cultuur in meer of mindere mate eigen maken, maar iedereen die gedurende langere tijd in het buitenland heeft gewoond weet dat het onmogelijk is een cultuur volledig te *leren*.

¹¹ Het Aziatische restaurant in beeld, Van Spronsen & Partners horeca-advies, 2014.

¹² W.B.Gallie, "Essentially contested concepts", in: *Proceedings of the Aristotelian Society*, 56 (1955-1956), 167-198.



- (4) Cultuur is onderscheidend. Cultuur hoort bij een bepaalde groep, en onderscheidt deze van andere groepen. Mensen identificeren zich met een bepaalde cultuur; personen baseren een deel van hun persoonlijkheid op een cultuur. Cultuur is behalve onderscheidend (exclusief) dus ook bindend (inclusief): het is een uitdrukking van de onderlinge samenhang tussen mensen.¹³

De essentie hiervan is: een cultuur is een veelomvattend, fluïde fenomeen. Niemand zal ontkennen dat cultuur belangrijk is, maar wanneer je het aan één kant "vast probeert te pakken" om het duidelijker te omschrijven dan zal dat altijd arbitrair en oppervlakkig overkomen. Het is nou eenmaal niet duidelijk waar een cultuur begint en eindigt. Een specifieke cultuur is gemakkelijk voor te stellen, maar moeilijk te beschrijven. En zo is het ook met de Aziatische culturen die in dit rapport centraal staan. Dat zij zich niet in enkele zinnen laten vatten ontnemt ze niet hun werkelijkheid en hun belang.

Wat we hiermee willen zeggen is dit: voor analytische doeleinden is "cultuur" een problematisch begrip, simpelweg omdat het zich niet laat definiëren. "Cultuur" verhoudt zich beter tot de wereld van de verbeelding dan tot de wereld van de rationele analyse. En, om het nog moeilijker te maken, hetzelfde is het geval met "eten".

2.1.2 Eten en cultuur

Eten – één van de andere centrale begrippen in dit rapport – is behalve een manier om voedingsstoffen binnen te krijgen ook een onderdeel van een cultuur. Niet voor niets spreken we vaak van een "eetcultuur". Nederland zou bijvoorbeeld een weinig ontwikkelde eetcultuur hebben, in vergelijking bijvoorbeeld met de Fransen of Italianen. Maar ook hier zijn er wijdverspreide eetgewoontes die zich langzaam hebben ontwikkeld en waarmee Nederlanders zich onderscheiden – die je dus cultureel zou kunnen noemen. Zo is het ook, en misschien wel in meerdere mate, voor de Aziatische keukens. Deze maken onderdeel uit van een cultuur; ze zijn gestolde gewoontes die zich eeuwenlang hebben ontwikkeld in een samenspel tussen mensen, klimaat en locatie. Eten is ook een manier om je als groep te onderscheiden. Samen eten - mensen uitnodigen om jouw dis te delen - heeft niet voor niets een krachtige insluitende betekenis.

Net als bij een cultuur is het ook bij een eetcultuur moeilijk om precies te duiden uit welke concrete aspecten ze bestaat. Duidelijk is wel dat een eetcultuur onder andere tot uitdrukking komt in de aard van de gebruikte ingrediënten, de bereidingswijzen, de kooktechnieken, de presentatie, de eetgewoonten. Het lukt echter niet om een eetcultuur volledig te ontleden; daarmee sla je het plat en doe je de cultuur tekort. De vier elementen die we hierboven over cultuur in zijn algemeenheid benoemden, hebben ook betrekking op specifieke eetculturen, waaronder de Aziatische eetculturen die in dit rapport centraal staan.

Als we accepteren dat eten cultureel is, moeten we ook accepteren dat niet elke maaltijd of elke hap dat is. De betekenis die we aan het eten geven verschilt per persoon, en per situatie. In dit rapport gaat het over Aziatische restaurants. Mensen komen hier om te eten. Voor sommigen zal het eten in een dergelijk restaurant een

¹³ Deze elementen zijn afgeleid van de meest gangbare definities van het begrip "cultuur". Zie bijvoorbeeld: Helen Spencer-Oatey, *What is culture? A compilation of quotations* (2012). https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpad/openhouse/interculturalskills/global_pad_-_what_is_culture.pdf

culturele ervaring zijn, terwijl het voor anderen louter een manier is om voedingsstoffen binnen te krijgen.

Met andere woorden, het is voor dit rapport belangrijk om te onderkennen dat eten een culturele dimensie heeft, maar tegelijkertijd in te zien dat dit ons in analytische zin niet verder gaat helpen.

Met deze ondermijnende inleiding kunnen we toch ons best doen om een aantal praktische elementen te benoemen waarin Aziatisch eten in de culturen is geworteld. Met andere woorden: wat is er cultureel aan de Aziatische keukens? Het gaat dan in ieder geval om de volgende elementen:

- (1) Kennis van ingrediënten: dit verschilt sterk per specifieke keuken, maar in algemene zin kan gesteld worden dat de ingrediënten die in de Aziatische keukens gebruikt worden afwijken van die in de Europese keukens.
- (2) De snijtechnieken: er wordt met andere messen gesneden en er worden andere vormen van vlees en groenten gesneden dan in de Europese keuken. Het vereist jaren oefening om deze snijtechniek goed te beheersen, met name bij het snijden van vlees.
- (3) Het gebruik van kruiden, curries en marinades: er worden bijvoorbeeld vele soorten pepers gebruikt, die elk hun eigen karakter hebben.
- (4) Kooktechnieken: de wok speelt bijvoorbeeld een grote rol in veel Aziatische keukens. Op het eerste gezicht lijkt het simpel, maar goed wokken is een kunst. De wok heeft op verschillende hittezones, waar subtiel mee gekookt kan worden.
- (5) Presentatie: daar waar in Europese keukens een bord wordt "gecomponeerd", wordt bijvoorbeeld in de Chinese keukens een tafel gecomponeerd. De bezoeker maakt dan zelf op zijn bord combinaties van gerechten.
- (6) Het eten zelf: er worden in de meeste Aziatische keukens andere hulpmiddelen gebruikt (stokjes in plaats van bestek), en er gelden andere tafelmanieren.

Twee opmerkingen zijn bij dit lijstje op zijn plaats. Ten eerste, als echo van de vorige paragraaf: een cultuur laat zich niet volledig vatten in simpele lijstjes zoals deze. Naast deze zes elementen zijn er nog vele expliciete en impliciete uitingen waarin de Aziatische keukens zich onderscheiden van Europese keukens, maar ook onderling sterk kunnen verschillen. Ten tweede, de elementen hierboven kunnen als culturele dimensie van bepaalde keukens worden aangemerkt, maar even zo goed kunnen ze worden gezien als vakinhoudelijke kwaliteiten die niet per se cultureel geduid hoeven te worden. De culturele duiding zal open blijven voor discussie – de vakinhoudelijke staat echter buiten kijf.

Overigens is in dit kader vermeldenswaard dat de traditionele Japanse keuken in 2013 door Unesco bestempeld is tot cultureel erfgoed. De Japanse keuken, 'washoku', maakt volop gebruik van seizoensproducten, aldus Unesco, beschikt over een unieke smaak en wordt al eeuwenlang volgens bepaalde tradities gegeten. Japan hoopt vooral dat de erkenning leidt tot het waarborgen van washoku. De traditionele wijze van voedselbereiding verliest in het huidige tijdsbestek snel terrein aan fastfood en de westerse keukens. Washoku is het deel van de Japanse keuken dat teruggrijpt op de periode vóór het contact met de Portugezen en Nederlanders, dus zonder in olie gegaarde hapjes als tempura en teriyaki. De keuken is gebaseerd op dashi, kombu-visbouillon, verse groente, vis en rijstkoeken, opgediend in prachtige stapelbare bento boxen. Vooral populair tijdens de Nieuwjaarsdag, waarbij alle ingrediënten en de manier waarop ze worden bereid symbool zijn voor voorspoed, vreugde,



vruchtbaarheid. Het gaat vooral om bereidingswijzen die van oudsher binnen de familie worden overgedragen en in veranderende moderne tijden dus onder druk komen te staan. Unesco vond daarom dat het tijd was voor officieel veiligstellen van de traditie. Inclusief educatieve programma's en grass root groepen die kennis en vaardigheden via formele en informele lesprogramma's aan de jeugd doorgeven.

2.1.3 Taal, eten en cultuur

Het derde centrale begrip in dit rapport - taal - is minder problematisch. Het verhoudt zich op een intuïtieve manier tot cultuur. Het is onderdeel van een cultuur, maar valt er niet mee samen: er kunnen culturele verschillen zijn tussen groepen die dezelfde taal spreken, en culturele overeenkomsten tussen groepen die verschillende talen spreken.

Taal heeft, in relatie tot het eten dat in dit rapport centraal staat, vooral een praktische functie. Het is belangrijk dat mensen zich onderling verstaanbaar kunnen maken zodat zij het eten kunnen bereiden en zich kunnen verhouden tot hun collega's. Veel dieper dan dat gaat het niet; in tegenstelling tot het begrip "cultuur" is het in analytische zin niet problematisch.

2.2 De rijke praktijk van Aziatische restaurants in Nederland

We hebben het in dit rapport over Aziatische restaurants, met daarbij speciale aandacht voor Chinese, Thaise en Japanse restaurants. Duidelijk moge zijn dat ook dit geen monolithische categorieën zijn. Er zijn bijvoorbeeld vele verschillende Chinese eetculturen - de Kantoneze verschilt aanmerkelijk van die uit Sechuan. Daarnaast verschilt ook de mate van authenticiteit die wordt nagestreefd. In sommige restaurants wordt getracht zo authentiek mogelijk te koken: daar wordt gekookt zoals dat ook in een bepaalde streek in Azië wordt gedaan. In andere restaurants wordt de authentieke keuken aangepast aan de Nederlandse smaak; dit is vaak het geval bij de Chinese afhaalrestaurants "op de hoek". Sommige restaurants zijn van beide markten thuis; zij hebben bijvoorbeeld een Nederlandse menukaart met aangepaste gerechten, en bereiden daarnaast "authentieke" gerechten voor Chinese klanten.

Er zijn vele mogelijke onderscheiden te maken tussen Aziatische restaurants. In dit rapport zal een tweetal onderscheiden regelmatig terugkeren:

- (1) het reeds genoemde onderscheid in authenticiteit van restaurants;
- (2) het onderscheid in omvang van het restaurant.

Dat betekent dat de markt van Aziatische horeca in theorie in vier kwadranten is in te delen, zoals in figuur 2.1.

Figuur 2.1 - Schematische indeling van Aziatische restaurants

	Klein	Groot
Authentiek	Kleine authentieke restaurants	Grote authentieke restaurants
Minder authentiek	Kleine, minder authentieke restaurants	Grote, minder authentieke restaurants

2.2.1 Definities

Wanneer definities gebruikt moeten worden om handvatten te bieden voor onderzoeksuitkomsten, conclusies en aanbevelingen is het verstandig en praktisch om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande en geaccepteerde definities. De bestaande definitie van kleine en grote restaurants met een relatie tot de problematiek is de definitie die is opgenomen in het Convenant Aziatische horeca. In het Convenant wordt gesproken van kleine en grote werkgevers.

Definitie kleine/grote restaurants/werkgevers

- klein: tot en met 2 koks werkzaam op niveau 4 of hoger
- groot werkgever: meer dan 2 koks werkzaam op niveau 4 of hoger.

Lastiger is om een definitie te geven van een authentiek restaurant. Net als bij het begrip cultuur kan authentiek door iedereen op zijn eigen wijze worden ingevuld.

Definitie authentiek restaurant

Een restaurant dat qua keuken, gerechten, cultuur, personeel en uitstraling zo dicht mogelijk blijft bij de wijze waarop deze aspecten worden ingevuld in het land c.q. de streek van oorsprong. In deze context definiëren we authentiek dus als: eerlijk, onvervalst, traditioneel, oorspronkelijk en gelijk aan het origineel.

Het zijn restaurants waar mensen afkomstig uit de streek zelf graag eten en de smaken herkennen. Ook zullen reizigers die vaak in Azië geweest zijn de gerechten herkennen en als authentiek voor de betreffende keuken betitelen.

Het moge duidelijk zijn dat een indeling in deze categorieën een versimpeling van de werkelijkheid is. Zo zijn er vele gradaties van authenticiteit, en soms zijn die zelfs binnen eenzelfde restaurant te vinden. Zo kan een restaurant zowel authentieke gerechten maken als gerechten die meer aangepast zijn aan de westerse smaak. Hetzelfde geldt voor de omvang van een restaurant. Het onderscheid tussen grote en kleine werkgevers lijkt vrij absoluut, maar in de praktijk zijn er ook binnen deze categorieën nog belangrijke verschillen in omvang aanwezig.



Behalve het onderscheid in omvang en authenticiteit is er ook onderscheid te maken in nagestreefde kwaliteit. Voorop staat dat alle restaurants streven naar een goed menu. Dat laat onverlet dat er een belangrijk verschil is tussen restaurants in het hogere segment, waar koken tot kunst wordt verheven, en restaurants in het lagere segment. Het verschil tussen deze segmenten komt waarschijnlijk het beste tot uitdrukking in de prijs van een couvert, of in de beloning van het personeel.



3 De vraag naar koks

In dit hoofdstuk staan we stil bij de praktijk in de Aziatische keuken. Het gaat ons er daarbij om te onderzoeken of het reëel en proportioneel is om kennis van taal- en cultuur te vereisen voor functies in Aziatische restaurants. Drie vragen worden beantwoord.

1. In hoeverre is taal- en cultuurkennis noodzakelijk om de verschillende functies goed te kunnen uitoefenen?
2. In hoeverre zijn de gestelde functie-eisen daarmee reëel en proportioneel?
3. In hoeverre is het mogelijk en noodzakelijk om de gestelde functie-eisen te wijzigen en/of aan te scherpen?

Voordat we tot beantwoording van deze vragen overgaan, staan we kort stil bij de inhoud van de centrale begrippen - eten, taal en cultuur - en hoe deze zich tot elkaar verhouden.

3.1 Welke taal- en cultuureisen worden er gesteld?

Voor dit onderzoek zijn wij uitgegaan van de functiebeschrijvingen en de functie-eisen in de Aziatische keukens met de daarbij gestelde taal- en cultuureisen, zoals opgesteld door VCHO, KHN en TRA. De volledige functiebeschrijvingen zijn in de bijlage te vinden. Hieronder lichten we de gestelde taal- en cultuureisen eruit:

Tabel 2 - Taal- en cultuureisen per functie

Functie	Taal- en cultuureis
1. Keukenhulp	Verwerven taal en cultuur in een interne opleiding on the job
2. Basiskok eenvoudige gerechten	Verwerven taal en cultuur in een interne opleiding on the job
3. Kok productie eenvoudige gerechten	Verwerven taal en cultuur in een interne opleiding on the job
4. Specialiteitenkok	<u>Taaleis:</u> beheersing van de Chinese taal HSK ¹⁴ niveau 3 of een vergelijkbaar niveau voor Kantonees, Thais en andere Aziatische talen <u>Cultuureis:</u> basiskennis en vaardigheden van de hoofdstromingen van de betreffende Aziatische keuken (o.a. vaktechnisch, etiquette en gebruiken); Specifiek voor de Japanse keuken: kennis van de culturele eigenheid, kennis van de vele subtiliteiten en finesse.
5. Sous-chef/allround kok	<u>Taaleis:</u> beheersing van de Chinese taal HSK niveau 4 of een vergelijkbaar niveau voor Kantonees, Thais en andere Aziatische talen <u>Cultuureis:</u> basiskennis en vaardigheden van de hoofdstromingen van de betreffende Aziatische keuken (o.a. vaktechnisch, etiquette en gebruiken); bijvoorbeeld de Chinese kooktechniek Ying & Yang; Specifiek voor de Japanse keuken: kennis van de culturele eigenheid, kennis van de vele subtiliteiten en finesse

¹⁴ Hanyu Shuiping Kaoshi (HSK) is een internationale standaard vaardigheidstest voor personen van wie de Chinese taal niet de moedertaal is. HSK niveau 3 is vergelijkbaar met EU-niveau B1, HSK4 met B2 en HSK5 met C1.



Functie	Taal- en cultuureis
6. Chef-kok	<p><u>Taaleis:</u> beheersing van de Chinese taal HSK niveau 5 of een vergelijkbaar niveau voor Kantonees, Thais en andere Aziatische talen</p> <p><u>Cultuureis:</u> basiskennis en vaardigheden van de hoofdstromingen van de betreffende Aziatische keuken (o.a. vaktechnisch, etiquette en gebruiken); bijvoorbeeld de Chinese kooktechniek Ying & Yang;</p> <p>Specifiek voor de Chinese keuken: uitstekende kennis van de vier hoofdstromingen van de Chinese keuken;</p> <p>Specifiek voor de Japanse keuken: kennis van de culturele eigenheid, kennis van de vele subtiliteiten en finesse's;</p>

Bron: functieprofielen Aziatische keuken, opgesteld door VCHO, KHN en TRA.¹⁵

Uit deze functie-eisen specifiek gericht op kennis van taal en cultuur, blijkt dat er voor de lagere functies alleen een bereidheid wordt gevraagd om zich taal en cultuur eigen te maken; er wordt geen à priori kennis verondersteld. Voor de hogere functies wordt er een oplopende beheersing van de taal verwacht – van basale kennis voor koks niveau 4 tot een goede beheersing voor koks niveau 6. Expliciete cultuureisen worden hier niet gesteld; dat wil zeggen, voor zover er van cultuureisen gesproken kan worden – dit gebeurt niet expliciet in de functiebeschrijvingen – zijn deze gerelateerd aan vakinhoudelijke kennis van de betreffende keukens. Een uitzondering hierop vormt de Japanse keuken, waar wel kennis van de “culturele eigenheid” wordt gevraagd.

3.2 Is beheersing van de taal noodzakelijk om de functies goed uit te oefenen?

In de praktijk van de Aziatische restaurants is een zekere beheersing van de taal in alle functies en in vrijwel alle restaurants van belang. Enerzijds is dit van belang voor het werkproces – het helder en begrijpelijk kunnen communiceren met collega's bij het doorgeven van bestellingen, geven en ontvangen van orders en het uitvoeren van opdrachten – en anderzijds voor het sociale proces. Onder dit laatste verstaan we het socialiseren met collega's, het communiceren over niet werkgerelateerde zaken, zodat men elkaar beter gaat begrijpen. Dit laatste is niet strikt noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie, maar het zorgt ervoor dat er een beter team in de keuken ontstaat. Bovendien zorgt het ervoor dat de motivatie van de werknemers behouden blijft; dit punt zal later nog aan de orde komen. Overigens neemt het belang van de kennis van de taal juist toe naarmate men minder kennis van de cultuur heeft. Juist dan is het risico op wederzijds onbegrip groter, en kan begrip van de taal bijdragen aan inzicht in elkaars normen en waarden.

Sommige functies in de keuken vereisen met het oog op het werkproces weinig samenwerking en communicatie. Dat hangt erg af van de manier waarop het werkproces is ingericht – er is in zijn algemeenheid weinig te zeggen over het type restaurant waarbij dit het geval is. Beheersing van de taal wordt in die omstandigheid, gezien vanuit het werkproces, minder belangrijk; een werknemer zal daar wellicht afkunnen met het kennen van de 100 meest gebruikte woorden of uitdrukkingen. Bezien vanuit het sociale proces blijft beheersing van de taal echter onverminderd van belang.

In theorie hoeft de taal in de keuken overigens niet persé de taal van de culturele oriëntatie van het restaurant te zijn. Dat kan ook één gezamenlijke taal zijn, zoals

¹⁵ Zie bijlage 1 voor de volledige functiebeschrijvingen.

Nederlands of Engels. Er moet dan wel een vaste voertaal in de keuken zijn. Wanneer verschillende talen door elkaar gebruikt worden geeft dat geen prettig gevoel voor degenen die een bepaalde taal niet beheersen. Zij kunnen dat ervaren als een vorm van buiten sluiten. Uiteraard mogen we verwachten van werknemers die voor langere tijd in Nederland werkzaam zijn dat zij Nederlands gaan leren. Traditioneel was dat echter in de Chinese gemeenschap niet direct noodzakelijk; ook niet voor het werk, omdat daar Chinees werd gesproken. In de praktijk zien we dat in vrijwel alle bezochte restaurants de voertaal in de keuken een Aziatische taal is (Mandarijn, Kantonees of Thais).

De huidige taalcurssussen bieden nauwelijks een oplossing voor dit probleem. Er is ten eerste weinig belangstelling voor. Bijvoorbeeld voor de Stoomcursus Nederlands voor Aziatische horecamedewerkers van Education Works was geen enkele aanmelding. Dat betekent dat er naar andere oplossing gezocht moet worden.

3.3 Is kennis van de cultuur noodzakelijk om de functies goed uit te oefenen?

Net als noodzaak van de kennis van de taal kan ook de noodzaak van de kennis van de cultuur aan twee aspecten van het werk worden gerelateerd, die we hieronder achtereenvolgens zullen behandelen:

1. Het werkproces: de kennis die benodigd is om de juiste gerechten, met de juiste smaken op de juiste wijze te bereiden en te presenteren;
2. Het sociale proces: de kennis die nodig is om collega's, hun houding en gedrag en de werksfeer beter te begrijpen en om goed te functioneren binnen een grotendeels cultuur-afhankelijke omgeving, waarbij de cultuur sterk verschilt van die waarin mensen zijn opgegroeid.

3.3.1 Is kennis van de cultuur noodzakelijk voor het bereiden van de gerechten?

In algemene kan worden gesteld dat begrip van de cultuur belangrijker wordt naarmate de keuken authentieker is, het restaurant exclusiever, en de functie in de keuken hoger. We lichten deze drie aspecten toe.

Naarmate de keuken authentieker wordt neemt de noodzaak toe om kennis van de cultuur te hebben. De gerechten zijn steviger geworteld in de tradities van de streek of het land van herkomst. De klandizie is in deze gevallen ook afkomstig uit deze streken, en/of heeft middels reizen ervaringen opgedaan met de authentieke keuken in Azië. Voor de koks is het belangrijk dat zij authentiek kunnen koken, en dit is moeilijk zonder kennis van de cultuur.

Naarmate de keuken exclusiever wordt neemt de gevraagde kwaliteit van het personeel toe. Kwaliteit en culturele kennis gaan natuurlijk niet één op één samen, maar er is in deze keukens wel een verband. Kwaliteit komt namelijk ook tot uitdrukking in begrip van- en inzicht in gebruiken en tradities die gepaard gaan met het eten, of waarin het eten is geworteld. Een kok die de Chinese snijtechniek beter beheerst is een betere Chinese kok.

Naarmate de functie hoger wordt neemt de noodzaak van kennis van de cultuur toe. De noodzaak hangt met name samen met de mate waarin creativiteit en flexibiliteit van de kok gevraagd wordt. Voor een chef en sous-chef (niveau 6 en 5) bestaat er weinig discussie dat begrip van de cultuur noodzakelijk is. Voor de functies 1-3 bestaat er eveneens weinig discussie dat begrip van de cultuur *niet* noodzakelijk is bij



aanvang van het dienstverband. Voor koks op niveau 4 kan in zijn algemeenheid gesteld worden dat begrip van de cultuur in principe nodig is voor het uitoefenen van zijn functie. Op niveau 4 wordt verwacht dat een kok zelfstandig werkt en daarbij flexibel te werk kan gaan. Dat kan niet goed zonder kennis van de betreffende cultuur. Belangrijk hierbij zijn wel de hierboven genoemde onderscheiden: in een keuken die niet authentiek en exclusief is, is het beter mogelijk om zonder kennis van de cultuur op niveau 4 aan de slag te gaan. Dit zou bijvoorbeeld beter kunnen in een keuken met een "all you can eat" concept of in restaurant met een wereldkeuken. In een authentiek Aziatisch restaurant is dat niet mogelijk.¹⁶

Voor restauranthouders is de tijd waarin iemand op niveau kan leren koken een belangrijk aspect. Koks met een worteling in de cultuur van de keuken zullen over het algemeen sneller op niveau leren koken dan Nederlandse/Europese koks (een ervaren kok uit Azië kan binnen een gewennings-/inwerkperiode van 4 weken volledig op het gewenste niveau functioneren). Dus ook wanneer koks die (nog) geen kennis van de cultuur hebben het vak zouden kunnen leren, is het voor restauranthouders nog altijd gunstiger om Aziatische koks aan te nemen. Uitstraling kan daarbij ook een rol spelen. Voor met name de authentieke restaurants is het belangrijk dat de koks er "authentiek" uitzien. Dit houdt geen verband met de kwaliteit van de gerechten, maar is voor restauranthouders wel degelijk een overweging: "klanten verwachten dit nou eenmaal".

3.3.2 Is kennis van de cultuur noodzakelijk voor het goed functioneren in een Aziatische keuken?

Los van de technische, vakinhoudelijke aspecten van het werk, is het ook belangrijk voor een werknemer om zich in de alledaagse praktijk van het werk goed staande te kunnen houden. Hij moet zich kunnen verhouden tot zijn collega's, niet in het minst om van zijn collega's te leren.

De bedrijfscultuur in Aziatische restaurants wijkt veelal af van de bedrijfscultuur die Nederlandse / Europese werknemers gewend zijn. Er is doorgaans veel respect voor (de kennis van) ouderen, veel respect voor de baas, men doet doorgaans wat wordt opgedragen en men dient te tonen dat men hard wil werken. Daarnaast is het werk soms routinematig, waarbij verwacht wordt dat gedurende lange tijd dezelfde werkzaamheden worden herhaald. Soms doet men jaren achtereen hetzelfde werk voordat men op kan klimmen; op deze wijze specialiseert een kok zich. Dit zijn allemaal aspecten waar Westerse werknemers het moeilijk mee kunnen hebben. Daarnaast speelt nog dat een Aziatische kok niet graag zijn kennis deelt met iemand die de cultuur niet kent of wil leren kennen, waardoor het erg lastig kan zijn om te leren en hogerop te komen in de keuken. Naarmate de keuken authentieker is spelen deze aspecten over het algemeen meer. Bij fusionkeukens, wereldkeukens en sommige moderne wokrestaurants is bijvoorbeeld sprake van een meer gemengde bedrijfscultuur, waar het gemakkelijker aarden is voor mensen die de cultuur niet kennen.

3.4 Conclusie

De vraag in hoeverre de gestelde functie-eisen wat betreft kennis van taal en cultuur reëel en proportioneel zijn, moet ook gerelateerd worden aan de overige, inhoudelijke functie-eisen. De in paragraaf 3.1 geformuleerde eisen, wat betreft kennis van de taal

¹⁶ Dit neemt niet weg dat er in de beleving van de onderzoekers ook regelmatig koks in functieniveau 4 werkzaam zijn die in werkelijkheid met name niveau 3 taken uit lijken te voeren. De theorie en de praktijk passen niet altijd naadloos op elkaar.

en de cultuur van de keuken waarin wordt gewerkt, zijn in de geciteerde functiebeschrijvingen vanaf de functies op niveau 4 uitgebreid met een aantal eisen betreffende kennis van de bereidingswijze van typische gerechten, ingrediënten en snij- en kooktechnieken die als reëel en proportioneel verondersteld kunnen worden waar het gaat om een goed opgeleide en ervaren kok in de betreffende Aziatische keuken. Deze inhoudelijke functie-eisen zijn dermate veeleisend dat in de praktijk alleen koks met minimaal 5 jaar werkervaring in een dergelijke Aziatische keuken kunnen beschikken over de gevraagde vaardigheden. In een enkel geval zal dit natuurlijk sneller kunnen, en er kan hierbij ook zeker onderscheid gemaakt worden naar aard en omvang van het restaurant (in minder authentieke keukens kan het vak sneller worden geleerd dan in authentieke keukens), maar in de regel zal het zeker een dergelijke tijd kosten voordat men op goed niveau – niveau 4 – kan koken.

Gegeven de inhoudelijke functie-eisen, zijn de gestelde eisen wat betreft kennis van taal en cultuur reëel en proportioneel voor elk van de beschreven functies. Daarbij moeten we wel aangeven dat ons lijkt dat niet voor elke koksfunctie vanaf niveau 4 de kok alles moet beheersen wat in de functiebeschrijving staat. Een en ander is afhankelijk van het type restaurant waarin deze kok werkt. Naarmate de keuken authentiek en exclusiever is, wordt een uitgebreider beroep gedaan op de vakkennis van de kok. Onlosmakelijk verbonden met die vakkennis is de eerder genoemde inhoudelijke kennis die benodigd is om klanten de bedoelde authentieke beleving van de Aziatische keuken te geven. Voor minder authentieke en met name voor minder exclusieve keukens zijn de gestelde functie-eisen nog steeds reëel en proportioneel, maar daar zijn ze eenvoudiger aan te leren door Europese koks. Ze liggen namelijk ofwel dicht bij de hun aangeleerde keuken (in het geval van een minder authentieke keuken), of ze liggen op lager niveau (in het geval van een minder exclusieve keuken, waar bijvoorbeeld meer op kwantiteit wordt gericht).

Soms zal de benodigde kennis alleen te vinden zijn bij koks die in de respectievelijke Aziatische culturen zijn opgegroeid en van jongs af aan zijn grootgebracht met de gebruikte ingrediënten, kruiden, bereidingen en technieken. Dat geldt vooral voor de Thaise keuken omdat Thailand geen echte koksopleidingen kent. In China en Japan zijn wel koksopleidingen, maar ook voor deze keukens geldt dat een goede kok vrijwel altijd afkomstig is uit het betreffende land. Europeanen kunnen zich alle benodigde kennis wel eigen maken, maar dat duurt lang. Een grote barrière daarbij is waarschijnlijk dat Europeanen die vakinhoudelijk op voldoende niveau zitten vaak onvoldoende gemotiveerd zijn om door te groeien in de Aziatische keuken.

De taaleisen zijn afhankelijk van de taal die in de keuken wordt gesproken en daarmee logisch en niet buitenproportioneel ten opzichte van de verschillende functies en de overige functie-eisen. Het is immers noodzakelijk dat er in de keuken goed gecommuniceerd kan worden. Wij zien geen argumenten om deze eisen niet te stellen. Voor de lagere functies gelden terecht minder zware taaleisen. Hier zien we ook in de praktijk dat in de lagere functies goed gewerkt kan worden met mensen die de taal minder goed beheersen. Wat daar met name van belang is, is de motivatie om zich de taal en cultuur enigszins eigen te maken.

De gestelde cultuureisen zijn niet uitgebreid of omvangrijk en houden vooral verband met de inhoudelijke eisen betreffende vakkennis en beheersing van technieken. De eisen die in de functiebeschrijvingen als cultuureisen zijn gedefinieerd, vallen eigenlijk in het niet bij de vakinhoudelijke eisen en kunnen gezien worden in het verlengde van de inhoudelijke functie-eisen. Wanneer een kandidaat voldoet aan de inhoudelijke functie-eisen, mag verondersteld worden dat deze ook beschikt over voldoende relevante kennis van de (eet)cultuur in de betreffende keuken.



4 Het aanbod van koks

In dit hoofdstuk staat het aanbod van koks centraal. De vraag is: in hoeverre is er momenteel Nederlands/Europees aanbod beschikbaar en/of geschikt te maken om de beschreven functies goed te vervullen? Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van drie bronnen: (1) interviews met het UWV over hun ervaringen met werkzoekenden in deze sector; (2) interviews met Aziatische restaurants; en (3) interviews met opleidingsinstellingen. Hiermee is zicht verkregen op het gepercipieerde aanbod; er is geen arbeidsmarktonderzoek verricht om het daadwerkelijke aanbod in kaart te brengen.

4.1 Is er momenteel Nederlands/Europees aanbod beschikbaar?

4.1.1 Ervaringen van de restaurants

Op dit moment trekt de werkgelegenheid in de horeca weer aan. Werkgevers geven aan dat ze lastig goede koks kunnen vinden, zowel in Westerse als in Aziatische keukens.

In de bezochte restaurants werken geen Europeanen op functieniveau 4-6. Als er Europeanen werken dan is dat over het algemeen op niveau 1-2. Soms zijn er zelfstandig werkende koks uit Europa werkzaam; zij bedienen bijvoorbeeld de bakplaten. Het gaat daarbij om functieniveau 3, hoewel de scheidslijn tussen niveau 3 en 4 soms vaag is. Europese koks die op niveau 3 werkten troffen we met name aan in grotere restaurants die zich in mindere mate richten op de "authentieke" Aziatische keukens.

In de ervaringen van de eigenaren en de chef-koks is niet of nauwelijks Nederlands/Europees aanbod voor de functieniveaus 4-6. We hebben onder andere restauranteigenaren gesproken die aangeven bereid te zijn om Nederlandse werknemers een kans te geven in de keuken, maar daaraan toevoegen dat Nederlanders dit vaak zelf niet willen. Gelet op de functie-eisen vanaf niveau 4, past op vacatures voor dit niveau alleen een kok met ruime ervaring in de Aziatische keuken. Dat betekent dat iemand, na het volgen van een koksopleiding, ten minste een jaar of 5 in ondersteunende functies in een Aziatisch restaurant moet hebben gewerkt. Het komt in de praktijk zelden voor dat een Nederlander/Europeaan hieraan voldoet.

Daar komt nog bij dat door het aantrekken van de economie de vraag naar koks ook in de Nederlandse/Europese restaurants aantrekt. Dat betekent dat het aanbod over de gehele linie krappert. Dit betekent ook dat het potentiële Nederlandse/Europese aanbod voor Aziatische restaurants krappert, omdat Nederlandse koks over het algemeen liever in een Franse keuken werken dan in een Chinese of een Thaise.

4.1.2 Ervaringen van het UWV

Werkgevers zijn onder het convenant niet meer verplicht hun vacatures aan te melden bij UWV. Het is daarom voor UWV erg lastig om een indruk te krijgen van aantallen vacatures en de functies waarvoor vacatures zijn. Onder het Convenant zou de website 'Aziatischehorecabanen.nl' hierover meer informatie moeten verschaffen, maar op deze site staan ook nauwelijks vacatures (3-12-2015: 13 vacatures, waarvan

5 voor een functie in de keuken). Op dit moment kunnen we concluderen dat er geen goed zicht bestaat op de vraag naar koks voor Aziatische restaurants.

UWV heeft juist voor het Convenant veel energie gestoken in het vinden van een passend aanbod van koks voor Aziatische keukens. Bij de start van het Convenant (1-10-2014) had UWV 6.000 werkzoekende koks in het bestand.¹⁷ Voor de screening heeft UWV met 2.500 kandidaten persoonlijk gesproken. In deze persoonlijke gesprekken is ook ingegaan op de verschillen tussen het werken in een Nederlandse- en een Aziatische keuken. Na deze gesprekken werden uiteindelijk 850 kandidaten geschikt geacht voor een functie in de Aziatische horeca.¹⁸ Uiteindelijk zijn er van de 850 kandidaten 19 aangenomen op een functie op niveau 1 t/m 3 in een restaurant. UWV gaat ervan uit dat van deze 19 kandidaten momenteel nog ongeveer de helft werkzaam is in het restaurant waarin zij oorspronkelijk zijn aangenomen; kandidaten krijgen immers in de regel een tijdelijk contract dat vaak niet wordt verlengd. Het UWV heeft geen goed zicht op redenen waarom kandidaten worden afgewezen, omdat ze dit alleen van de kandidaten horen en niet van de restaurants. Motivatie lijkt hierin een scharnierbegrip: zowel restaurants als het UWV hebben een bepaalde perceptie van de motivatie van werkzoekende Nederlandse koks om in Aziatische restaurants te werken. Het UWV heeft daarbij de perceptie dat het met de motivatie van de kandidaten wel goed zit maar dat de Aziatische restaurants dit onvoldoende inzien. In de perceptie van het UWV zijn werkgevers over het algemeen niet bereid om met UWV-kandidaten te werken. De Aziatische restaurants hebben daarentegen de perceptie dat de motivatie van de kandidaten vaak tekort schiet, en dat het UWV hier onvoldoende van op de hoogte is. Het is op basis van de ons beschikbare informatie niet mogelijk om deze twee visies tegen elkaar af te wegen.

Voor het screeningsproces, het achterhalen van criteria waaraan kandidaten moeten voldoen, verstrekken van informatie en advies aan werkgevers hoe invulling te geven aan de verplichtingen op grond van het convenant heeft UWV ruim 600 restaurants gesproken en zijn er bijeenkomsten georganiseerd (met de brancheorganisaties) voor de sector op verschillende locaties in het land.

Uit interviews met restauranteigenaren blijkt dat het lastiger is om ervaren koks te werven. Dit geldt voor zowel de westerse als de oosterse keukens. Ook uit sommige regionale arbeidsmarktrapportages van UWV¹⁹ blijkt inmiddels dat zelfstandig werkende koks tot de 'krapteberoepen' gerekend worden. Dat geldt nog niet voor alle arbeidsmarktregio's, maar bijvoorbeeld wel voor Groot-Amsterdam, Zaanstreek-Waterland, Zuid-Limburg en Twente. Voor de zelfstandig werkende koks is in de genoemde regio's sprake van een krappe arbeidsmarkt en dus van moeilijk vervulbare vacatures. Dit doet zich nog niet voor op landelijk niveau, maar UWV geeft wel aan dat het lastig is om zelfstandig werkende koks te vinden. Dat geldt voor alle segmenten binnen de horeca. Goede koks kunnen snel weer bij bedrijven zijn vertrokken. Dat gaat vaak via-via, met behulp van een eigen netwerk.

4.2 Is Nederlands/Europees aanbod geschikt te maken?

Bij de vraag of Nederlands/Europees aanbod geschikt te maken is gaat het er in principe om te achterhalen of de functie-eisen zijn aan te leren door Nederlandse/Europese werknemers. Daarbij is onderscheid te maken tussen informeel

¹⁷ De kandidaten zijn gescreend op twee criteria: (1) opleiding MBO horeca niveau 2, en/of 2 jaar ervaring in een professionele keuken/horeca; (2) geschikt (te maken) voor de functies op niveau 4, 5 en/of 6 in een Aziatisch restaurant.

¹⁸ 98% van deze kandidaten had de Nederlandse nationaliteit.

¹⁹ Kansrijke beroepen: Groot-Amsterdam (e.a. regio's). Waar is de arbeidsmarkt krap? UWV, november 2015.



leren (op de werkvloer) en formeel leren (in een opleiding). We bespreken ze achtereenvolgens.

4.2.1 *Informeel leren: Aziatische kok worden op de werkvloer*

Op basis van de interviews met Aziatische chef-koks, Europese topkoks en de smaakprofessor ontstaat het beeld dat het voor Europese koks mogelijk is om te leren om op niveau 4 of hoger in de Aziatische keuken te werken. Dan moet echter wel aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

1. De Europese koks moeten zeer gemotiveerd zijn om dit goed te leren, en bereid zijn om daar hard voor te werken;
2. De Europese koks dienen op een goede, respectvolle wijze om te kunnen gaan met hun Aziatische leermeesters; ze moeten begrip en respect voor de cultuur en de omgangsvormen op kunnen brengen;
3. De Europese koks moeten Aziatische leermeesters kunnen vinden die ze het vak willen leren. Daarnaast dienen ze een gemeenschappelijke taal te spreken met deze leermeester;
4. De Europese koks moeten, nadat ze een basisopleiding tot kok hebben gevolgd, minimaal 5 jaar werkervaring willen en kunnen opdoen in lagere functies in de Aziatische keuken.

In theorie zijn de functie-eisen dus aan te leren door Europese koks, hoewel het natuurlijk per kok verschilt waar zijn plafond ligt. In de praktijk is het echter in de meeste gevallen moeilijk om aan al deze voorwaarden te voldoen. Bij elk van deze voorwaarden liggen momenteel belemmeringen:

1. Nederlandse werkzoekenden en (potentiële) koks lijken over het algemeen niet zeer gemotiveerd om in Aziatische restaurants aan de slag te gaan, daar te leren en daar hard voor te werken. Oorzaken hiervoor liggen waarschijnlijk mede in culturele verschillen op de werkvloer (zie paragraaf 3.3.2). Ook de arbeidsvoorwaarden in de Aziatische horeca spelen hier mogelijk een rol; sommige respondenten geven aan dat de arbeidsvoorwaarden in Aziatische restaurants vaak lager liggen dan in andere horecasectoren. Er is voor dit rapport geen onderzoek gedaan om dit te kunnen objectiveren.
2. Het is moeilijk voor Nederlandse/Europese werknemers om de Aziatische cultuur en omgangsvormen te begrijpen, te leren kennen, en zodoende om een goede band op te bouwen met leermeesters. Dit is niet om te zeggen dat het is uitgesloten; het vereist echter wél een aanmerkelijke inspanning.
3. Voor restaurants betekent het een investering om Nederlandse/Europese werknemers op te leiden. Het is voor hen gunstiger om een kok aan te nemen die direct inzetbaar is – een Chinese kok dus. Dat betekent dat het niet eenvoudig is een leermeester te vinden die bereid is om een leerling op te leiden. Daarnaast speelt nog het aspect dat Aziatische koks over het algemeen terughoudend zijn in het delen van hun kennis. Ook dient er een gemeenschappelijke taal te zijn. In sommige gevallen is dit haalbaar, omdat de chefkok Nederlands of Engels spreekt. Indien de chefkok deze talen niet spreekt zal het in de praktijk niet goed haalbaar zijn om Nederlands/Europees personeel op te leiden voor hogere functies in de keuken.
4. Er zijn weinig Nederlandse/Europese werknemers die gedurende lange tijd in de keuken van een Aziatisch restaurant werken. Tijdens het onderzoek hebben we veel verhalen gehoord over Nederlanders die korte perioden bij een restaurant werken, en er daarna weer vrij snel mee ophouden. De culturele eigenheid en de arbeidscultuur spelen hierbij een rol, zoals ook in paragraaf 3.3.2 al aangemerkt. Dit maakt wel dat het lastig is voor Nederlandse/Europese

werknemers om in een Aziatisch restaurant aan de slag te gaan en daarna door te groeien.

Gezamenlijk zorgen deze belemmeringen ervoor dat het niet voor de hand ligt om te verwachten dat Nederlandse/Europese koks op grote schaal dusdanig leren koken dat zij aan de functie-eisen voor niveaus 4 en hoger in de Aziatische keuken voldoen.

4.2.2 *Formeel leren: Aziatische kok worden in een opleiding*

Er is geen reguliere koksopleiding voor Aziatische koks op MBO niveau. Voor het huidige schooljaar wilden ROC's Amsterdam en Amersfoort starten met een geheel op de Aziatische keuken gerichte opleiding, maar vanwege gebrek aan belangstelling – ondanks een behoorlijke inzet op communicatie – is dit initiatief niet doorgedaan. ROC Amersfoort wil nu vanaf schooljaar 2016/17 starten met een koksopleiding waarbij de keuze kan worden gemaakt voor een specialisatie in de richting van de Aziatische keuken. Het is nog onduidelijk in hoeverre hier serieuze belangstelling voor bestaat.

Daarnaast zijn er enkele opleidingen die door commerciële bureaus worden aangeboden, soms in samenwerking met de VCHO of KHN, en die voornamelijk in het leven zijn geroepen om te voldoen aan verplichtingen vanuit het Convenant Aziatische horeca. In theorie waren deze opleidingen bedoeld om zijinstroom te creëren van koks in de Westerse keuken naar de Aziatische keuken. Het betreft kortlopende cursussen met een praktijkcomponent – de leerling moet dus een arbeidsplaats hebben waar hij de praktijkopdracht kan vervullen.

Deze opleidingen zijn meegenomen in het onderzoek:

Bureau HTM:

- Basisopleiding Aziatische keuken: deze duurt 2 dagen met daarnaast een praktijkopdracht. De opleiding is vooral bedoeld om werknemers in lagere functies wat meer inhoudelijke kennis van de Aziatische keuken bij te brengen (tot nu toe circa 50 inschrijvingen en 30 tot 40 afgeronde opleidingen)
- Praktijkbegeleider Chinese restaurants: dit is een cursus voor werkgevers/leidinggevenden voor het begeleiden van leerlingen. De training duurt 1 dag en wordt gezien als verplichting vanuit het Convenant. Deelnemers zijn allemaal Chinees. De opleiding wordt in het Nederlands gegeven.

Education Works:

- Stoomcursus Nederlands voor Aziatische horecamedewerkers: tot nu toe is er geen enkele aanmelding geweest.

SVO Vakopleiding Food:

- Training Nasi-Bami kok: dit is een training van 14 dagdelen verspreid over 7 weken. Sinds de start (augustus 2014) is de training pas eenmaal gegeven, met 8 à 9 leerlingen. Momenteel staan er circa 12 mensen op de wachtlijst voor een volgende training.

Horeca Stichting Nederland:

- Training coach Aziatische keuken: dit is een training van 2 dagen voor praktijkbegeleider van leerlingen. HSN wilde echter niet meewerken aan het onderzoek, waardoor er geen zicht is op de resultaten van de opleiding.

De hiervoor beschreven opleidingen zijn geschikt om mensen te laten kennismaken met de Aziatische keuken of om leerlingen te kunnen begeleiden. Ze zijn gericht op



mensen die in de lagere functies in de keuken werkzaam zijn, en kunnen hen helpen om zich de kooktechnieken en cultuur sneller eigen te maken. Er mag echter niet teveel van worden verwacht; de trainingen zijn niet intensief genoeg om koks daadwerkelijk te helpen op een goed niveau te komen. Het stelt koks dan ook zeker niet in staat om op niveau 4 of hoger te werken. De trainingen leiden dus niet tot de gewenste zijinstroom op niveau 4, maar ze leveren wel een bescheiden bijdrage aan de kennismaking van personeel in lagere functies met de Aziatische cultuur en kookkunsten.

4.3 Conclusie

De vraag is: is er momenteel Nederlands/Europees aanbod voor de functies in de Aziatische keuken, en/of is dergelijk aanbod geschikt te maken?

Voor functies 1-3 is er voldoende Nederlands/Europees aanbod. Deze functies leveren geen problemen op voor de restaurants. Er is weinig specifieke kennis vereist voor deze functies; de bereidheid om te leren en te werken is voldoende. Voor deze functies blijft echter wel gelden dat het moeilijk is voor Nederlandse medewerkers om te aarden in een Aziatische keuken, voornamelijk door de taal die doorgaans wordt gesproken en de cultuur die op de werkvloer heerst. Er zijn dan ook weinig Nederlanders die gedurende lange tijd in deze functies werken. In kleinere restaurants en authentieke restaurants is dit in de praktijk met name lastig. Bij kleinere restaurants is er überhaupt minder taakspecialisatie, waardoor er minder mensen op niveau 1-3 werkzaam zijn. Bij authentieke restaurants ligt de nadruk bovendien sterk op de traditionele eigenheid van gerechten, waardoor het ook voor het personeel in lagere functies belangrijker wordt om bekend te zijn met deze tradities. In een goed georganiseerd authentiek restaurant van enige omvang moet het echter mogelijk zijn voor Nederlanders om in de functies 1-3 te werken. Taal blijft hier wel een barrière: in authentieke restaurants wordt in de keuken doorgaans alleen Chinees of Thais gesproken.

Voor functies 4-6 is momenteel nauwelijks Nederlands/Europees aanbod. Er zijn simpelweg nauwelijks Nederlandse/Europese koks die goed genoeg kunnen koken om aan de vraag vanuit de Aziatische restaurants te voldoen. Ook in de Chinese gemeenschap zijn deze in de ervaring van de restauranthouders schaars. Hoewel het voor Nederlanders/Europeanen mogelijk zou moeten kunnen zijn om de functie-eisen voor niveau 4 te leren, is dit in de praktijk erg moeilijk. Voor een functie op niveau 4 of hoger is doorgaans, na afronding van een koksopleiding, zo'n vijf jaar ervaring in een Aziatische keuken vereist. Om koks hiertoe op te leiden vraagt dan ook een grote investering van zowel de medewerker als van het restaurant. Dit geldt voor alle restaurants, maar met name voor authentieke restaurants. De investering van beide kanten is daar groter omdat er traditioneler gekookt moet worden. Voor kleine restaurants is een dergelijke investering vaak te veel gevraagd. Daar werken kleine, goed op elkaar ingespeelde teams in de keuken; zij hebben niet de ruimte om een Nederlandse/Europese kok op te leiden. In grote, minder authentieke restaurants zou dit misschien wél mogelijk zijn. In kleine, authentieke restaurants is er een kok uit Azië nodig om de gerechten de geboden kwaliteit en authenticiteit mee te geven.

De huidige opleidingen bieden slechts voor een zeer klein gedeelte een oplossing voor het personeelsprobleem, en dan alleen waar het gaat om medewerkers in de lager functies en bij de minder authentieke restaurants. Er bestaan in Nederland momenteel geen serieuze koksopleidingen voor de Aziatische keuken, en leerlingen die nu van

een kokopleiding uitstromen zijn doorgaans niet bekend met de Aziatische keuken en willen daar ook niet werken.

Dit raakt aan het punt van de motivatie. Nederlanders lijken over het algemeen niet erg gemotiveerd om in de Aziatische keukens aan de slag te gaan. Dit is een belangrijke beperkende factor, want als zij het graag zouden willen en er veel voor over zouden hebben, dan zouden zij vaker door kunnen groeien in de keuken. Het is niet volledig duidelijk waar het gebrek aan motivatie vandaan komt; waarschijnlijk ligt het grotendeels in het imago dat er in de Aziatische horeca matige arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden gelden, en dat er hard gewerkt moet worden. Deze punten van motivatie en imago werken overigens twee kanten op: ook onder sommige restauranthouders bestaat soms weinig motivatie om met Nederlanders te werken, onder andere door slechte ervaringen in het verleden en door het imago dat Nederlandse werknemers in de sector hebben. Hier komen we in de conclusie op terug.



5 Analyse en conclusie

Op basis van voorgaande hoofdstukken geven we hier een antwoord op de hoofdvragen. Ter herinnering:

1. Zijn de gestelde taal- en cultuureisen reëel en proportioneel?
2. Zijn Nederlandse/Europese werknemers en werklozen geschikt of geschikt te maken om functies in de Aziatische keukens te vervullen?

Daarbij bekijken we ook wat er eventueel nodig is om matches te maken tussen het Nederlandse aanbod en functies in de Aziatische horeca.

5.1 Reële en proportionele functie-eisen

De huidige eisen voor de Aziatische restaurants zijn over het algemeen reëel en proportioneel. De functie-eisen voor niveaus 1-3 zijn eenduidig. Er wordt terecht gevraagd dat de werknemer bereid is om taal- en cultuur *on the job* te verwerven: een werknemer die in een Aziatisch restaurant komt werken zal open moeten staan voor de gebruiken die daar gelden en de taal die daar wordt gesproken. Voor lagere functies is die noodzaak met name praktisch gemotiveerd: men moet helder kunnen communiceren met collega's en leidinggevendenden, en men moet onbegrip over wederzijdse culturele gebruiken proberen te voorkomen.

De functie-eisen voor niveaus 4-6 zijn inhoudelijk van aard. Dat wil zeggen: er worden geen eisen gesteld die expliciet *cultureel* van aard zijn. Er wordt van koks gevraagd dat ze uitgebreide kennis hebben van de hoofdstromen van de Aziatische keukens, de ingrediënten die gebruikt worden, de kooktechnieken, etc. De functie-eisen zijn in die zin goed verwoord – want ze zijn in theorie voor iedereen haalbaar – en ze passen bij de functies zoals we die in de praktijk zijn tegengekomen.

Toch hebben we twee kanttekeningen. Ten eerste worden de inhoudelijke functie-eisen voor de functies 4-6 ondersteund met een ervaringseis die oploopt van 2 jaar relevante werkervaring voor functie 4 tot 5 jaar relevante werkervaring voor functie 6. Dit roept de vraag op wat "relevante werkervaring" is. Een Nederlandse kok die 2 jaar op niveau 2 heeft gewerkt zal over het algemeen nog niet in staat zijn om op niveau 4 te koken: daar is een langere ervaring voor nodig. Voor een Chinese kok, die in China een koksopleiding heeft gevolgd, zal dit wellicht wél mogelijk zijn.

Ten tweede wordt voor de functies 4-6 in de Japanse keukens een specifieke culturele eis gesteld: "kennis van de culturele eigenheid van de Japanse keukens". Dit is een vage term die, gelet op de zwaarte van de inhoudelijke functie-eisen, ook overbodig is. Ons advies is om de culturele dimensie in deze functie-eis te schrappen, simpelweg omdat ze niet te definiëren is.

Dan wordt er voor de functies 4-6 nog een taaleis gesteld, die oploopt naarmate de functie zwaarder wordt. Gelet op de praktijk van de Aziatische restaurants in Nederland is deze taaleis reëel. Om goed te kunnen functioneren in deze keukens moeten de medewerkers een gezamenlijke taal spreken. In Chinese restaurants is dit vrijwel altijd Mandarijn of Kantonees; in Thaise restaurants is dit vrijwel altijd Thais.

5.2 Er is onvoldoende aanbod en het is moeilijk te leren

Alle tekenen wijzen erop dat er momenteel zowel in kwalitatieve zin als in kwantitatieve zin onvoldoende aanbod is voor de hogere functies in de Aziatische



keuken. Dit komt enerzijds tot uitdrukking in de ervaringen van de restaurants, en de moeite die zij hebben met het vinden van goed personeel. Anderzijds komt het tot uitdrukking in de toch redelijk bescheiden resultaten van de ruime inspanningen van het UWV om de kandidaten die op papier geschikt zijn te plaatsen op functies in de Aziatische restaurants. Daaruit kan ten minste worden geconcludeerd dat het aanbod onvoldoende aansluit op de vraag van werkgevers.

Voor de lagere functies is er in principe wel voldoende aanbod. De functie-eisen liggen daar lager en het werk is eenvoudiger. Maar ook in deze functies werken vrij weinig Nederlanders; dat wil zeggen, vaak gaat het om Nederlanders met een Aziatische achtergrond of om mensen uit Azië die arbeidsvrij zijn. In toenemende mate werken er op de lagere functies ook mensen uit Oost-Europese landen en landen als Egypte en Irak.

Een aanbod komt natuurlijk nooit in isolatie tot stand – het is altijd een wisselwerking tussen vraag en aanbod. De belangrijkste constatering met betrekking tot deze wisselwerking is dat er aan beide kanten – Nederlandse werknemers en Aziatische restauranthouders – weinig motivatie is om met elkaar te werken. Nederlandse werknemers werken over het algemeen liever in Europese dan in Aziatische restaurants. Het imago van mindere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, gecombineerd met hard werken en een hiërarchische arbeidscultuur schrikt veel Nederlandse werknemers af. Andersom geldt ook dat Aziatische restauranthouders over het algemeen liever met Aziatische koks werken. De meeste restauranthouders die ervaring hebben met Nederlanders in de keuken waren hier niet erg over te spreken. Meestal vertrokken de werknemers alweer snel, uit eigen beweging, omdat ze hun draai niet konden vinden. Van Aziatische koks hebben ze het beeld, en de ervaring, dat het harde werkers zijn die doorgaan totdat het werk klaar is.

De volgende vraag is: kunnen Nederlanders/Europeanen het vak in voldoende mate leren om op niveau 4 of hoger te koken in Aziatische restaurants. De kern is: in theorie is het te leren, maar het vergt een aanzienlijke inspanning van zowel de werknemer als de werkgever. De gevraagde inspanning van werkgever en werknemer neemt toe naarmate het restaurant authentieker kookt. In de praktijk zijn er belangrijke hobbels die een dergelijk leerproces in de weg staan, waarvan de wederzijdse motivatie waarschijnlijk de belangrijkste is. Taal- en cultuurproblemen spelen hierbij ook een belangrijke rol. Het leerproces zal in de praktijk gemakkelijker zijn vorm te geven in een groot restaurant dan in een klein restaurant, omdat in een groot restaurant meer taakspecialisatie is waardoor minder veelzijdigheid van de kok gevraagd wordt, en omdat er in een groot restaurant meer middelen kunnen worden gereserveerd voor begeleiding.

Uiteindelijk is voor restauranthouders het bedrijfseconomische perspectief waarschijnlijk doorslaggevend. Een kok uit Azië is direct inzetbaar, terwijl een Nederlandse/Europese kok opleiden tot niveau 4 een forse investering vergt. Het aannemen van een kok uit Azië leidt simpelweg tot minder kosten en meer kwaliteit. Voor kleine, authentieke restaurants is dit een dwingend argument: in hun bedrijfsvoering is het niet mogelijk om een dergelijke investering te doen. Grotere, minder authentieke restaurants hebben meer ruimte om hierin hun eigen afweging te maken. Daar is voor Nederlandse/Europese werknemers meer kans om door te groeien naar koksfuncties op niveau 4-5, mits zij hier voldoende motivatie voor kunnen opbrengen natuurlijk.

Tot slot past nog de constatering dat de huidige opleidingen met name gericht zijn op de lagere functies in Aziatische restaurants, en derhalve geen wezenlijke oplossing bieden voor het tekort aan koks op niveau 4-6. Een specialisatie in de reguliere MBO-koksopleiding, zoals wordt voorgenomen voor volgend schooljaar, zal een zekere verbetering betekenen ten opzichte van het huidige opleidingsaanbod, maar ook dit zal op termijn slechts een zeer beperkte oplossing bieden van het personeelsprobleem.

5.3 Tot slot: een blik vooruit

5.3.1 Status quo en verandering

De sector zoals die momenteel is – de status quo – kan niet zonder koks uit Azië. Deze koks vervullen specialistische functies die momenteel moeizaam door Nederlanders/Europeanen kunnen worden vervuld. Een vergelijkbare kwaliteit en kwantiteit van het aanbod van Aziatisch eten is hoogstwaarschijnlijk niet mogelijk zonder de immigratie van Aziatische koks. Op basis van dit onderzoek ligt het dan ook niet voor de hand om te veronderstellen dat de immigratie van Aziatische koks leidt tot verdringing van Nederlandse/Europese werknemers of werkzoekenden. Daarnaast creëert de sector ook arbeidsplaatsen voor Nederlands/Europees arbeidsaanbod, met name in de lagere functies en de bediening, en op indirecte wijze bij toeleveranciers. Het aan banden leggen van de immigratie van Aziatische koks kan hier ook effect op hebben.

Daarmee is natuurlijk niet gezegd dat de dynamiek van vraag en aanbod in de sector niet kan veranderen. Mensen zullen blijven eten, en veel restauranthouders zijn veerkrachtige ondernemers. In de gesprekken met restauranthouders hebben we ook gevraagd wat men zou doen wanneer er geen koks uit Azië meer mogen komen. Sommigen gaven aan dan de boel te sluiten, faillissement aan te vragen. Anderen gaven aan al een businessplan voor een geheel ander type restaurant klaar te hebben liggen. Weer anderen zeiden dat ze dan minder authentiek zouden koken, zich minder op kwaliteit zouden richten en meer op kwantiteit. Deze antwoorden illustreren ten eerste de veerkracht van de sector, en ten tweede dat ingrijpen in de markt niet zonder slachtoffers zal zijn. Dat gezegd hebbende, de richting waarin de markt zich uiteindelijk dient te ontwikkelen is een vraag voor beleidsmakers en politici; hierboven hebben we grondstoffen en denkrichtingen aangedragen die hun afwegingen kunnen voeden.

5.3.2 Aanbevelingen

Er zijn enkele gebieden waarop stappen gezet kunnen worden om de aansluiting tussen Nederlands/Europees arbeidsaanbod en de vraag naar koks in Aziatische restaurants te verbeteren. Het verbeteren van deze aansluiting is niet eenvoudig; het vereist een lange adem, bescheiden ambities en stappen op meerdere fronten. We lichten er tot slot een aantal stappen uit:

1. Werk aan de verbetering van (het imago van) de arbeidsvoorwaarden in Aziatische restaurants. We hebben geen onderzoek gedaan naar de reële arbeidsvoorwaarden in Aziatische horeca. Wél wordt vaak genoemd dat deze arbeidsvoorwaarden minder gunstig zijn dan in andere horeca, of in ieder geval dat de Aziatische horeca een dergelijk imago heeft. Nederlandse werknemers hebben meer aandacht voor arbeidsvoorwaarden dan Aziatische koks. Het verbeteren van (het imago van) de arbeidsvoorwaarden in de Aziatische restaurants zal de sector aantrekkelijker maken voor Nederlands/Europees aanbod.



2. Focus bij het bemiddelen van werkzoekenden met name op grotere, minder authentieke restaurants. Over het algemeen is het gemakkelijker om Nederlanders/Europeanen in dergelijke restaurants te plaatsen dan bij kleine, authentieke restaurants. In grotere, authentieke restaurants is meer taakspecialisatie, waardoor nieuwe werknemers langzaam aan eenvoudige taken kunnen wennen, en in deze restaurants kan meer geïnvesteerd worden in begeleiding.
3. Besteed aandacht aan de Aziatische keuken in reguliere MBO-opleidingen. ROC Amersfoort wil in de reguliere koksopleiding een specialisatie gericht op de Aziatische keuken opnemen. Dit lijkt een stap in de goede richting die op termijn wellicht de Aziatische keuken voor Nederlandse leerlingen aantrekkelijker zal maken.
4. Continueer de huidige cursussen voor koks (ondersteunende functies) en praktijkbegeleiders. De huidige cursussen zijn gericht op de lagere functies in de keuken en leveren slechts voor een klein gedeelte een oplossing voor het personeelsprobleem. Desondanks is het wel één van de kleine stapjes die bij kunnen dragen aan het slechten van culturele barrières die het in de praktijk moeilijk maken voor Nederlandse/Europese werknemers om te aarden in een Aziatische keuken.
5. Zet niet in op kwantiteit (aantallen plaatsingen van Nederlandse/Europese kandidaten), maar op kwaliteit. We hebben in dit rapport een beeld geschetst van de algemene praktijk; daarin hebben we geschetst dat het moeilijk is voor Nederlandse/Europese koks om te aarden in Aziatische keukens, en al helemaal om door te groeien tot niveau 4 of hoger. Desondanks zijn er wel degelijk restaurants waar dit mogelijk is, en er zijn zelfs restaurants die liever een kok uit Nederland hebben dan uit Azië – mits deze ook goed kan koken natuurlijk. Het is belangrijk om aan te sluiten op deze intrinsieke motivatie en deze werkgevers te faciliteren. Stel daarbij niet te hoge doelen in kwantitatieve zin, maar wees wel ambitieus in kwalitatieve zin. Dat wil zeggen: wanneer er een match wordt gemaakt moet deze goed zijn, zodat beide partijen een goede ervaring opdoen. Op deze manier kan er langzame verandering optreden. Het zorgen voor aantrekkelijke stageplaatsen en doorgroeimogelijkheden zal hierbij ook belangrijk zijn, zeker met het oog op de MBO-specialisatie zoals die voor volgend jaar voorzien is.

Bijlagen

Bijlage 1 **Afspraken werkvergunning Aziatische horeca**

Convenant Aziatische horeca²⁰

UWV, de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) en werkgeversorganisaties in de Aziatische horeca (VCHO, KHN en TRA) hebben op 1 oktober 2014 een convenant (een overeenkomst) ondertekend die ook op die dag in werking is getreden. Met dit convenant kunnen een beperkt aantal Aziatische koks (bijvoorbeeld uit China) de komende 2 jaar in Nederland worden toegelaten om vacatures te vervullen.

Koks opleiden

Tegenover de toelating van een beperkt aantal Aziatische koks, staat dat de Aziatische horecasector in Nederland verplicht is om in de komende 2 jaar een minimum aantal niet-vergunningplichtige koks op te leiden en in dienst te nemen. In het convenant zijn hierover concrete aantallen afgesproken. Als de sector deze aantallen niet haalt, kan UWV het convenant opzeggen.

Geen toetsing

UWV toetst tijdelijk niet op de aanwezigheid van 'prioriteitgenietend aanbod' (kandidaten in Nederland en Europa die werkzoekend zijn en voorrang hebben).

Voor wie geldt het convenant

Het convenant geldt voor werkgevers met een restaurant in 1 of meer van de volgende keukens:

- Chinees
- Indiaas
- Indonesisch
- Japans
- Koreaans
- Maleis
- Thais
- Tibetaans
- Vietnamees

Voor functies op niveau 1 tot en met 3 (keukenhulp, basiskok of kok eenvoudige gerechten) zijn genoeg werkzoekenden in Nederland en Europa te vinden. Daarom wordt er voor deze functies geen vergunning (Gecombineerde Vergunning Verblijf en Arbeid, GVVA) verleend voor een werknemer die niet uit de EER of Zwitserland komt.

Werkgevers kunnen wel een GVVA aanvragen voor koks op de functieniveaus 4 tot en met 6 (specialiteitenkok, sous-chef/allround kok of chef-kok).

Voorwaarden convenant en naleving werkgever

Werkgevers moeten voor werknemers buiten de EER en Zwitserland een GVVA aanvragen bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De IND vraagt vervolgens een advies aan UWV over de toelating van de werknemers tot de arbeidsmarkt in Nederland. UWV kijkt daarbij naar de voorwaarden van het convenant en de overige

²⁰ Bron: https://www.werk.nl/werk_nl/werkgever/meerweten/werkvergunning/werkvergunning-aziatische-horeca



voorwaarden van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), zoals de betaling van het juiste cao-loon. De GVVA kan voor maximaal 1 jaar worden verleend.

Een andere voorwaarde is dat de werkgever geen boete heeft gekregen in de 5 jaar voordat deze de GVVA aanvraagt. Het gaat dan onder andere om boetes voor overtredingen van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag. In de Wav staat namelijk dat een vergunning kan worden geweigerd als er een boete is opgelegd en deze onherroepelijk is.

Als de GVVA is verleend, is de werkgever verplicht om gedurende de looptijd van de vergunning 1 of meer van de afspraken in het convenant na te leven. Voorwaarde is onder meer dat de werkgever personeel gaat opleiden voor functies in de Aziatische keuken. Door de sectororganisaties is een aantal opleidingen ontwikkeld. Om in aanmerking te komen voor een eventuele volgende vergunning, zal de werkgever moeten laten zien dat aan deze afspraken is voldaan. UWV heeft het recht om tussentijds te controleren of de afspraken worden nageleefd. Als UWV van mening is dat de werkgever zich onvoldoende inspant, kan dat een reden zijn de IND te adviseren de verleende vergunning in te trekken.

Aanvraag GVVA indienen

Werkgevers kunnen een GVVA aanvragen bij de IND. De IND heeft hier speciale aanvraagformulieren voor. Alleen op deze manier kan een GVVA op grond van het convenant aangevraagd worden. Op de websites van de horeca-organisaties die het convenant hebben ondertekend staat meer informatie (www.khn.nl, www.vcho.nl en www.tra.nl).

Project 'Aziatische horeca' van UWV

Voorwaarde van het convenant is dat werkgevers niet-vergunningplichtige koks gaan opleiden en in dienst nemen. Werkgevers in de Aziatische horeca kunnen vacatures melden bij het project Aziatische horeca. Werkgevers kunnen vragen over het convenant of over de invulling van verplichtingen uit het convenant per mail aan het UWV stellen: aziatischehoreca@uwv.nl.

Ook kunnen werkgevers via het projectteam vacatures aanmelden bij het UWV. UWV stuurt werkgevers dan een informatiepakket en een uitnodiging voor een gesprek. UWV biedt werkgevers 6 weken lang ondersteuning bij het zoeken naar geschikte kandidaten. Het blijft wel de verantwoordelijkheid van de werkgever om zelf actief werkzoekenden te benaderen die staan ingeschreven bij UWV.

Bijlage 2 **Functieniveaus Aziatische keuken**

Deze bijlage omvat de beschrijvingen van de 6 in het onderzoek betrokken functies. De beschrijvingen zijn opgesteld door de brancheorganisaties VCHO, KHN en TRA.

De Sector Aziatische horeca hanteert de volgende functiebeschrijvingen en – eisen in de Aziatische keuken welke zijn te categoriseren in zes niveaus, te weten:

- niveau 1 : keukenhulp
- niveau 2 : basiskok eenvoudige gerechten
- niveau 3 : kok productie eenvoudige gerechten
- niveau 4 : specialiteitenkok
- niveau 5 : sous-chef/allround kok
- niveau 6 : chef-kok

In de kleine restaurants worden de werkzaamheden van de koks onderling minder gedefinieerd en gedifferentieerd. Bij ziekte of vakantie moet men elkaars functie kunnen vervullen.

De Aziatische keuken is te onderscheiden naar de hoofdkeuken: Chinees, Indiaas, Indonesisch, Japans, Koreaans, Maleis, Thai, Tibetaans, Vietnamees.

De nummers functiekenmerk verwijzen naar referentiefuncties horeca volgens de inmiddels verlopen collectieve arbeidsovereenkomst horeca (cao) respectievelijk opvolgend KHN-model Arbeidsvoorwaardenreglement (avr) (zie www.referentiefunctieshoreca.nl en www.khn/arbeidsvoorwaardenreglement). Peildatum voor de in deze bijlage opgenomen lonen en Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) is 1 oktober 2014.

FUNCTIES

Niveau 1: keukenhulp (functiekenmerk horeca K.2.1, keukenhulp I of II)

1. Voorbereiden en uitvoeren van de productiewerkzaamheden volgens planning, ter ondersteuning van collega's. Daartoe o.m.:
 - verrichten van voorbereidende werkzaamheden zoals wassen van groente, fruit e.d.,
 - snijden van ingrediënten, klaarzetten van kant en klare gerechtdelen e.d.;
 - porties maken en zo nodig verpakken van bepaalde (deel)gerechten volgens instructie;
 - afbakken, opwarmen en het gereed maken van (half)producten om door te geven.
2. Schoonmaken van de werkomgeving, keukenapparatuur en -machines. Afwassen van handgereedschappen en gebruikt keukenmateriaal. Afvoeren van afval.
3. Verrichten van overige, met bovenstaande verband houdende, werkzaamheden in opdracht van leidinggevende.

Diploma-eis: MBO niveau 2 of ervaringseis

Ervaringseis: Keukenhulp I, geen bij werken op eenduidige aanwijzingen

Competentie: Inzet tonen, Samenwerken, Betrokkenheid, Doorzettingsvermogen

Volgens Horeca-cao functiegroep 1: bruto maandsalaris € 1.495,20 (juli 2014, WML)



Ervaringseis: Keukenhulp II enige ervaring bij werken op toegewezen onderdelen mice en place.

Volgens cao/avr functiegroep 2: bruto maandsalaris € 1.549,13 (2014)

- Verwerven taal en cultuur in een interne opleiding on the job.

Niveau 2: basiskok eenvoudige gerechten (functiekenmerk K.4.1, kok I)

1. Bereiden van gerechten/gerechtdelen volgens recept en planning.
Daartoe o.m.:
 - verrichten van voorbereidende werkzaamheden ten behoeve van bami/nasi gerechten, zoals wassen, snijden van ingrediënten, (vóór)koken, mengen, roeren, bakken e.d.;
 - beoordelen van de te gebruiken ingrediënten op versheid, houdbaarheid e.d.;
 - uitvoeren van de bereidingen, bewaken/controleren van de kwaliteit, gaarheid, smaak, kleur, vloeibaarheid e.d. en het uitvoeren van bijstellingen/bijdoseringen;
 - controleren en verantwoorden van verbruikte hoeveelheden grondstoffen en (half)fabricaten.
2. Schoonmaken van de werkomgeving, keukenapparatuur en -machines. Afwassen van handgereedschappen en gebruikt keukenmateriaal.
3. Verrichten van overige, met het bovenstaande verband houdende, werkzaamheden in opdracht van leidinggevende
4. Basiskennis over de Oosterse ingrediënten.
5. Een goede teamspeler die zich flexibel opstelt en de toegewezen taken snel uitvoert.
6. Taken leren zodat bij geval van ziekte of vakantie de werkzaamheden van de kok m.b.t. de eenvoudige gerechten deels kan overnemen.

Diploma-eis: MBO niveau 2

Ervaringseis: 6 maanden werkervaring in een algemene keuken

Competentie: Inzet tonen, Samenwerken, Betrokkenheid, Doorzettingsvermogen

- Verwerven taal en cultuur in een interne opleiding on the job.

Volgens cao/avr functiegroep 3: bruto maandsalaris € 1.620,00

Niveau 3: Kok productie eenvoudige gerechten (functiekenmerk K.4.1, kok II)

1. Beheersing van alle kennis en vaardigheden van een basiskok;
2. Beheersing snij, bak en griltechniek van alle bakproducten, goede beheersing bewaar techniek bakproducten;
3. Beheersing snij en wok techniek van eenvoudige wokproducten, goede beheersing bewaar techniek wokproducten;
4. Au bain-marie opwarmen, sauzen en soepen opscheppen;
5. Schoonmaken van de werkomgeving, keukenapparatuur en -machines. Afvoeren van afval;
6. Voldoende kennis van de Oosterse ingrediënten;
7. Controleren van binnenkomende goederen en magazijnbeheer;
8. Taken leren zodat bij geval van ziekte of vakantie de werkzaamheden van de specialiteiten kok deels kunnen worden overgenomen;
9. Bonnen lezen en omroepen;
10. Schoonmaken van de werkomgeving, keukenapparatuur en -machines. Afvoeren van afval.
11. En goede teamspeler die zich flexibel opstelt en beschikt over goede communicatievaardigheden.

Diploma-eis: MBO niveau 3

Ervaringseis: 6 maanden werkervaring in een algemene keuken

Competentie: Kennis van technieken en ingrediënten menukaart, inzet tonen en samenwerken, betrokkenheid, doorzettingsvermogen, stressbestendig

Om iemand technisch op te leiden tot Aziatische kok dient deze persoon een vergelijkbare vakopleiding te volgen als een Nederlandse/Franse kok. De inhoud van de vakopleiding zal dan toegespitst zijn op Aziatische ingrediënten en kooktechnieken die in de functieomschrijving Aziatische keuken zijn genoemd.

- Verwerven taal en cultuur in een interne opleiding on the job.

Volgens cao/avr functiegroep 4: bruto maandsalaris € 1.695,90 (2014)

Niveau 4: Specialiteiten kok Aziatische keuken (Functiekenmerk K.4.1, kok III)

1. Beheersing van alle kennis en vaardigheden van kok niveau 3.
2. Klaarmaken van voor- en hoofdgerechten die gebakken, gefrituurd en geroosterd moeten worden.
3. Marineren van vleeswaren die gebakken, gefrituurd en geroosterd moeten worden.
4. Uitvoeren van de bereidingen, bewaken/controleren van de kwaliteit, gaarheid, smaak, kleur, vloeibaarheid e.d. en het uitvoeren van bijstellingen/bijdoseringen.
5. In een klein restaurant is de specialiteiten kok Aziatische keuken in noodgevallen ook plaatsvervangend chef-kok.
6. Goede kennis van de Oosterse ingrediënten en hun gebruik in de Aziatische keuken.
7. Basiskennis en vaardigheden van de hoofdstromingen van de betreffende Aziatische keuken (o.a. vaktechnisch, etiquette en gebruiken).
8. Schoonmaken van de eigen werkomgeving, keukenapparatuur en –machines en het assisteren van de eventueel aanwezige keukenhulp bij het algeheel schoonmaken der keuken.
9. Een goede teamspeler die zich flexibel opstelt en beschikt over goede communicatievaardigheden.
10. Taken leren die bij geval van ziekte of vakantie de werkzaamheden van de sous-chef / allround kok deels kan overnemen.
11. Beheersing van de Chinese taal HSK niveau 3 of een vergelijkbaar niveau voor Kantonees, Thais en andere Aziatische talen.

Diploma-eis in China: basiskokdiploma niveau 4 voor koks van 23 jaar en ouder
of basiskokdiploma niveau 5 voor koks jonger dan 23 jaar

Diploma-eis NL: MBO-3

vergelijkbare EVC: Erkenning Verworven Competenties

Ervaringseis: minimaal 2 jaar relevante werkervaring

Competentie: Teamspeler, flexibel, kwaliteitsgericht, Oog voor detail

Om iemand technisch op te leiden tot Aziatische kok dient deze persoon een vergelijkbare vakopleiding te volgen als een Nederlandse/Franse kok. De inhoud van de vakopleiding zal dan toegespitst zijn op Aziatische ingrediënten en kooktechnieken die in de functieomschrijving Aziatische keuken zijn genoemd.

Volgens cao/avr functiegroep 5: bruto maandsalaris € 1.751,88 (2014)

Differentiatie niveau 4:

de functie specialiteiten kok Aziatische keuken bestaat uit verschillende specialisaties, o.a:



kok Chinese keuken

- **Braadmeester (Rôtisseur):** verzorgen van alle te bereiden stukken vlees en gevogelte, zoals het bakken, braden, roosteren en frituren van Peking eend, speenvarken en Char Sieuw.
- **Specialisatie Dim Sum (pâtissier):** kennis en techniek van deegwaren en Dim Sum ingrediënten, beheersing van stoom techniek, bakken en frituren van alle Dim Sum gerechten zoals Siu Mai, Ha Kau en Siu Long Paw.
- **Specialisatie visgerechten (poissonier):** alle bereidingen van vis, schaal en schelpdieren. Verschillende soorten vis met juiste technieken en timing stomen.
- **Specialisatie Sushi:** versheid vis controleren. vis fileren met juiste snij techniek, rijst op juiste smaak behandelen en koken, beheersing van verschillende rijstrol technieken, opmaak technieken en goede beheersing van bewaar technieken.
- **Keuken coördinator:** Doorgeven en gereed maken van bestellingen door het uitvoeren van à la minute kookwerkzaamheden, portioneren en garneren volgens vastgelegde instructies met betrekking tot ingrediënten, receptuur, werkmethoden en uiterlijke presentatie.

kok Thaise keuken:

Een kok voor de Thaise keuken dient – naast de algemene kennis over de Thaise keuken en het werken in een keuken - de volgende facetten van de Thaise specialiteitenkeuken goed te beheersen:

- Meer dan voldoende kennis over het gebruik van typisch Thaise ingrediënten, zoals currypasta's en verse typische Thaise groenten en kruiden.
- Voldoende kennis over de typisch Thaise wijze van vlees snijden en garnalen en vis verwerken.
- Het (voor-)bereiden van kleine Thaise voorgerechten, zoals kip in pandangblad, Thaise saté, vis- en garnalenkoekjes.
- Bereiden van de bekende Thaise soepen: tom yam, tom kha en kaeng jued.
- Bereiden van typisch Thaise wokgerechten: phad kra prow, phad phed, phad kratiem en phad priow waan.
- (Voor-)bereiden van Thaise curries en currypasta's: kaeng phed, kaeng kiew waan, kaeng pha naeng en kaeng mus sa man.
- Bereiden van specifieke visgerechten, zoals plaa thod kratiem en plaa nueng manao
- (Voor-)bereiden van Thaise salades, yam nua yang, yam woen sen, plaa koeng, yam plaa doek foe en som tam.
- Bereiden van Thaise gebakken rijst (khao phad) en gebakken mie (phad Thai, phad sie iew) gerechten.
- Bereiden van Thaise desserts zoals khao niew ma muang en kluay buatchee.

Kok Japanse keuken

Kok Luxe Japans Restaurant

- Bereiden van Japanse gerechten/gerechtengedeelten volgens traditioneel Japans recept en planning.
- Doorgeef gereed (laten) maken van bestellingen door het uitvoeren van à la minute kookwerkzaamheden.
- Portioneren en garneren volgens vastgelegde instructie met betrekking tot ingrediënten, receptuur, werkmethoden en uiterlijke presentatie. Daartoe o.m. verrichten van voorbereidende werkzaamheden, beoordelen van de te gebruiken ingrediënten op kwaliteit.
- Bijdragen aan ontwikkeling van garnituren en voorstellen aan directe chef. Uitwerken van voorstellen in de praktijk en zonodig opstellen van receptuurinstructies.

- Beheersen van diverse basis onderdelen binnen de Japanse keuken als, Yaki-ba (grill), Ten- mai (tempura), Ita-ba (verse vis bewerken), Zen-sai (voorgerechten) en Ni-kata (koken).

Gelet op de aard van de werkzaamheden is basiskennis van de Japanse keuken, de kennis van de Japanse gerechten en de namen een absoluut vereiste voor deze functie. Werkervaring in de Japanse keuken of een afgeronde specifiek Japanse koks opleiding.

Sushi Kok Japans Restaurant

- Sushi menu, een apart onderdeel binnen de Japanse keuken.
- Met name voor de bereiding van Sushi gerechten geldt dat naast de basiskennis en technische vaardigheden ook jarenlange ervaring, de kennis van culturele eigenheid, de kennis van de vele subtiliteiten en finesses binnen de Japanse keuken als functie eis.
- Versheid vis controleren. Vis fileren met juiste snijtechniek.
- Rijst op juiste smaak behandelen en koken, beheersen van verschillende rijstrol technieken, opmaak technieken en goede beheersing van bewaartechnieken.
- Basiskennis en technische vaardigheden ook jarenlange ervaring, de kennis van culturele eigenheid, de kennis van de vele subtiliteiten en finesses binnen de Japanse keuken als functie eis.

Niveau 5: Sous-Chef/allround kok (Functiekenmerk K.7.1 sous-chefkok I, II)

1. Het kunnen vervangen van alle functies in de keuken.
2. Werkzaamheden van de chef-kok ondersteunen
3. Sauzen maken.
4. Uitgebreide kennis van de Oosterse ingrediënten en hun gebruik in de Aziatische keuken.
5. Uitvoeren van de bereidingen, bewaken/controleren van de kwaliteit, gaarheid, smaak, kleur, vloeibaarheid e.d. en het uitvoeren van bijstellingen/bijdoseringen.
6. Basiskennis en vaardigheden van de hoofdstromingen van de betreffende Aziatische keuken (o.a. vaktechnisch, etiquette en gebruiken). Bijvoorbeeld de Chinese kooktechniek Ying & Yang.
7. Schoonmaken van de eigen werkomgeving, keukenapparatuur en –machines en indien gewenst de specialiteitenkok assisteren bij het algeheel schoonmaken van de keuken.
8. Een goede teamspeler die zich flexibel opstelt en beschikt over goede communicatievaardigheden.
10. Beheersing van de Chinese taal HSK niveau 4 of een vergelijkbaar niveau voor Kantonees, Thais en andere Aziatische talen.

Diploma-eis in China: kokdiploma niveau 3 of niveau 4
 Diploma-eis NL: MBO-4
 vergelijkbare EVC: Erkenning Verworven Competenties
 Ervaringseis: minimaal 3 jaar relevante werkervaring
 Competentie: Teamspeler, flexibel, kwaliteitsgericht, Oog voor detail

Om iemand technisch op te leiden tot Aziatische kok dient deze persoon een vergelijkbare vakopleiding te volgen als een Nederlandse/Franse kok. De inhoud van de vakopleiding zal dan toegespitst zijn op Aziatische ingrediënten en kooktechnieken die in de functieomschrijving Aziatische keuken zijn genoemd.

Bij regulier
 Volgens cao/avr functiegroep 6: bruto maandsalaris € 1.952,75 (2014)
 Bij luxe



Volgens cao/avr functiegroep 7: bruto maandsalaris € 2.159,95 (2014)

Niveau 6: chefkok (Functiekenmerk K.8.1, chefkok I, II of III)

1. Uitstekende beheersing van de meest belangrijkste kooktechniek in de Aziatische keuken: namelijk de wok, waarbij nauwkeurige kennis over de temperatuur zones in de wok essentieel is daar 70% van Aziatische gerechten op deze manier wordt bereid.
2. Coördineren/regelen van de uitvoering van de werkzaamheden in de keuken. Daartoe behoren o.m.:
 - Het toewijzen van werkzaamheden, geven van aanwijzingen/instructies;
 - Toezien op de voortgang en uitvoeringskwaliteit van de werkzaamheden;
 - Bewaken van het verantwoord gebruiken van grondstoffen en de te realiseren efficiency van de keukenproductie;
 - Vaststellen van benodigde grondstoffen en andere artikelen;
 - Zelf meewerken in de uitvoering; koken, door geef gereed maken van gerechten en eventueel assisteren bij het opruimen en schoonmaken e.d.
3. Leveren van inbreng voor de te voeren kaart, menu's e.d.
4. Het ontwikkelen/aanpassen van recepten.
5. Uitmuntende kennis en gebruik van de Oosterse ingrediënten en de Chinees / Aziatische keuken.
6. Basiskennis en vaardigheden van de hoofdstromingen van de betreffende Aziatische keuken (o.a. vaktechnisch, etiquette en gebruiken). Bijvoorbeeld de Chinese kooktechniek Ying & Yang.
7. Uitgebreide kennis betreffende allergieën.
8. Een chef die over uitstekende communicatievaardigheid beschikt.
9. Uitstekende kennis van de vier hoofdstromingen van de Chinese keuken.
10. Beheersing van de Chinese taal HSK niveau 5 of een vergelijkbaar niveau voor Kantonees, Thais en andere Aziatische talen.

Diploma-eis in China: kokdiploma niveau 2 of niveau 3
Diploma-eis NL: MBO-4
vergelijkbare EVC: Erkenning Verworven Competenties
Ervaringseis: minimaal 5 jaar relevante werkervaring
Competentie: Innovatiegericht, creativiteit, kwaliteitsgericht, communicatievaardig

Om iemand technisch op te leiden tot Aziatische kok dient deze persoon een vergelijkbare vakopleiding te volgen als een Nederlandse/Franse kok. De inhoud van de vakopleiding zal dan toegespitst zijn op Aziatische ingrediënten en kooktechnieken die in de functieomschrijving Aziatische keuken zijn genoemd.

Regulier klein <5 medewerkers aansturen
Volgens cao/avr functiegroep 7: bruto maandsalaris € 2.159,95 (2014)
Regulier groter >5 medewerkers aansturen
Volgens cao/avr functiegroep 8: bruto maandsalaris € 2.365,05 (2014)
Luxe en nieuwe recepten
Volgens cao/avr functiegroep 9: bruto maandsalaris € 2.578,36 (2014)

Bijlage 3 Bestudeerde documenten

Bestudeerde documenten

Rapportage TWV Horeca, UWV WERKbedrijf, EVZ Organisatie advies, 6 december 2012, inclusief aanvulling d.d. 29 januari 2014

Kamerbrief ministerie van SZW, Afspraken met Aziatische horecaverenigingen, 1 oktober 2014

Convenant Aziatische horeca, met bijlagen Opleidingstrajecten en Functieniveaus, 1 oktober 2014

Functieniveaus Aziatische keuken opgesteld door VCHO, KHN en TRA (zelfde als Bijlage 2 bij het Convenant Aziatische horeca, aangevuld met taal- en cultuureisen)

Brief Begeleidingscommissie Convenant Aziatische horeca aan ministerie van SZW, Bevindingen Begeleidingscommissie Convenant Aziatische horeca, 20 augustus 2015

Uitvoering Wokakkoord, Tussenrapportage 1 oktober 2014 – 1 april 2015, Aziatische horeca, 6 april 2015

Opleidingstrajecten Aziatische horeca, tussenrapportage 1 oktober 2014 – 1 april 2015

Kamerbrief ministerie van SZW, Stand van zaken uitvoering convenant Aziatische horecasector, 20 september 2015, TK, 2015-2016, 29861, nr. 40.



Geïnterviewde bedrijven, personen, instellingen

Bedrijf, instelling	Gesproken met
Culinaire deskundigen	
Shanghai Garden, Delft	de heer Shaoming Hu
Hotel Okura, Amsterdam	de heer Masanori Tomikawa
Restaurant Baiyok, Zwolle	de heren Pongsok Pasaja en Sumrit Punjakaew
Restaurant De Librije, Zwolle	de heer Jonnie Boer
Sansan Sichuan Cuisine, Rotterdam	de heer Zhang Hu
Restaurant De Echoput, Apeldoorn	de heer Peter Klosse
Restaurant Happyhappyjoyjoy, Amsterdam	de heer Julius Jaspers
Opleidingsinstellingen	
ROC Amersfoort	de heer Rick van Dorssen
SVO Vakopleiding food	de heer Peter Batenburg
Bureau HTM	de heer René Drost
Education Works	de heer Gert Roubos
Restaurants	
Azië, Uithoorn	de heer Eddie Wong
Woo Ping, Schiedam	de heer Lei en mevrouw Cheng-Hu
De Mallejan, Maarssen	de heren Yang en Huang, mevrouw Huang-Hu en mevrouw Timmer
Tako's Wok, Wijdenes	de heer Tako Hsu
Oriëntal Green House, Eindhoven	de heer S. de Wit
Pfang Na Bay, Haarlem	de heer A. Gerrets
Lemon Leaf, Purmerend	de heer Jan en mevrouw Oil
Sake, Almere	de heren Ming Zheng en Poké Chen
Het Wokpaleis, Harmelen	mevrouw Y. Zhou
Azië, Weert	de heer L. Chung
Sansan Sichuan Cuisine, Rotterdam	de heer Zhang Hu
Tang-Dynastie, Almere	mevrouw Y. Tang
Me Naam Naan, Amsterdam	de heer Sonny Buter
Dynasty, Amsterdam	de heer H.K. Yen
Lotus Sakura, Heerenveen	de heer Chou
De Gouden Wok, Den Haag	de heer Guo
Yamasaki, Den Haag	de heer Hu
Aqua Village, Sneek	de heer Choo
Shanghai Garden, Delft	de heer S. M. Hu
UWV	mevrouw Liesbeth van Amersfoort en de heren André Vreudenhil en Gé van Mil



Gespreksonderwerpen tijdens interviews UWV

1. Historische achtergrond van de inzet van UWV op dit dossier
 2. Feitelijke aantallen twv/gvva aanvragen, met verdeling naar verschillende type keukens, werkgevers en functieniveaus.
 3. Feitelijke informatie mbt toetsing. Bijvoorbeeld: hoe geschiedt de toetsing van prioriteitgenietend aanbod voor functies, en hoe wordt beoordeeld of functie-eisen reëel zijn?
 4. Feitelijke gegevens met betrekking tot bemiddeling. Bijvoorbeeld aantallen opgehaalde vacatures, aantallen geschikte kandidaten, aantallen succesvolle matches.
 5. Ervaringen met betrekking tot vacaturewerving en matching in de praktijk.
-