

BINDEN, BOEIEN & BEHOUDEN



Wie is Marc van Gulick?

Al ruim 22 jaar is SVH Meesterkok Marc van Gulick (57) verbonden aan Landgoed Lauswolt. Eerst als executive chef, daarna als directeur. Het chique landgoed heeft twee restaurants: het statige en luxe De Heeren van Harinxma en de laagdrempeligere Bistro Nijeholt. In 1992 kookte Van Gulick zijn eerste Michelin-ster in de Zwaan in Etten-Leur en in 2001 kreeg hij opnieuw een ster op Landgoed Lauswolt. Hoewel hij nu al jaren niet vaak meer in de keuken staat, geeft hij op Lauswolt leiding aan meer dan honderd mensen die hij de liefde voor de gastronomie maar wat graag meegeeft. Ook is Van Gulick oud-voorzitter van Alliance Gastronomique, een culinair samenwerkingsverband van 44 restaurants in Nederland en België.

Personeelstekort, stijgende prijzen en een veranderende arbeidsethos: om te zeggen dat het een heel bijzonder jaar in de horeca is, lijkt een understatement. Redenen genoeg om aan tafel te schuiven bij horeca-icoon Marc van Gulick en te praten over de toekomst van de horeca en het belang van goede opleiding.

Om maar meteen met de deur in huis te vallen: hoe kijk jij naar de toekomst van de horeca in een tijd waarin mensen de hand op de knip houden wegens de stijgende prijzen?

“Voor de topgastronomie ligt er in mijn ogen nog steeds een mooie toekomst. Als ik nu naar het hoger segment kijk, zie ik dat de bestedingen van gasten groeiende zijn. Mensen zijn bereid te betalen voor kwaliteit, maar ze doen dat wel minder vaak dan voorheen. Er wordt een bewuste keuze gemaakt: je gaat een weekendje naar Lauswolt of De Librije, en je weet van tevoren dat dit geld kost en dat heb je ervoor over. Maar je moet wel zorgen dat je onderscheidend bent en het moet een ervaring zijn. Mensen willen een beleving. Persoonlijk denk ik daarom dat het midden- en lage segment het een stuk moeilijker gaat krijgen. De doelgroep die daar komt, gaat door de enorme kostenstijgingen mogelijk andere keuzes maken.”

En dan is er ook nog de krimpende arbeidsmarkt. Hoe vind je jong talent en maak je ze enthousiast over de topgastronomie?

“Jongeren hebben andere behoeftes, ze willen veel beleven en niets missen. Werken is maar een klein onderdeel van hun leven. Dat is soms wel een uitdaging. Vroeger wilden de meeste koks maar wat graag topsport beoefenen, ze waren bereid om daar veel tijd, energie en effort in te stoppen. Tegenwoordig willen jonge koks wel topsporten, maar minder hard trainen. Dat betekent dat we anders voor onze mensen moeten zorgen. En om eerlijk te zijn, vroeger hebben we ons als branche ook flink in de eigen vingers gesneden. Als chef-kok of maître werkte je destijds voor de eer. Je moest blij zijn dat je voor een restaurant werkte, maar de work-life-balans was in de topgastronomie geen hot topic. Het was werken-werken-werken, leven deed je later maar. Daar hebben we goed van geleerd. Restaurants gaan vaker een dag dicht, ze sluiten eerder en nemen minder gasten aan. Er zijn veel stappen die we maken om die balans voor het personeel beter te krijgen. En juist voor de jongeren van nu zijn dit belangrijke aspecten.” →

Hoe belangrijk is goed opgeleid talent voor de horeca?

“Voor het hoger segment waarin wij opereren, waarin de prijzen hoger worden en ook het verwachtingspatroon hoger wordt, zijn goede mensen superbelangrijk. En dan vooral in de service. Mensen zijn bereid meer te betalen, maar dan moet wel alles kloppen. Goed opgeleide mensen zijn dan ook cruciaal voor de toekomst van de horeca. Daarom hebben we bijvoorbeeld ook binnen de Alliance gezegd: we gaan cursussen ontwikkelen. Zodat jonge koks en gastheren meer kennis genereren van experts uit het vak en zichzelf zo op een makkelijke en snelle manier kunnen verrijken. En daar hebben wij als bedrijf natuurlijk ook profijt van. Daarom focussen we binnen de vier Alliance cursussen die er nu zijn niet alleen op het koken of het gastheerschap, maar zorgen we echt dat jongeren zichzelf als mens kunnen ontwikkelen. Als jij groeit als persoon, kun je ook groeien in je werk en daar word je een betere sous-chef of maitre van. Daar geloof ik heilig in. En op die manier verhogen we ook de kwaliteit van de horeca an sich.”

En hoe zorg je uiteindelijk dat je als restaurant talent aan je kunt blijven binden?

“Allereerst dus door het aanbieden van opleidingen. Als een jong persoon kan kiezen tussen werken bij restaurant X of werken bij een restaurant dat bij de Alliance is aangesloten waarbij hij ook direct een diploma in de wacht kan slepen, is die keuze natuurlijk snel gemaakt. En bovendien: hoe gaaf is het om een keer een dag mee te lopen bij De Librije of Yamazato, of een kijkje in de keuken te nemen bij chef-kok Edwin Kats in Den Bosch? Inventariseer daarnaast waar de behoeftes liggen, op persoonlijk en ontwikkelingsvlak. En zorg voor goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierin is salaris belangrijk, maar er zijn meer factoren die een rol spelen. Zo bouw ik voor mensen die bij mij parttime werken en een horecaopleiding volgen een soort studiepots op. Voor elk gewerkt uur zet ik 1,50 euro apart. Werk je veel, krijg je veel. Werk je niet, krijg je niets. Stel dat je dan aan 't eind van het jaar duizend uur hebt gewerkt, dan zit dat potje vol met 1.500 euro en daar kun je je schoolgeld van betalen. Dit werkt stimulerend waardoor talent sneller groeit en je maakt zo het vak voor studenten ook aantrekkelijker.” 

De patisserie cursus wordt gegeven door top patissier Jeroen Goossens



‘Goed opgeleide mensen zijn de toekomst van de horeca’



Alliance College

Het Alliance College is door Alliance Gastronomique in het leven geroepen om te zorgen dat (jong) talent zich sneller kan ontwikkelen.

Er zijn drie vakopleidingen (Gastronomie, Sommelier en Patisserie) die bestaan uit meerdere dagen waarbij een kijkje wordt genomen in een wisselend Alliance restaurant.

De cursisten krijgen les van professionals, meestal SVH Meesters, en na afloop volgt een examen. Slagen ze daarvoor, dan volgt een officieel diploma waarmee ze in de branche verder komen.

