

Het aantal kerncompetenties is beperkt aangezien de standaard een bruikbaar beoordelingsinstrument moet zijn. Alle kerncompetenties moeten door een kandidaat worden beheerst om een titel van beroepsbekwaamheid te behalen.

#### Succescriteria

Succescriteria zijn indicatoren die het voor de beoordelaar mogelijk maken om gericht naar een kerncompetentie te kijken. Succescriteria zijn de operationalisering of uitwerking van kerncompetenties in observeerbaar gedrag specifiek per beroep. Het gaat daarbij opnieuw om gedrag dat het verschil maakt tussen een goede en een minder goede beroepsbeoefenaar.

Succescriteria moeten niet in absolute termen gelezen worden; ze zijn richtinggevend. Dat wil zeggen dat kandidaten niet aan alle succescriteria in dezelfde mate moeten beantwoorden. Bij de beoordeling moeten de succescriteria door de beoordelaars tegen elkaar worden afgewogen om een uitspraak over het beheersen van de competentie te doen. Dat wil ook niet zeggen dat wanneer er een richtcijfer in een succes criterium is opgenomen dit exact moet worden nagegaan. Het is een richtcijfer voor de assessoren waarop ze zich bij hun beoordeling moeten oriënteren.

Het aantal succescriteria is in functie van de bruikbaarheid eveneens beperkt.

#### Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied dat bij een bepaalde kerncompetentie wordt vermeld, geeft weer binnen welke context of contexten de kerncompetentie dient te worden beoordeeld. Het toepassingsgebied geeft met andere woorden de context aan waarbinnen de succescriteria moeten worden geobserveerd.

#### Opmerkingen

In de opmerkingen kan worden verwezen naar documenten, handboeken, die de beoordelaars kunnen gebruiken.

#### Kennisvereisten

In sommige gevallen kan een standaard ook bij bepaalde kerncompetenties kennisvereisten bevatten. Dit komt alleen voor wanneer de sector beslist dat de beoordeling van die kerncompetenties ook uit een kennisproef dient te bestaan.

#### Richtlijnen voor de beoordeling

De richtlijnen voor de beoordeling kunnen betrekking hebben op de proeven die moeten worden afgelegd, de beoordelingswijze (soort evaluatie, schalen, scores,...), de maximale duur van een beoordeling,...

Met een beroepsrelevante context wordt een gesimuleerde context bedoeld.

De richtlijnen zijn bindend voor de inhoud en het verloop van de beoordeling en moeten door iedere beoordelingsinstantie worden opgevolgd. Dit moet een gelijke en billijke beoordeling van iedere kandidaat garanderen.

#### Verklarende woordenlijst

Als laatste onderdeel kan een standaard een verklarende woordenlijst bevatten. Begrippen die in de standaard cursief zijn gedrukt, worden in deze woordenlijst verduidelijkt.

Gezien om gevoegd te worden bij het ministerieel besluit tot bepaling van de standaard voor de titel van stikster.  
Brussel, 22 december 2006.

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,  
F. VANDENBROUCKE

### VLAAMSE OVERHEID

#### Werk en Sociale Economie

[C - 2007/35413]

#### 5 MAART 2007. — Ministerieel besluit tot bepaling van de standaard voor de titel van keukenmedewerker

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

Gelet op het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, inzonderheid op artikel 6, 4°;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juli 2004 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse Regering, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 23 september 2005 tot uitvoering van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, inzonderheid op artikel 4, §3;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt, inzonderheid op artikel 1, 7°;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 17 januari 2007,

Besluit :

**Artikel 1.** Voor het beroep van keukenmedewerker met de overeenkomstige titel van keukenmedewerker, verwijzend naar het SERV-beroepsprofiel 'zaal- en keukenmedewerker', met als uniek volgnummer 06/07 als vermeld in artikel 1, 7°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2006 tot bepaling van de beroepen waarvoor een titel van beroepsbekwaamheid kan worden uitgereikt, worden de standaard, de succescriteria, de richtlijnen voor beoordeling en de classificatie met bijbehorend subsidiebedrag vastgelegd in de bijlage gevoegd bij dit besluit.

**Art. 2.** Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Brussel, 5 maart 2007.

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,  
F. VANDENBROUCKE

## Bijlage

De standaard, de succescriteria, de richtlijnen voor beoordeling en de classificatie voor het beroep van keukenmedewerker

**Algemene informatie :**

- 1° standaardnummer : 06/07;  
 2° classificatie : categorie 1, namelijk 800,00 euro;  
 3° brondocument : SERV-beroepsprofiel : Onderzoek naar de kwalificatiebehoeften voor zaal- en keukenmedewerker.

**Standaard :**Omschrijving van het beroep :

De keukenmedewerker helpt de chef en het ander keukenpersoneel, zowel voor, tijdens als na de dienst. Hij bereidt de ingrediënten voor, door ze schoon te maken en te snijden, hij schikt schotels, zodat de chef en het ander keukenpersoneel vlot kunnen werken. Dit alles doet hij op een hygiënisch verantwoorde en veilige manier.

Kerncompetenties :

De keukenmedewerker kan

1. snijden;
2. schoonmaken;
3. schikken;
4. voedselveiligheid bewaken;
5. hygiënisch werken;
6. veilig werken.

Kerncompetentie 1 : snijden

Succescriteria :

- 1° versnijdt groenten en fruit met het mes tegen de kneukels en laat daarbij de punt van het mes steeds op de snijplank rusten;  
 2° laat bij het snijden van broodjes een vlakke hand op het broodje rusten;  
 3° gebruikt messen volgens de te snijden ingrediënten;  
 4° werkt van ongesneden naar gesneden zonder de armen te kruisen;  
 5° versnijdt groenten en fruit naar opgekregen grootte/vorm (julienne, brunoise, snipperen, eminceren, ciseleren, hakken).

Kerncompetentie 2 : schoonmaken

Succescriteria :

- 1° past de volgorde van de bewerkingen (schoonmaken, wassen, versnijden) aan de ingrediënten aan;  
 2° gebruikt koud tot licht lauw water voor het wassen van de ingrediënten;  
 3° schilt of pelt ingrediënten met zo weinig mogelijk verlies;  
 4° spoelt totdat alle aarde en zand is verwijderd.

Kerncompetentie 3 : schikken

Succescriteria :

- 1° schikt ingrediënten op een bord volgens voorbeeld van de chef;  
 2° schikt meerdere borden identiek;  
 3° presenteert koude schotels, desserts en buffetten volgens voorbeeld van de chef;  
 4° veegt gemorste resten af met proper keukenpapier.

Kerncompetentie 4 : voedselveiligheid bewaken

Succescriteria :

- 1° haalt ingrediënten slechts op het laatste ogenblik uit de koelruimte om ze verder te verwerken;  
 2° brengt de ingrediënten over in recipiënten voor onmiddellijk gebruik en zet ze op de daartoe voorziene plaats;  
 3° controleert houdbaarheidsdatum, geur en kleur van de ingrediënten en verwittigt de verantwoordelijke;  
 4° dekt koude overschotten onmiddellijk af en warme nadat ze zijn afgekoeld;  
 5° zet te bewaren overschotten onmiddellijk in de koelruimte;  
 6° voorziet overschotten van een etiket met datum alvorens ze in de koelruimte te plaatsen.

Opmerkingen :

Referentiedocument : Gids voor goede hygiënepraktijken voor de horeca : HACCP-gids (Fed. Ho.Re.Ca., februari 2001).

Kerncompetentie 5 : hygiënisch werken

Succescriteria :

- 1° draagt enkel de toegelaten kledij;  
 2° draagt geen juwelen en uurwerk;  
 3° wast de handen volgens de hygiënische richtlijnen;  
 4° reinigt, tussen elke handeling, het gebruikte keukenmateriaal en de werkoppervlakken volgens de hygiënische richtlijnen;  
 5° spoelt vuil keukenmateriaal om vooraleer het naar de afwas te brengen;  
 6° sorteert en deponeert afval in de vuilnisbak.

Toepassingsgebied :

Deze kerncompetentie moet worden beoordeeld tijdens volgende cruciale momenten :

1° snijden;

2° schoonmaken.

Opmerkingen :

Referentiedocument : Gids voor goede hygiënepraktijken voor de horeca : HACCP-gids (Fed. Ho.Re.Ca., februari 2001).

Kerncompetentie 6 : veilig werken

Succescriteria :

1° draagt veiligheidsschoenen;

2° raapt voedselresten onmiddellijk van de vloer;

3° voorkomt brandwonden door warme voorwerpen vast te nemen met een droge en propere keukenhanddoek;

4° verwittigt collega's bij het doorgeven van heet keukenmateriaal;

5° bergt al het keukenmateriaal op de daartoe voorziene plaats op.

Richtlijnen voor de beoordeling :

1° De duurtijd van de beoordeling bedraagt maximum 2 uur :

a) de duurtijd van de praktijkproef bedraagt maximum anderhalf uur;

b) het criteriumgericht interview maximum één kwartier;

c) de kandidaat krijgt maximum 15 minuten voorbereidingstijd. Tijdens deze voorbereidingstijd wordt de kandidaat rondgeleid in de werkruimte en wordt mondeling gebriefd over de opdracht.

2° De beoordeling bestaat uit volgende beoordelingstechnieken :

a) directe observatie van het proces in een beroepsrelevante context;

b) criteriumgericht interview.

3° De proef bestaat minstens uit volgende onderdelen :

a) schoonmaken en snijden van :

- 1 kg ajuun of sjalot (deels versnipperen, deels eminceren)
- 2 stengels prei (julienne)
- 2 stengels witte selder (julienne)
- 1/2 kg winterwortelen (brunoise)
- 250 gr. veldsla schoonmaken
- 1 krop sla (ciseleren)
- 1 bussel peterselie (hakken)
- enkele broodjes versnijden;

b) schikken van 4 identieke borden, volgens een voorbeeld. Het gaat over een koud voorgerecht met saus. Er wordt geen gebruik gemaakt van hulpmiddelen bij het schikken van het bord.

c) verdelen van 1 liter pudding over 6 gelijke porties.

4° Tijdens een criteriumgericht interview worden volgende zaken getest :

a) de succescriteria rond warme gerechten (het voorkomen van brandwonden, doorgeven van heet keukenmateriaal, afkoelen en afdekken van warme gerechten);

b) het controleren houdbaarheidsdatum kan bevraagd worden via het tonen van foto's/ labels.

5° Voor de beoordeling wordt er met een 3-puntenschaal gewerkt. De betekenis van de puntenschaal is de volgende :

a) 1 = het gedrag wordt niet geobserveerd;

b) 2 = onzeker over het geobserveerde gedrag;

c) 3 = het gedrag wordt geobserveerd.

6° Er kunnen maximum 6 personen tegelijk worden beoordeeld door 2 beoordelaars.

7° In het beoordelingscentrum is het volgende minstens aanwezig :

a) de beoordeling vindt plaats in een keuken die voldoet aan de HACCP-normen en veiligheidsnormen (met koelruimte, spoelbak voor ingrediënten, lavabo voor handen te wassen, snijplanken, propere handdoeken, vaatdoeken, keukenpapier, afwasmiddel,...);

b) volgende messen zijn minimaal aanwezig : chef, demi-chef, officemes, dunschiller, broodmes;

c) toegelaten kledij en veiligheidsschoenen worden door het testcentrum voorzien.

8° Om als competent beschouwd te worden dient de kandidaat aan te tonen :

- a) alle kerncompetenties in deze standaard te beheersen;
- b) de opdrachten binnen de voorziene tijd volledig af te werken;
- c) voor het criteriumgericht interview te slagen.

De kandidaat is niet geslaagd als hij/zij faalt op één van de bovenstaande voorwaarden.

#### **Verklarende woordenlijst**

1° Brunoise : dobbelsteentjes van 0,5 cm.

2° Ciseleren : bladgroenten fijnsnijden in reepjes.

3° Eminceren : in schijfjes snijden.

4° Julienne : reepjes/flinters van 1 mm dikte en 3 à 4 cm lang.

5° Recipiënten : kunststoffen emmers met deksels, inox, aardewerk of glas.

6° Snipperen : fijn versnijden.

7° Toegelaten kledij : kledij uit weinig brandbare stof, die steriele reiniging toelaat. Haarnetje dat de hoofdharen volledig bedekt.

#### **Leeswijzer**

Deze leeswijzer verduidelijkt de wijze waarop de onderdelen van de standaard dienen gelezen of geïnterpreteerd te worden.

#### Omschrijving van het beroep

De omschrijving van het beroep in een standaard bestaat uit een weergave van de hoofddoelstelling of de bestaansreden van het beroep, aangevuld met een beschrijving van het resultaat, de wijze waarop of de reden waarom het resultaat moet worden gehaald. De beroepsomschrijving geeft samen met de kerncompetenties een overzicht van de kern van het beroep.

#### Kerncompetenties

Kerncompetenties zijn die competenties die cruciaal zijn voor het uitoefenen van een bepaald beroep en die het verschil maken tussen een goede en een minder goede beroepsbeoefenaar.

Kerncompetenties spelen een doorslaggevende rol bij het uitvoeren van een welbepaalde beroepsactiviteit. Kerncompetenties zijn afgeleid uit het ruimere beroepsprofiel en bestaan in principe uit zowel technische als meer transversale competenties.

Het aantal kerncompetenties is beperkt aangezien de standaard een bruikbaar beoordelingsinstrument moet zijn. Alle kerncompetenties moeten door een kandidaat worden beheerst om een titel van beroepsbekwaamheid te behalen.

#### Succescriteria

Succescriteria zijn indicatoren die het voor de beoordelaar mogelijk maken om gericht naar een kerncompetentie te kijken. Succescriteria zijn de operationalisering of uitwerking van kerncompetenties in observeerbaar gedrag specifiek per beroep. Het gaat daarbij opnieuw om gedrag dat het verschil maakt tussen een goede en een minder goede beroepsbeoefenaar.

Succescriteria moeten niet in absolute termen gelezen worden; ze zijn richtinggevend. Dat wil zeggen dat kandidaten niet aan alle succescriteria in dezelfde mate moeten beantwoorden. Bij de beoordeling moeten de succescriteria door de beoordelaars tegen elkaar worden afgewogen om een uitspraak over het beheersen van de competentie te doen. Dat wil ook niet zeggen dat wanneer er een richtcijfer in een succes criterium is opgenomen dit exact moet worden nagegaan. Het is een richtcijfer voor de assessoren waarop ze zich bij hun beoordeling moeten oriënteren.

Het aantal succescriteria is in functie van de bruikbaarheid eveneens beperkt.

#### Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied dat bij een bepaalde kerncompetentie wordt vermeld, geeft weer binnen welke context of contexten de kerncompetentie dient te worden beoordeeld. Het toepassingsgebied geeft met andere woorden de context aan waarbinnen de succescriteria moeten worden geobserveerd.

#### Opmerkingen

In de opmerkingen kan worden verwezen naar documenten, handboeken, die de beoordelaars kunnen gebruiken.

#### Kennisvereisten

In sommige gevallen kan een standaard ook bij bepaalde kerncompetenties kennisvereisten bevatten. Dit komt alleen voor wanneer de sector beslist dat de beoordeling van die kerncompetenties ook uit een kennisproef dient te bestaan.

#### Richtlijnen voor de beoordeling

De richtlijnen voor de beoordeling kunnen betrekking hebben op de proeven die moeten worden afgelegd, de beoordelingswijze (soort evaluatie, schalen, scores,...), de maximale duur van een beoordeling...

Met een beroepsrelevante context wordt een gesimuleerde context bedoeld.

De richtlijnen zijn bindend voor de inhoud en het verloop van de beoordeling en moeten door iedere beoordelingsinstantie worden opgevolgd. Dit moet een gelijke en billijke beoordeling van iedere kandidaat garanderen.

#### Verklarende woordenlijst

Als laatste onderdeel kan een standaard een verklarende woordenlijst bevatten. Begrippen die in de standaard cursief zijn gedrukt, worden in deze woordenlijst verduidelijkt.

Gezien om gevoegd te worden bij het ministerieel besluit tot bepaling van de standaard voor de titel van keukenmedewerker.

Brussel, 5 maart 2007.