

Door Hans Rooijackers

Sander Pommé (33) is accountmanager bij Profcore in Geleen. Hij zoekt klanten voor zijn bedrijf, dat serviceteams en individuele specialisten uitplaatst op het gebied van logistiek en industrie. Daarnaast stuurt Pommé een projectleider en drie serviceteammanagers aan die op hun beurt de leiding hebben over 250 medewerkers. Aan de hartekreet 'doelen moeten leiden tot resultaat' ligt volgens de Heerlenaar de perfecte teambuilding ten grondslag.

### **Waar begint teambuilding?**

Sander Pommé: „Ik zoek eerst de competenties van iedere serviceteammanager en de projectleider uit. Wat kunnen ze wél en wat niet? Als je dat op een rijtje hebt staan, ga je aan de slag.”

„Voor jezelf is het belangrijk dat je hoofd- van bijzaken weet te onderscheiden, niet te veel met details bezig zijn. Zo voorkom je een Poolse landdag en dat zich opeens vijf mensen met één zaak bemoeien. Wel zaken met elkaar delen, maar indien nodig moet er wel iemand zijn die de bevoegdheid heeft om beslissingen te nemen.”

### **Wanneer ben je een goede teambuilder?**

Sander Pommé geeft een aantal voorbeelden.

#### *Blijven communiceren*

„Niets langs elkaar hollen, maar veel met elkaar praten. Tweewekelijks heb ik een anderhalf uur durende bijeenkomst met de serviceteammanagers. We praten dan over de ontwikkelingen, ideeën en resultaten, waarbij ik ook hun input belangrijk vind.”

#### *Vertrouwen krijgen van je medewerkers*

„Dat doe je door op de juiste momenten de juiste beslissing te nemen. Blijf in je achterban geloven, ook als het moeilijk wordt. Schuif in dit soort situaties de verantwoordelijkheden als manager niet af naar je medewerkers.”

#### *Duidelijkheid scheppen*

„Je medewerkers moeten weten welke koers we varen en die hou je aan. Ik noem dat recht in de leer: blijf het zó doen, wijk niet af.”

#### *Verantwoordelijkheid*

„Iedere medewerker moet beslissingen durven te nemen. Ik laat de projectverantwoordelijkheid waar hij is. Bij projecten worden cijfermatig doelen gesteld, ik coach hen daarbij. Want doelen moeten leiden tot resultaat, lees omzet.”

#### *Openstaan voor ideeën*

„We zijn bezig met vernieuwing en verandering, gericht op innoveren. Wat er leeft op de werkvloer wil ik graag weten. Niets is taboe, alles mag uitgesproken worden. Zo ontstaat het 'wij-gevoel'. En ik hoor liever een halve oplossing dan tien problemen. De andere helft van de oplossing bedenken we samen!”

#### *Sociale bevlogenheid*

„Door daar ruim aandacht aan te besteden, bouw je als bedrijf veel kracht op. We hebben een sociaal medisch team, een maatschappelijk werker ter beschikking en altijd oog voor het menselijk aspect.”

### *Samen successen vieren*

„In totaliteit hebben we 500 werknemers die op contractbasis worden ‘uitgeleend’ aan bedrijven, veelal magazijnen (warehouses) waar op piekdagen de logistiek vlotjes moet verlopen. In die twee jaar dat ik bij Profcore werk, is niet een van mijn klanten vertrokken. Dat is niet alleen de verdienste van de drie serviceteammanagers en mij, maar van al die honderden medewerkers. Complimenten uitdelen, een cadeau geven en op zijn tijd met iedereen een feestje vieren, horen er dan ook zeker bij.”

### **Kan een teambuilder zelf nog wat leren?**

Sander Pommé: „Ik leer nog elke dag! Na de havo heb ik op de hogeschool Zuyd de opleiding facilitaire dienst gevolgd. Daar heb ik vier jaar, in theorie, leiding gegeven. Ook bij de daarop volgende Masteropleiding ‘facility management’ waarbij de nadruk lag op strategie en beleid was theorie de hoofdmoot. Daarna heb ik als intercedent gewerkt bij uitzendbureau Start en als salesmanager bij MECC Maastricht, maar nooit in een leidinggevende functie. Bij Profcore werd ik meteen in het diepe gegooid. Die sprong heb ik overleefd. Dat ik nog elke dag leer, haal ik uit een interne opleiding. Regelmatig worden met een consultant de managementstappen (plannen/uitvoeren/controleren) doorlopen en krijgen we nieuwe vaardigheden aangereikt om de coaching te verbeteren.”