



Interventie: Boundary crossing

Wat is Boundary crossing?

Bij Boundary crossing gaan medewerkers van een afdeling meekijken of helpen bij een andere afdeling waarmee ze moeten samenwerken. Bijvoorbeeld een voorman op de bouw die op kantoor gaat meekijken bij de tekenafdeling, of andersom. Er wordt meegekeken en waar mogelijk meegedaan bij het bezoek aan de andere afdeling. Samen brengen ze het proces van samenwerken, zoals de overdracht en ondersteuning van en naar elkaar, in kaart. Ze stellen op basis daarvan vast wat goed gaat en waar nog verbeteringen nodig zijn. Deze verbetervoorstellen worden teruggekoppeld naar de eigen afdeling en eventueel aangepast en ingevoerd. De doorgevoerde verbetervoorstellen worden gemonitord en samen met de collega's van de andere afdeling geëvalueerd.

Waarom is Boundary crossing belangrijk?

Boundary crossing draagt bij aan een betere samenwerking. Medewerkers van verschillende afdelingen komen met elkaar in contact en leren elkaars werkwijzen en problemen beter begrijpen. Dit leidt tot een betere samenwerking tussen afdelingen en maakt processen efficiënter. Door samen de werkprocessen te bekijken en verbetervoorstellen te maken, kunnen afdelingen hun werkwijze verbeteren. Dit verhoogt de efficiëntie en productiviteit van de organisatie. Een mogelijke bijvangst is dat wanneer je medewerkers zelf laat meedenken in het verbeteren van de samenwerking tussen afdelingen er meer draagvlak en eigenaarschap ontstaat voor de doorgevoerde verbetering. Dit draagt bij aan het binden en behouden van medewerkers en verhoogt ook de efficiëntie en productiviteit van de organisatie.

Mocht je ook de interventie “kijken in de keuken” hebben gezien. Deze lijkt veel op de interventie Boundary Crossing. Het verschil is dat je “kijken in de keuken” buiten je eigen organisatie doet, waardoor je kunt leren van andere organisaties. Boundary Crossing vindt plaats in je eigen organisatie met als reden om de onderlinge samenwerking tussen afdelingen te verbeteren.

Welke voorwaarden zijn nodig om Boundary Crossing te laten slagen?

- **Medewerkers moeten gemotiveerd zijn om hiermee te starten**
 - Gemotiveerde medewerkers die enthousiast zijn om aan de slag te gaan met de gekozen interventie, dragen bij aan het slagen van de interventie. Dit vergroot de kans op leergedrag in de organisatie.
- **Iemand die het voortouw neemt**
 - De kartrekker is de leider van de interventie die andere inspireert en motiveert om mee te doen. De kartrekker kan een lid van het directie en-of managementteam zijn, maar ook iemand van Human Resources, een coördinator, of een teamverantwoordelijke. De kartrekker brengt de interventie onder de aandacht, zorgt voor de nodige middelen en geeft het goede voorbeeld door zelf actief deel te nemen.
- **Organiseer dit dichtbij of in het werk van medewerkers**
 - Een interventie dichtbij de werkplek organiseren bestaat uit een mentaal en fysiek deel. Het mentale deel betekent dat de medewerker wat hij geleerd heeft meteen in zijn werk kan toepassen. Het leren wordt voor de medewerker relevant en nuttig, dit draagt bij aan de positieve motivatie van de medewerker voor de interventie en het leren. Het fysieke gedeelte is dat de interventie letterlijk

dichtbij de werkplek is, de medewerker hoeft dus geen grote afstand te overbruggen om met de interventie aan de slag te gaan.

- **Aansturing vanuit de leiding, met inbreng van de medewerkers**
 - Deze interventie werkt het best als deze wordt opgezet door een leidinggevende of directie. Het initiatief voor de interventie ligt daarmee bij de leidinggevendenden van de organisatie, deze kunnen wel (in overleg) bepalen dat iemand anders verantwoordelijk gaat zijn voor de organisatie en uitvoering van de interventie (de kartrekker). Bijv. de directie bepaald dat er meer aandacht komt voor leren doormiddel van kennisdeling, teamcoördinator X wordt aangesteld als kartrekker om dit te gaan organiseren. Zorg bij het opzetten van de interventie dat medewerkers veel inbreng hebben in bijv. de keuze van de thema's en onderwerpen, zodat iedereen zich betrokken voelt. De mate van inbreng van medewerkers en sturing vanuit directie kan per organisatie verschillen. Kijk hierbij goed naar wat passend is bij jullie organisatie.
- **Regelmatig onder de aandacht brengen is essentieel. Leg ook uit waarom het belangrijk is en wat het oplevert.**
 - Door regelmatig te communiceren over de interventie, wat je plannen en ideeën zijn, wat de aanleiding is en waarvoor het belangrijk is creëer je bewustwording en betrokkenheid voor de interventie. Dit gebeurt met name in de beginfase van de interventie, zodat de verwachtingen duidelijk zijn. Dit draagt bij aan het draagvlak en de betrokkenheid onder de medewerkers. Tijdens de interventie kun je communiceren over de resultaten of ervaringen van de interventie, zodat het initiatief niet vergeten wordt. Gebruik meerdere communicatiemiddelen (online en offline). Denk hierbij aan bedrijfsblad, tv-schermen, nieuwsbrieven, dagstarts, teambijeenkomsten etc.

Boundary crossing, hoe doe je dat?

Hieronder vind je een stappenplan om de interventie Boundary Crossing uit te voeren in je organisatie.



- 1. Voorbereiding: Het aanstellen van een kartrekker en inventariseren van de deelnemende afdelingen.**
 - Bepaal wie de interventie gaat organiseren en faciliteren (kartrekker).
 - Bepaal met de kartrekker en leidinggevenden van diverse afdelingen (of deel van leidinggevenden) welke afdelingen er bij elkaar gaan kijken en/of met elkaar gaan meedoen.
 - Bespreek en stel vast wat jullie willen bereiken met Boundary crossing voor deze afdelingen. Dat helpt achteraf bij het evalueren van de interventie.
- 2. Uitvoering: Inventariseren van de deelnemende medewerkers en bij elkaar op bezoek gaan.**
 - De kartrekker kijkt, eventueel met hulp van leidinggevenden, welke medewerkers van de gekozen afdelingen interesse hebben om mee te doen aan de uitwisseling. Het werkt goed als er een mix is van ervaren en minder ervaren medewerkers.
 - Er wordt een planning gemaakt voor de bezoeken en/of meedraaien op de verschillende afdelingen. In deze planning staat ook wanneer de terugkoppeling naar het eigen afdeling en de andere afdeling plaatsvindt.
- 3. Evaluatie: Verbetervoorstellen vaststellen, uitvoeren en controleren.**
 - Na de bezoeken en/of het meewerken op de verschillende afdelingen wordt er in een bijeenkomst (bijv. een afdelingsoverleg) met het eigen afdeling en de andere afdeling teruggeblikt op wat het heeft opgeleverd. Er wordt gekeken naar zowel de inhoud (procesverbetering) als de onderlinge samenwerking.
 - De verbeterpunten die zijn vastgesteld in die bijeenkomst worden uitgevoerd en er worden afspraken gemaakt hoe dit wordt bijgehouden. Spreek hiervoor af wanneer hoe de voortgang wordt bijgehouden en wanneer een eventueel volgend bezoek aan elkaar nodig is.