

Curriculum Vitae

Drs. Brend Seinen (1971)



Profielchets

Ik studeerde Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit van Nijmegen en werkte vanaf 1998 vervolgens tien jaar bij de ST-Groep, een organisatieadviesbureau gespecialiseerd in ontwerpen, begeleiden en invoeren van zelfsturing. Begin 2009 startte ik Passie in Bedrijf van waaruit ik nu ondernemers/leidinggevenden en hun teams begeleidt.

In de periode bij de ST-Groep heb ik o.a. veel ervaring opgedaan met de implementatie van de zogenaamde *fijnstructuur* bij zelfsturende teams. Denk hierbij aan de invoering van resultaatsturing (vaststellen resultaatgebieden en prestatie-indicatoren en praktisch doorlopen van PDCA), slimme taak en rol verdeling, integreren van regeltaken in teams, effectueren van werkoverleg et cetera. Vanaf 2007 heb ik mij gespecialiseerd in de begeleiding van groepsprocessen, het veranderen van groepsculturen en in leiderschapontwikkeling.

Van zowel de 'harde' als de 'zachte' benadering verscheen (mede) van mijn hand een boek, zie publicaties. De ervaring met beide benaderingen in combinatie met mijn ontwikkelde intuïtie, stelt me in staat in elke situatie de juiste interventie in te zetten om de groep en/of het individu verder te brengen.

Mijn manier van werken kenmerkt zich doordat ik:

- **confronteer** zonder de ander te verliezen;
- snel kom tot de **essentie**;
- mensen met elkaar **verbind**;
- met **plezier en enthousiasme** doe wat ik doe;
- **realiseer!**

Klanten en projecten (doorsnede)

Team- en persoonlijke coaching

(TEAM)COACH, 2009- HEDEN

Naast bijdragen aan organisatieontwikkeling en cultuurveranderingstrajecten heb ik vanaf 2009 ook vele mensen persoonlijk en in relatie tot elkaar (teams) met succes gecoached. Voorbeelden van zulke teamcoachtrajecten zijn het Apothekersteam van het St Jans Gasthuis in Weert of het Team Opleidingen van Pantein.

Syntein

(TEAM)COACH, 2016 – HEDEN

Binnen deze organisatie begeleid ik de manager/directeur en zijn team in de ontwikkeling naar meer zelfstandig werken. Hierbij zet ik in op drie niveau's 1. Het zorgen voor de goede randvoorwaarden waarbinnen zelforganisatie kan gedijen. Denk hierbij aan goede resultaatsturing en het zinvol doorlopen van de PDCA cyclus. 2. Het creëren van een open werkklimaat waarin alles veilig besproken kan worden als basis voor meer eigen initiatief en zelfstandigheid. 3. Tot slot begeleid ik de manager en zijn teamleden in het bewustworden van persoonlijke belemmeringen die een goede samenwerking in de weg staan. En bied ik ze alternatieven hoe met deze belemmeringen om te gaan.

In de Blauwe Druif

(TEAM)COACH, 2014 – HEDEN

Bij deze wijnhandel begeleid en coach ik zowel de directeur/eigenaar als zijn team. Het traject spitst zich toe op de combinatie van persoonlijke leiderschapsontwikkeling in wisselwerking met de ontwikkeling van zijn team naar zelforganisatie. Tussentijds resultaat: De directeur is nu meer zelfbewust en laat zich minder leiden door zijn reflexen / dwangmatigheden. Hierdoor ervaart hij persoonlijk meer rust en is hij effectiever geworden in de interactie met zijn team. Ook zijn team ervaart meer rust en plezier in het werk en de teamleden nemen nu als vanzelf meer taken over van de directeur. De volgende stap is ook de teamleden in toenemende mate te begeleiden in hun persoonlijk leiderschap. Dit is een voorbeeldtraject van de wijze waarop ik de laatste jaren werk.

Albert Heijn Replenishment

(TEAM)COACH, 2014 - 2015

In dit traject begeleidde ik de teams van Flowmanagers (FM's) opdat deze effectiever werden in de beïnvloeding van de logistieke keten. Dit deed ik onder andere door in groeps gesprekken de FM's bewust te maken van hun blinde vlekken; wat is voor elke Flowmanager op dit moment de belangrijkste hobbel om beter te gaan presteren. En handvaten aanreiken hoe deze hobbel te nemen. Tegelijkertijd veranderde het groepsklimaat per team van 'praten over inhoud' naar 'praten over elkaars persoonlijk functioneren'. Hierdoor zijn de FM teams tevens intervisiegroep geworden waarin persoonlijke leerthema's levendig blijven.

Albert Heijn, DC Zaandam

(TEAM)COACH, 2009, 2011

In het DC Zaandam van Albert Heijn begeleidde ik meer dan 20 teams in het bespreekbaar maken van onderhuidse conflicten. Sport, voetbal en boksen, werd ingezet als catalysator en metafoor om te komen tot open gesprekken. Het effect was dat de te besteden energie van de teamleden weer in het werk werd gestopt in plaats van in frustratie en angst. Dit leidde tot een daling van het ziekteverzuim en een stijging van de productiviteit. De manager van het DC is vervolgens gepromoveerd tot Senior Director Retail Operations van de Etos. Het traject bij de Albert Heijn deed ik in samenwerking met Vlemmings en Van Zwam.

Aan de Stegge Roosendaal

TRAINER, COACH, 2009

In de rol van trainer/ coach begeleidde ik gedurende een half jaar de leden van het managementteam. Belangrijke aandachtspunten in dit traject waren teambuilding van het managementteam, het trainen van effectieve verandervaardigheden en het bewustworden van de rol van iedereen in dit team in het veranderen/tegenhouden van de cultuurverandering binnen de organisatie.

PostNI Distributiecentrum Almelo

TRAINER, COACH, 2008

In de rol van trainer /coach begeleidde ik gedurende 1 jaar het managementteam in het cultuurveranderingstraject op hun vestiging in Almelo. Belangrijk onderdeel van het traject was een 3-daagse management teambuilding waarin de leidinggevenden inzicht kregen in hoe je motivatie laat ontstaan en wat dat betekende voor hen persoonlijk. Hier werd de basis gelegd voor gedragsverandering binnen het managementteam. Verder heb ik de leidinggevenden samen met hun teams begeleid om weer te komen tot positieve energie in het werk. Dit waren zeer intensieve en confronterende gesprekken. Het uiteindelijke resultaat was een kostenreductie door verhoging van productiviteit van plusminus een half miljoen.

Canon Océ services

ADVISEUR, COACH, 2007

De Unit services binnen Océ begeleidde ik naar een nieuwe organisatievorm waarin mensen elkaar gemakkelijk kunnen vinden en samenwerken om andere 'spelers' in hun zwaar concurrerende markt voor te blijven. Mijn bijdrage in het project was het vergroten van draagvlak voor de verandering door middel van individuele en groepsgewijze gesprekken met alle leidinggevenden. Verder begeleidde ik samen met een collega van de ST-Groep een driedaags herontwerptraject waaraan 25 leidinggevenden uit Services, Sales, Marketing en Control aan deelnamen en meerdere werkgroepbijeenkomsten. Tot slot vervulde ik gedurende een jaar een klankbordrol voor het management tijdens dit veranderingstraject.

Arbo-convenant 'werkdrukverlaging in de bouw'

ADVISEUR, TRAINER & COACH, 2002 - 2006

De doelstelling van dit project is om aantoonbare maatregelen te vinden om de werkdruk te verlagen bij bouwbedrijven. Tot mijn activiteiten behoorden het werven van bedrijven, het uitvoeren van een korte quick-scan en samen met het MT te komen tot een plan van aanpak. Daarnaast ben ik direct betrokken geweest bij de implementatie van de maatregelen. Hierin had ik de rollen adviseur, trainer en coach. Ik heb de volgende bedrijven in deze periode begeleid: Hillen en Roosen, Gebr. Dekker Groningen, Aan de Stegge Roosendaal, Van Beek Infragroep, Panagro, Giesbers- Weeren Bouw & onderhoud, Hendriks Bouw en Ontwikkeling, Vios, Klarenbeek B.V., Hakfoort Aannemingsbedrijf, BVR-Groep, Ponjé Bouwbedrijf Spie, Kuipers Heteren

Belastingdienst Oost Brabant

TRAINER, COACH, 2003

In dit veranderingstraject naar resultaatgerichte klantgeïntegreerde teams ben ik actief geweest in verschillende rollen. In de rol van trainer/coach ben ik veelvuldig in gesprek geweest met teamleden over zelfsturing. Leden van de collegiale besturen begeleidde ik gedurende een jaar in hun persoonlijke verandering onder andere door training, reflectie, confrontatie en teambuilding. Voor het verantwoordelijke lid van de raad van bestuur heb ik een klankbordrol vervuld met betrekking tot de vooruitgang van het veranderingsproces.

PostNI Sorteercentrum Brieven Nieuwegein

ADVISEUR, TRAINER & COACH, 2001 - 2003

Als adviseur/trainer/coach had ik de verantwoordelijkheid voor de begeleiding van één cluster (plusminus, 300 medewerkers) binnen het ScB Nieuwegein in een veranderingsproces naar enerzijds hogere efficiency en kwaliteit en anderzijds een groter betrokkenheid. Belangrijke thema's in dit project waren verkleinen van de anonimiteit en het vergroten van de resultaatgerichtheid middels de invoering van zelforganiserende teams. Tot mijn activiteiten behoorden onder andere het maken van een veranderplan, het faciliteren van het herontwerpproces, ondersteuning bij de implementatie naar zelforganisatie, wekelijkse begeleiding en coaching van het management, het ontwikkelen en geven van trainingen voor laatstgenoemden en het opstarten en begeleiden van de communicatiewerkgroep.

PostNI Distributie

OPLEIDER / ADVISEUR, 2001 - 2003

Als onderdeel van de gekozen 'netwerkbenadering' binnen TPGPost distributie ben ik als trainer twee jaar betrokken bij de implementatie van zelfsturende teams op de distributievestigingen. Het belangrijkste onderdeel van mijn begeleiding waren de trainingen aan vestigingsmanagers en teamleiders. De training was gericht op eigen maken van de visie en de daarmee samenhangende verandering van leidinggeven. Verder werden de leidinggevendenden voorbereid op de rol van verandermanager zowel inhoudelijk als procesmatig.

Trainingen

TRAINER, 1998 - 2008

In de jaren dat ik bij de ST-GROEP werkte, ben ik naast de bovengenoemde grotere veranderingsprocessen ook bij veel organisaties actief geweest in de rol van trainer. Hieronder een ingekort overzicht van een aantal open trainingen die ik heb gegeven.

Open training	activiteit	jaartal
Leidinggeven aan teams in ontwikkeling	open Training	2007-2008
De Uitvoerder ontlast	open training	2004-2006
Leidinggeven aan teams	open Training	2002-2004
Teamwork voor teamleden	open training	2001-2002
Werken met zelfsturende teams	open training	1999-2002

Publicaties

Amelsvoort, P. van, B.H.M Seinen., H. Kommers & G. Scholtes (2003) Zelfsturende teams. Ontwerpen, invoeren en begeleiden (volledig herziene versie), ST-GROEP, Vlijmen.

B.H.M Seinen. (2015) Passie in Bedrijf. De weg ernaartoe. Passie in Bedrijf, Nijmegen

Dalhuijsen, H. Seinen, B.H.M (2008) Succesvol veranderen gaat gemakkelijker als uw mensen dit willen. Panta Rhei, Vlijmen.

Seinen, B.H.M. (2000) Zelfsturende teams in de bouw. Panta Rhei, Vlijmen.

Seinen, B.H.M (2001) Organisatievernieuwing bij een facilitair bedrijf. Panta Rhei, Vlijmen.

Seinen, B.H.M & C. Munster (2003) De weg naar een optimale balans tussen kwaliteit, kosten en kwaliteit van de arbeid. Panta Rhei, Vlijmen.

Maandelijkse blogs op mijn site www.passieinbedrijf.nl

Wetenschappelijke publicaties

Seinen, B. H. M., Rutte, C. G. & De Jonge, J. (1998). Leading self-managing teams: A test of the Situational Leadership Theory. Proceedings of the First International Work Psychology Conference (4 pages). Sheffield: University of Sheffield.

Seinen, B. H. M., Rutte & de Jonge, J. (1999). Leidinggeven aan zelfstandige taakgroepen: een toets van de Situationele Leiderschapstheorie. Gedrag en Organisatie.

Seinen, B. H. M., Rutte, C. G. & Zengerink, J. De effecten van het werken in zelfsturende teams op stress.

Opleiding

Clinique Coaching in en met groepen Farrafra Woestijn, Egypte (10 dagen)	Institute of Social Engineering	2010
Coaching, interventie- en veranderingsvaardigheden (22 dagen)	Institute of Social Engineering	2008 <i>Master Practitioner</i>
Coaching en (project) – management (30 dagen)	Institute of Social Engineering	2007 <i>Practitioner</i>
7 Habits of Highly Effective People (3 dagen)	Franklin Covey Nederland.	2005
Arbeids- en Organisatiepsychologie	Katholieke Universiteit Nijmegen	1992 – 1997 <i>Master</i>
Chemische Technologie	Technische Universiteit Eindhoven	1991 – 1992
MAVO/HAVO/VWO	Sancta Maria College Kerkrade	1984 – 1991 <i>diploma/ - /diploma</i>