

D I N O B U S T E R S !

M a g a z i n e



HERFST 2020

"Never waste a good crisis"

Maak je klaar voor de toekomst

Blijf gemotiveerd in moeilijke tijden

Trendwatching voor jouw organisatie

Dit is een uitgave van Dinobusters.

Verantwoordelijke uitgever:

4ChangeMachines bvba

Gooikenstraat 2

9308 Hofstade bij Aalst

info@dinobusters.be

www.dinobusters.be

© 2020 Alle rechten voorbehouden

Auteurs: Elke Wambacq & Nancy De Vogelaere

Inhoud

05

Blijf gemotiveerd in
moeilijke tijden

10

Maak je klaar voor de
toekomst

19

Trendwatching

25

Never waste a good
crisis

05	Blijf gemotiveerd in moeilijke tijden
10	Maak je klaar voor de toekomst: wendbaar en veerkrachtig
19	Trendwatching voor jouw organisatie
21	Innovatie in de publieke sector: samen de crisis overwinnen
25	Never waste a good crisis
28	Als een bosnimf...handen in elkaar voor de zorg
31	Boekenwurm
33	Tweet Tweet
34	Jouw ideale werkweek
35	Tijdslijn

Reset 2020



Het jaar 2020 zal zonder twijfel in ons collectief geheugen blijven hangen. Hollywood had het zo gek niet kunnen bedenken. Maar we maken het mee. Wat een rollercoaster! Een pandemie doet niet alleen een gemeenschap op zijn grondvesten daveren, maar ook jezelf. Met Dinobusters hebben we gelukkig de crisis tot nu toe zonder al te veel kleerscheuren overleefd. We zijn jullie, onze lezers en klanten dan ook super dankbaar voor het blijvend vertrouwen.

En toch was het alles behalve evident. In een ongelooflijk snelle tijd hebben we

onze business flink bijgestuurd en nieuwe pistes verkend – maar alles in dezelfde geest van positiviteit en verbinding met elkaar.

Ja, in 2019 namen we ons voor om terug meer te innoveren. Corona heeft ons een extra impuls gegeven om dit sneller en meer efficiënt te doen. We experimenteerden met platforms, videotools en verdiepten ons in nieuwe business modellen. En hier zijn we dan. Het najaar van 2020. We weten niet wat volgend jaar zal brengen.

Maar we blijven vooral positief en proberen de batterijen regelmatig op te laden. Door dit magazine te maken bijvoorbeeld. We delen heel wat leuke artikels over hoe je klaar kunt staan voor de toekomst. Hoe je je blik kunt openzetten voor nieuwe trends en daardoor ook nieuwe ideeën kunt opdoen. Geniet van het najaar en laat vooral het hoofd niet hangen. De toekomst maken we zelf, samen.

Elke & Nancy

Blijf gemotiveerd in moeilijke tijden

Op 2 oktober 2020 waren we op uitnodiging van **Peter Saerens** via **Collectief Duchamp** en **Mensura** aanwezig op een boeiende inspiratiedag over hoe je in deze tijden gezond aan het werk kunt blijven. Want wat doe je in tijden van crisissen met langdurige zieken en hoe krijg je hen langzaam, maar zeker terug op een goede manier aan de slag? Hoe hou je de motivatie erin en laat je de moed niet zakken?





Ook onze “held” van de zorg, **Marc Van Ranst**, was aanwezig op dit event. Met dank aan **Peter Saerens** die deze prachtige foto van hem liet nemen met ons boek in de hand.

Als we spreken over langdurig afwezigheid of ziekte, dan is het noodzakelijk om aandacht te hebben voor de geestelijke gezondheid van iedereen die thuis zit. We onderschatten de impact van de pandemie op onze mentale veerkracht en hoe uitputtend het kan zijn om maanden te leven met veel minder sociaal contact. Dit is erg voor gezonde mensen die thuis zitten, maar des te harder voor deze die ook nog ziek zijn. Het is de uitdaging voor werkgevers om hier oog voor te hebben. Tijdens onze lezing op het seminarie deelden we een aantal tips om hiermee om te gaan. We geven ze hier nog eens mee in dit artikel.

Laat niet los

Uit het oog is uit het hart. En dat mag niet gebeuren. Mensen die langdurig afwezig zijn, durven op de één of andere manier onzichtbaar worden. Het is belangrijk om niet los te laten omdat er vaak veel onzekerheden en twijfels ontstaan bij de collega die aan het herstellen is. Als je een poosje uit roulatie bent, dan is er niet alleen vervreemding van de werkvloer maar kan er ook twijfel ontstaan of je nog je werk op een goede manier kunt doen. Revalideren wil ook zeggen zachtjes aan terug in beweging komen. Net zoals een topsporter na een blessure moet rusten, komt er een moment dat de training terug opgepikt wordt. Bekijk samen met je collega wat er mogelijk is en start desnoods deeltijds om terug in vorm te komen. Sluit niets uit. Overweeg het terug opnemen van de oude functie of...een heroriëntering. Maak gebruik van de **loopbaancheques van de VDAB** zodat medewerkers even de tijd krijgen om te reflecteren over hun job en de kans krijgen een stappenplan op te maken.

Neem de tijd om je eigen verhaal te verwerken

Langdurig ziek vallen wil ook zeggen een trauma beleven. Het geeft een flinke opdoffer aan je leven om plots niet meer te kunnen doen wat je voorheen deed. Door de pandemie komt dit nog eens harder binnen. Op de werkvloer vallen meer mensen uit en dat wil ook zeggen dat de collega's die nog actief zijn meer te verwerken krijgen.

Hoe ga je om met dit trauma? Door – naast gepaste begeleiding - ook je eigen verhaal te mogen en kunnen vertellen. Wat is er allemaal gebeurd en hoe heb je dat beleefd? Wat waren de lichtpuntjes en de dipjes doorheen je proces? Door hierover te kunnen praten of het zelfs gewoon op te schrijven, zet je stapsgewijs een verwerkingsproces in gang. Het is best oké om te erkennen dat erg is wat er is gebeurd en daar ook een stem in te krijgen. Gehoord worden en een luisterend oor is goud waard voor iedereen die een moeilijke periode moet doorkomen.

Zet de kracht in van positieve psychologie

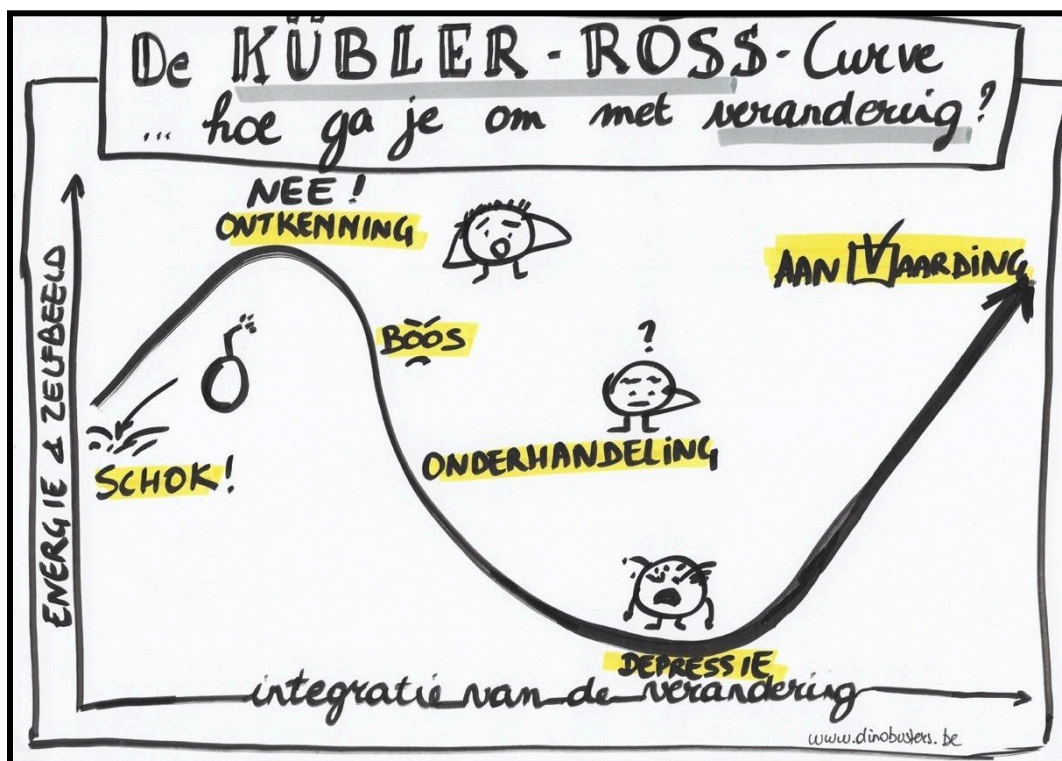
Leren omgaan met een negatieve gebeurtenis is vooral inzetten op preventie. Zorg ervoor dat alle medewerkers technieken en kennis meekrijgen om aan zelfzorg te doen. Geef

bijvoorbeeld aan je medewerkers een boekje mee waar ze hun mooiste momenten van de dag kunnen bijhouden. Daag jezelf uit om elke dag oog te hebben voor iets wat je blij maakte. Dit kunnen ook heel kleine dingen zijn. Een mooie bloem die je zag tijdens een wandeling, een grappig moment met je kind, een fijn gesprek met een collega,... Als je wekelijks hier samen in team een leuk gesprek over voert, dan leer je niet alleen mooie momenten te zien maar ook te delen met elkaar. Staat je boekje vol? Dan heb je meteen een prachtig souvenir over de dingen die jou blij maken. Als je dan eens een moment hebt dat het minder goed gaat, is dat je instant blijmaker.

Bewust worden van de kleine stapjes die je elke dag vooruit zet is ook een manier om meer positief in het leven te staan. Wat heb je vandaag allemaal gedaan en hoe ben je iets dichterbij je doel geraakt? Hoe heb je de kans gekregen om te leren en te ontdekken? Noteer het en neem de tijd om stil te staan.

Leer omgaan met verandering

Dit is de meest uitdagende opdracht voor iedereen. We zijn immers gewoontedieren en houden er niet zo van te veranderen. Maar we worden gedwongen. Vooral nu tijdens de pandemie. We gaan collectief door een rouwcurve die jou in een rollercoaster van emoties brengt: ontkenning van de situatie, boosheid, neerslachtigheid,... Wat we nodig hebben is perspectief. Weten waar we naartoe kunnen. Dat we niet meer terug kunnen naar de 'oude' tijd, dat is duidelijk. In het volgende artikel doen we uit de doeken hoe je jezelf kunt heruitvinden en samen kunt boetsen aan een nieuwe toekomst.



We gaan collectief door een **rouwcurve**. De uitdaging is om na de schok die de verandering met zich meebrengt te werken aan een nieuw perspectief. Een perspectief dat je helpt om de nieuwe situatie te

aanvaarden en vooral jezelf het gevoel te geven terug een beetje controle te hebben over je leven.

Blijf
ademen

Maak je klaar voor de toekomst

Wendbaar en met de klant centraal

Het is een pittige uitdaging om net nu, tijdens een pandemie, je organisatie overeind te houden. Is mijn dienstverlening nog relevant? Hoe zorg ik ervoor dat alle collega's met voldoende veerkracht door de crisis raken? We doen een kleine trendanalyse om houvast te vinden.

Hallo, Aarde?

Een handige manier om terug aarding te vinden in een wereld die continu rond tolt, is het bekijken van trends. Trends zijn fenomenen die zich al een poosje voordoen en die impact op lange termijn hebben. Door inzicht te krijgen in patronen, krijg je niet alleen rust in je hoofd maar je ontdekt ook nieuwe kansen. Wat heeft de wereld mij nu te bieden?

Een eerste opmerkelijke verandering sinds COVID-19, is dat **de bevolking minder toeneemt**. We hadden in het verleden al een sterke vergrijzing vastgesteld, maar nu komt daar nog een extra dimensie bij. Het Federaal Planbureau voorspelt een bevolkingstoename van 17 000 i.p.v. 50 000 inwoners. Dit komt o.a. door het feit dat er door de pandemie minder migratiestromen zijn.

Voor veel bedrijven wil dit ook zeggen: een kleinere of zelfs andere afzetmarkt.

Economisch staan we ook voor bijzondere tijden. In het meest recente rapport van de **Nationale Bank van België** citeren we graag volgende prognose:

*“De economische bedrijvigheid in België krimpt dit jaar met 9 %, als gevolg van de beperkende maatregelen die werden opgelegd om de verspreiding van de Covid-19 pandemie tegen te gaan. Naarmate de inperkingsmaatregelen worden teruggeschroefd zou de economie geleidelijk weer aansterken, en **de groei zou uitkomen op 6,4 % in 2021 en op 2,3 % in 2022. Het herstel van de economie zou daarbij voornamelijk worden geschraagd door de gezinsconsumptie, omwille van een fenomeen van inhaalvraag maar ook dankzij de oplopende koopkracht. Het herstel van de bedrijfsinvesteringen vraagt daarentegen wat meer tijd en de netto-uitvoer blijft gedurende de hele projectieperiode op de groei wegen. Op de arbeidsmarkt gaan vooral op korte termijn heel wat banen verloren, al veert de werkgelegenheidscreatie vanaf het voorjaar van 2021 weer op. De werkloosheidsgraad, vorig jaar nog historisch laag, zou oplopen tot meer***

dan 8 % volgend jaar. De inflatie zou in 2020 amper 0,3 % bedragen. Tegen 2022 zou ze toenemen tot 1,8 %. “

Kortom, eigenlijk hebben we als organisatie een aanloop van minstens een jaar nodig om terug een defitige positie in te nemen op de markt. Hoe slaag je erin om tijdens die periode langzaam terug op te bouwen en de juiste investeringen te doen? We begrijpen dat bedrijven die al voor de pandemie met een grote schuldenlast zaten of met hoge vaste kosten het moeilijk zal zijn om te overleven en niet failliet te draaien.

Met Dinobusters hebben we destijds bewust gekozen voor een klein en wendbaar bedrijf omdat we weten dat dit het meeste kans heeft om crisissen en moeilijke uitdagingen te doorstaan. Als je niet in die situatie zit, dan zul je radicaal moeten bijsturen. Je businessplan herzien en kijken hoe je terug connectie kunt maken met de markt en de juiste klanten. **Alles draait hierbij rond het ontwikkelen van een klare visie.** Waarom doe je wat je doet? Wie zit daarop te wachten? Wie kan en wil jouw dienstverlening betalen?

Naast de economische uitdagingen, zijn er ook heel wat **verschuivingen ontstaan op technologisch vlak**. Tijdens de eerste maanden van de pandemie hebben de helft van de Vlaamse handelaren een webshop gestart. De nieuwe verplichting op thuiswerk in november 2020 bouwt voort op deze trend. Er werd voorlopig dit jaar al voor 1,5 miljard euro besteld online. De populairste categorie was niet multimedia - die door het massale thuiswerken en de nood aan entertainment wel groeide met 10 procent - maar 'huis en tuin'. Kortom, de Vlaming heeft zijn weg gevonden naar het online shoppen. Thuiswerk werd ook massaal ingevoerd waarbij er heel wat organisaties uitgedaagd werden om anders te gaan werken. Het spanningsveld tussen online en offline werd erg groot. Mensen kregen af en toe een degout van telkens aan de computer te zitten en misten het sociaal, menselijk contact. Tegelijk werd het thuiswerk ook gezien als een zegen: minder files, meer bewegingsruimte.

Ook op **ecologisch vlak** kregen we dit jaar een nieuwe wake-up call. Denk maar aan de heftige branden in de Verenigde Staten of de lange hittegolf die we zelf in ons land hebben gekend. Records op vlak van warmte werden regelmatig doorbroken. Dit zorgde ook voor droogte en een tekort aan water. De komst van het virus deed ons al nadenken over de grenzen van onze planeet, het klimaat doet dat des te meer. Bedrijven die inzetten op duurzaamheid en erin slagen om op een milieuvriendelijke manier tewerk te gaan, zijn absoluut een must voor de toekomst.

De emotie loopt mee met de crisis

De trends die hierboven kort omschreven staan, maken nu al duidelijk dat morgen niet zoals vandaag zal zijn. Hollywood had het ongetwijfeld niet beter kunnen verzinnen. Een virus teistert de wereld en iedereen loopt potentieel gevaar. Super Verspreiders vertonen geen symptomen. En toch...we relativeren soms het gevaar. En dan duikt het terug op. Tijdens de eerste lockdown in maart deed **IDEWE samen met KULeuven** meteen een onderzoek naar het welzijn van de bevolking. Wat bleek? Eén op de twee werkende mensen voelt zich angstig en/of depressief. Mensen voelen zich gespannen en zijn tegelijk erg alert. We voelen ons niet op ons gemak. Er is ook een stijging van huiselijk geweld. De zenuwen lopen op en er is amper een klankbord of een uitlaatklep. Daarnaast is er ook een groep mensen die zich net erg goed voelt door de lockdown. Eindelijk tijd om meer de kinderen te zien, te rusten, in de buitenlucht te vertoeven. Bezinning ook over het leven en waarmee we bezig zijn. Mensen besluiten net nu om van job te wisselen.

Verschillende emoties poppen op in de samenleving. Sommigen zijn boos. Boos op het virus, boos op de overheid, boos op iedereen. Anderen zien het dan weer erg rooskleurig: eindelijk een crisis die een positieve wending zal geven aan de samenleving. Plannen smeden, nieuwe uitdagingen zoeken en daar erg veel goesting in hebben. Daarnaast zie je ook mensen die denken dat de wereld nu écht wel zal vergaan. Er is uitputting en een depressief gevoel. En tot slot, is er ook een groep die zich er niets van aantrekt. Ze geven geen energie aan wat er aan het gebeuren is en blijven er zorgeloos bij.

Deze vier kaders aan emoties, die samengevat staan in onderstaand schema, kleuren de dag. Hoge of lage energie wordt geplaatst tegenover hoge of lage emotie. Als je op het werk te maken hebt met meerdere medewerkers dan zul je zien dat één of meerdere van deze emoties aanwezig zullen zijn. Bovendien gaat niet iedereen met dezelfde intensie om met spanningen en stress. Dat maakt dat we allemaal anders reageren op soortgelijke situaties. Probeer daar maar je weg in te slaan. Afhankelijk van hoe iemand omgaat met deze crisis, krijg je dus een ander manier van reageren – die dus ook een andere stijl van communiceren vergt. Dit kan een conflict teweeg brengen tussen collega's. Deze die door de crisis bijvoorbeeld gefrustreerd zijn, zullen niet begrijpen waarom iemand erg optimistisch en vrolijk met de dingen omgaat.



Deze onderlinge spanning is niet comfortabel en zorgt voor stress, maar ook voor een onveilig gevoel. Door ander gedrag te zien dan dat wat jij als juist ziet, ontstaat een gevoel van wantrouwen. We gaan allemaal op onze eigen manier om met het virus. Zich veilig voelen in deze context is enorm subjectief, zelfs al weten we rationeel wat er nodig is om een veilige omgeving te creëren. Daarom zal een persoonlijke dialoog met je medewerkers cruciaal zijn om samen die nieuwe, veilige werkvloer te maken.

Hallo, thuiswerk

Ongeveer 40% van de huidige jobs laat toe om thuis te werken. In de praktijk werkte voor de crisis slechts 11% regelmatig van thuis uit. De crisis heeft dat cijfer waarschijnlijk wat naar omhoog geduwd, maar nog niet revolutionair.

Thuiswerk is al een paar decennia in volle evolutie. De meeste medewerkers hebben wel al eens gehoord van **New Way of Working** (NWoW), dat vooral destijds door Microsoft op de kaart is gezet. Het was in mei 2005 (15 jaar geleden dus), dat **Bill Gates** de medewerkers van Microsoft inspireerde met een nieuwe visie op werk. Er verscheen een white paper en los van het Microsoftverhaal werd er ook in Nederland enorm geëxperimenteerd met meer flexibele werkorganisaties.

Thuiswerk is niet voor iedereen

Ondanks het concept van het nieuwe werken al meer dan 15 jaar bestaat, bleek het tijdens de coronacrisis niet altijd even evident en was eigenlijk toch minder ingeburgerd dan verwacht. Thuiswerk, waarbij iedereen van het gezin thuis is, lokte heel wat stress uit. Hoe gefocust werken terwijl het huishouden dwars doorheen de dag kruist? Mensen met jonge kinderen bleken het extra lastig te hebben. De zorg voor een jong kind is ook een fulltime job. Daarnaast is niet iedereen even goed gehuisvest om te beschikken over een comfortabel thuishkantoor. Terwijl het de afgelopen jaren een trend was om steeds kleiner te gaan wonen in steden, merkten nu veel mensen dat het minder fijn is om onvoldoende ruimte te hebben. Ruimte hebben bleek niet alleen een luxe, maar ook een toegevoegde waarde voor het welzijn.

Maar niet iedereen kan het zich financieel veroorloven om groter te wonen en daardoor kwam er meteen een extra dimensie bovenop: de kloof tussen arm en rijk werd scherper. Gezinnen die niet beschikken over een computer of een fatsoenlijke internetaansluiting. Werken was plots een fenomeen voor de 'happy few'. Wie bezig kon blijven, hoe lastig het ook was, voelde zich over het algemeen beter dan de mensen die zonder job vielen.

Het vervagen van organisatiegrenzen

Thuiswerk doet ook de grenzen vervagen tussen wat als "werk" en wat als "privé" wordt beschouwd. . Ongeveer 7 jaar terug werd er bij het **lerend netwerk VOV** een congres uitgewerkt om te ontdekken hoe mensen zullen leven en werken in de toekomst. Er werd toen een trendanalyse gemaakt en daaruit kwam reeds dat bedrijven die zich flexibeler organiseren, meer te maken krijgen met organisatiegrenzen die vervagen. Dit wil zeggen dat het verschil tussen werk en privé minder uitgesproken is. Heel wat mensen bleken toch een behoefte te hebben aan een soort mentale of zelfs fysieke grens tussen werk en privé.

Ook zagen we toen al de opkomst van organisaties die veel meer gingen samenwerken in plaats van elkaar te beconcurreren. Door in te zetten op een New Way of Working (NWOW), werd als het ware de deur opengezet voor het installeren van **netwerkorganisaties**. De mooiste experimenten hiermee zagen we binnen overheden. Bijvoorbeeld **Kind en Gezin** die samen met haar stakeholders de Huizen van het Kind heeft ontwikkeld. Een huis waar verschillende diensten onder één dak zitten en meer samenwerken. Het succes

hiervan is grotendeels te danken aan een open mindset bij het management, de medewerkers en de inzet op een cultuur van vertrouwen.

Kortom, thuiswerk kan enorme positieve veranderingen met zich meebrengen, op voorwaarde dat er een goed kader is en dat de cultuur van de organisatie helemaal mee is in het verhaal.

Je moet in je beleid uiteraard ook aandacht hebben voor de jobs waarvoor thuiswerk geen optie is. Bovendien blijkt dat mensen die een job doen op een specifieke locatie (vb kinderverzorgsters, laboranten, dokters, poetshulpen,...) dat vaak erg leuk. Thuiswerk is dan ook geen garantie op het stijgen van de arbeidsvreugde. Bij het ontwerpen van jobs op de werkvloer moet je hiervoor voldoende aandacht hebben, in functie van het welzijn van je medewerkers.

Design de toekomst, samen met je organisatie

De wereld was voor de huidige pandemie reeds complex. Door de technologische evolutie ging de manier waarop we kunnen communiceren in een stroomversnelling. Informatie delen was nooit zo makkelijk en moeilijk tegelijk. Langs de ene kant krijg je elke dag een flinke dosis informatie in je bakje gegooid en langs de andere kant merken we dat ons brein niet meer in staat is dat fatsoenlijk te verwerken.

Er zijn uiteraard trucjes om dit beter te doen, zoals '**Getting Things Done**' of de **Pomodoro** Techniek. Maar het blijft al bij al een flinke uitdaging om de focus erin te houden en de controle te houden over wat er allemaal de revue passeert. Die uitdaging toont zich ook tav voorspellingen over de toekomst. Mensen houden van houvast en een vorm van zekerheid. Mensen willen perspectief en weten hoe hun toekomst er min of meer zal uitzien. Als er geen perspectief is, worden de meeste mensen depressief of moedeloos. Dat verklaart meteen ook waarom het zo lastig is om geen harde deadline te zien bij de huidige corona-maatregelen en niet te weten exact waar we gaan eindigen.

Leer scenario's ontwikkelen

En toch houdt net die onzekerheid de kiem in zich heeft van de oplossing. Het zal immers dé uitdaging van de komende jaren worde om **met scenario's te leren werken**. Zowel voor jezelf als voor de organisatie waar je werkt zal dat je helpen om die toekomst vorm te geven. Er bestaat immers niet één toekomst, maar er zijn verschillende richtingen die mogelijk zijn. De uiteindelijke keuze is sterk afhankelijk van hoe de context verder evolueert. Je kunt jezelf dan ook

voorbereiden op iets wat komen gaat en tegelijkertijd een paar alternatieve plannetjes klaar hebben. Dat geeft een vorm van rust in het hoofd en tegelijk een boost aan je motivatie om toch een droom na te jagen. Want als er één ding is dat we samen niet mogen afleren, dat is dromen over een mooie toekomst en nadenken over hoe we die kunnen waarmaken.

In het boek **‘Toekomstmakers’ van Gosselin & Tindemans** wordt bovendien glashelder uitgelegd hoe je zo’n scenario’s kunt maken en waarom dat belangrijk is. Op basis van onderzoek is gebleken dat modellen die enkel voortgaan op basis van historische data waardeloos, bleken om de toekomst te voorspellen. Dit komt omdat er teveel nieuwe onzekerheden ontstaan doorheen de tijd en de context van vandaag te sterk verschilt van deze van het verleden. Je moet dus durven vooruit denken en een alternatieve toekomst bedenken die je dan al doende uittest in je organisatie.

De complexiteit omarmen

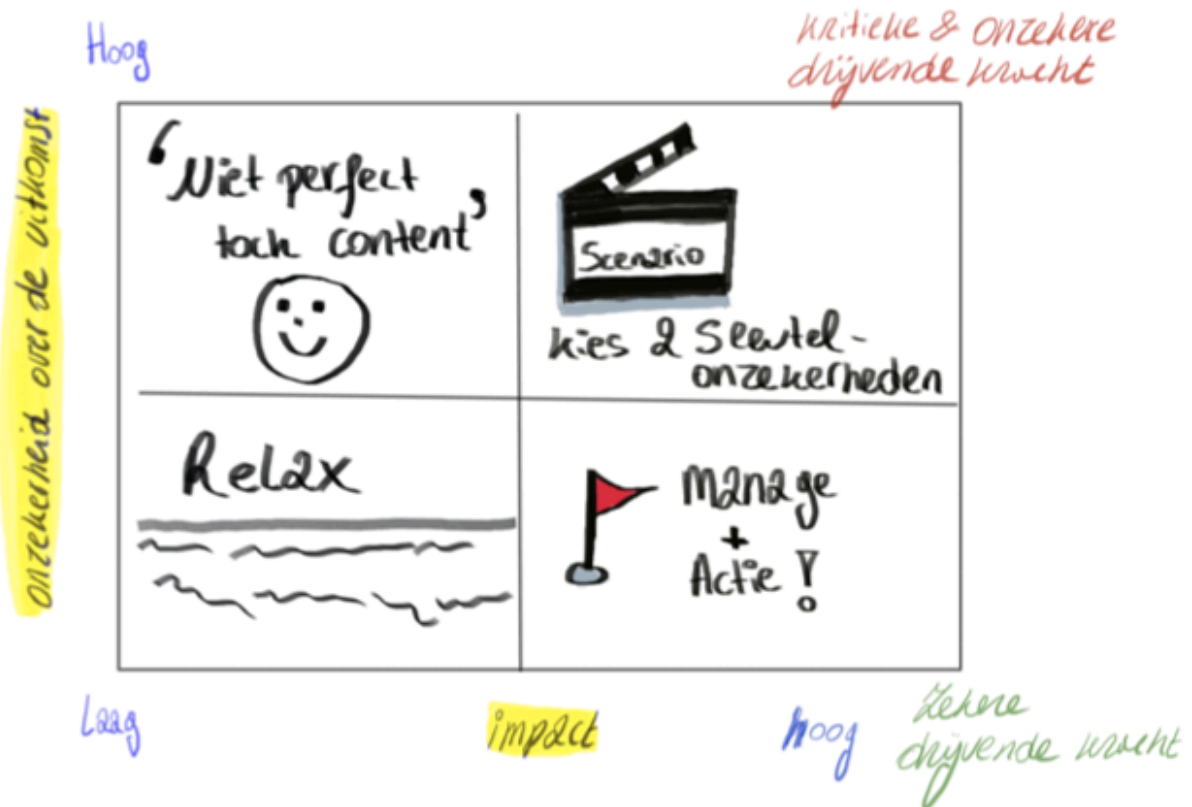
Door scenario’s uit te werken ga je bewust de complexiteit van de wereld reduceren. Je gaat je focussen op één trend die mogelijks een grote impact heeft op jezelf en je organisatie. Wat is het beste en het slechtste scenario dat ons kan overkomen?

Laat ons eens een voorbeeld nemen dat tot voor kort niemand voor mogelijk hield: een wereldwijde pandemie -zoals we die nu met het coronavirus meemaken.

- In het beste geval wordt er een vaccin gevonden en kunnen we na een overgangsperiode terug ‘normaal’ werken. We nemen de geleerde lessen mee en verbeteren hier en daar onze organisatie. We hebben bijvoorbeeld ontdekt dat thuiswerk minder files teweegbrengt en er tegelijk minder tijd verloren wordt.
- In het slechtste geval blijven we voor vele jaren geconfronteerd met het virus en ontstaan er snel nieuwe epidemieën. Leven met een dodelijk virus in ons kielzog wordt dan ons nieuwe normaal en zorgt ervoor dat we onze manier van werken en leven grondig gaan moeten bijsturen.

Door scenario’s uit te werken, geef je zelf het antwoord op onduidelijkheden. Je bent als het ware je brein aan het leren om enerzijds om te gaan met een nieuwe toekomst en tegelijk stel je nieuwe doelen. Als je elke dag stilstaat bij kleine overwinningen die je realiseert, dan maken onze hersenen extra dopamine aan. Je wordt er met andere woorden gelukkig van. En het is net die

kracht die we nodig hebben om een crisis te overleven. Stilstaan bij een slimme strategie en tegelijk de motivatie vinden om elke dag vooruit te gaan. Onderstaand schema © Dinobusters kan je helpen om dat gestructureerd te gaan doen.



Bouw flexibele squads

Stanley McChrystal, een Amerikaanse generaal, heeft via zijn boek '**Team of Teams**' proberen aantonen hoe je als organisatie flexibel kunt reageren op een veranderende omgeving. Vanuit zijn militaire ervaring botste hij op het veld op heel veel onzekerheden en dan is het belangrijk om goed te kunnen anticiperen op de context. Je moet in staat zijn om erg helder te communiceren en iedereen moet weten waarom een bepaalde actie wordt gedaan.

Van hiërarchie naar squad

Organisaties zijn dan niet klassiek hiërarchisch georganiseerd, maar bestaan uit verschillende squads. Een **squad** is een team dat over specifieke talenten beschikt om een probleem op te lossen en staat ook in verbinding met andere squads. Tussen de squads, lopen **verbindingsofficieren**. Dat zijn mensen die een sterke communicatie rol hebben. Zij motiveren de squads en waken erover dat

alle kennis goed wordt gedeeld tussen elkaar. Eilandjes mogen absoluut niet ontstaan in zo'n formatie. Iedereen moet samen aan één, concreet doel werken. Er is een '**common purpose**': dit is een gemeenschappelijk 'waarom' dat heel helder is voor iedereen en duidelijk maakt wat de toegevoegde waarde is van de organisatie.

De brein trainen (hallo, neocortex...!)

Wat gebeurt er in ons brein als we als team problemen oplossen en leren werken met toekomstbeelden? Dit stimuleert onze neocortex. Dit gedeelte van de hersenen is vooral in staat om onze **emoties** te regelen, te reflecteren over jezelf en problemen op te lossen. Dit vergt training en oefening. Hoe minder je uitgedaagd wordt om te leren omgaan met een veranderende omgeving, hoe 'primitiever' je zult reageren.

Een primitieve reactie van elke mens is **vechten, vluchten of bevriezen** (Fight, Flight and Freeze). Deze natuurlijke reflex wil immers jezelf te beschermen bij gevaar. Elke onzekere situatie kan dan ook een onveilig gevoel uitlokken. Om de angst te overwinnen en de reflex te leren maken om aan de slag te gaan met een probleem, is er dus training nodig.

En 'training', dat mag je ook best letterlijk nemen. Daarom onze glasheldere tip: doe regelmatig eens iets nieuws, ga op **micro-avontuur** en beleef hoe het is om iets "anders" te doen. Het daagt je alleszins verder uit je comfortzone. Dat leren ervaren, daar leren mee omgaan, is uiteindelijk je beste uitdaging in onzekere tijden. Ook dat lastige gevoel, dat ervaren wat onzekerheid met je doet, is essentieel om er op termijn vlotter mee te leren omgaan. Het is zoals **Susan Jeffers** in haar bestseller boek zei: *Feel the fear and do it anyway...*. Met andere woorden: leer je angsten en onzekerheden omzetten in actie en vertrouwen. De toekomst, en uw neocortex, danken u...

Trendwatching voor jouw organisatie



Tijdens een crisis is het een flinke uitdaging om met een open geest naar de dingen te blijven kijken. Gelukkig bestaan er leuke tools om je daarbij te helpen. Wij zijn grote fan van het Consumer Trend Canvas. Je kunt dat canvas gratis downloaden bij o.a. Toolshero en we hebben het hier ook nog eens netjes geprint in dit magazine. Hoe werkt het? Je zoekt

eerst een aantal trends die mogelijks impact kunnen hebben op jouw business. Vervolgens kies je één trend om mee aan de slag te gaan en je maakt een analyse:

- Welke noden worden hier wakker gemaakt?
- Zijn er al andere organisaties die iets doen met die trend en wat leer je daaruit?
- Waarom is die trend net nu zo belangrijk? Waar zitten de 'drivers of change'?
- Welke verwachtingen vloeien voort uit deze trend

Eens je een analyse hebt gemaakt, kun je nadenken over de impact van deze trend op jouw business. Welke klanten zou je hiermee kunnen helpen? Welk soort dienst komt hier dan uit voort?

Je merkt het, het canvas helpt je eigenlijk in een paar stappen vanuit een trend een nieuw idee te destilleren.

ANALYZE



INSPIRATION

How are other businesses applying this trend?



EMERGING EXPECTATIONS

What points of tension and new customer expectations are emerging?

TREND

BASIC NEEDS

Which deep consumer needs and desires does this trend address?



DRIVERS OF CHANGE

Why is this trend emerging now? What's changing?

SHIFTS (long-term)

TRIGGERS (short-term)

.....

APPLY



INNOVATION TYPE

How/where could you apply this trend to your business?



WHO

Which customer groups could you apply this trend to?

YOUR INNOVATION



Innovatie in de publieke sector

Het is geen publiek geheim dat we bij **Dinobusters** grote fan zijn van het **OPSI** (Observatory of Public Sector Innovation) van de OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking in Europa). Sinds de pandemie hebben die alle krachten gebundeld om overheden sterker te maken zodat we deze crisis op de één of andere manier te boven kunnen komen. Je merkt dat de pandemie sommige publieke organisaties enorm hebben uitgedaagd en daardoor geforceerd worden om te veranderen. Niet veranderen wil namelijk zeggen nog meer mensenlevens opofferen. De klok tikt en daarom namen we het meest recente rapport vast en geven hier de belangrijkste punten mee. Op welke elementen moeten overheden nu snel evolueren en schakelen? Wat zien we nu al gebeuren?

We ontdekten mooie voorbeelden van hoe er in verschillende landen initiatieven ontstonden om de crisis aan te pakken. In Estland werd er bijvoorbeeld een 48 uur hackathon georganiseerd om de crisis te 'hacken'. In Singapore werden sensoren ingezet die via artificiële intelligentie in mensenmassa's individuen met koorts kon opsporen. En zoveel meer...

Versnelling van digitale innovatie en transformatie

Laat ons eerlijk zijn. De pandemie waar we als wereld momenteel doorgaat, heeft veel gevolgen. Gevolgen die we op dit moment zelfs nog niet helemaal kunnen overzien. Het vergt flexibiliteit en nieuwe manieren van probleemoplossend denken, niet in het minst van onze overheden. Veel overheden (lokaal, federaal, regionaal) bleken echter onvoldoende gedigitaliseerd om op een snelle en effectieve manier hun deel van de pandemie te beheersen.

De sleutel om snel analyses te kunnen maken, is immers 'big data' – ofte alle data die wij als mensen dagdagelijks online met elkaar en de wereld delen. Die data moet snel, accuraat en veilig gekoppeld kunnen worden – al dan niet anoniem – om bijvoorbeeld informatie te kanaliseren of contact opsloringen te doen. Bovendien hadden overheden niet enkel een externe issue met 'big data', ook intern waren ze niet voorbereid. Intern bleken ook nog niet alle processen gedigitaliseerd, waardoor sommige diensten erg moeilijk vanop afstand konden worden geleverd.

Als één iets duidelijk is: de pandemie heeft dat in bepaalde landen erg versneld. We gaan even met jullie door enkele frappante voorbeelden die onze ogen ferm geopend hebben.

- Zo onstond in **Canada** een compleet virtuele overheid
- We zagen in het parlement van het **VK** zittingen die via Zoom verliepen met een digitaal stelsysteem.
- In **Servië** viel dan weer een ongelooflijk revolutionair voorbeeld op, van hoe een overheid artificiële intelligentie gebruikt om zieke patiënten op een veilige manier te diagnosticeren. De chatbot Dr. Rosa stelt eerst online een aantal vragen aan een patiënt die te maken heeft met symptomen. Indien na de korte bevraging blijkt dat er doorverwezen moet worden naar een echte dokter, dan komt de patiënt in een virtueel dokterskabinet terecht waarbij een arts verder doorvraagt. Indien blijkt dat de persoon in kwestie opgenomen moet worden in een ziekenhuis, dan wordt alles geregeld om dan een fysieke afspraak te krijgen. Bij een ambulante situatie stuurt de dokter uit het virtueel kabinet meteen een ambulance. Dit triagesysteem zorgde ervoor dat de toevloed naar de ziekenhuizen veiliger en meer gefocust kon verlopen.

- Ook in **Spanje** werd na hun zware crisis van de eerste golf een bot ingezet die via WhatsApp veel voorkomende vragen beantwoordde over het virus.
- **Nieuw Zeeland** gooide het dan weer over een andere boeg. Daar werd enorm ingezet op slimme communicatie via YouTube. Burgers werden aangespoord om humoristische video's te delen over het naleven van de covid-regels en geniale oplossingen om dat vooral te blijven doen (Creative Genius). Ze hadden ook een specifieke campagne naar jongeren uitgewerkt die volledig gestuwd werd door de bevolking zelf.

Digitalisering werd dus doorgevoerd en opgevoerd, zowel naar de burgers als in de interne processen.

Bottom-up oplossingen en inzichten

De **Europese Commissie** is tijdens deze pandemie redelijk snel in actie getreden met 164 miljoen euro voor KMO's en startende bedrijven die vanuit de samenleving oplossingen zien om de crisis te overwinnen. Ook in de V.S. en Indië zagen we gelijkaardige initiatieven waarbij er een duidelijke oproep was naar de burgers om mee te helpen zoeken naar een uitweg. Wat is daaruit gekomen?

We zagen eerst en vooral slimme initiatieven opkomen om de testcapaciteit om het virus op te sporen sterk op te schalen. Daarnaast zorgden verenigde krachten ook voor ongeziene manieren om de ontwikkeling van vaccins en medicijnen te versnellen. Zo werd in Oostenrijk artificieel intelligentie ingezet in labs om sneller medicijnen en vaccins in ontwikkeling te simuleren en te ontwerpen. Je merkt in de praktijk dat de overheden een grote oorlogskas hebben vrijgemaakt om innovatie en ontwikkeling vanuit de samenleving en verschillende onderzoekscentra naar boven te laten komen. Het is bijna een ratrace om zo snel mogelijk klaar te staan.

Toen we alle voorbeelden over deze bottom-up oplossingen lazen in het rapport waren we toch nog steeds verbaasd over het feit dat we daar eigenlijk in de buitenwereld, hier in België weinig over horen. België wordt ook amper of niet geciteerd in dit rapport. Daarom misschien een warme oproep om nog meer op wereldniveau kennis te delen hierover en elkaar te versterken in de dingen waar wij als land zwak op scoren. Je merkt als je erin verdiept dat elk land wel een deel van de puzzel tot

oplossing in handen heeft. Toch doet geen enkel land het perfect - omdat we eigenlijk te weinig op de hoogte zijn van wat er ondertussen allemaal al in het gareel zit. Dat brengt ons naadloos bij het volgende topic: solidariteit.

Sociale solidariteit en zorg dragen voor elkaar

De pandemie laat **diepe, psychologische sporen** na. Dat brachten we al eerder in kaart in dit magazine. Eenzaamheid en isolatie zijn ook een grote vijand van de mens. In verschillende landen zien we mooie initiatieven waarbij de overheid een grote rol speelt in het ontwikkelen van een paltoform waarbij vrijwilligers connectie maken met mensen die dreigen vergeten te worden tijdens de crisis. Kleine gebaren zoals boodschappen doen of een telefoongesprek over hoe het met je gaat, kunnen een wereld van verschil maken.

Het virus klein krijgen door opsporingen en adaptatie

Hier gaat het natuurlijk over het befaamde **contact tracing**. Terwijl wij in België met een app werken die binnenkort nieuwe geïntegreerde functies zal krijgen, zien we in Duitsland dat er een stap verder gezet wordt. Samen met het Robert Koch Instituut werd een app ontwikkeld dat connectie maakt met een Fitbit of Apple Watch en in staat is symptomen van het virus bij jou op te sporen en te analyseren. De combinatie van een ander patroon in de hartslag, het slaappatroon en andere factoren maakt dat er inzicht komt in een mogelijke besmetting. Die data wordt nu massaal verzameld bij gebruikers en gelinkt aan testen op het virus. Dit onderzoek zal ook ingezet worden om andere ziektes op een alternatieve manier op te sporen. Dit onderzoek is vooral op macro-niveau: snappen hoe het virus symptomen maakt en dat gekoppeld aan bepaalde patronen.

De echte contacttracing, waarbij je helemaal op individueel niveau gaat screenen zit op microniveau. Denk bijvoorbeeld aan de SPOTON toepassing in Signapore waarbij sensoren elke persoon die op straat of in een gebouw passeert screent en uit de massa haalt als er iets verdacht is.

Een pad naar herstel

Op internationaal niveau is er een **Task Force van lokale besturen** die nadenkt over wat we nodig hebben om ons pad naar herstel te vereffenen. Deze groep bestaat vooral uit vertegenwoordigers van verschillende steden wereldwijd. We citeren hier de belangrijkste punten uit het rapport:

- We kunnen niet terugkeren naar business as usual.
- Het herstel moet gegidst worden door wetenschappelijk onderbouwde argumenten en met aandacht voor de publieke gezondheid.
- Uitstekend functionerende overheden, publieke investeringen en sterker sociaal vangnet zijn cruciaal om doorheen de crisis te geraken.
- Er moeten inspanningen gebeuren om ons financieel vermogen terug op peil te brengen omdat deze crisis gigantische investeringen vergt.
- Door in te zetten op de klimaatdoelstellingen, gaan we het economisch herstel bespoedigen en de sociale gelijkheid vergroten. Inzetten op duurzaamheid creëert een duurzame economie.
- Overheden moeten er alles aan doen om het herstel veilig, duurzaam en gezond te doen.
- We gebruiken onze stem om overheden te laten investeren in steden en het stedelijk beleid om de crisis aan te pakken.

Uit deze actiepunten merk je dat de rol van overheden erg belangrijk zal zijn om deze crisis te overwinnen. Ook moeten we blijven kiezen voor een wetenschappelijk gefundeerde manier van keuzes maken zodat we niet blind in de toekomst gaan.

De kracht van informatie

In deze hyper geconnecteerde samenleving, waar we dagelijks een overvloed aan informatie te verduren krijgen, wordt toegang tot 'juiste' of 'geverifieerde' informatie echt wel cruciaal. Het onderscheid tussen 'feiten' (waar een wetenschappelijke consensus over is) en 'meningen' (waar het een persoonlijke issue is – en eerder gaat over iets wat je vindt dan wat kan gecontroleerd worden) is essentieel geworden.

Uiteraard beweren we niet dat het dat dissidente meningen geen plaats mogen hebben in het debat, integendeel. De vrijheid van meningen is

verrijkend en essentieel in een democratie. Alleen moeten we opletten met meningen te verkopen als waren het feiten. Zeker in deze corona crisis is duidelijk gebleken dat een 'conspiracy theory' nooit veraf is. Feiten waarover de overgrote meerderheid van de wetenschappers het eens zijn, zijn plots voer voor discussie – met als strijdveld de sociale media. We kijken ernaar met grote ogen, al blijven we vooral voorstanders van de kaart van de evidenced based wereld trekken.

Laat ons dan ook ons onze krachten bundelen om het virus te bestrijden en niet om de samenleving, de virologen of de maatregelen an sich aan te vallen. Volledig akkoord dat na deze pandemie we moeten terugblikken en lessen trekken om te concluderen wat we beter hadden kunnen doen. But let's stick to the facts please – zeker als we het het over feiten hebben.

Interessante volgtips: @ArbiterOfTweets (op Twitter), de Factchecks van @VRTNieuws en Knack, de Hoax-wijzer (op Facebook), ...

Never waste a good crisis

We hadden de eer om op 29 oktober 2020 aanwezig te mogen zijn op het **VOKA Health Congres** om daar een digitaal visueel verslag te voorzien. Het volledige congres verliep online en VOKA wou graag eens iets anders voorzien dan enkel een video en kort verslag om door te sturen na het evenement. Wij bij Dinobusters mochten het visueel verslag maken – om de belangrijkste hoogtepunten weer te geven. Jullie vinden het verslag op de volgend bladzijde.

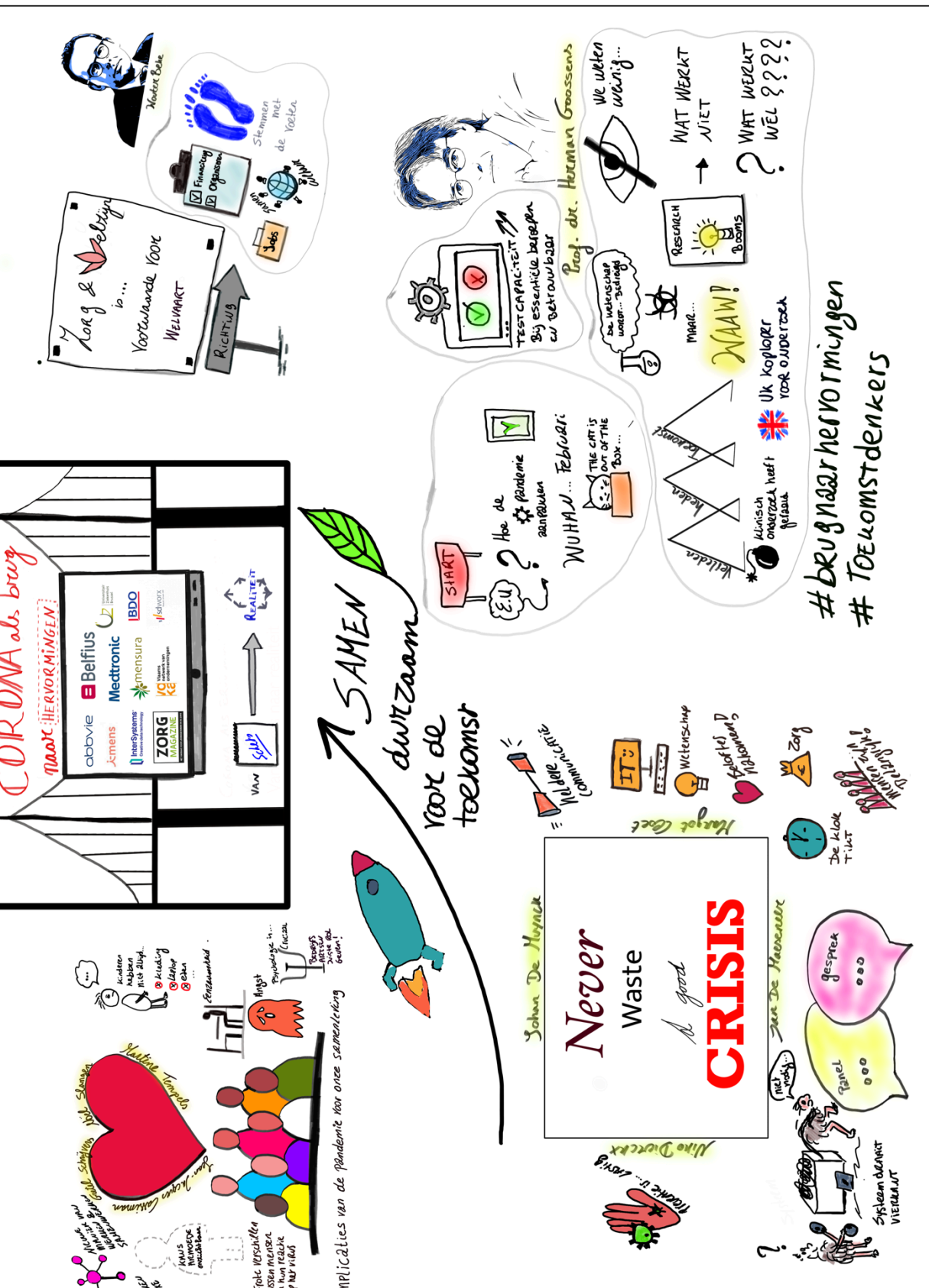
We waren in elk geval onder de indruk van wat Prof. Dr Herman Goosens te vertellen had, net als minister Wouter Beke en Johan De Muynck. Allen hadden ze het over de grote uitdagingen die de gezondheidszorg te komende jaren zal hebben om zich te heruitvinden en terug de batterijen op te laden. Opmerkelijk was de grote aandacht voor de noodzaak om meer in te zetten op psychologisch welzijn. Door de pandemie zijn heel wat mensen die angstig of neigen zelfs naar een depressie. Dit wil ook zeggen dat we op de werkvloer daar nog meer mee te maken gaan krijgen.

Het tijdschrift **Prevent Focus** (een vaktijdschrift voor preventieadviseurs) vroeg ons in dat kader om een blik te werpen op wat dit voor bijvoorbeeld preventieadviseurs kan betekenen. We citeren hier een stukje uit de tekst die we voor hen schreven:

*“Op het VOKA Health Congres van 29 oktober 2020 werd een analyse gemaakt van de pandemie op gezondheidswaak en waar bedrijven zich op moeten voorbereiden. Naast de economische schok die we samen zullen moeten oplossen, kwam vooral ook het **psychologisch leed** naar boven dat we nog decennia met ons mee zullen dragen. Vereenzaming, angststoornissen en psychosomatische klachten zoals hartkloppingen nemen toe. Dit wil ook zeggen dat preventieadviseurs veel meer oog zullen moeten hebben voor het psychologisch welzijn van de medewerkers en hoe hiermee om te gaan. Preventie in veel bedrijven is momenteel vooral een kwestie van ergonomie, brandveiligheid en het voorkomen van arbeidsongevallen. Nu zullen we dus een grotere nood zien om ook psychologische inspanningen te doen. Eigenlijk was dit al voor de pandemie aan de gang. Heel wat sectoren zagen reeds een toename van bijvoorbeeld burn-out of stress gerelateerde ziektes. Sinds de pandemie wordt dit nog sterker vergroot en in beeld gebracht. Een **preventief welzijnsplan** dringt zich dus op. Om dit op een goede manier te ontwikkelen, heb je een **multidisciplinair team** nodig van psychologen, preventieadviseurs, HR en communicatie. Welzijn is iets dat dwars door de organisatie gaat en enkel kan werken als het dicht bij de medewerkers, vanuit hun eigen beleving vertrekt. Wat heeft iemand nodig om goed en veilig te functioneren? Welke talenten zijn er en krijgt iedereen een heldere rol om zinvol te werken? Hoe zorg je voor een inspirerende en motiverende communicatie en verbinding tussen elkaar? Allemaal vragen die ook de preventieadviseur zullen kruisen omdat we gemerkt*

hebben dat deze elementen ook een impact hebben op onze gezondheid en het welzijn. Tijd voor een nieuwe visie op preventie."

Onze tekening voor het VOKA Health Congres



-dinobusters-

Als een bosnimgf ... de handen in elkaar voor de zorg



Af en toe mogen wij opdrachten doen waar we nadien nog altijd van moeten beginnen glimlachen als we eraan terugdenken. Onze passage in AZ Alma (Eeklo) is er zo eentje

Toen we begin september de kans kregen om eens een workshop te geven voor de medewerkers van het AZ Alma uit Eeklo, dachten we: we doen 'een speciale'. De corona maatregelen werden stilaan na de zomer weer verstrengd. Met velen in een grote vergaderzaal zitten, om vervolgens met handgel en mondmasker in de aanslag naar een powerpoint te staren... daar hadden we even géén zin in. Dus werd het een workshop... buiten – in het nabij gelegen bos.



Gewapend met een lading goodiebags trokken we naar het super gezellige bos. Iedereen moest een eigen stoel meebrengen – en kreeg 'in return' het boek "Aan het stuur van je eigen leven", vergezeld van enkele stylo's, een schriftje, enkele stressballen en... een chocolaatje)



De weergoden waren ons bijzonder goed gegund. Bij 20 graden en met een zacht bijna-zomer-briesje konden we de groep inspireren, enthousiasmeren en tot actie aanzetten. Bedoeling was dat zij vanuit hun ervaring (terug) aan het stuur konden gaan staan van hun

eigen leven. Je leeft maar één keer, covid of niet. Je krijgt maar één keer de kans om van vandaag iets moois te maken. Dat wil niet zeggen dat alles altijd "wauw" en "top" moet zijn of gewoon "Facebook/Instagram-liked" moet worden. Integendeel. Af en toe is het leven

gewoon echt lastig. Oneerlijk. Frustrerend. En ook dat is oké. De truuk bestaat erin om – ondanks tegenslagen – gewoon terug blij en dankbaar te kunnen zijn voor wat op je pad komt. Kleine sprankeltjes geluk verdienen immers ook aandacht – nu meer dan ooit.



We zorgden voor een interactieve namiddag, waarin iedereen uitgedaagd werd zijn eigen leven tegen het (zon)licht te houden. Soms weet je wat te verwachten, soms is dat net een heel (zware) confrontatie met jezelf. Maar altijd weer blijft het verrassend en een verademing als mensen terug in contact komen met wat ze écht willen, leuk vinden, waar ze goed in zijn.

Beeld je je eens een wereld in, waarin goed écht goed genoeg is – en waarin we van elkaar aanvaarden dat we nog verder moeten (kunnen) groeien. Jaloezie speelt ons geen parten, want we zijn allemaal samen ZEN en komen tot rust in de natuur. Wel, dat was eigenlijk al een goede samenvatting van de middag. Het ging meer om de rust (terug) vinden en aan de hand van de 7 hoofdstukken / 7 deugden uit het boek iedereen gidsen doorheen kleine stukjes geluk.

Even stilstaan en jezelf het geschenk van tijd gunnen, is immers essentieel in deze doldraaiende wereld stand te houden. Zeker al wanneer je momenteel vooral werkt in de zorg – is het goed te beseffen: het vergt tijd om iets goed te leren doen, iets goed te begrijpen enz...

Dus laat ons onszelf die tijd gunnen – in drukte of in rustige periodes – om toch elke dag even te waarderen wat goed loopt en wat precies dingen zijn waar je dankbaar voor bent. Ze zullen jouw genoteerde geluksmomentjes zijn op moment dat het eens wat minder gaat... Want net dat noteren en af en toe herlezen ervan kan cruciaal zijn in onze beleving van wat geluk is (en of gelukkig zijn). Wij wensen jullie dan ook veel schrijf momentjes toe én het besef ... good things take time.



Boekenwurm



Joan De Winne en Hilde Clement hebben terug een boek uitgebracht en daar zijn we heel blij mee. In deze praktijkgids voor werkbaar werk geven ze een schat aan informatie en tools weg om op de werkvloer, als leidinggevende meer oog te hebben voor een gezonde en gefocuste manier van werken. Elk theoretisch stukje wordt meteen voorzien van praktische voorbeelden en instrumenten om zelf aan de slag te gaan.

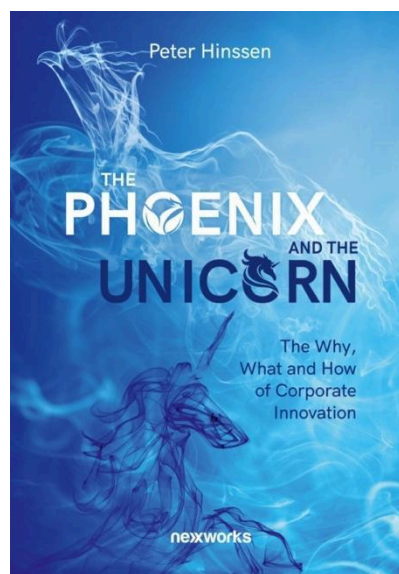
Dat **Steven van Belleghem** erg inspirerende boeken maakt over marketing, dat wisten we al. Maar nu komt hij toch opnieuw met een pareltje voor de dag. 'The offer you can't refuse' geeft ons allemaal een wake-up call om onze klanten nog meer centraal te zetten en vooral ook te kijken naar hoe je met je producten en de diensten van deze wereld een betere plek kunt maken. Over hoe een commerciële doel en duurzaamheid perfect samen kunnen gaan.





Al verschillende jaren doen de **Dinobusters** bijdragen voor publicaties van Politeia. We willen hierbij het handboek 'Welzijn op het werk' even uitlichten als een leestip. Vooral nu we te maken hebben met meer ziekte en uitdagingen op vlak van gezondheid door de pandemie.

Dit nieuwe boek van **Peter Hinssen** vat op een handige manier samen waarom innovatie zo broodnodig is om als organisatie te overleven. We horen vaak straffe verhalen over de zogenaamde 'unicorns': techbedrijven die een veelbelovende start maken en meteen meespelen met de grote jongens. Maar wat met de gevestigde bedrijven? Die moeten zichzelf heruitvinden en net zoals een phoenix uit hun as herrijzen.



TWEET TWEET

Je hebt getweet

Elke Wambacq
@Inno_elke

Aha! Als je dus letterlijk leest dan kan @ibzbe bij verstoring openbare orde (dus ook gezondheid) in 1 commando optreden en dt geldt dan voor alle niveaus. Dank om letterlijk weer te geven en ik denk zeer nuttige kennis in deze tijden! #corona #politiek #1commando

Steven De Smet · DeFlik · 31 okt.
Als antwoord op @thomasp @Inno_elke en @MarcNoppen
"Openbare orde = openbare rust, -veiligheid en ...- GEZONDHEID" en ik denk dat 'c' eveneens van 'algemeen belang' is? 🤔 #graaggedaan

8-12-07/31, art. 165, 005; Inwerkingtreding : 01-01-2001>
bevoegdheden die hun zijn toegekend door of krachtens de wet,
er van Binnenlandse Zaken en de gouverneur de bevoegdheden van
of van de gemeentelijke instellingen in subsidiaire orde uit wanneer
vrijwillig, hun verantwoordelijkheden niet nakomen, wanneer de
openbare orde zich uitstrekt over het grondgebied van verscheidene
nneer, ook al is de gebeurtenis of de situatie slechts in een enkele
iseerd, het algemeen belang hun tussenkomst vereist.

Dinobusters
@Dinobusters

Veel leesplezier ❤️ - een top boek boordevol inspiratie inderdaad #wijzijnfan @elkejeu 🍷

Natalie Van Gorp @NatalieVanGorp · 21 okt.
Ik gunde me een dagje "boek lezen". Zo blij met mijn keuze. Een vat vol inspiratie! Bedankt @elkejeu Tine Maenhout @Dinobusters (van wie ik het boek cadeau kreeg). Dank zij jullie moed komen we er!

Dinobusters
@Dinobusters

Whoop whoop voor iedereen in het onderwijs 🙌🙌🙌
🍀🍀🍀 #YouRock #EchteHelden #Onderwijs -
mega respect voor iedereen die vandaag van start ging in het onderwijs #toppers cc @onderwijs_VI

Dinobusters
@Dinobusters

Dankjewel @vanranstmarc om zo mooi met ons boek te poseren op het event van @MensuraGroup en @PeterSaerens ❤️ Samen sterk voor een gezonde toekomst #Corona #veiligheid #veerkracht

Dinobusters
@Dinobusters

Vandaag staan we in @tijd met een visie over hoe we samen kunnen werken aan positieve toekomst, ondanks de crisis. Klaar voor een innovatieve bende? tijd.be/opinie/algemeen... #innovatie #change #veilig2020

Wat als ... België een pretpark was?
Door de coronacrisis zijn sommige sectoren zoals de culturele volledig platgelegd. Dat hoeft niet, maar om een duidelijk perspectief te krijgen is...
@tijd.be

Jouw ideale werkweek

In 2020 werkten heel wat meer mensen van thuis uit. Het was een zoektocht naar evenwicht zoeken. Hoe hou ik er de focus in? Hoe krijg ik alles gedaan terwijl de wereld toch een beetje op zijn kop staat? Hoe hou ik de moed erin? Allemaal vragen die durfden door het hoofd spoken. Een leuke manier om terug aan het stuur te staan in zo'n turbulente tijd, is durven dromen en erkennen wat je écht nodig hebt. Schrijf eens jouw ideale werkweek op en daag jezelf uit om daar een paar dingen van in de praktijk te brengen. Kleine stapjes maken soms een groot verschil.

Mijn **IDEALE** (werk)week ...

	MA	DI	WOE	DO	VR	ZAT	ZO
VM							
NM							
AV							

→→→ www.dinobusters.be ←←←

● Tijdslijn 2020.

Januari

PAULO: we maken samen een visie over de toekomst van de politieschool

RIZIV: we versterken het communicatieteam

Dinobusters haalt de Qfor Audit

Leon: leiderschapstraining

Vilvoorde: workshops over communicatie

Randstad/VDAB: maatgerichte oriëntering

Februari

FOD Economie: leiderschapstraining

FOD Binnenlandse Zaken:
leiderschapstraining

ACLVB: workshop over digitale transformatie

Lancering boek 'Vrouwelijk leiderschap'
van Ilse Kenis

Beringen: workshop feedback geven

Maart

Luxor: copywriting website

VOKA: seminarie slim communiceren

...en dan was het lockdown...

Webinars over veerkracht samen met Flowspire

April

Webinar duurzame groei samen met **VisionConsulting**

Roeselare: webinar 'Gefocust werken als je huis op stelten staat'

Beringen: webinar 'Gefocust werken als je huis op stelten staat'

Orary – 5 webinars over tijd- en energie management (april - mei – juni)

Mei

Politeia: webinar ‘Gezond werken tijdens en na een pandemie’ en re-integratie van langdurig zieken

Orary – 5 webinars over tijd- en energie management (april - mei – juni)

BWP: webinar ‘social media slim inzetten’

Juni

Merelbeke: traject leiderschap

Alternativ: maak je organisatie future proof

Juli

Vakantie (of zoiets ;-)

Augustus

Luxor: workshop sociale media (augustus – oktober 2020)

Alternativ: traject visie en organisatieontwikkeling

AZ Alma: workshop veerkracht

September

AZ Alma: workshop veerkracht

VOKA: workshop ‘Never waste a good crisis’

Merelbeke: workshop warden

Syntra: adviesraad

Luxor: workshop sociale media (augustus – oktober 2020)

Oktober

Mensura: seminarie ‘Re-integratie van zieken na de pandemie’

Merelbeke: workshop business process mapping (deel 1)

Tabor Zuurstofdagen: Inspiratiesessie “aan het stuur van je eigen leven”

Luxor: workshop sociale media (augustus – oktober 2020)

Alternativ: Feedback, coaching en ontwikkeling ‘Why’

RIZIV : Basic communicatie training (oktober-november)

November

Schilde: ontwikkeling van een nieuwe visie voor kinderopvang

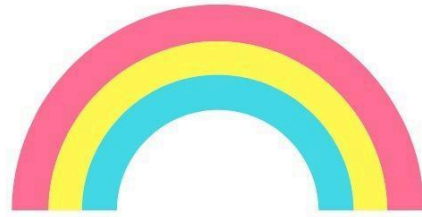
Alternativ: workshop Feedback & ‘waarden’

RIZIV : Basic communicatie training (oktober-november)

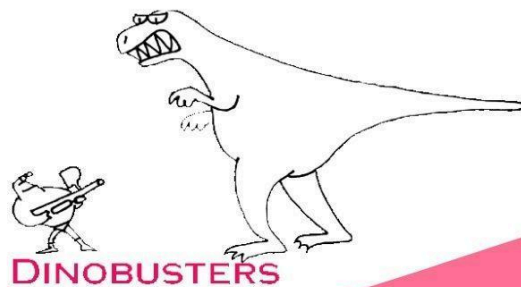
Merelbeke: workshop business process mapping (deel 2)

December

Leon: webinar ‘Dinosaurussen spotten’



KIJK *naar* DE TOEKOMST



WWW.DINO BUSTERS.BE
INFO@DINO BUSTERS.BE

CHANGE MANAGEMENT, HR
& COMMUNICATIE