



Staat achter de  
Nederlandse horeca

---

# Beroepscompetentieprofiel

## Chef-kok

---

Vastgesteld door het bestuur van de  
Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH)  
op 18 september 2013

## Inhoudsopgave

Colofon .....	3
Brondocumenten .....	3
<b>1 Algemene informatie over het beroep .....</b>	<b>4</b>
1.1 Mogelijke functiebenamingen .....	4
1.2 Beschrijving van het beroep.....	4
1.3 Loopbaanperspectief .....	8
1.4 Trends en innovaties .....	9
<b>2 Overzicht van kerntaken en werkprocessen in het beroep .....</b>	<b>12</b>
<b>3 Beschrijving van de kerntaken .....</b>	<b>15</b>
3.1 Kerntaak 1 Voert strategisch management uit .....	15
3.2 Kerntaak 2 Geeft leiding aan de werkuitvoering en coördineert en regelt deze .....	19
3.3 Kerntaak 3 Beheert de voorraden van de keuken .....	24
3.4 Kerntaak 4 Vernieuwt en verbetert de dienstverlening in de keuken.....	26
3.5 Kerntaak 5 Begeleidt leerprocessen en coacht de medewerkers.....	29
3.6 Kerntaak 6 Werkt zelf mee aan de uitvoering van productie- en bereidingswerkzaamheden .....	33

*Er bestaat in het Nederlands een dilemma als het gaat over het gebruik van woorden die als mannelijk en vrouwelijk geïnterpreteerd kunnen worden. We zouden consequent kunnen werken met 'hij/zij' en 'zijn/haar', maar dat geeft een gedwongenheid die wij stilistisch niet verantwoord vinden. De personen die in dit stuk de handelingen verrichten of beschreven worden, kunnen in onze optiek net zo goed mannen zijn als vrouwen.*

## Colofon

Ontwikkeld door	SVH
In opdracht van	Sociale Partners van de bedrijfstak horeca
Verantwoording	Vastgesteld door: SVH Op: 18 september 2013 Te: Zoetermeer

## Brondocumenten

- Beroepscompetentieprofiel Chef-kok, 2008
- Informatie uit de expertmeeting, 24 mei 2013
- Trend & cijfers, Kenwerk 2012

# 1 Algemene informatie over het beroep

In dit hoofdstuk wordt het beroep nader omschreven.

## 1.1 Mogelijke functiebenamingen<sup>1</sup>

- Chef-kok klein restaurant
- Chef de cuisine
- Chef-kok groot restaurant
- Chef-kok "luxe" restaurant
- Executive chief
- Chef keuken fastfood
- Souschef

## 1.2 Beschrijving van het beroep

Werkomgeving	Chef-koks en Souschefs voeren hun werkzaamheden uit in keukens van hotel/restaurants, op zichzelf staande restaurants, vergader-/congrescentra en partycateringbedrijven. Souschefs treffen we over het algemeen aan in bedrijven met middelgrote en grote keukens.
Typerende beroepshouding	<p>Een Chef-kok geeft leiding aan de keuken en is eindverantwoordelijk voor de werkuitvoering en kwaliteit van de keuken. Hij coördineert en regelt de werk-uitvoering in de keuken. Hij stuurt medewerkers aan, motiveert, stimuleert en corrigeert wanneer nodig.</p> <p>De Chef-kok stemt producten en diensten af op ontwikkelingen in de markt. Hij houdt hierbij rekening met de bedrijfsformule. De Chef-kok is gericht op de gast en op de commerciële doelstellingen van het bedrijf. De Chef-kok werkt kostenbewust, effectief en efficiënt.</p> <p>De Chef-kok bevordert de samenwerking en teamgeest in de keuken. Hij is sociaal, communicatief en empathisch. Hij kan goed met anderen omgaan, communiceren en kan zich goed verplaatsen en inleven in de situaties van anderen.</p> <p>De Chef-kok is zakelijk, kritisch, helder, consistent en consequent in zijn denken en handelen.</p> <p>De Chef-kok coacht en begeleidt de lerende werknemer.</p> <p>De Chef-kok is flexibel in zijn aanpak om bepaalde doelen te bereiken. Hij staat open voor kritiek en suggesties van anderen. Hij denkt en handelt oplossingsgericht.</p> <p>De Chef-kok heeft inzicht in de doelstellingen van de organisatie en werkt binnen de formule van het bedrijf. Hij maakt beleidsplannen, strategische plannen en operationele plannen voor de keuken.</p> <p>De Chef-kok past richtlijnen en regels en voorschriften voor veilig, hygiënisch en milieuvriendelijk werken toe. Hij werkt efficiënt en kostenbewust.</p>

<sup>1</sup> In dit BCP wordt de benaming Chef-kok gebruikt. Hiermee worden alle mogelijke functie benamingen bedoeld.

	<p>De Chef-kok is creatief en werkt voortdurend aan verbetering van de bedrijfsvoering, verbetering en vernieuwing van het assortiment en de bereidingswijzen. Op deze manier werkt hij aan profilering en positionering van het bedrijf.</p> <p>Hij blijft zich ontwikkelen op zijn eigen vakgebied. Hij motiveert en stimuleert medewerkers dit ook te doen.</p>
<p>Rol en verantwoordelijkheden</p>	<p>De Chef-kok vervult een leidinggevende, coördinerende, regelende en controlerende of toezichhoudende rol. Hij heeft de algemene leiding in de keuken. Hij is eindverantwoordelijk voor het voorbereiden, het bereiden en doorgeven van gerechten en/of gerechtendelen en voor het uitvoeren van de algemene diensten in de keuken. Hij is verantwoordelijk voor het financiële beleid en het personeelsbeleid binnen de keuken. De Chef-kok legt, afhankelijk van de bedrijfsformule, verantwoording af bij de Bedrijfsleider of de Ondernemer/manager.</p> <p>Wanneer nodig is de Chef kok meewerkend in de uitvoering.</p> <p>De Souschef is de plaatsvervanger/assistent van de Chef-kok. Hij vervult, net als de Chef-kok, een leidinggevende, coördinerende, regelende en controlerende of toezichhoudende rol.</p> <p>De Souschef is, bij afwezigheid van de Chef-kok, belast met de algemene leiding van de keuken. Hij is in die situatie eindverantwoordelijk voor alles wat in de keuken gebeurt. De Souschef is positioneel ondergeschikt aan de Chef-kok. Hij legt dan ook verantwoording af bij de Chef-kok.</p>
<p>Complexiteit</p>	<p>De werkzaamheden van de Chef-kok vinden in een keuken plaats die een kernactiviteit is van het bedrijf. Dit houdt in dat de keuken winst moet maken. De Chef-kok zal dus ervoor moeten zorgen dat de gasten producten van een goede kwaliteit krijgen en dat de producten aan de eisen en verwachtingen van gasten voldoen. Alles moet perfect zijn en de gasten moeten tevreden zijn. Nu is het vaak zo dat de Chef-kok niet van te voren weet hoeveel gasten er zullen komen, hoe laat ze zullen komen en wat precies hun vragen zullen zijn.</p> <p>Hij weet echter dat de bedrijfsformule met zich meebrengt dat in de keuken veel tijd en aandacht aan de producten moet worden besteed. De Chef-kok is zich ervan bewust dat in de keuken op één dag verschillende producten en gerechten moeten worden bereid. Hij is zich er ook van bewust dat er, binnen de formule van het bedrijf, rekening moet worden gehouden met verschillende wensen van gasten.</p>

	<p>De Chef-kok moet een groot aantal verschillende werkzaamheden en een veelheid van processen op elkaar afstemmen. Daarbij zorgt hij voor voldoende randvoorwaarden waardoor de uitvoering van die werkzaamheden en de realisering van de werkprocessen optimaal kunnen verlopen. Hij houdt bij de planning en organisatie van de werkuitvoering rekening met een veelheid aan factoren: de doelstellingen van de keuken en dus van het bedrijf, het gegeven dat elke medewerker van de keuken zijn eigen werkopvatting, interesse, motivatie en capaciteit heeft, de eigen wijze van betrokkenheid van de individuele medewerkers bij het werk en de regels en voorschriften in de keuken op het gebied van kwaliteit, veiligheid, arbeidsomstandigheden, persoonlijke hygiëne, bedrijfs- en voedingsmiddelenhygiëne en milieuzorg.</p> <p>Er kunnen zich tijdens de uitvoering van de werkzaamheden van de Chef-kok - geven van leiding, aansturen van medewerkers, coördineren en regelen van werkzaamheden, toezien op richtlijnen en voorschriften, communiceren met medewerkers en uitvoeren van productie- en bereidingswerkzaamheden - problemen van verschillende aard voordoen. Een deel van die problemen zal verband houden met het soms routinematig toepassen van standaardprocedures. Het grootste deel van die problemen hangt samen met de aspecten van het werk van de Chef-kok waarbij er geen sprake is van routinematig toepassen van standaardprocedures. Bedoelde problemen zijn vaak onvoorspelbaar. Elk van die problemen vereist een specifieke, soms creatieve benadering en oplossing. Bedoelde benadering en oplossing moeten zodanig zijn, dat de voortgang van het werk in de keuken niet wordt gestagneerd, dat de werkuitvoering en de op te leveren producten van een goede kwaliteit zijn en dat de gasten tevreden zijn.</p> <p>Het afbreukrisico van het beroep van Chef-kok is, zo volgt uit het voorgaande, groot. Immers, fouten in de uitvoering van de taken en werkzaamheden van Chef-kok kunnen schadelijke gevolgen hebben voor de gezondheid van gasten. Ze kunnen daardoor het imago van het bedrijf negatief beïnvloeden en bijgevolg zeer nadelige gevolgen hebben voor de exploitatie van het bedrijf. Dit alles wijst erop dat de complexiteit van het beroep van Chef-kok groot is.</p>
Wettelijke beroepsvereisten	Nee
Branche vereisten	Nee
Nederlands en (moderne) vreemde talen	<p><u>Algemeen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiceert met gasten in het Nederlands, Engels en in een tweede moderne vreemde taal.</li> <li>• Geeft duidelijke en complete informatie.</li> <li>• Schrijft helder en duidelijk.</li> <li>• Houdt rekening met de eisen voor goede taalverzorging.</li> <li>• Spreekt helder en duidelijk.</li> <li>• Luistert intensief.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt vragen gericht en op correcte wijze.</li> <li>• Controleert steeds of hij de gesprekspartner goed heeft begrepen.</li> <li>• Gaat goed om met non-verbale expressies.</li> <li>• Houdt voortdurend rekening met de communicatie-eisen van de taal waarin wordt gecommuniceerd.</li> <li>• Houdt rekening met de eisen die te maken hebben met communicatie aan de balie, per telefoon, per brief, fax of e-mail en via Internet.</li> </ul> <p><u>Specifiek</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leest een bestelling intensief.</li> <li>• Omschrijft de factoren die invloed hebben op de smaak van wijnen.</li> <li>• Omschrijft per onderdeel van het recept de informatie.</li> <li>• Legt het geheel in een receptensysteem vast.</li> <li>• Formuleert de doelen van de afdeling in het planjaar op basis van het strategisch plan.</li> <li>• Beschrijft de eisen waaraan de werkzaamheden moeten voldoen.</li> <li>• Beschrijft de menskracht die nodig is voor het uitvoeren van de werkzaamheden.</li> <li>• Beschrijft de (hulp)middelen die nodig zijn voor het uitvoeren van de werkzaamheden.</li> <li>• Beschrijft werkwijzen en -methoden die bij de werkzaamheden gebruikt zullen worden.</li> <li>• Licht, indien nodig, het plan toe en verdedigt het.</li> <li>• Vult werklijsten in en bespreekt deze met de medewerkers.</li> <li>• Geeft de nodige instructies en aanwijzingen aan de medewerkers.</li> <li>• Bereidt formeel overleg met medewerkers voor, leidt het overleg en zorgt voor een verslaglegging ervan.</li> <li>• Zet de resultaten van analyse af tegen de doelstellingen in het strategisch plan.</li> <li>• Doet voorstellen aan de of de ondernemer voor een budget voor de keuken.</li> <li>• Licht, indien nodig, de budgetvoorstellen toe en verdedigt ze.</li> <li>• Bespreekt de resultaten van de analyse en de beoordeling van de afwijkingen met de medewerkers.</li> <li>• Legt medewerker bij wie hij een fout of afwijking heeft geconstateerd, omstandig uit waarom het zo niet kan.</li> <li>• Instrueert medewerkers hoe ze een fout in de toekomst kunnen voorkomen.</li> <li>• Treedt, waar nodig, corrigerend op naar zijn medewerkers.</li> <li>• Geeft de medewerkers, indien nodig, extra instructies, begeleiding en ondersteuning.</li> <li>• Geeft medewerkers feedback en moedigt ze aan om gezamenlijke oplossingen te vinden.</li> </ul>
Rekenen/wiskunde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berekent de brutowinst per gerecht.</li> <li>• Berekent de foodcost van de verkochte aantallen gerechten.</li> <li>• Stelt de potentiële foodcost vast.</li> <li>• Rekent de "menu power index" uit.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stelt de gemiddelde brutowinst vast.</li> <li>• Berekent van elk gerecht de kostprijs.</li> <li>• Berekent van elk gerecht de verkoopprijs die op de kaart wordt vermeld.</li> <li>• Berekent de standaardhoeveelheid en de portiegrootte.</li> <li>• Beoordeelt de resultaten van de uitgevoerde menu-engineering.</li> <li>• past, indien nodig, het nieuwe recept aan.</li> <li>• Voert berekeningen uit bij aanpassing van het recept op aantal personen.</li> <li>• Maakt een schatting van de tijd die per bewerking nodig is.</li> <li>• Bepaalt de kwantitatieve behoefte aan personeel.</li> <li>• Maakt jaarlijks een analyse van de omzetgegevens van de afdeling.</li> <li>• Licht, indien nodig, de budgetvoorstellen toe en verdedigt ze.</li> <li>• Controleert regelmatig de besteding van het budget.</li> <li>• Controleert het budget op het ontstaan van afwijkingen tussen werkelijke en begrote kosten.</li> <li>• Analyseert en beoordeelt gesignaleerde afwijkingen tussen werkelijke en begrote kosten.</li> <li>• Inventariseert dagelijks de behoefte aan producten in de keuken.</li> <li>• Stelt bestellijsten op en maakt, indien nodig, inkoopspecificaties.</li> <li>• Beoordeelt ontvangen offertes en bijbehorende leveringsvoorwaarden.</li> <li>• Plaatst de bestelling bij geselecteerde leveranciers/bij het magazijn.</li> <li>• Zorgt ervoor dat de voorraad van de keuken optimaal en op peil is.</li> <li>• Zorgt ervoor dat de voorraad van de keuken financieel verantwoord is.</li> <li>• Controleert de voorraad van de keuken regelmatig op kwaliteit en houdbaarheidsdatum.</li> <li>• Voert calculaties uit die betrekking hebben op de keuken.</li> <li>• Voert calculaties uit met het oog op kostenbeheersing in de keuken.</li> <li>• Voert kostprijsberekeningen uit.</li> <li>• Maakt voor- en nacalculatie.</li> <li>• Voert berekeningen uit in het kader van de totstandkoming van begrotingen.</li> <li>• Voert berekeningen uit in het kader van budgetbewaking.</li> <li>• Voert berekeningen uit in verband met het beheer van voorraden.</li> <li>• Voert berekeningen uit die met receptuur te maken hebben.</li> <li>• Rekent met gewichten, maten en temperatuurschalen.</li> </ul>
--	--

### 1.3 Loopbaanperspectief

De souschef kan doorgroeien naar de functie van Chef-kok. De Chef-kok kan doorgroeien naar Ondernemer van een horecabedrijf.



## 1.4 Trends en innovaties

Hieronder worden relevante ontwikkelingen voor het beroep beschreven. Trends en innovaties geven aan in hoeverre het beroep nog kan veranderen onder invloed van vernieuwingen.

Het gaat hierbij om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, ontwikkelingen in wetgeving en overheidsregulering en ontwikkelingen in de beroepsuitoefening zelf (b.v. technologische veranderingen of marktontwikkelingen in de sector).

Arbeidsmarkt	<p>De arbeidsmarktperspectieven voor alle beroepsgroepen binnen het cluster kok zijn goed.</p> <p>Dit geldt ook voor de kans op een leerplaats. Wel zijn er signalen dat bedrijven in toenemende mate de voorkeur geven aan bol-stagiairs boven bbl-leerlingen (Kenwerk, 2012).</p> <p>Meer informatie over de arbeidsmarkt en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt is te vinden in de publicatie 'Trends en cijfers, horeca' die Kenwerk jaarlijks oplevert. De publicatie voor 2012-2013 is te downloaden via <a href="http://www.kenwerk.nl">www.kenwerk.nl</a>.</p>
Wetgeving en regelgeving	<p>Belangrijke ontwikkelingen op het gebied van wet en regelgeving</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een toename van de invloed van de EU regelgeving.</li> <li>• Het overheidsbeleid is sterk gericht op decentralisatie en deregulering, waardoor er meer ruimte ontstaat voor individuele ontplooiing en voor vergroting van de eigen verantwoordelijkheid.</li> <li>• Het overheidsbeleid is gericht op wetgeving die stroomlijning en uniformering in de horeca mogelijk maakt en dus bevordert.</li> <li>• De behoefte in de branche aan strengere sancties bij het niet naleven van de wettelijke regels is toegenomen.</li> <li>• De Wet productaansprakelijkheid wordt meer toegepast.</li> <li>• Het overheidsbeleid is gericht op meer aandacht voor de sociale hygiëne in de horeca.</li> </ul> <p>De ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving hebben gevolgen voor de bedrijfsvoering in horecabedrijven in het algemeen en voor de werkkuitvoering in de (horeca)keuken in het bijzonder. De bepalingen over veiligheid, hygiëne - met name voedingsmiddelenhygiëne - en over milieuzorg zijn bepalend voor het werken in professionele keukens. Daarbij wordt gedacht aan werkhouding, kwaliteit van bereidingen (productaansprakelijkheid) en de kwaliteit van het omgaan met veiligheid, hygiëne en milieuzorg.</p>

<p>Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening</p>	<p>Ontwikkelingen in de beroepsuitoefening die van invloed zijn op het beroep van Chef-kok:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een toename van specifieke doelgroepen met specifieke wensen.</li> <li>• Een kritischer en mondiger wordende horecaconsument.</li> <li>• Een toename van de behoefte aan maatwerk en een persoonlijke benadering.</li> <li>• De consument die hogere eisen stelt aan kwaliteit van producten en diensten.</li> <li>• Een toegenomen gezondheidsbewustzijn van de horecaconsument.</li> <li>• Een groeiende vraag naar tijdbesparende producten en diensten.</li> <li>• Toenemende automatisering van keukenapparatuur.</li> <li>• Rationalisatie van bedrijfsprocessen in keukens voor gebruik van geautomatiseerde pakketten.</li> <li>• Toenemend gebruik van internet in de keuken.</li> <li>• De schaalvergroting van instellingen.</li> <li>• Het ontkoppeld of gekoppeld koken.</li> <li>• De introductie van nieuwe producten en bereidingen (inspelen op nieuwe ontwikkelingen zoals de komst van convenienceproducten).</li> <li>• De veranderingen in samenstelling van maaltijden, menu's, menukaarten en menuplanning.</li> <li>• Een breder aanbod van het assortiment van horecaproducten.</li> <li>• Toename koken in open keuken</li> </ul> <p>De geschetste ontwikkelingen hebben natuurlijk invloed op het beroep van Chef-kok. De Chef-kok zal meer dan voorheen rekening moeten houden met de toegenomen specifieke wensen van gasten en de hoge eisen die de moderne horecaconsument aan veiligheid en kwaliteit van producten en diensten stelt. Meer dan ooit zal de Chef-kok gespitst zijn op kwaliteit en veiligheid en op het leveren van maatwerk.</p> <p>De gastvrijheid en gastheerschap worden steeds belangrijker in het beroep van de Chef-kok. Hij heeft contact met de gasten en collega's uit verschillende disciplines. Dit vraagt communicatieve en sociale vaardigheden.</p> <p>De moderne Chef-kok kan door de internationale ontwikkelingen niet volstaan met regionale en nationale kooktradities. Hij zal zich moeten voegen naar trends die van buiten op hem afkomen. Hij moet nu kiezen uit een breed aanbod van grondstoffen en producten met een sterk internationaal</p>
--	---

	<p>karakter of met een hoog technologisch karakter. Dit alles stelt hoge eisen aan de vakkennis en technische vaardigheid van de moderne Chef-kok.</p> <p>De Chef-kok zal, rekening houdend met de geschetste veranderingen, zich moeten blijven ontwikkelen en aanpassen aan veranderende omstandigheden.</p>
--	--

## 2 Overzicht van kerntaken en werkprocessen in het beroep

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de kerntaken en werkprocessen kenmerkend voor het beroep.

Een *kerntaak* is een kenmerkende taak binnen de beroepsuitoefening. Het betreft een substantieel deel van de beroepsuitoefening naar omvang, tijdsbeslag, frequentie en/of belang.

Een *werkproces* is een afgebakend onderdeel van een kerntaak. Het werkproces kent een begin en een eind, heeft een resultaat en wordt kenmerkend herkend in de beroepspraktijk. De werkprocessen worden in handelingen beschreven opdat duidelijk is wat de beroepsbeoefening inhoudt.

Medewerker Chef-kok	
Kerntaak	Werkproces
Kerntaak 1 Voert strategisch management uit	
	1.1 Maakt afdelingsplannen
	1.2 Voert het personeelsbeleid uit
	1.3 Levert bijdrage aan de financiële planning en bewaakt het budget van de afdeling
	1.4 Implementeert de voorschriften over veiligheid, hygiëne en arbeidsomstandigheden
Kerntaak 2 Geeft leiding aan de werkuitvoering en coördineert en regelt deze	
	2.1 Maakt een planning van de werkzaamheden en verdeelt deze
	2.2 Coördineert en geeft richting aan de werkuitvoering
	2.3 Motiveert en stimuleert samenwerking
	2.4 Bewaakt de naleving van richtlijnen en voorschriften
	2.5 Bewaakt de efficiency, de productiviteit en het rendement van de afdeling
	2.6 Bewaakt het culinaire en gastronomische niveau van de keuken
Kerntaak 3 Beheert de voorraden van de keuken	
	3.1 Bestelt producten en andere artikelen
	3.2 Ontvangt geleverde producten

	3.3 Slaat ontvangen producten op
	3.4 Registreert inkoop, ontvangst en uitgifte van producten
<b>Kerntaak 4</b> Vernieuwt en verbetert de dienstverlening in de keuken	
	4.1 Ontwikkelt receptuur
	4.2 Gebruikt vastgelegde receptuur voor verschillende doeleinden
	4.3 Voert menu-engineering uit
	4.4 Stelt menukaart op
<b>Kerntaak 5</b> Begeleidt leerprocessen en coacht de medewerkers	
	5.1 Werkt nieuwe lerende medewerkers in
	5.2 Begeleidt lerende medewerkers
	5.3 Beoordeelt lerende medewerkers
	5.4 Ontwikkelt zich verder

<p>Kerntaak 6 Werkt zelf mee aan de uitvoering van productie- en bereidingswerkzaamheden</p>	
	6.1 Maakt producten schoon en maakt halfproducten
	6.2 Voert basisbereidingen uit
	6.3 Bereidt gerechten en componenten
	6.4 Werkt gerechten voor de uitgifte af
	6.5 Verricht dagelijks onderhoud in de keuken
	6.6 Verzorgt buffetten

### 3 Beschrijving van de kerntaken

In dit hoofdstuk worden de verschillende kerntaken en werkprocessen van dit beroepscompetentieprofiel beschreven, en worden de resultaten benoemd die een werkproces moet opleveren.

#### 3.1 Kerntaak 1 Voert strategisch management uit

Kerntaak 1 Voert strategisch management uit	Werkprocessen bij kerntaak 1
1.1 Maakt afdelingsplannen	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok vertaalt het strategisch plan van het bedrijf in een afdelingsplan van de keuken. Hij analyseert daartoe het strategisch plan, beschrijft de doelen die de afdeling in het planjaar moet behalen en zet deze om in werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden.</p> <p>De Chef-kok beschrijft daarbij de eisen waaraan de werkzaamheden moeten voldoen en de menskracht (in kwantitatieve en kwalitatieve zin) en (hulp)middelen die nodig zijn voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Hij beschrijft de werkwijzen en werkmethoden die gebruikt worden. De Chef-kok vertaalt het geheel in een begroting en biedt het afdelingsplan en de begroting, als een voorstel aan de ondernemer/manager aan. Hij licht, indien nodig, het plan toe en verdedigt het.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Een afdelings(jaar)plan en begroting is gemaakt en gepresenteerd aan de Ondernemer/manager.</p>	
1.2 Voert het personeelsbeleid uit	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok zorgt voor een taakomschrijving van elke functie waarvoor behoefte bestaat. Hij werkt, afhankelijk van de formule van het bedrijf, mee aan de werving en selectie van nieuwe medewerker(s). Hij bewaakt, na de aanstelling van de nieuwe medewerker, of deze geïntroduceerd, ingewerkt en begeleid wordt.</p> <p>De Chef-kok werkt mee aan het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en personeelsverloop in de keuken. Hij analyseert daartoe de gegevens over ziekteverzuim en personeelsverloop. Hij zoekt naar oorzaken en stelt maatregelen voor om ziekteverzuim en personeelsverloop tot een minimum te beperken.</p>

	<p>De Chef-kok voert formeel overleg, zoals werkbespreking, werkoverleg en evaluatiegesprek, functionerings- en beoordelingsgesprek, met medewerkers. Hij bereidt het overleg voor, leidt het overleg en zorgt voor een schriftelijke vastlegging ervan. De Chef-kok ziet erop toe dat gemaakte afspraken worden nagekomen.</p>
<p><u>Resultaat:</u> Personeelsbeleid is uitgevoerd volgens opgestelde (bedrijfs)voorschriften.</p>	
<p>1.3 Levert bijdrage aan de financiële planning en bewaakt het budget van de afdeling</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok maakt jaarlijks een analyse van de omzetgegevens van de afdeling en zet de resultaten ervan af tegen de doelstellingen in het strategisch plan. Hij gaat na wat de keuken in het planjaar (extra) moet doen om het gewenste rendement te behalen.</p> <p>De Chef-kok betreft daarbij gesignaleerde ontwikkelingen in de markt (nieuwe producten, nieuwe bereidingstechnieken, technologische ontwikkelingen, ontwikkelingen bij concurrenten en consumentenvragen) en in de samenleving (demografische ontwikkeling, culturele ontwikkeling, verandering in eetpatronen en behoefte aan veilige en kwalitatief goede producten en diensten) en vertaalt de wensen en voornemens van de keuken in opbrengsten en uitgaven. Hij doet aan de hand van zijn analyse voorstellen aan de ondernemer/manager voor een budget voor de keuken. Hij licht, indien nodig, het een en ander toe en verdedigt het budgetvoorstel.</p> <p>De Chef-kok controleert regelmatig de besteding van het budget en analyseert optredende afwijkingen tussen werkelijke en begrote kosten. De Chef-kok bespreekt de controleresultaten en de uitkomsten van zijn analyses van de verschillen met de medewerkers en bevordert hierdoor kostenbewust handelen bij hen. Hij neemt, met het oog op de te realiseren begrotingsdoelen en omzetwensen, indien nodig, maatregelen.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p>	



De financiële planning van de keuken is gemaakt en bewaakt, afwijkingen zijn verantwoord.	
1.4 Implementeert de voorschriften over veiligheid, hygiëne en arbeidsomstandigheden	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok geeft voorlichting en instructies aan de medewerkers hoe ze in de keuken veilig en hygiënisch hun werkzaamheden kunnen uitvoeren. Hij legt de medewerkers uit wat ze moeten doen en welke veiligheidsrisico's en hygiënerisico's daaraan kleven. De Chef-kok licht de medewerkers voor over maatregelen van het bedrijf om de genoemde risico's te voorkomen of te beperken. Hij instrueert de medewerkers hoe ze vaardigheden kunnen verwerven om hygiënisch en veilig en conform de richtlijnen over arbeidsomstandigheden en milieuzorg werkzaamheden in de keuken uit te voeren.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De medewerkers weten hoe ze veilig-en hygiënisch moeten werken in de keuken.</p>	
<p><u>Kennis van:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personeelsbeleid en -instrumenten</li> <li>• Bedrijfsplan of ondernemingsplan</li> <li>• Horecabranche</li> <li>• Afdelings- en activiteitenplan</li> <li>• Analysemethodes</li> <li>• Financiële administratie en registratie</li> <li>• Wettelijke richtlijnen op het gebied van het gebied van bedrijfs-, voedingsmiddelen- en persoonlijke hygiëne, veiligheid, milieuzorg, kwaliteit en HACCP</li> </ul> <p><u>Vaardig in:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het inzetten van personeelsbeleid en -instrumenten</li> <li>• Het toepassen van coachingsvaardigheden</li> <li>• Het toepassen van sociale vaardigheden</li> <li>• Het toepassen van gesprekstechnieken</li> </ul>	

Competenties die nodig zijn om kerntaak 1 goed uit te voeren:

Competentie Bedrijfsmatig handelen	
Omschrijving competentie	Werkt kostenbewust en is zich bewust van de structuur, het beleid en de doelen van de organisatie.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont begrip van financiële consequenties.</li> <li>• Spreekt in termen van kosten en voordelen.</li> <li>• Zoekt mogelijkheden om kosten te reduceren.</li> <li>• Begrijpt het verband tussen beleid, structuur en doelen van een organisatie.</li> </ul>

Competentie Leidinggeven	
Omschrijving competentie	Stuurt medewerkers aan en oefent gezag uit.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hanteert verschillende leiderschapsstijlen.</li> <li>• Is overtuigend.</li> <li>• Laat zich bij het aansturen van het team leiden door diverse achtergronden, en vaardigheden van de medewerkers.</li> </ul>

Competentie Integer handelen	
Omschrijving competentie	Communiqueert open en duidelijk over zijn bedoelingen.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accepteert verschil tussen mensen.</li> <li>• Geeft iedereen gelijke kansen.</li> <li>• Respecteert vertrouwelijkheid.</li> <li>• Is consequent.</li> <li>• Creëert een veilige werksfeer.</li> </ul>

### 3.2 Kerntaak 2 Geeft leiding aan de werkuitvoering en coördineert en regelt deze

Kerntaak 2 Geeft leiding aan de werkuitvoering en coördineert en regelt deze	Werkprocessen bij kerntaak 2
<p>2.1 Maakt een planning van de werkzaamheden en verdeelt deze</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok maakt dagelijks een planning van de werkzaamheden. Hij analyseert daartoe de menukaart en bepaalt per gerecht of component de benodigde ingrediënten en producten, de te maken mise en place en de uit te voeren bereidingen.</p> <p>De Chef-kok geeft bij elke bewerking de te volgen bewerkingsvolgorde aan. Hij maakt ook een schatting van de tijd die per bewerking nodig is en geeft aan wanneer welke bewerking moet zijn uitgevoerd.</p> <p>De Chef-kok ordent de gegevens van alle gerechten of componenten, vult de werklijsten in en bespreekt deze met de medewerkers. Hij wijst daarna taken en werkzaamheden toe aan de medewerkers van de keuken en geeft daarbij de nodige instructies en aanwijzingen. Hij controleert of het voor iedereen duidelijk is wat er van hem wordt verwacht.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De dagelijkse planning voor de werkuitvoering is gemaakt en besproken.</p> <p>Alle medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht.</p>	
<p>2.2 Coördineert en geeft richting aan de werkuitvoering</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok zorgt voor een goede afstemming tussen de verschillende taken en werkzaamheden in de keuken. Hij zorgt voor afstemming tussen de werkzaamheden van de keuken en die van de bediening.</p> <p>De Chef-kok stuurt de medewerkers aan. Hij instrueert, legt uit of stuurt bij in de werkuitvoering. Hij evalueert regelmatig de stand van zaken in de werkuitvoering en</p>

	<p>zoekt bij problemen alternatieven om wel tot het gewenste resultaat te komen.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Taken en werkzaamheden zijn afgestemd. Medewerkers weten wat ze moeten doen om tot het gewenste resultaat te komen. Voor eventuele problemen zijn oplossingen/alternatieven gevonden.</p>	
<p>2.3 Motiveert en stimuleert samenwerking</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok stimuleert en motiveert de medewerkers om samen te werken en als een team op te treden. Hij stimuleert en motiveert hen om zich gezamenlijk verantwoordelijk te voelen voor de werkuitvoering in de keuken.</p> <p>Hij communiceert open en respectvol met zijn medewerkers en motiveert hen dit onderling ook te doen. Zo bevordert hij een goede verstandhouding met zijn medewerkers en tussen de medewerkers van de keuken onderling.</p> <p>De Chef-kok moedigt medewerkers aan om eigen ideeën en opvattingen te uiten en om daarover met anderen van gedachten te wisselen. Hij betreft de medewerkers bij het nemen van beslissingen die op hen van invloed zijn.</p> <p>De Chef-kok kritiseert, waar nodig, handelingen van medewerkers en moedigt ze aan om gezamenlijke oplossingen te vinden. Hij bevordert zelfstandigheid bij de medewerkers en biedt ze de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen en die te dragen. De Chef-kok bevordert samenwerking van medewerkers. Hij bevordert dat de medewerkers als een team optreden. Hij bewaakt dat de communicatie met de medewerkers en tussen de medewerkers onderling optimaal en respectvol verloopt.</p>

	<p>De Chef-kok bouwt een effectief team en biedt ze gelegenheid en de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen en om zich te bekwamen in hun vakgebied. Hij bewaakt dat de belangen van de medewerkers en die van het bedrijf op elkaar zijn afgestemd en dat de medewerkers maximaal betrokken zijn bij de bedrijfsvoering.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Medewerkers zijn gemotiveerd en gestimuleerd om samen te werken, mee te denken en verantwoordelijkheid te nemen in de werkuitvoering van de keuken.</p>	
<p>2.4 Bewaakt de naleving van richtlijnen en voorschriften</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok bewaakt de uitvoering van werkzaamheden in de keuken. Hij gaat na of de werkzaamheden volgens de werkbeschrijvingen worden uitgevoerd en of de medewerkers zich houden aan de richtlijnen en de voorschriften in de keuken over kwaliteit, hygiëne, veiligheid, arbeidsomstandigheden en milieuzorg.</p> <p>De Chef-kok controleert en beoordeelt of de planning van de werkprocessen, de werktijden, de voorraad, de apparatuur en de inzet van medewerkers het gewenste effect oplevert. Hij ziet erop toe dat de medewerkers hun werk op zo een manier uitvoeren, dat de verwachte efficiency, productiviteit, kostenbeheersing en rendement worden behaald.</p> <p>Hij neemt, indien nodig, maatregelen om de naleving van regels en voorschriften in de keuken te bevorderen. De Chef-kok rapporteert zijn bevindingen en getroffen maatregelen aan de ondernemer/manager.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De regels en voorschriften over kwaliteit, hygiëne, veiligheid, arbeidsomstandigheden en milieuzorg worden nageleefd.</p>	

<p>2.5 Bewaakt de efficiency, de productiviteit en het rendement van de afdeling</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok analyseert het productieproces en het bewerkingstraject in de keuken. Hij gaat na in welke mate het productieproces en het bewerkingstraject effectief en efficiënt zijn en of ze volgens de vastgelegde instructies en procedures van het bedrijf worden uitgevoerd.</p> <p>De Chef-kok gaat ook na of de gasten over de bereikte resultaten van de keuken tevreden zijn. Hij bespreekt zijn bevindingen, afhankelijk van de bedrijfsformule, door tussenkomst van de Chef de partie, met de medewerkers of rechtstreeks met de medewerkers van de afdeling.</p> <p>De Chef-kok wijst de medewerkers, als daartoe aanleiding bestaat, op de schadelijke gevolgen van ineffectief en inefficiënt handelen voor de exploitatie van de keuken en neemt, indien nodig, maatregelen om de verwachte efficiency en productiviteit en het gewenste rendement in de keuken te garanderen.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Het productieproces en bewerkingstraject in de keuken is verlopen effectief en efficiënt.</p>	
<p>2.6 Bewaakt het culinaire en gastronomische niveau van de keuken</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok ziet er ook op toe dat bereidingen van gerechten en componenten steeds volgens receptuur gebeuren en dat rekening wordt gehouden met principes van de smaakleer en met de wensen van gasten.</p> <p>De Chef-kok ziet er op toe dat het doorgeefgereed maken van gerechten en componenten voldoet aan afspraken die hierover in de keuken zijn gemaakt. Hij controleert of er kwalitatief goede en verse ingrediënten in de keuken worden gebruikt.</p> <p>De Chef-kok controleert tijdens het gehele bereidingsproces voortdurend de tijd, de temperatuur, de geur, de kleur en de</p>

	consistentie van de (half- of eind)producten. Hij controleert ze ook op gaarheid.
<b>Resultaat:</b>	
Bereiding en afwerking van gerechten en componenten voldoen aan de gestelde kwaliteitseisen, bedrijfsafspraken en klantwensen.	
<b>Kennis van:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaciteitsberekeningen en prognoses</li> <li>• Relevante bedrijfsvoorschriften</li> <li>• Kwaliteitsnormen</li> </ul>	
<b>Vaardig in:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toepassen van motiveringstechnieken</li> <li>• Het organoleptisch herkennen van smaakprofiel bereide gerechten</li> <li>• Het toepassen van coachingsvaardigheden</li> <li>• Het toepassen van sociale vaardigheden</li> <li>• Het toepassen van gesprekstechnieken</li> <li>• Het geven van feedback</li> </ul>	

Competenties die nodig zijn om kerntaak 2 goed uit te voeren:

Competentie Planmatig werken	
Omschrijving competentie	Plant verschillende activiteiten die gedaan moeten worden. Hij maakt een tijndeling en stelt prioriteiten.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schat de benodigde tijd in voor de verschillende werkzaamheden</li> <li>• Maakt een planning en stelt prioriteiten.</li> <li>• Wijst taken en verantwoordelijkheden toe.</li> <li>• Bewaakt de gemaakte planning en stelt indien nodig de planning bij.</li> </ul>

Competentie Motiveren en stimuleren	
Omschrijving competentie	Motiveert en stimuleert de medewerkers in de werkluitvoering.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft feedback.</li> <li>• Bevordert een goede verstandhouding binnen het team.</li> <li>• Creëert een veilige werksfeer.</li> </ul>

Competentie Kwaliteitsniveau behalen	
Omschrijving competentie	Stelt alles in het werk om te allen tijde afgesproken kwaliteitsniveau te behalen.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent de gestelde kwaliteitsniveaus.</li> <li>• Signaleert tijdig afwijkingen en speelt hier op in.</li> </ul>

Competentie Leidinggeven	
Omschrijving competentie	Stuurt medewerkers aan en oefent gezag uit.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hanteert verschillende leiderschapsstijlen.</li> <li>• Is overtuigend.</li> <li>• Laat zich bij het aansturen van het team leiden door diverse achtergronden, en vaardigheden van de medewerkers.</li> </ul>

### 3.3 Kerntaak 3 Beheert de voorraden van de keuken

Kerntaak 3 Beheert de voorraden van de keuken	Werkprocessen bij kerntaak 3
3.1 Bestelt producten en andere artikelen	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok in kleine keukens inventariseert regelmatig de behoeften en tekorten aan producten en andere artikelen in de keuken en maakt op basis daarvan een bestellijst en een inkoopspecificatie.</p> <p>De Chef-kok in middelgrote en grote keukens verzamelt dagelijks de bestellijsten van de Chefs de partie en maakt op basis daarvan een totaalbestellijst en een inkoopspecificatie.</p> <p>Hij selecteert, afhankelijk van de bedrijfsformule, leveranciers, vraagt bij hen offertes aan en beoordeelt ontvangen offertes en de daarbij behorende leveringscontracten en maakt een keuze voor een</p>



	leverancier of leveranciers. De Chef-kok plaatst de bestellingen bij de gekozen leverancier(s) of bij het magazijn van zijn bedrijf.
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Bestellingen zijn geplaatst bij de leverancier.</p>	
3.2 Ontvangt de geleverde grondstoffen en producten	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok ontvangt de geleverde producten en andere artikelen. Hij controleert de geleverde goederen op afwijkingen in de bestelling, neemt eventueel contact op met de leverancier (of magazijnmeester) en doet, indien nodig, een retourzending.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Geleverde bestellingen zijn gecontroleerd op afwijkingen.</p>	
3.3 Slaat ontvangen producten op	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok slaat ingrediënten, producten en andere artikelen op in de daarvoor bestemde ruimtes. Hij doet dit volgens geldende wet- en regelgeving en het FiFo-principe.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De ingrediënten, producten en artikelen zijn in de daarvoor bestemde ruimtes opgeslagen volgens het FiFo-principe.</p>	
3.4 Registreert inkoop, ontvangst en uitgifte van producten	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok registreert, voor de bedrijfsvoering, relevante gegevens bij de inkoop, ontvangst, opslag en gebruik van ingrediënten, producten en andere artikelen. Hij voert daarbij horende calculaties uit.</p> <p>De Chef-kok controleert de voorraden ingrediënten, producten en andere artikelen op kwaliteit en houdbaarheid en voorkomt zo bederf en derving in de keuken.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p>	

Relevante gegevens bij inkoop ontvangst en opslag van ingrediënten en producten zijn geregistreerd. De opgeslagen ingrediënten en producten zijn regelmatig gecontroleerd en bederf en derving is voorkomen.

Kennis van:

- Warenkennis
- Bestellijsten
- Bestelmethode

Vaardig in:

- Het gebruik van transportmateriaal
- Het toepassen van de hygiëncode en HACCP-richtlijnen

Competenties die nodig zijn om kerntaak 3 goed uit te voeren:

Competentie Werken conform richtlijnen en procedures	
Omschrijving competentie	Werkt bij het uitvoeren van de verschillende werkzaamheden conform relevante wettelijke richtlijnen en bedrijfsvoorschriften.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Past relevante wettelijke voorschriften zoals de hygiëncode en HACCP toe.</li> <li>• Past relevante bedrijfsvoorschriften voor het uitvoeren van voorraadbeheer.</li> </ul>

Competentie Zorgvuldig, kosten- en milieubewust handelen	
Omschrijving competentie	Gaat zorgvuldig en bewust om met materiaal, zodat de kosten worden beperkt en zo milieuvriendelijk wordt gehandeld.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaat zorgvuldig om met de geleverde producten en non food artikelen.</li> <li>• Voorkomt in alle gevallen onveilige situaties.</li> <li>• Gaat milieuvriendelijk te werk door afval gescheiden af te voeren.</li> <li>• Gaat efficiënt en kostenbewust om met transportmiddelen en -materieel.</li> <li>• Is nauwkeurig bij het ontvangen en registreren van de geleverde producten en non food artikelen.</li> </ul>

### 3.4 Kerntaak 4 Vernieuwt en verbetert de dienstverlening in de keuken



Staat achter de  
Nederlandse horeca

Kerntaak 4 Vernieuwt en verbetert de dienstverlening in de keuken	Werkprocessen bij kerntaak 4
4.1 Ontwikkelt receptuur	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok paste bestaande gerechten aan en ontwikkelt nieuwe recepten. Hij maakt recepten geschikt voor een kleiner of groter aantal personen en voert bijbehorende berekeningen uit.</p> <p>De Chef-kok probeert de aangepaste/nieuwe recepten uit, evalueert de resultaten, stelt eventueel recepten bij en maakt ze definitief. Hij maakt een beschrijving hoe de recepten te gebruiken en legt het geheel vast in een eigen receptensysteem.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Recepten zijn aangepast en nieuwe recepten zijn ontwikkeld. De daarbij behorende berekening zijn uitgevoerd. Het nieuwe recept is opgeslagen/vastgelegd in een systeem.</p>	
4.2 Gebruikt vastgelegde receptuur voor verschillende doeleinden	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok gebruikt vastgelegde recepten voor het samenstellen van ingrediëntenlijsten, voor het bepalen wat hij standaard in voorraad mag hebben, voor het berekenen van de kostprijs van gerechten en voor het garanderen van de voedingswaarde van de gerechten op de kaart.</p> <p>De Chef-kok adviseert opdrachtgevers van partijen of bijzondere evenementen over de samenstelling van (afwijkende) menu's. Hij adviseert, op basis van het gekozen assortiment en de te voeren kaart, de ondernemer/manager over aanschaf van nieuwe apparatuur en over de te realiseren efficiency in de keukenproductie.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De vastgelegde recepten zijn gebruikt om voorraad, bestellijsten, kostprijs en voedingswaarde vast te stellen. De vastgelegde recepten zijn gebruikt om te adviseren over samenstelling menu's en benodigde keukenapparatuur.</p>	

<p>4.3 Voert menu-engineering uit</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok onderzoekt de tevredenheid van gasten over de gerechten op de menukaart. Hij produceert een analyse van gerechten op een menu, berekent op basis daarvan de brutowinst per gerecht, de foodcost van de aantallen verkochte gerechten en rekent de totale opbrengst van de gerechten uit.</p> <p>De Chef-kok genereert daarna de gerechten van de menumixanalyse, stelt de potentiële foodcost vast, rekent de "menu power index" uit, stelt de gemiddelde brutowinst vast, classificeert de gerechten en identificeert de geschikte alternatieve gerechten.</p> <p>De Chef-kok beoordeelt verder de resultaten van de uitgevoerde menu-engineering en het onderzoek naar de tevredenheid van gasten over de aangeboden gerechten en bepaalt op basis daarvan welke gerechten op de kaart het beste bijdragen aan de wensen van de gasten en aan de brutowinst van het bedrijf. De Chef-kok neemt op basis hiervan het besluit om de kaart te handhaven, te wijzigen of een nieuwe kaart op te stellen.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De menu-engineering is correct uitgevoerd. Op basis hiervan is besloten welke gerechten op de menukaart (blijven) staan.</p>	
<p>4.4 Stelt menukaart op</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok classificeert de gerechten die hij aanbiedt en stelt op basis daarvan de menukaart op. Hij deelt de kaart in rubrieken in, zodat elke soort gerecht van de classificatie zijn eigen rubriek heeft.</p> <p>De Chef-kok geeft speciale menu's voor het verhogen van de omzet en voor het vergroten van de winstmarge, de meest opvallende plaats op de kaart. Hij geeft veel gevraagde menu's en de menu's van het huis een minder opvallende plaats en geeft menu's die wel op de kaart</p>

	<p>moeten voorkomen, maar waarvan de winstmarges minder aantrekkelijk zijn, de minst opvallende plaats.</p> <p>De Chef-kok bouwt de volgorde van de opbouw van de gerechten klassiek, minutechnisch en gastronomisch logisch op.</p> <p>De Chef-kok controleert of de menutermen, het taalgebruik, de prijzen en andere informatie op de kaart juist, duidelijk en overzichtelijk is. De Chef-kok voert, met het oog op het opstellen van een corresponderende wijnkaart, overleg met de Chef-bediening, de Gastronomoom/Sommelier of de Maître d'hôtel.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De menukaart is op klassiek, menu technische en gastronomisch logisch opgebouwd.</p>	
<p><u>Kennis van:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trends en ontwikkelingen op gebied van gerecht bereidingen</li> <li>• Smaakprofiel gerechten</li> <li>• Smaakprofiel wijnen</li> </ul> <p><u>Vaardig in:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toepassen van menu-engineering</li> <li>• Het organoleptisch herkennen van smaakprofiel bereide gerechten</li> <li>• Het organoleptisch herkennen van smaakprofiel wijnen</li> </ul>	

Competenties die nodig zijn om kerntaak 4 goed uit te voeren:

Competentie Commercieel handelen	
Omschrijving competentie	Ziet en benut kansen om de omzet en bedrijfsresultaten te vergroten.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent ontwikkelingen in zijn vakgebied.</li> <li>• Kent de wensen en behoeften van de gasten.</li> <li>• Werkt kostenbewust.</li> </ul>

Competentie Innoveren	
Omschrijving competentie	Komt met creatieve en vernieuwende ideeën bij het ontwikkelen en aanpassen van recepten en de menukaart.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont interesse en is op de hoogte in de ontwikkelingen op zijn vakgebied.</li> <li>• Ziet mogelijkheden voor verandering.</li> <li>• Zoekt mogelijkheden voor verbetering.</li> <li>• Toont zich vindingrijk.</li> </ul>

### 3.5 Kerntaak 5 Begeleidt leerprocessen en coacht de medewerkers

Kerntaak 5 Begeleidt lerende medewerkers op de werkplek	Werkprocessen bij kerntaak 5
5.1 Werkt nieuwe lerende medewerkers in	De Chef-kok levert een bijdrage aan de ontwikkeling introductie- en/of inwerkplannen voor nieuwe lerende medewerkers. Hij introduceert nieuwe lerende medewerkers en werkt ze in volgens het introductie en/of inwerkplan.
<u>Resultaat:</u> De lerende medewerker(s) is ingewerkt conform het introductie- en/of inwerkplan.	
5.2 Begeleidt lerende medewerkers	<u>Beschrijving werkproces:</u> De Chef-kok begeleidt de lerende medewerker bij het bepalen van de doelstellingen die de lerende medewerkers in een bepaalde periode wil/moet realiseren. Hij stemt deze af op de situatie in het bedrijf en op de wensen en capaciteiten van de lerende medewerkers.  Hij bepaalt, in samenspraak met de lerende medewerkers, welke werkzaamheden hij zal uitvoeren, hoe de begeleiding wordt ingevuld en begeleidt de lerende medewerker met het vastleggen hiervan in een ontwikkelplan. Hij bepaalt, in samenspraak met de lerende medewerker, wanneer en hoe de evaluatie van de voortgang van het leerproces zal worden uitgevoerd en hoe en aan wie de uitkomsten hiervan worden gerapporteerd. Hij stemt de activiteiten af op de planning en het onderwijsconcept van de instelling waar de

	<p>lerende medewerkers hun opleiding volgen. Hij behartigd daarbij de belangen van het bedrijf.</p> <p>De Chef-kok creëert formele en informele leersituaties en vervult voor de lerende medewerkers een voorbeeldfunctie. Hij instrueert en corrigeert het handelen van de lerende medewerkers en stemt de begeleiding continu af op ontstane situaties en op het niveau en de behoeften van de lerende medewerkers. Hij delegeert, indien nodig, vakmatige begeleidingstaken, maar begeleidt en ondersteunt de 'Directie' begeleider daarbij.</p> <p>De Chef-kok bewaakt en stimuleert de voortgang van het leerproces van de lerende medewerkers. Hij reflecteert op de al dan niet bereikte doelen van de medewerker(s) en stimuleert ze tot zelfreflectie en zelfsturing. Hij evalueert het begeleidingstraject, bespreekt de resultaten met de lerende medewerkers, geeft ze feedback en ontvangt zelf feedback van de lerende medewerkers.</p>
<p><u>Resultaat:</u> De inhoud van het leertraject van de lerende medewerker is afgestemd en vastgelegd. De lerende medewerkers zijn begeleid bij het uitvoeren van hun taken en gestimuleerd zich verder te ontwikkelen in hun competenties.</p>	
<p>5.3 Beoordeelt medewerkers</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok voert ontwikkelingsgerichte en indien afgesproken met de instelling waar de lerende medewerkers hun opleiding volgen, kwalificerende beoordelingen uit binnen een werksetting. Hij observeert objectief en geeft de lerende medewerkers na afloop feedback. Hij neemt samen met de lerende medewerkers beslissingen om, indien nodig, acties die overeengekomen zijn, bij te stellen of te intensiveren.</p> <p>Hij vergaart naast de observaties andere relevante informatie over van het functioneren en de competentieontwikkeling van de lerende medewerkers. Hij bespreekt dit met de eindverantwoordelijke van het bedrijf (Ondernemer). Hij legt de beoordelingen vast in de daarvoor bestemde beoordelingsinstrumenten van de</p>

	instelling waar de lerende medewerkers hun opleiding volgen.
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>De lerende medewerker is objectief beoordeeld, deze beoordeling is afgestemd met de eindverantwoordelijke van het team en vastgelegd.</p>	
5.4 Ontwikkelt zich verder	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok leest vakbladen en vakliteratuur, beroepsrelevante internetsites, volgt cursussen, trainingen en andere studiebijeenkomsten en bezoekt vakbeurzen en andere evenementen binnen het vakgebied. Hij gebruikt bronnen en hulpmiddelen voor het verkrijgen van informatie, signaleert ontwikkelingen in het beroeps-onderwijs, maar ook in de horecamarkt en de maatschappij. Hij beoordeelt deze op basis van relevantie en doet voorstellen voor het verbeteren van werkwijze in het bedrijf. Hij evalueert en reflecteert regelmatig op zijn eigen werkwijze en stelt deze bij.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Trends en ontwikkelingen zijn gesignaleerd, geanalyseerd en beoordeeld naar de relevantie ervan voor de dienstverlening in de keuken. Eigen functioneren is op basis van feedback en zelfreflectie bijgesteld.</p>	
<p><u>Kennis van:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft kennis van het aannamebeleid van het bedrijf</li> <li>• Heeft kennis van introductie- en/of inwerkplannen</li> <li>• Heeft kennis van het begeleidings- en beoordelingsinstrumenten van het instituut waar de lerende medewerkers hun opleiding volgen</li> <li>• Heeft kennis van de arbeidscontracten en -voorwaarden voor de lerende medewerkers</li> </ul> <p><u>Vaardig in:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toepassen van motiveringstechnieken</li> <li>• Het toepassen van reflectietechnieken</li> <li>• Het toepassen van sociale vaardigheden</li> <li>• Het kunnen instrueren</li> <li>• Het toepassen van gesprekstechnieken toe in gesprekken met lerende medewerkers</li> <li>• Het kunnen delegeren</li> <li>• Het geven van feedback</li> <li>• Het ontvangen van feedback</li> </ul>	



Competenties die nodig zijn om kerntaak 5 goed uit te voeren:

Competentie Begeleiden en coachen	
Omschrijving competentie	Begeleidt en coacht de lerende medewerker in zijn ontwikkeling.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeft de medewerker heldere, onderbouwde en constructieve feedback over hun functioneren.</li> <li>• Stimuleert medewerkers zelf problemen op te lossen of alternatieven uit te proberen.</li> <li>• Geeft adviezen hoe de lerende medewerkers iets het beste kunnen aanpakken en licht dit duidelijk toe.</li> <li>• Motiveert de medewerker om doelen te bereiken en uitdagingen aan te gaan.</li> </ul>

Competentie Samenwerken	
Omschrijving competentie	Overlegt met betrokkenen bij het leerproces van lerende medewerkers, zodat iedereen goed geïnformeerd over het leerproces van de lerende medewerkers.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afstemmen met het instituut waar de lerende medewerkers hun opleiding volgen.</li> <li>• Informeert medewerkers proactief over de voortgang van het leerproces van de lerende medewerkers.</li> <li>• Overlegt met collega's welke rol zij willen en kunnen vervullen in het leerproces van de lerende medewerkers.</li> </ul>

Competentie Procedures opvolgen	
Omschrijving competentie	Werkt volgens procedures, geldende wet- en regelgeving en (bedrijfs)voorschriften.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt mee aan werving en selectieprocedure van de nieuwe lerende medewerker.</li> <li>• Neemt de tijd om de instructies en procedures van het bedrijf te leren kennen en/of neemt de tijd om de lerende medewerkers in te werken op de instructies en procedures.</li> <li>• Draagt de toepassing van het calamiteitenplan en de (bedrijfs)procedures rondom veiligheid, hygiëne en milieuzorg uit naar de lerende medewerkers.</li> </ul>

Competentie Ontwikkelen	
Omschrijving competentie	Is op de hoogte van ontwikkelingen op zijn vakgebied. Is zelf kritisch en wil zich verbeteren in zijn werkuitvoering.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toont interesse en is op de hoogte in de ontwikkelingen op zijn vakgebied.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt systematisch naar duidelijke ontwikkeldoelen toe.</li> <li>• Reflecteert op de eigen capaciteiten en mogelijkheden.</li> <li>• Vraagt feedback en staat hier open voor.</li> <li>• Erkent gemaakte fouten en trekt daar lering uit.</li> </ul>
--	---

Competentie Plannen	
Omschrijving competentie	Plant zijn begeleidingswerkzaamheden effectief en efficiënt in en ondersteunt de lerende medewerker bij het opstellen van een ontwikkelplan.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleert duidelijke doelen voor het begeleidingstraject voor de lerende medewerkers.</li> <li>• Stelt prioriteiten in de uit te voeren begeleidingstaken.</li> <li>• Schat de benodigde tijd voor het uitvoeren van het de werkzaamheden om de leerdoelen te behalen.</li> <li>• Houdt rekening met de haalbaarheid van de leerdoelen en de uit te voeren werkzaamheden hiervoor.</li> <li>• Stelt de benodigde middelen vast voor de begeleiding en beoordeling van de lerende medewerkers.</li> <li>• Bewaakt de voortgang van het leerproces van de lerende medewerkers.</li> </ul>

### 3.6 Kerntaak 6 Werkt zelf mee aan de uitvoering van productie- en bereidingswerkzaamheden

Kerntaak 6 Werkt zelf mee aan de uitvoering van het leerproces van de lerende medewerkers	Werkprocessen bij kerntaak 6
6.1 Maakt producten schoon en maakt halfproducten	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok maakt rauwe producten schoon. In sommige keukens besteedt hij het schoonmaken van rauwe producten uit aan de leverancier. In dit geval controleert hij de schoongemaakte producten op bruikbaarheid.</p> <p>De Chef-kok maakt grote producten klein. Indien dit opdelen van producten door derden is gedaan, controleert hij de resultaten op geschiktheid en bruikbaarheid. Hij bewerkt producten zonder verhitting om ze panklaar,</p>

	ovenklaar of uitgiftegereed te maken. Hij slaat deze, na de voorbereiding op of bewerkt ze direct verder.
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Producten zijn gecontroleerd en bewerkt om vervolgens opgeslagen of verder verwerkt te worden.</p>	
6.2 Voert basisbereidingen uit	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok maakt (half)producten. De Chef-kok legt met de genoemde halfproducten de basis voor bereiding en afwerking van grotere gerechten.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Basisbereidingen van (half)producten zijn uitgevoerd en de basis voor de bereiding en afwerking van grotere gerechten is gelegd.</p>	
6.3 Bereidt gerechten en componenten	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok bepaalt welke soort gerecht of component hij moet bereiden. Hij bepaalt de te gebruiken bereidingstechniek en de eisen waaraan het eindproduct moet voldoen. Hij bepaalt vervolgens de juiste bereidingstemperatuur en de juiste bereidingstijd.</p> <p>Hij zorgt hierna voor een goede mise en place. Hij voert de bereiding uit. Hij voert bij de bereiding temperatuur- en tijdscontroles uit en bewaakt gedurende het hele bereidingsproces de kwaliteit van de producten. Hij bepaalt de gaarheid van het product en zet/legt het gegaarde product klaar voor verdere afwerking.</p>
<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Gerechten en componenten zijn bereid. Er is rekening gehouden met de kwaliteitseisen die in het bedrijf gelden en specifieke wensen van de gasten.</p>	
6.4 Werkt gerechten voor de uitgifte af	<p><u>Beschrijving werkproces:</u></p> <p>De Chef-kok gaat na hoe gerechten worden doorgegeven of geserveerd. Hij maakt op basis daarvan de gerechten op. Hij dresseert, garneert en decoreert de gerechten.</p>

	<p>De Chef-kok controleert of de presentatie van de gerechten in overeenstemming is met de huisstijl. Hij voorkomt of beperkt warmteverlies van de gerechten. Hij zorgt ervoor dat gasten gerechten op de juiste temperatuur op tafel krijgen.</p>
<p><u>Resultaat:</u> Gerechten zijn correct afgewerkt volgens vastgelegde afspraken Er is rekening gehouden met de kwaliteitseisen die in het bedrijf gelden en specifieke wensen van de gasten.</p>	
<p>6.5 Verricht dagelijks onderhoud in de keuken</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u> De Chef-kok houdt de eigen werkrumtes schoon en ordelijk. Hij maakt gebruikte apparatuur, materiaal en gereedschap schoon, reinigt en desinfecteert ze eventueel. Hij maakt ze droog/laat ze drogen. Hij verzamelt het keukenafval (gescheiden) en deponeert ze in de daarvoor bestemde afval bakken. De Chef-kok controleert of de werkrumtes weer gebruiksklaar zijn.</p> <p>De Chef-kok voert dagelijkse controle en onderhoud uit aan het keukenmaterieel. Hij lost kleine problemen op, voert kleine reparaties uit en meldt grote/ernstige gebreken bij de ondernemer. De Chef-kok neemt, afhankelijk van de bedrijfsformule, hierover rechtstreeks contact op met de fabrikant of met het onderhoudsbedrijf. Hij doet voorstellen bij de ondernemer voor de aanschaf van nieuwe inventaris en/of apparatuur.</p>
<p><u>Resultaat:</u> Werkruimtes, gereedschappen en machines zijn schoon en gebruiksklaar. Inventaris en apparatuur zijn gecontroleerd. Kleine mankementen zijn verholpen/gerepareerd, grote gebreken zijn gemeld bij ondernemer.</p>	
<p>6.6 Verzorgt buffetten</p>	<p><u>Beschrijving werkproces:</u> De Chef-kok regelt, in overleg met de bediening, de buffetten en geeft er leiding aan. Hij stuurt de mensen aan die achter het buffet staan. De Chef-kok verzorgt, indien nodig, de bereiding van speciale gerechten aan tafel en/of de demonstratie van bepaalde bereidingen.</p>

<p><u>Resultaat:</u></p> <p>Buffetten zijn georganiseerd.</p>
<p><u>Kennis van:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerechten, producten en ingrediënten</li> <li>• Vakterminologie</li> <li>• Diëten en/of specifieke wensen vanuit geloofsovertuiging</li> <li>• Keukenapparatuur en -gereedschappen</li> <li>• Kwaliteitsnormen</li> <li>• Bedrijfsformule van het bedrijf</li> <li>• De werking van keukenapparatuur</li> <li>• Schoonmaak/reinigingsmiddelen</li> </ul> <p><u>Vaardig in:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het toepassen van keukentechnieken (schoonmaken, snijden, opdelen, fijnmaken)</li> <li>• Het toepassen van bereiding en kooktechnieken</li> <li>• Het toepassen van productietechnieken</li> <li>• Het toepassen van bedrijfsvoorschriften</li> <li>• Het toepassen van richtlijnen op het gebied van bedrijfs-, voedingsmiddelen- en persoonlijke hygiëne, veiligheid, milieuzorg en kwaliteit en HACCP</li> <li>• Het toepassen van afwerktechnieken</li> <li>• Het toepassen van wettelijke richtlijnen op het gebied van het gebied van bedrijfs-, hygiëne, veiligheid, milieuzorg, kwaliteit en HACCP</li> <li>• Het toepassen van bedrijfsvoorschriften bij het schoonmaken van keuken, inventaris en apparatuur</li> <li>• Het toepassen van schoonmaaktechnieken</li> </ul>

Competenties die nodig zijn om kerntaak 6 goed uit te voeren:

Competentie Planmatig werken	
Omschrijving competentie	Plant verschillende activiteiten die gedaan moeten worden. Hij maakt een tijndeling en stelt prioriteiten.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schat de benodigde tijd in voor de verschillende werkzaamheden.</li> <li>• Maakt een planning en stelt prioriteiten.</li> <li>• Bewaakt de gemaakte planning en stelt indien nodig de planning bij.</li> </ul>

Competentie Vakdeskundigheid tonen	
Omschrijving competentie	Laat zien dat hij precies, snel en accuraat kan handelen binnen zijn vakgebied.

Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Past bereidings- of kooktechnieken precies en accuraat toe.</li> <li>• Verwerkt wensen en behoeften van de gast in zijn gerechten.</li> <li>• Gaat efficiënt en kostenbewust om met ingrediënten en materiaal.</li> </ul>
----------	--

Competentie Procedures opvolgen	
Omschrijving competentie	Werkt volgens procedures, geldende wet- en regelgeving en (bedrijfs)voorschriften.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkt conform eisen van veiligheid, hygiëne, voedselveiligheid en milieuzorg.</li> <li>• Werkt volgens vastgelegde afspraken in het bedrijf.</li> <li>• Werkt volgens vastgestelde werkmethode.</li> <li>• Voert bereidingen uit volgens receptuur.</li> <li>• Voert bereidingen uit volgens werkvolgorde.</li> </ul>

Competentie Kwaliteitsniveau behalen	
Omschrijving competentie	Stelt alles in het werk om te allen tijde om de afgesproken kwaliteitsniveau te behalen.
Criteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent de gestelde kwaliteitsniveaus.</li> <li>• Werkt zo precies als mogelijk om het werk in een keer correct te kunnen uitvoeren.</li> <li>• Werkt zo snel als mogelijk om tegemoet te komen aan de wensen en behoefte van gasten.</li> <li>• Signaleert tijdig afwijkingen en speelt hier op in.</li> </ul>