

FACILITATOR AAN HET WOORD:

“MMI DRAAGT BIJ AAN EEN HOGER DOEL: HET BEVORDEREN VAN SAMENWERKING EN VERBINDING TUSSEN TEAMS”

Cindy Pit-Gorter werkt sinds twee jaar als HR-adviseur bij Verbruggen Palletizing Solutions in Emmeloord. Zij is onder andere verantwoordelijk voor leren en ontwikkelen binnen de organisatie. Op het hoofdkantoor werken circa 100 medewerkers, die samen verantwoordelijk zijn voor de productie en ondersteuning van de internationale activiteiten van het bedrijf. Wij spraken haar over de manier waarop Verbruggen MMI inzet en welke ervaringen er inmiddels zijn opgedaan.

Hoe wordt MMI gebruikt binnen jullie organisatie?

MMI wordt binnen Verbruggen ervaren als een waardevol en laagdrempelig instrument dat zowel individuele ontwikkeling als samenwerking binnen teams bevordert.

Alle medewerkers vullen een vragenlijst in en krijgen een persoonlijk gesprek. Het doel hiervan is dat medewerkers zichzelf beter leren kennen. Want: als je jezelf goed kent, begrijp je anderen ook beter. Dit leidt tot meer onderling begrip en een betere samenwerking.

Daarnaast draagt MMI bij aan een hoger doel: het bevorderen van samenwerking en verbinding tussen teams. Juist dit aspect blijft binnen organisaties een blijvende uitdaging.

Welke ervaringen zijn er in de praktijk opgedaan?

Het werken met MMI wordt door Cindy en haar collega's ervaren als laagdrempelig en eenvoudig inzetbaar.

De portal is gebruiksvriendelijk en de organisatie achter MMI is goed bereikbaar en toegankelijk. Daarnaast is er veel herkenning bij medewerkers: uit de vragenlijsten komt vaak waardevolle informatie die aansluit bij hoe mensen zichzelf zien. Dit levert open en prettige gesprekken op, zowel individueel als in teamverband.



“ALS JE JEZELF GOED KENT, BEGRIJP JE ANDEREN OOK BETER. DIT LEIDT TOT MEER ONDERLING BEGRIP EN EEN BETERE SAMENWERKING.”



Hoe wordt de TeamScan binnen Verbruggen ingezet?

Binnen Verbruggen is ook de TeamScan ingezet, onder andere bij het directieteam en het leiderschapsteam. De resultaten waren positief, al moet de terugkoppeling nog plaatsvinden.

Waarom is gekozen voor MMI?

Cindy vertelt: "Bij mijn vorige werkgever was ik al bekend met MMI. Ook de financiële directeur hier kende het instrument. Na het vergelijken met andere tools, was de keuze voor MMI voor ons de meest logische."

Hoe ziet de volgende stap eruit?

In de komende periode worden volop gesprekken gevoerd en teamsessies georganiseerd. Cindy wil MMI daarnaast gaan inzetten binnen het werving- en selectieproces. Volgens haar kan dit een waardevolle bijdrage leveren aan de borging van de theorie.

Met MMI kan namelijk al vroeg inzichtelijk worden gemaakt wat een team nodig heeft en welke begeleiding een nieuwe collega kan gebruiken. De opgedane kennis wordt zo geborgd binnen de organisatie en kan verder worden verspreid.

Zou je MMI aanbevelen aan andere organisaties?

"Ja, zeker. Ik zou MMI absoluut adviseren aan andere organisaties, omdat ik iedere organisatie gun om te weten of zij hun medewerkers inzetten op hun kwaliteiten – zowel individueel als in teamverband – en daarmee het werkgeluk kunnen vergroten.

Daarnaast helpt MMI iedere medewerker op een laagdrempelige manier om meer inzicht te krijgen in zichzelf."

