

Robert Kranenburg Academie

Met een beperking in de keuken van een sterrenrestaurant

De Robert Kranenburg Academie hielp de afgelopen vier jaar ruim negentig mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk. En ze kwamen niet op de minste plekken terecht. Dankzij het netwerk van chef-kok Robert Kranenburg openden zelfs sterrenrestaurantkeukens hun deuren voor hen. Als het aan Kranenburg ligt, start dit najaar een nieuwe klas met koksleerlingen. Maar hoe vindt hij geschikte kandidaten én financiering nu niet langer UWV maar gemeenten verantwoordelijk zijn voor de doelgroep?

TEKST | Diederik Wieman

In het Net 5 programma Kitchen Impossible stoomt Robert Kranenburg jongeren met een beperking klaar voor een baan in de horeca. Dat de producent van het programma Kranenburg vroeg was geen toeval. Vier jaar geleden al richtte hij de Robert Kranenburg Academie op waar hij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt professioneel leert koken. "De kandidaten in Kitchen Impossible hebben allemaal een forse beperking", vertelt Kranenburg. "Sommigen komen niet ver, maar hebben met hun deelname wel een hele leuke tijd gehad. Weer anderen laten wanneer het erop aankomt, opeens onvermoede kwaliteiten zien die ik tijdens de lessen niet had



ontdekt. Die ontwikkeling is leuk om te zien.”

De beperkingen van de leerlingen die tot nu toe de Robert Kranenburg Academie volgden zijn weliswaar minder, maar de afstand tot de arbeidsmarkt was er niet minder om. Kranenburg: “We zijn in het eerste jaar begonnen met twaalf jongeren tussen de 18 en 21 jaar uit de Wajong-populatie. Maar daarna heb ik de deur opengezet voor alle leeftijden. Dat is ook zo gebeurd, tot aan zestig-plussers toe. Er zat van alles tussen. Van mensen die nog nooit een spat hadden uitgevoerd tot werknemers die op latere leeftijd ontslagen waren. Maar ook leerlingen die zoveel problemen in het leven hadden meegemaakt dat ze niet aan werk toekwamen. Of gewoon geen opvoeding hadden gehad en door hun ouders op straat waren gezet. Iedereen heeft zo zijn reden of achtergrond waardoor het niet vanzelf goed komt.”

De kandidaten kwamen uit de kaartenbak van UWV. “De arbeidsdeskundigen waren voor ons belangrijk, want die keken naar welke mensen geschikt waren. Maar ik denk dat ze de drempel soms te hoog maakten, waardoor er minder kandidaten werden aangeleverd. Terwijl uit mijn ervaring bleek dat ook heel moeilijke personen de opleiding met succes konden afronden.”

Praktijkgericht

Het idee voor de academie ontstond toen Robert Kranenburg vier jaar geleden bij toeval Marco Wins van In2Work ontmoette. “Via UWV hadden zij een aantal mensen in hun bestand die graag in de horeca wilden werken. Normaal gesproken stuur je die naar een ROC maar dat was voor hen te veel schoolbank en te weinig praktijk. Er was vraag naar een puur praktijkgerichte keukenopleiding. Ik wilde die opzetten, maar dan wel op mijn eigen manier.” Een manier die breekt met de traditionele manier van opleiden en werken in de horecakeuken; niet bezig zijn met onderdelen van een gerecht, zoals sla wassen of groenten snijden. “Ik wilde mensen gaan trainen om een volledig gerecht te bereiden. Daar zie ik echt het voordeel van in. Als je ze op dag één vanaf scratch een gerecht laat maken, raken ze veel beter gemotiveerd. Aan het einde van de dag mogen ze het opeten of mee naar huis nemen. Het voordeel is bovendien dat in een compleet gerecht een aantal technieken en methoden is opgesloten. Snijden, bakken, grillen, stoven. In ieder gerecht zitten minimaal vier of vijf recepten en werkwijzen.”

De opleiding duurt in totaal dertien weken. Iedere week wordt er op dinsdag en woensdag gekookt. Daarnaast zijn →



MICHELINSTERREN ALS RODE DRAAD

Chefs Mounir Taub en Robert Kranenborg



Robert Kranenborg kennen we als chef-kok van binnen- en buitenlandse toprestaurants. Michelinsterren vormen de rode draad door zijn werkzame leven. Onder zijn leiding bereikten zes restaurants de sterrenstatus, nog eens vier restaurants begeleidde hij als consultant naar het hoogste culinaire niveau. Tien jaar geleden, op 57-jarige leeftijd, stopte hij met koken. "Net als mijn vader, die ook in het vak zat, ben ik tijdig gestopt. Dat is belangrijk als je je hele leven zes dagen per week hebt gewerkt met werkweken van minimaal zeventig of tachtig uur. En altijd onder grote druk, omdat ik meestal ingehuurd werd om zo snel mogelijk een Michelinster te krijgen." Sinds hij stopte met fine dining zet Kranenborg zijn kennis op allerlei gebieden in. Het vertaalde zich in concepten voor street food en fast casual (de gezonde versie van fast food), productontwikkeling voor de industrie en een nieuwe keten van restaurants: Thrillgrill. Daarnaast werkt hij als consultant voor enkele restaurants en geeft hij via de Robert Kranenborg Academie les aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.



Leerling presenteert zijn gerecht aan de chefs

Finishing touch van de paella

er ook nog productmasterclasses en excursies naar bijvoorbeeld producenten, telers of groothandels. Lesgeven aan deze doelgroep was nieuw voor Kranenborg. En het viel niet mee, zo blijkt uit zijn woorden. Gewend aan

de haast militaire discipline in sterrenkeukens en de grote betrokkenheid van keukenmedewerkers, viel lesgeven aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hem rauw op het dak. "Ik ergerde me groen en geel aan de vrijblijvendheid. Het niet op tijd komen, de ongedisciplineerdheid. De eindeloze social talk en het gebrek aan focus. Maar ook aan de soms kinderlijke naïviteit als het over de toekomst gaat. Het idee dat iedere maand altijd wel ergens geld vandaan komt en dat dat nooit ophoudt. Na die eerste keer dacht ik: ik doe dit nooit, nooit, nooit meer. Maar toen kwamen UWV, het ROC en het re-integratiebureau met de resultaten: tien van de twaalf hadden een baan gekregen. Die goede resultaten maakten dat ik door wilde gaan."

De leerlingen kwamen bij uiteenlopende restaurants terecht. Daar zitten sterrenrestaurants bij zoals Bord'Eau, Bridges en Aan de Poel, maar ook de Thrillgrill-restaurants van Kranenborg zelf. "Een van de leerlingen uit de eerste lichting heeft twee jaar bij Bridges gewerkt. Hij had autisme en wilde geen lawaai om zijn oren en niet in de drukke piek van lunch en diner staan. Hij kreeg een baan bij de banqueting. Voor hem werden in een aparte ruimte de kistjes tomaat, courgette en aubergine klaargezet zodat hij deze stap voor stap kon verwerken. En dat ging heel goed. Het gaat dan niet over de beperking, maar over gebruik maken van de capaciteiten en de kracht van deze mensen."

Mensen met een beperking in dienst nemen vraagt ook iets van de organisatie. "Met name van de chefs. Die moet je ook leren hoe ze ermee om moeten gaan. Begin bijvoorbeeld vooral niet over vervolgopleidingen. De leerlingen zijn vaak tevreden met wat ze hebben. Ze doen het één, twee of vijf jaar. Als ze iets anders willen, nemen ze vaak zelf het initiatief. Dat gebeurde ook bij de jongen die bij Bridges werkte. Na twee jaar zei hij: 'nu wil ik wat anders'. Toen ik vroeg of hij een idee had, zei hij mensen gesproken te hebben die bij Schiphol in de catering werkten. Hij heeft zichzelf daar gepresenteerd en een baan gekregen. Toen hij hier aan de opleiding begon, durfde hij je niet eens aan te kijken. Het is echt kolder dat mensen geen stappen kunnen maken."

Doorontwikkeld

Ook de opleiding heeft stappen gemaakt. De eerste twee jaren deed Kranenborg het nog alleen, daarna betrok hij de van 24 Kitchen bekende chef-kok Mounir Taub bij de academie. "Je kunt meer mensen helpen en ook de discipline beter bewaren." Want afstand tot de arbeids-

markt of niet: in de keuken moet er orde, netheid en regelmaat zijn. "Het mooie is dat juist die doelgroep baat heeft bij discipline. Het geeft hen houvast, ze komen in een situatie waarin ze zich prettig gaan voelen. Wat dat betreft zou het het beste zijn wanneer je de groep drie maanden intern zou kunnen hebben. Want je merkt nu op de dinsdagen wat opstartproblemen. Ze zijn dan toch weer een paar dagen los geweest waardoor je een halve dag verder bent voor iedereen weer in het gareel loopt. Met name de eerste weken van de opleiding is dat dramatisch."

Hoogste punt

Ook inhoudelijk werd er geschaafd en verbeterd. Zo bleek 26 gerechten bereiden in dertien weken iets te veel van het goede. "We hebben dat gehalveerd. Nu is er op dinsdag de masterclass waarin ik alles uitleg en voordoe en moeten de leerlingen het gerecht daarna met onze hulp bereiden. Vervolgens gaan ze op woensdag onder onze supervisie zelfstandig aan de slag met het gerecht."

Door de ervaring en de verbeteringen staat de opleiding nu als een huis. En dat is ook aan de resultaten te merken. Die zijn stabiel. Het is ook minder vrijblijvend geworden, bijvoorbeeld door de invoering van een verplicht eindexamen waar gerechten bereid moeten worden met een flinke hoeveelheid technieken erin. Leerlingen kunnen zelfs een officieel SHV-diploma halen (Stichting Vakopleiding Horeca). Restaurants willen de leerlingen graag hebben, ook natuurlijk in het licht van de verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet. "We hebben echt iets opgebouwd en zitten nu op het hoogste punt", vindt Robert Kranenburg. Toch is het niet zeker of de Robert Kranenburg Academie dit jaar doorgaat. Waar de Participatiewet aan de ene kant zorgt voor bedrijven die op zoek zijn naar medewerkers uit de doelgroep, zorgt het anderszits voor een financieringsprobleem. De budgetten zijn immers overgeheveld naar de gemeenten en die kunnen het geld ook een andere bestemming geven. Robert Kranenburg: "Ik ben met MEE en Philadelphia in contact gekomen omdat zij hoofdsponsor waren van Kitchen Impossible. Deze organisaties zijn enthousiast en we gaan binnenkort samen praten over de toekomst van de academie. Ik hoop dat we hierdoor in het najaar weer een nieuwe klas kunnen starten en nog meer mensen met een beperking kunnen helpen aan een leuke baan in de keuken."



Gemeenten én werkgevers overtuigen

"Meedoen mogelijk maken. Dat is waar het om draait", zegt Petra de Jong, programmamanager Arbeid bij MEE NL, dat zich via twintig regionale afdelingen inzet voor een inclusieve samenleving. In 2015 deed de Participatiewet zijn intrede. Met de komst van de Participatiewet moeten jongeren met een beperking aankloppen bij de gemeente waar ze woonachtig zijn. De gemeenten hebben voor deze voor hen nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk ondersteuning bieden gericht op arbeidsinschakeling en, waar nodig, inkomensondersteuning. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. "Gemeenten zijn de afgelopen drie jaar vooral druk geweest om alles op orde te krijgen. Deze jongeren zijn misschien ook wat minder kansrijk en dus kwetsbaarder dan de groep die je meteen kunt plaatsen. Ze zijn ook niet altijd zichtbaar, bijvoorbeeld omdat ze bij hun ouders thuis wonen, geen uitkering aanvragen en daardoor ook niet bij gemeenten in beeld zijn. Ik zie daar kansen voor ons als MEE, omdat onze consultants en toekomstcoaches in het kader van de cliëntenparticipatie de wijken intrekken, deze jongeren coachen én integraal begeleiden. We hebben de gemeenten en het bedrijfsleven hard nodig als we een project zoals de Robert Kranenburg Academie willen ondersteunen. Daarom is het van belang om gemeenten en het bedrijfsleven erbij te betrekken en vooral te laten zien dat het mooie resultaten oplevert. Jongeren worden opgeleid en vervolgens kunnen ze bij werkgevers meteen aan de slag. Ze krijgen hun zelfvertrouwen terug, hebben een zinvolle dagbesteding en hebben nu plek in de maatschappij teruggevonden. We hebben elkaar hard nodig om deze jongeren zichtbaar te maken voor de maatschappij en met succesvolle trajecten daadwerkelijk laten zien, dat die gasten ertoe doen. Op dit moment is de economische situatie gunstig voor alle werkzoekenden en speciaal ook deze doelgroep, omdat er grote krapte is op de arbeidsmarkt. Alle hensen aan dek voor werkgevers. De tijd is rijp om meedoen mogelijk te maken en dat doet MEE heel graag met alle ketenpartners!"



Theorie examen