



Curriculum Vitae

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

Geboren: 18-04-1965, Paramaribo
Burgerlijke staat: Gehuwd, 3 kinderen
Nationaliteit: Nederlandse
Bedrijf: De Wagenmenner / ReKrinO BV
Adres: Amazonelaan 28, 1448 TN Purmerend
Telefoon: 0299 773887
Mobiel: 06 42024161
E-mail: reynold@dewagenmenner.nl
Website: www.dewagenmenner.nl

Profiel

Reynold Chandansingh (1965) werkt samen met opdrachtgevers gepassioneerd aan een duurzame, strategische gedragsontwikkeling van individuen, teams en organisaties. Hij begeleidt directeurs, ondernemers, managers en professionals in ontwikkelen van “gebundelde kracht” door verbinden: van strategie en gedrag, van persoonlijke, team en organisatie ontwikkeling, van (persoonlijk) leiderschap en organisatiecultuur en van zijn, denken en doen! Ondernemingen maken doorbraken in effectiever, succesvoller en zinvoller bezig zijn door creatie-, innovatie-, daad- en realisatiekrachtig gedrag (boosting effectiveness). Daarmee werkt hij mee aan zowel het rendement op korte termijn als de vitaliteit van de organisaties op lange termijn.

Reynold is een katalysator voor positief-constructieve ontwikkeling, regisseur van belevenissen en storyteller. Hij heeft een holistische manier van kijken en biedt een verrassend breed spectrum aan perspectieven. Zijn aanpak focust op de meerwaarde van beleven, ervaren en reflecteren, naast toepassen van modellen en technieken. Het faciliteert ontwikkelend werken en werkend ontwikkelen. Creatief gebruik van diverse werk- en spelvormen, video/muziek fragmenten, oefeningen en instrumenten zijn kenmerkend. Hij is verrassend plezierig, respectvol en confronterend; met veel humor en plezier in de samenwerking.

Reynold werkte sinds 1989 als onderzoeker, manager, adviseur strategie & transformatie, programma & change manager, facilitator, trainer en coach. Op verschillende terreinen, in zeer diverse organisaties en in uiteenlopende sectoren. Rode draad in deze rijke ervaring: mensen maken het verschil en mensen kunnen meer dan ze denken. Door het ontsluiten van dit potentieel, levert hij samen met die mensen aansprekende resultaten. Hij heeft zijn sporen verdiend in zakelijke dienstverlening (o.a. Capgemini, DHV, Stork GLT, Stater), in civiele infrastructuur (o.a. Strukton, Bam, VolkerWessels, Heijmans, Boskalis, Rijkswaterstaat, ProRail) en in andere sectoren (o.a. Royal Cosun, Astellas Pharma, NedTrain, ANWB). Reynold is betrokken bij een aantal eigentijdse initiatieven en schrijft regelmatig over duurzame, strategische gedragsontwikkeling. Op basis van eigen ervaringen en interactie met klanten en “reisgenoten” op deze spannende “ontdekkingsreizen”.

Loopbaan

Een lang opleidingstraject, via de MAVO, MTS en HTS, bracht Reynold in 1985 naar de TU Delft. In 1989 rondde hij zijn universitaire opleiding tot civiel ingenieur (Ir) af en startte gelijk aan een promotieonderzoek, op het raakvlak van management, informatie technologie en civiele techniek. Tegelijkertijd leidde hij een nationaal project m.b.t. life cycle management van civiele werken. Na afronding van zijn Dr-thesis in 1994 werkte Reynold bij Logisterion Automatisering als manager van de afdeling systeem ontwikkeling, met diverse verantwoordelijkheid (klanten, medewerkers, financiën, ontwikkeling).

Vanaf 1997 bood Capgemini grotere uitdaging. Hij vervulde gedurende 9 jaren diverse rollen: manager, adviseur strategie & transformatie, programma & change manager, facilitator, trainer en coach. Business development, sales, managen van opdrachten en mensen waren onderdeel van het takenpakket. Rode draad in de uiteenlopende activiteiten was ontwikkeling van mens en organisatie, het realiseren van doorbraken in complexe vraagstukken en met meerdere partijen samen een mooi resultaat neerzetten. Het waren mooie win-win resultaten: persoonlijke, team en organisatie ontwikkeling gingen hand in hand. Realiserend dat daar zijn eigenheid en kracht ligt, besloot Reynold in 2005 zich vooral te richten op “realisatiekracht in ontwikkeling”, met focus op mens en organisatie. Als zelfstandige vanuit ReKrinO bv. Een krachtige ontwikkeling in 2007 leidde tot een verder focus op duurzame, strategische gedragsontwikkeling van individuen, teams en organisaties. Onder de merknaam De Wagenmenner. Belangrijke waarden daarbij zijn verbindend, resultaatgericht, zelfleidend, ontwikkelend, inspirerend, motiverend, ondersteunend, constructief, onafhankelijk, onconventioneel en creatief.

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

Sector ervaring

Zakelijke dienstverlening Pharma & Voedingsmiddelen industrie Energie en utiliteitsbedrijven Semi-overheidsinstellingen	Overheid en gemeentelijke organisaties Industrie: olie, gas en chemie High Tech en automotive Bouw, constructie en installatiebedrijven
--	--

Vaardigheden

Lijnmanagement Changemanagement Creativity & innovation Leiderschap, authenticiteit & professionaliteit	Programmamanagent Persoonlijke & teamontwikkeling Organisatieontwikkeling & verandering Facilitatie en (dag-)voorzitterschap
--	---

Kennisgebieden

Organisational change management Business / ICT alignment Business Development Organisational development	Human Resource Management Product & Asset Lifecycle Management Customer Relationship Management Knowledge management
--	---

Training

2007	Sabbatical focused on personal & professional leadership
2007	Education Permanente: Coaching and counselling
2007	Training Reiki Master (level III)
2007	Retraite in Scotland: Changetrek – personal development
2007	Certification training Organisation Culture Inventory (OCI)
2006	Education Permanente Change Management
2005	Education Permanente Change Management
2004	Certification training Life Style Inventory 1 & 2 (LSI 1 & 2)
2004	Training coaching & counselling
2004	Retraite in India: personal development
2003	Training Reiki (level I / II)
2003	Training Personal en professional leadership
2002	Training Product and Asset Life-cycle management
2001	Education Permanente: Business Development
2001	Training Business Case
2000	Training Change Management (SioO)
2000	Education Permanente: e-business (b2b, b2c)
2000	Education Permanente: Customer Relation Management (e-crm)
1999	Training Adaptive Selling Structure
1999	Training Team Buying/ Selling / Delivery
1999	Training Scoping
1998	Training “De Ondernemende Consultant”: Professional & Personal effectiveness
1998	Training Process Development
1998	Training Facilitating Workshops
1997	Training Business Economics (IBO)
1997	Training Acquisition Skills

Opleiding

1989 1994	Delft University of Technology, Civil Engineering, Mechanics & Structures. Doctorate (PhD): April 1995
1985 1989	Delft University of Technology, Civil Engineering, Mechanics & Structures. Doctoral (MSc): October 1989
1984 1985	Higher Technical School (HTS) Rotterdam, Civil Engineering. Propaedeuse: June 1985

Talen

Nederlands	Spreken Vloeiend	Schrijven Vloeiend
Engels	Vloeiend	Vloeiend

Ervaring (selectie)

April 2009 Tot heden	Klant	ProRail
	Rol	Adviseur / Coach Leren en veranderen
	Omgeving	Dienstverlening / asset management
	Activiteiten	Begeleiding team ontwikkeling, cultuur en leiderschap

Reynold heeft voor diverse cruciale afdelingen leerprogramma's ontwikkeld, vanuit de business behoefte om meer effectief, resultaat - en kwaliteitsgericht werken. Veel aandacht is besteed aan verantwoordelijkheid nemen, van team en individu. Na analyse heeft Reynold persoonlijke coaching toegevoegd aan het plan om het gewenst effect te bereiken. Budgettechnisch is het opgelost door onderdelen met weinig toegevoegde waarde te schrappen en extra budget (10%) te krijgen na presentatie van de verwachte effecten voor de business. De uitvoering vind binnen dit budget plaats en de eerste effecten (hogere kwaliteit en productiviteit en meer plezier in het werk) zijn duidelijk zichtbaar. Ook voor de rest van de organisatie, gezien de grote vraag van andere afdelingen om een vergelijkbare ontwikkeling in te zetten.

Maart 2008 Tot heden	Klant	Stater (onderdeel van ABN AMRO)
	Rol	Coach professionele ontwikkeling
	Omgeving	Financiële dienstverlening (hypotheke)
	Activiteiten	Ontwikkeling proactief gedrag & verantwoordelijkheid nemen

Reynold heeft door aandacht van medewerkers voor tijd, prioriteit, proactiviteit en verantwoordelijkheid nemen bereikt de kwaliteit van de dienstverlening met 30% is gestegen. Voor een de IT-afdelingen (gemiddeld 40 medewerkers) is een ontwikkelprogramma gemaakt, vanuit de gesignaleerde behoefte en de feedback van ontevreden interne klanten. Reynold heeft de uitvoering grotendeels zelf verzorgd en andere trainers ingeschakeld, waar nodig. Het traject is afgesloten met een "rapportcijfer 9" en precies binnen budget, mede dankzij het besluit om de beschikbare middelen aan te wenden om een beter resultaat te bereiken. Anders was het project stevig onder budget uitgekomen. De werkwijze wordt uitgerold naar andere afdelingen en is geadopteerd door de directie.

Januari 2005 Tot heden	Klant	Diverse directeuren / ondernemers in zakelijke dienstverlening en industrie
	Rol	Coach persoonlijke ontwikkeling
	Omgeving	Dienstverlening
	Activiteiten	Begeleiding persoonlijke ontwikkeling en leiderschap

Reynold begeleid directeuren van diverse organisaties succesvol m.b.t. persoonlijke ontwikkeling en leiderschap. In een periode van 3 – 9 maanden faciliteert hij een doorbraak naar meer succes, effectiviteit en geluk. Op basis van zijn jarenlange ervaring heeft hij daartoe een speciaal persoonlijk ontwikkeltraject ontwikkeld, die verder wordt toegesneden op de persoon. Het effect overtreft de verwachtingen van de deelnemers ruimschoots. En het effect is ook duidelijk zichtbaar in hun business.

April 2009 Tot Dec 2009	Klant	Strukton
	Rol	Adviseur / Coach Leren en veranderen
	Omgeving	Dienstverlening
	Activiteiten	Begeleiden ontwikkeling, cultuur en leiderschap

Reynold heeft een leiderschap en cultuurprogramma ontwikkeld voor deze organisatie (1400 medewerkers). Kenmerkend is een top-down ontwikkeling (sneeuwbal-effect), juiste aandacht voor voorbeeldgedrag, aansluiting op de business-issues van vandaag en beperkte middelen. De Board of Directors (BoD) is nu al zeer tevreden; veel resultaat met beperkte middelen. Zij waren aangenaam verrast door de mate van creativiteit in het plan en de resultaten van hun eigen leiderschapstrainingen. En de wijze waarop het programma inhoudelijk en financieel gemanaged is. Terwijl hun eigen traject doorgaat, ontwikkelt Reynold samen met ze het leertraject voor de rest van de organisatie, die naar verwachting snel start.

Juni 2008 Tot Maart 2009	Klant	Strukton Rail Consult
	Rol	Adviseur / Coach Leren en veranderen
	Omgeving	Dienstverlening
	Activiteiten	Begeleiding organisatie ontwikkeling, cultuur en leiderschap

Reynold heeft de ontwikkelbehoefte van het MT van dit gefuseerd bedrijf geïnventariseerd. Een programma m.b.t. cultuur en leiderschap is ontwikkeld en uitgevoerd, met als resultaat een grotere effectiviteit van het MT, zowel collectief als individueel. Samen met het MT is de ontwikkelbehoefte in de afdelingen in kaart gebracht en zijn leerprogramma's ontwikkeld. Reynold heeft de organisatie begeleid in de uitvoering daarvan. De resultaten waren boven verwachting, terwijl wij binnen budget bleven (-5%). Naast het MT heeft hij het speciaal voor de verandering in het leven geroepen change team (CT) opgeleid (train de trainer). Hij heeft het leertraject vormgegeven en is zelf actief aan de slag gegaan in speciale workshops. Het MT en CT zijn daarna zelf in staat geweest de verandering van structuur, cultuur en leiderschap te dragen in deze organisatie van 140 medewerkers. Het bedrijf is productiever (+10%) maar vooral veel kwaliteitsgerichte bezig (+20%), een zinvolle strategie i.v.m. de vooral "interne" klanten / zusterorganisaties.

Maart 2006 Tot Sep 2007	Klant	Bouwdienst Rijkswaterstaat, Min. V&W
	Rol	Lijn- / Clustermanager
	Omgeving	Overheid / civiele infrastructuur
	Activiteiten	Ontwikkeling van de afdeling en medewerkers

Reynold heeft, samen met het afdelingshoofd, vorm gegeven aan resultaat en kwaliteitsgericht werken van deze nieuwe afdeling, met ongeveer 100 eigen medewerkers en 40 "ingehuurd". Binding was een belangrijk

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

thema, na de ingrijpende verandering die aan de vorming van de afdeling vooraf ging. Hij heeft de individuele behoefte van de medewerkers geïnventariseerd, vastgelegd in opleidingsplannen en opleidingstrajecten opgezet. He laatste i.s.m. opleidingsinstituten, intern en extern. Hij heeft bijgedragen aan een duidelijke structuur in de afdeling (missie, visie, doelstellingen, processen, organisatie, mensen) en aan een actieplan om daar invulling aan te geven. Reynold heeft actief samen met het afdelingshoofd een nieuw MT tot stand gebracht en klaargestoomd voor hun nieuwe rol. Daarnaast heeft hij in het bijzonder bijgedragen aan de succesvolle ontwikkeling van een groep van 25 high potentials. Zijn inbreng heeft geleid tot een 20% grotere productiviteit, maar vooral tot een 25% hogere kwaliteit van de dienstverlening. Tegelijkertijd mag niet onvermeld blijven dat de sfeer in de afdeling duidelijk verbeterd is mensen (weer) met veel plezier aan het werk zijn. Bijkomend voordeel was de opleidingsbudgetten voor het eerst volledig en goed gebruikt werden.

Juli 2007
Tot Sep 2007

Klant	Royal Cosun
Rol	Programmamanager innovatie
Omgeving	Voedingsmiddelen industrie
Activiteiten	Ontwikkeling van innovatie en innovatiemanagement

Reynold heeft vormgegeven aan een programma voor de ontwikkeling van innovatie management in de Royal Cosun Groep (o.a. CSM, Suikerunie, Aviko, Nedalco). Hij heeft het opleidings- en ontwikkelplan geschreven en de uitvoering overgedragen aan de innovatiemanager. Helaas is het programma om andere reden niet uitgevoerd.

Juni 2005
Tot Juli 2007

Klant	Bam Rail
Rol	Programmamanager organisatie ontwikkeling
Omgeving	Railsector / aannemer
Activiteiten	Ontwikkeling van de organisatie n.a.v. verandering in markt

Reynold heeft, samen met de directeur en het managementteam, vorm gegeven aan de ontwikkeling van de organisatie, met aandacht voor processen, besturing, informatie, organisatie, mensen en systemen. Veel aandacht is besteed aan kennis, vaardigheden, houding en gedrag van de 500 medewerkers om succesvol te blijven in de toekomst. Hij heeft trajecten ontwikkeld voor competentie ontwikkeling van individuen, in relatie tot hun rol, en ontwikkeling van de organisatie cultuur. Hij heeft gezorgd voor een effectief functionerende MT, met tijd en aandacht voor leiderschap. Reynold heeft de uitvoering van de trajecten samen met de directeur en het MT gemanaged. Een complex proces, dat veel heeft gevegd. Maar het resultaat was boven verwachting van de business. Er is een bewuste keuze gemaakt meer middelen vrij te maken dan oorspronkelijk gedacht om de gewenste effecten te bereiken. De uitvoering is wel volledig binnen de goedgekeurde budgetten gebleven, mede door constructieve samenwerking met externe partijen.

Nov 2005
Tot Dec 2005

Klant	Volker Wessels
Rol	Adviseur organisatie ontwikkeling
Omgeving	Civiele techniek / aannemer
Activiteiten	Ontwikkeling aanpak voor consortiavorming en offerte

Reynold heeft de directeur PPS / Infra projecten ondersteund in het bepalen van de aanpak voor het bidtraject van een groot infrastructureel project (DBMF). Kenmerken: doelen, structuur, werkwijze, rollen van het team. Resultaat: een optimale invulling van het team om te komen tot succes.

Jan 2002
Tot Dec 2005

Klant	Capgemini
Rol	Lijn / HR-manager, mentor, coach / counsellor
Omgeving	Zakelijke dienstverlening / management consultant
Activiteiten	Facilitatie van persoonlijk en professionele ontwikkeling

Reynold heeft gewerkt aan de ontwikkeling van adviseurs / consultants in verschillende rollen. Hij heeft daarbij mede vorm gegeven aan competentie ontwikkeling van medewerkers. Als manager heeft hij zich gericht op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Effect was een aanzienlijk persoonlijk en professionele groei van de medewerkers.

Jan 2005
Dec 2005

Klant	Astellas Pharma
Rol	Changemanager
Omgeving	Pharma / internationaal
Activiteiten	Ontwikkeling van de organisatie n.a.v. een fusie en systeemimplementatie

Reynold heeft vorm gegeven aan de ontwikkeling van de mens en organisatie na een fusie. In eerste instantie voor de gehele Europese organisatie en daarna gericht op de Duitse organisatie vanwege de hoge complexiteit. De activiteiten waren onderdeel van het integratie en systeemimplementatie project, waarbij o.a. gewerkt werd aan processen en systemen. Reynold heeft vormgegeven aan de leertrajecten, gerelateerd aan invoering van nieuwe systemen. Als change manager heeft hij die op een waardevolle manier gemanaged. Het project is op tijd (belangrijkste criterium) en conform de verwachtingen van de business van start gegaan. Daartoe is wel op het laatste moment een extra inspanning gedaan, die heeft geleid tot een kleine overrun van 3% op het budget. De business vond dat acceptabel gezien de positieve effecten daarvan.

Maart 2003
Tot Dec 2004

Klant	ProRail en de railaannemers
Rol	Programmamanager
Omgeving	Railsector / Semi overheid / aannemers
Activiteiten	Landelijk invoeren van een verbeterd functieherstel proces

Reynold heeft de railsector, ProRail en de drie railaannemers, begeleid in het realiseren van een ambitieus project ter verbetering van het functieherstel proces. Integrale aandacht voor het proces, de mens en de

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

systemen maakten het project tot een succes. Hij was succesvol in het managen van de verandering in de vier betrokken organisaties. Daarbij is gebruikt gemaakt van workshops en Proces Proeftuinen (simulaties) om het proces uit te testen en de medewerkers het proces te laten beleven. De combinatie van inhoudelijke kennis en de vaardigheden m.b.t. veranderingen maakten Reynold's inzet tot een waardevolle in dit project. Het project is op de verwachte datum succesvol "live" gegaan door de goede afstemming tussen systeemontwikkeling en de training van medewerkers van de diversen organisatie in bijna werkelijke simulaties. En uiteindelijk met een onderrun van 10%, vooral t.g.v. stevige onderhandelingen met aanbieders.

Oct 2002 tot Apr 2003	Klant	Heijmans Technische Infra
	Rol	Consultant organisatie ontwikkeling
	Omgeving	Bouwsector
	Activiteiten	Ontwikkelen van strategie en organisatie

Reynold heeft, samen met het management de strategie en de nieuwe inrichting van de organisatie, ontwikkeld, na een fusie van drie afzonderlijke bedrijven. Bepalend daarin was de ontwikkeling en invoering van de nieuwe processen, met de daarbij behorende kennis en vaardigheden van mensen en de ondersteunende systemen. Hierbij is veel gebruik van workshop om processen te ontwikkelen.

01-09-2002 tot 01-03-2003	Klant	Avecia NeoResins
	Rol	Changemanager
	Omgeving	Internationale chemisch bedrijf
	Activiteiten	Ondersteunen van procesinrichting "New Business Development"

Reynold heeft het gedeelte van het project geleid, waarin de herontwikkeling van het "New Business Development" centraal stond. Daarbij is gekeken naar het optimale procesverloop en de ondersteuning daarvan door systemen. De vaardigheden van mensen werd daarbij meegenomen. Op basis hiervan zijn veel verbetering doorgevoerd voor implementatie van het proces.

10-09-2002 tot 21-09-2002	Klant	ANWB
	Rol	Consultant Verandermanagement
	Omgeving	Semi overheid
	Activiteiten	Ontwikkelen van strategie en programma

Reynold heeft geadviseerd m.b.t. de strategie van de organisatie en de rol van ICT in de uitvoering van processen. Procesverbeteringen zijn voorgesteld en in een pilot uitgeprobeerd, voordat tot implementatie werd overgegaan. Creativiteit en simulatie techniek zijn hierbij gebruikt.

12-08-2002 tot 06-09-2002	Klant	Vitens
	Rol	Consultant Verandermanagement
	Omgeving	Semi overheid
	Activiteiten	Adviseren m.b.t. verandering in proces en organisatie

Reynold heeft de implementatie geleid van het veranderproces uit na een fusie van verschillende organisatie. Hierbij werd veel tijd besteed aan de processen in de organisatie in workshops warden uitgewerkt.

06-05-2002 tot 31-05-2002	Klant	BAM NBM
	Rol	Consultant Verandermanagement
	Omgeving	Bouwsector
	Activiteiten	Adviseren m.b.t. beleid en verandering van het inkoopproces

Reynold heeft het management geadviseerd m.b.t. strategie en verandering m.b.t. verbetering van het inkoopproces. Doel was om te komen tot een eenduidig proces. Workshops zijn ingezet om het proces te ontwikkelen, die via brown paper sessie zijn gesimuleerd en getest.

05-11-2001 tot 25-01-2002	Klant	Boskalis Westminster Dredging
	Rol	Consultant Verandermanagement
	Omgeving	Bouw en baggeren
	Activiteiten	Leiden van de verbetering van internationale processen

Reynold heeft geadviseerd over de strategie en verandering van de internationale processen van de organisatie. Veel tijd is besteed aan het beschrijven van de processen door middel van workshops. De effecten van betere systeemondersteuning zijn in scenario's uitgewerkt. Door middel van simulaties in Proces Proeftuin is e.e.a. verbeterd en een keuze gemaakt voor de inrichting van de processen. De processen zijn daarna geïmplementeerd.

01-06-1999 tot 01-10-2000	Klant	NedTrain Revisiebedrijf Haarlem
	Rol	Lead consultant
	Omgeving	Railsector / semi overheid
	Activiteiten	Adviseren m.b.t. verbetering van de onderhoudsprocessen

Reynold heeft de uitwerking van de onderhoudsstrategie ondersteund. De verschillende processen zijn via workshops uitgewerkt en verbeterd. Daarna zijn de processen geïmplementeerd. Het ging hierbij om een grote diversiteit van processen, de gebrekkige ondersteuning en de effecten voor medewerkers.

Dr.ir. Reynold A. Chandansingh

01-04-1997 Tot 01-05-2000	Klant	DHV
	Rol	Interim CIO en CKO / Consultant Organisatie Ontwikkeling
	Omgeving	Ingenieur-/adviesbureau
	Activiteiten	Managen van de IT en kennismanagement ontwikkelingen

Reynold heeft de Raad van Bestuur begeleid in het ontwikkelen en implementeren van de IT strategie. Daarnaast heeft hij het implementeren van de vernieuwde salesorganisatie begeleid. Tenslotte heeft hij vorm gegeven aan kennismanagement ontwikkelingen in het bedrijf. Hierbij heeft hij leiding gegeven aan een zeer divers programma van projecten en aan ongeveer 40 medewerkers.

01-04-1998 Tot 01-01-1999	Klant	Stork GLT
	Rol	Management Consultant (Organisatie Ontwikkeling)
	Omgeving	Olie & gas, consortium
	Activiteiten	Begeleiden opstart van het bedrijf

Reynold heeft de consortiavorming en organisatie ontwikkeling begeleid. In dit geval een joint venture van 5 bedrijven. Centraal stonden strategie, processen, mensen en systemen. Vanaf "scratch" is gestart met de bouw van deze organisatie.

Ervaring (overig)

2007 - heden	Vormgeven van nieuw élan in leiderschap in Nederland / eigen ondernemerschap
2007 - heden	Deelnemen aan "new shoes today" netwerk: road to creation, innovation and change
2006- heden	Besturen van de verschillende eigen ondernemingen
2005- heden	Coachen en begeleiden van diverse mensen (persoonlijk en professioneel)
2005 - heden	Mede-organiseren van spirituele bijeenkomsten
2004- heden	Verzorgen van lezingen over persoonlijk en professioneel leiderschap
1999 - 2003	Deelnemen aan diverse (Capgemini) netwerken: business planning & development
1999 - 2002	Verzorgen van trainingen consulting vaardigheden: facilitatie, creativiteit, etc.
1999 - 2002	Begeleiden consultants (professioneel & persoonlijk) gedurende 2 weken
2000	Deelnemen aan cultuur werkgroep binnen Capgemini
1997 - 2000	Voorzitten van de MR van basisschool St. Jozef in Amsterdam
1990 - 1995	Behartigen van belangen PhD-studenten in relatie tot het bestuur van de faculteit
1994	Managen van een research-visit van 40 PhD's naar research-instituten in the USA
1993	Organiseren van research-visit van 40 PhD's naar research-instituten in London
1990 - 1991	Ontwikkelen en uitvoeren van het IT-beleid van de vakgroep binnen de TUD
1990	Initiëren en organiseren van uitwisselingen tussen PhD's in de faculteit
1988 - 1989	Besturen van studievereniging & organiseren buitenlandse activiteiten (D en DK)
1988 - 1989	Deelnemen aan organisatie comité van internationale conferentie in Den Haag