

Jobcarving in de Keuken

Werk anders organiseren

Ervaringsgerichte training voor organisaties die talent beter willen benutten en inclusief werkgeverschap willen versterken

Voor HR-professionals, leidinggevenden en werkgevers

Onze overtuiging

Werk is maakbaar. Functies zijn geen vast gegeven, maar zijn te ontwerpen. Toch blijven vacatures open, stijgt de werkdruk en sluiten functieprofielen niet altijd aan op de mogelijkheden van beschikbare mensen.

Jobcarving in de Keuken maakt zichtbaar hoe het anders kan. In een veilige werksimulatie ervaren deelnemers hoe taakverdeling, uitval, begeleiding en talentgericht organiseren samenkomen. De gezamenlijke maaltijd maakt de gevolgen van keuzes direct voelbaar.

Onze belofte

Wij maken zichtbaar wat anders organiseren vraagt. Door het te ervaren, ontstaan concrete handvatten om werk slimmer en inclusiever in te richten.

Kernboodschap

Denk in taken en talenten. Door werk te analyseren, taken te herontwerpen en begeleiding bewust te organiseren, ontstaat ruimte voor meer mensen om waardevol bij te dragen.

De keuken is onze oefenruimte: taken zijn concreet en splitsbaar, verschillen in tempo en vaardigheden worden zichtbaar en het resultaat is van iedereen. De reflectie verbindt de ervaring aan modern werkgeverschap in de eigen organisatie.



1. Het vertrekpunt: de organisatievraag

Hoe organiseer je werk wanneer vacatures openblijven, de werkdruk stijgt en functies niet passen bij beschikbare talenten? Werkgevers willen vaak wel, maar missen handvatten. Jobcarving lijkt eenvoudig; in de praktijk vraagt het bewuste keuzes over taken, samenwerking en begeleiding.

We starten bij dit herkenbare organisatievraagstuk. Vooraf ontvangen deelnemers een compacte theoretische basis, zodat iedereen met dezelfde uitgangspunten begint.

De drie pijlers van Jobcarving in de Keuken

We bouwen de training op drie inhoudelijke pijlers die samen het fundament vormen:

1. Werk analyseren & taken herontwerpen

Werk opdelen, prioriteiten bepalen en taken opnieuw bundelen. Zo ontstaan passende rollen vanuit wat het werk vraagt en wat mensen kunnen.

2. Talent & gelijkwaardige bijdragen

Verschillen in vaardigheden, tempo en werkstijl benutten. Iedereen levert een betekenisvolle bijdrage aan het gezamenlijke resultaat.

3. Begeleiding & duurzame samenwerking

Begeleiding, inclusieve communicatie en afstemming bewust organiseren. Teams ontdekken wat dit vraagt van capaciteit, werkdruk en werkgeverschap.

2. Wat levert de training op?

Deelnemers voelen de noodzaak én complexiteit van anders organiseren. Na afloop kunnen zij:

- Werk analyseren en opdelen in concrete taken.
- Taken herontwerpen en bundelen tot passende rollen.
- Talenten en verschillen in inzetbaarheid beter benutten.
- De gevolgen van uitval en begeleiding voor het hele proces afwegen.
- Veilig, duidelijk en uitnodigend communiceren.
- Concrete verbeteracties formuleren voor de eigen organisatie.

De training geeft handelingsperspectief op het niveau van Ik, Team en Organisatie.



3. De centrale leerervaring

Teams ontwerpen, organiseren en bereiden samen een maaltijd. De keuken weerspiegelt de dagelijkse praktijk: te weinig mensen, tijdsdruk, afhankelijkheden en onverwachte obstakels. Het gerecht is het gezamenlijke resultaat; de leerervaring zit in de manier waarop het werk wordt georganiseerd.

Analyseren, taken verdelen, uitvoeren, feedback ophalen en aanpassen vormen de leerloop. Agile principes, korte werkcycli en check-ins ondersteunen het leren. Ze zijn een instrument, geen aparte lesstof.

4. Opzet van de training

De training bestaat uit twee sessies. De eerste legt de basis voor het werkontwerp; de tweede maakt de gevolgen van die keuzes zichtbaar in de keuken.

Sessie 1 - Ontwerpen, analyseren & plannen

Introductie jobcarving, talentgerichte teamvorming en de keuze voor een keukenconcept. Teams analyseren het werk en herontwerpen taken. Een eerste interventie - te weinig teamleden voor het werk - maakt de kwetsbaarheid van de verdeling voelbaar. Reflectie op werkdruk, vacatures en eigen invloed sluit de sessie af.

Duur: 2,5-3,5 uur. **Tarief:** €125 per uur (vaste prijs: €375-€440).

Sessie 2 - De kookgame als spiegel van werkorganisatie

Teams plannen integraal en koken onder tijdsdruk. Uitval, beperkte inzetbaarheid, een mismatch tussen talent en taak en intensieve begeleiding vragen om herverdeling en afstemming. Feedbackloops, check-ins, de gezamenlijke maaltijd en reflectie leiden tot concrete actiepunten.

Duur: 5-6 uur. **Tarief:** €450 per deelnemer.

Huur locatie: indicatie €750-€1.000.

5. Wat deelnemers ervaren!

- Een teamlid valt uit tijdens het snijden: doorlooptijd en kwaliteit komen onder druk.
- Er zijn te weinig teamleden: werkdruk en kans op fouten nemen toe.
- Een nieuwe collega kan één taak: het team zoekt een passende bijdrage.
- Een medewerker vraagt veel begeleiding: hoe organiseer je dit duurzaam?
- De trainer speelt werkgever: teams moeten keuzes afstemmen en onderbouwen.



6. Observatie & Reflectie

Trainers maken zichtbaar hoe teams werk verdelen, communiceren, begeleiding organiseren en reageren op veranderingen. In een kleinschalige, veilige setting onderzoeken deelnemers de gevolgen voor doorlooptijd, kwaliteit, werkdruk en deelname.

Reflectievragen brengen het gesprek op gang: wie kan bijdragen en wie raakt buiten beeld? Welke taken passen bij welk talent? Wat vraagt begeleiding van het team? En welke keuzes kun jij beïnvloeden vanuit Ik, Team en Organisatie?

7. Van simulatie naar dagelijks werk

Deelnemers vertalen de ervaring naar concrete actiepunten voor hun eigen organisatie. Per actie maken zij duidelijk:

- Welk werk of welke taken anders georganiseerd kunnen worden.
- Welke talenten en mogelijkheden daarbij passen.
- Welke begeleiding, communicatie en afstemming nodig zijn.
- Wat de eerste stap is en wie die oppakt.

Zo wordt de keukenervaring een praktisch vertrekpunt voor modern en inclusief werkgeverschap.

8. Wat u als opdrachtgever ontvangt!

- Een gezamenlijke basis door compacte theorie vooraf.
- Een werkontwerp met taakverdeling en talentgerichte rollen.
- Inzicht in de impact van uitval, inzetbaarheid en begeleiding.
- Een gedeelde ervaring die het gesprek over inclusie en werkdruk concreet maakt.
- Actiepunten per deelnemer voor toepassing in de eigen organisatie.

9. Aansluiting op bestaande YUM-games

Jobcarving in de Keuken sluit aan op het fundament van onze business games: gedrag zichtbaar maken, samenwerking ervaren en patronen vertalen naar het werk. De inhoudelijke focus ligt op taakherontwerp, talent en duurzaam werkgeverschap. De YUM-games bieden hiervoor herkenbare werkwijzen:



Yum Meets Scrum

Werk zichtbaar maken, taken bundelen, korte werkcycli en feedback gebruiken om de taakverdeling steeds te verbeteren.

Yum Meets Lean

Doorstroming en verspilling onderzoeken. Teams zien hoe taakverdeling, uitval en begeleiding de totale doorlooptijd beïnvloeden.

Yum Meets Obeya

Gedeeld overzicht en expliciete afstemming over capaciteit, werkdruk en de voorwaarden voor een passende bijdrage.

Yum Meets SAFe

Afhankelijkheden en prioriteiten over teams heen verbinden, zodat taakherontwerp ook het gezamenlijke organisatieresultaat ondersteunt.

In elke variant blijft de centrale vraag hetzelfde: **Hoe organiseren we werk zo dat talenten tot hun recht komen en iedereen duurzaam kan bijdragen?**

Interesse?

Wij komen graag in contact om te verkennen hoe Jobcarving in de Keuken jouw organisatie kan helpen om werk slimmer in te richten en inclusief werkgeverschap concreet te maken.

Lennart Lieferring

Lennart@yummeets.nl
06-81412930

Rob Teunisse

Rob@yummeets.nl
06-11133435

