



Interventie: Kijken in de keuken

Kijken in de keuken, wat is het?

Kijken in de keuken is een interventie waarbij medewerkers op bezoek gaan bij een andere organisatie. Ze doen dit om ideeën en oplossingen te vinden voor de uitdagingen van hun eigen organisatie. Soms zijn er uitdagingen in de organisatie waar je een nieuwe aanpak voor kan gebruiken. Door het kijken in de keuken van een con-collega of leverancier kan je inspiratie, ideeën of oplossingen krijgen voor uitdagingen.

Waarom is kijken in de keuken belangrijk?

Medewerkers kunnen vraagstukken en uitdagingen in de organisatie anders bekijken door te leren van kennis, ideeën en oplossingen van andere organisaties. Het toepassen van deze kennis en oplossingen maakt dat de medewerkers meer oplossingsgericht gaan denken en komen met nieuwe ideeën of innovatieve oplossingen of suggesties voor betere werkmethoden voor de eigen organisatie. Als organisatie maakt dit je meer wendbaar en kun je laagdrempeliger inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Daarnaast draagt het bij aan meer betrokkenheid van de medewerkers bij hun eigen werk en de organisatie. Het biedt hen de kans om hun professionele netwerk uit te breiden, wat kan leiden tot nieuwe en waardevolle samenwerking, wat de motivatie verhoogt om bij te dragen aan gezamenlijke doelen en verbeteringen binnen de organisatie.

Uit succesvol afgeronde interventies van 'kijken in de keuken' blijkt dat de volgende factoren van belang zijn geweest:

- **Medewerkers moeten gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan met de interventie.**
- **De sfeer op de werkplek moet open en veilig zijn**
 - o In een open en veilig werkklimaat voelt iedereen in de organisatie zich op hun gemak om ideeën te delen en/of vragen te stellen. Fouten maken mag, omdat fouten maken ook een onderdeel is van het leerproces. In een veilige(werk)omgeving kan iedereen vrijuit praten en samenwerken. We zien dit bij deze interventie terugkomen wanneer de interventie niet buiten de organisatie, maar tussen afdelingen of divisies van de organisatie worden georganiseerd.
- **Positieve verwachtingen over de interventie**
- **Teams die hieraan meedoen moeten al goed kunnen samenwerken (teamcohesie).**
 - o Teams die goed kunnen samenwerken hebben een sterke onderlinge band. Dit wordt ook wel teamcohesie genoemd. De teamleden vertrouwen en helpen elkaar en werken samen aan gemeenschappelijke doelen. Ze steunen elkaar ook bij het leren. We zien dit bij deze interventie terugkomen wanneer de interventie niet buiten de organisatie, maar tussen afdelingen of divisies van de organisatie worden georganiseerd.
- **Steun van medewerkers voor de gekozen aanpak is essentieel**
 - o Het is belangrijk dat medewerkers achter je plannen en ideeën staan. Betrek hen bij beslissingen en vraag hun mening. In deze interventie kun je dat doen door medewerkers zelf input te laten geven voor organisaties en/of afdelingen waar ze

wel eens willen gaan kijken. Zo voelen ze zich gehoord en gesteund, wat de kans op succesvol uitvoeren van de interventie vergroot.

- **Organiseer deze interventie dichtbij of in de het werk van de medewerkers**
 - o Een interventie dichtbij de werkplek inrichten betekent enerzijds dat de medewerker het geleerde meteen in het werk kan toepassen. Op die manier wordt het leren relevant en nuttig ervaren. Anders betekent dit ook dat de interventie letterlijk dichtbij de werkplek is. De medewerker hoeft dus geen grote afstand te overbruggen om naar de interventie te komen. Door medewerkers te betrekken bij de opzet krijg je ook zicht wat voor hun nuttig en relevant is en ook wat een gewenste tijdstip en/of locatie is.
- **Vergeet niet om herhaaldelijk en duidelijk te communiceren over de interventie**
- **Het aansturen en initiëren van de interventie door management/directie, met ideeën en input vanuit de medewerkers**
 - o Het initiatief voor de interventie ligt vaak bij het managementteam/directie en/of leidinggevenden van de organisatie. Deze kunnen wel (in overleg) bepalen dat iemand anders verantwoordelijk gaat zijn voor de aansturing van de interventie (de kartrekker). Zorg bij het opzetten van de interventie dat de richtlijnen top down worden aangestuurd, maar dat er wel ruimte is voor de inbreng van medewerkers in bijvoorbeeld de keuze van de thema's en onderwerpen. De verhouding tussen top down aansturen of bottom up laten ontstaan kan per organisatie verschillen. Kijk hierbij goed naar wat passend is bij jullie organisatie.

Kijken in de keuken, hoe doe je dat?

Hieronder vind je een stappenplan om de interventie 'Kijken in de keuken' uit te voeren in je organisatie.

Vorbereiding: breng de verschillende belangen en behoeftes in kaart

- Bepaal welke uitdagingen in je organisatie het belangrijkste zijn om mee aan de slag te gaan. Zijn dat uitdagingen die nu al bestaan of zie je misschien nieuwe technieken en/of ontwikkelingen in jouw branche waar je mee aan de slag wilt?
- Als je weet wat de uitdagingen zijn, bepaal dan wie erbij betrokken moeten worden. Welke medewerkers, afdelingen en/of externe partijen en organisaties wil je betrekken bij het uitwisselen van kennis over de uitdaging die je in de vorige stap hebt gekozen.
 - Bedenk daarnaast ook hoe je het wil gaan inrichten. Laat je een selecte groep medewerkers op bezoek gaan bij een leverancier? Of gaat één medewerker deelnemen aan een uitwisseling met een con-collega? Hierin zijn verschillende mogelijkheden, kijk wat bij jullie organisatie past.
- Je kunt ook later, samen met de betrokken medewerkers en afdelingen, bepalen welke externe partijen en organisaties je wilt betrekken. Praktische zaken die je vooraf moet bepalen zijn;
 - Hoeveel tijd maak je hiervoor beschikbaar, zonder dat het reguliere werk verstoort wordt? Welke periodes, dagen of tijdstippen lenen zich wel of niet voor het plannen van bezoeken of activiteiten?
 - Hoe zorg je dat de opgedane kennis en inzichten in je organisatie wordt verspreid?
- Bepaal wie het aanspreekpunt is voor de organisatie en opvolging van deze activiteiten en informeer medewerkers hierover

Uitvoering: Op bezoek gaan in de andere 'keukens'

- Stel de groep medewerkers en externe partijen samen. Plan de bezoeken of activiteiten, of laat dit door de medewerkers zelf regelen.
- Zorg dat de nieuwe kennis en ideeën worden gedeeld. Plan bijvoorbeeld een bijeenkomst om de kennis aan andere collega's over te dragen (zie interventie: Kennisdelen).

Evaluatie: Hoe ging dat?

- Evalueer na één of twee activiteiten binnen deze interventie hoe het is gegaan. Wat waren de ervaringen van de medewerkers, hoe is het gegaan? Wat heeft het opgeleverd voor de medewerkers, maar ook voor de organisatie? Bepaal wat anders moet voor een volgende keer dat je gaat '*kijken in de keuken van*'.