

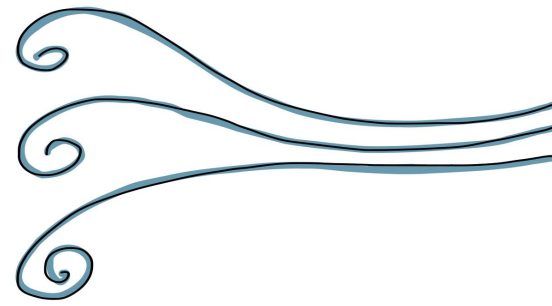
Toekomstvisie

September 2024



Samen werken aan duurzame oplossingen voor de maatschappelijke uitdagingen van morgen





Wetenschap, innovatie en creativiteit als hefboom om nieuwe antwoorden te vinden op maatschappelijke kwesties.

Verbindende leiders

Acties is de de meest verantwoorde, gelegitimeerde vorm van hoop

De toekomst is een werkwoord.
Welke handvaten?

Ecologie-energie-gebouwen

Economische leefbaarheid en ... sociaal ondernemerschap

Kwaliteit onder druk

Schaal vergroting en netwerken

Visie en wendbaarheid

Leiderschap versterken

Manier van organiseren wordt uitgedaagd

Wat verandert er in onze omgeving?

Maatschappelijk

Van VUCA naar Permacrisis

Solidariteit onder druk

Sociaal en maatschappelijke uitdagingen.
De wereld stapt binnen.

Een veranderende kernopdracht

Vele noden - wat met de (financiële) beleidsruimte?

Werknemers: het kloppend hart van de organisaties

Zijn we mee digitaal?

Krapte op de arbeidsmarkt

(Psycho-sociaal) Welzijn


Bijblijven

Ontstaansgeschiedenis

De Taborgroep is gegroeid uit het **netwerk** van dienstverlenende organisaties in Oost- en West-Vlaanderen welke werden opgericht door de **Congregatie Zusters van Liefde van Jezus en Maria**.

Het is een open netwerk waarin sociaal engagement en solidariteit de rode draad vormen, zowel nu als in de toekomst.

De ankerpunten van de Zusters van Liefde van Jezus en Maria geven richting aan de kernwaarden en leidende principes van de Taborgroep.



Solidariteit

Missie van Taborgroep

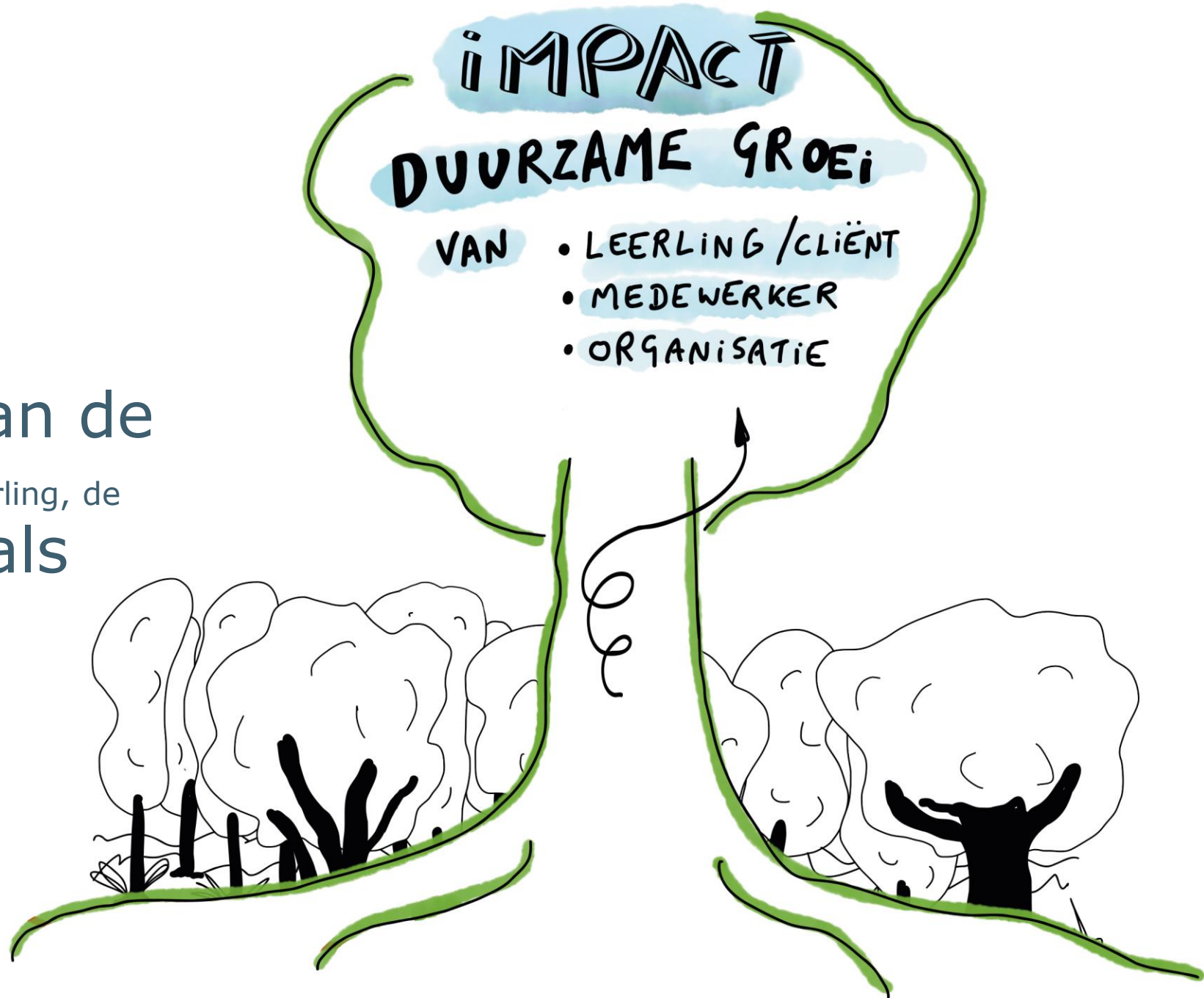
Samen werken aan **duurzame oplossingen** voor de maatschappelijke uitdagingen van **morgen**.

Samen oplossingen vinden voor maatschappelijke uitdagingen, die door één organisatie afzonderlijk niet gerealiseerd kunnen worden.



Impact

Het **bevorderen van de groei** van de cliënt, de leerling, de medewerker en de organisatie **als geheel**.

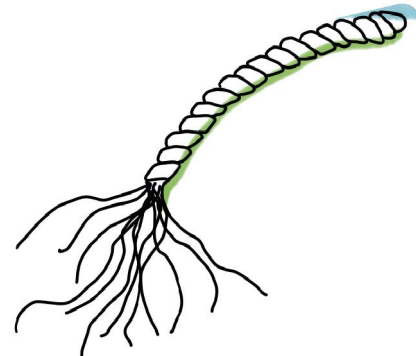


Waarden



V³

Verbinden: Gastvrijheid, open communicatie, empathie en samenwerking staan centraal. Het **versterken van elkaar** en het actief leggen van verbindingen met kennisorganisaties, innovatiecentra, koepels, bedrijven en de overheid vergroot gezamenlijk de impact.



Waarden



V³

Verbinden: Gastvrijheid, open communicatie, empathie en samenwerking staan centraal. Het **versterken van elkaar** en het actief leggen van verbindingen met kennisorganisaties, innovatiecentra, koepels, bedrijven en de overheid vergroot gezamenlijk de impact.

Verkennen: Hechte relationele bedradingen (verbinding) leiden tot een gedeelde nieuwsgierigheid en de motivatie om **nieuwe mogelijkheden** te verkennen. Technologische vooruitgang en innovatieve oplossingen worden verwelkomd met de focus op het verbeteren van de dienstverlening aan cliënten/leerlingen, het versterken van medewerkers en het veerkrachtiger maken van de organisatie. Dit proces van verkennen helpt om vooruit te denken, uitdagingen aan te pakken en nieuwe wegen te vinden voor groei en verbetering.



Waarden



V³

Verbinden: Gastvrijheid, open communicatie, empathie en samenwerking staan centraal. Het **versterken van elkaar** en het actief leggen van verbindingen met kennisorganisaties, innovatiecentra, koepels, bedrijven en de overheid vergroot gezamenlijk de impact.

Verkennen: Hechte relationele bedradingen (verbinding) leiden tot een gedeelde nieuwsgierigheid en de motivatie om **nieuwe mogelijkheden** te verkennen. Technologische vooruitgang en innovatieve oplossingen worden verwelkomd met de focus op het verbeteren van de dienstverlening aan cliënten/leerlingen, het versterken van medewerkers en het veerkrachtiger maken van de organisatie. Dit proces van verkennen helpt om vooruit te denken, uitdagingen aan te pakken en nieuwe wegen te vinden voor groei en verbetering.

Verduurzamen: De inzichten en innovaties uit het verkennen maken verduurzaming mogelijk. Een holistische benadering beschermt de planeet, laat mensen groeien en bloeien, en creëert economisch leefbare en veerkrachtige organisaties. Verduurzamen is de integratie van ontdekkingen en verbeteringen in duurzame praktijken die **langdurige positieve impact** hebben.



ESG+ als kapstok

hoe: ESG+

Ecologie: Acties nemen die toelaten om de infrastructuur te verduurzamen en de klimaat- en energietransitie te realiseren;

Sociaal: Inzetten op innovatieve arbeidsorganisatie en werkbaar werk teneinde te komen tot veerkrachtige mensen en organisaties die cliënten en leerlingen laten groeien;

Governance: Investeren in de uitbouw van een duurzaam financieel model en een vooruitziend bestuur teneinde de maatschappelijke opdracht van de organisatie nu en in de toekomst te kunnen verzekeren;

+: Nieuwe concepten ontwikkelen op niveau van het kernproces die toelaten om bepaalde maatschappelijke uitdagingen – binnen een vernieuwd samenwerkingsverband- aan te gaan.

Doelgroep

De activiteiten richten zich naar de bestuurders, de directie, het middenkader en/of specifieke ondersteunende functies (vb. HR medewerkers, Infrastructuur verantwoordelijken ...) binnen deze organisaties.



Samenstelling netwerk

De Taborgroep is een netwerk van **sociale en maatschappelijke ondernemingen/organisaties**.



De Taborgroep is een **divers samengesteld** netwerk van organisaties. De organisaties/partners zijn actief in onderwijs, welzijn, zorg en sociale economie. De partners komen uit verschillende provincies en vertegenwoordigen een breed scala aan organisatiegroottes en kenmerken. Vele organisaties hebben hun wortels in de congregatie. Deze diversiteit wordt ervaren als troef, maar kan ook leiden tot spanningen. Het is belangrijk om hieraan aandacht te besteden en te streven naar een aanvaardbaar onevenwicht.



Engagement van partners

Een gezamenlijke richting: Een gemeenschappelijke visie wordt gedeeld en er wordt samengewerkt aan het vaststellen van lange termijn doelstellingen om een blijvende en positieve impact te creëren. De lange termijn impactdoelen en het impactplan maken integraal deel uit van het charter.

Autonomie: De Taborgroep verbindt autonome organisaties waarbij de beleidsverantwoordelijkheid en beslissingsbevoegdheid op organisatieniveau zich situeren. Het belang van de autonomie van organisaties wordt erkend en er wordt gestreefd naar een balans tussen gezamenlijke doelen en individuele vrijheid.

Samenwerking en kennisdeling: Expertise, best practices en middelen worden gedeeld om samen te leren en te groeien.

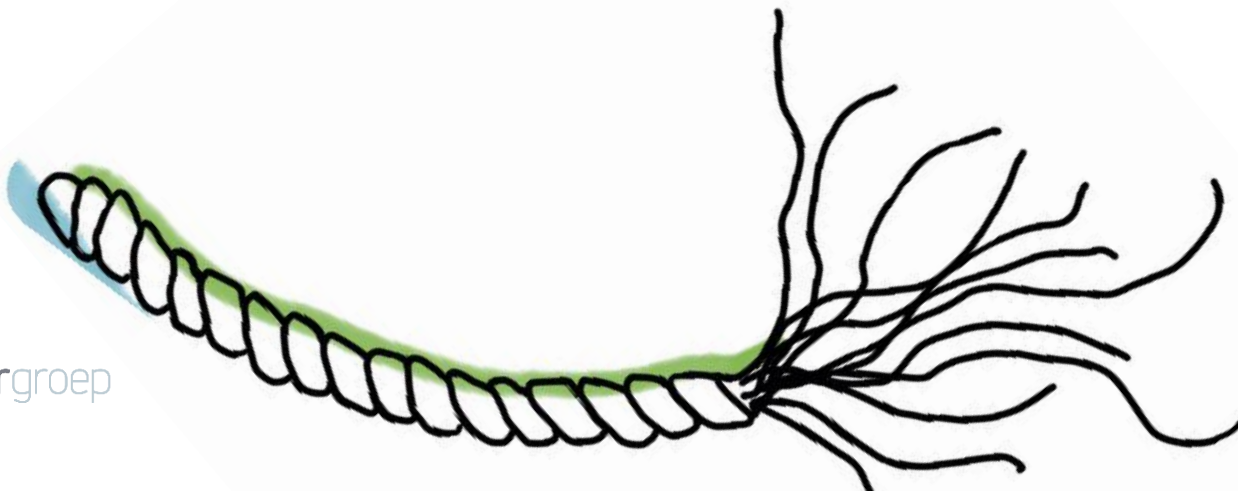
Transparantie: Voortgang en impactdoelen worden gedeeld om gezamenlijk leren en streven naar impactvolle resultaten mogelijk te maken.

Impact: Kritische reflectie om daadwerkelijk te evalueren welke impact met interventies worden bereikt. Er wordt geopteerd voor oplossingen met het hoogste rendement .

Engagement van partners

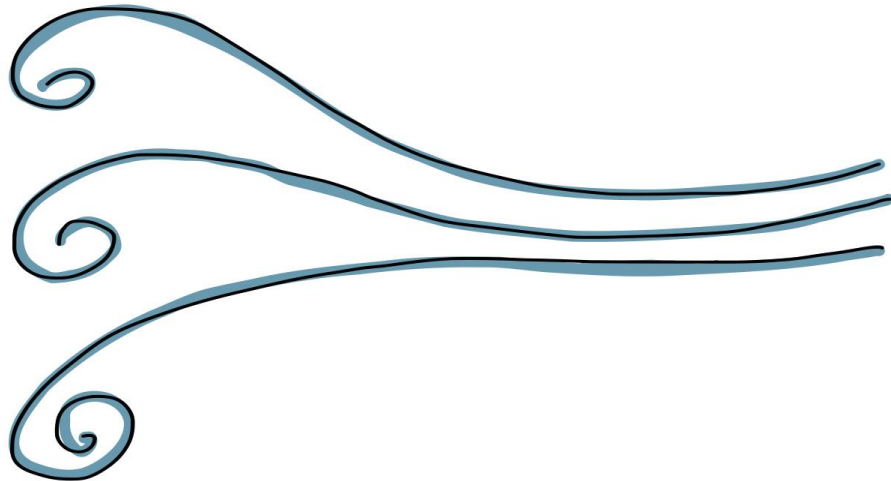
Partners binnen de Taborgroep verbinden zich verder tot:

Actieve bijdrage aan de realisatie van het beleidsplan van de Taborgroep.
Toegankelijk maken van kennis en competenties voor het **lerend netwerk**.
Toetsing van praktijken aan die van anderen en openstaan voor verbetering.



Leidende principes

Een aantal **leidende principes** ondersteunen ons bij het maken van keuzes en/of bij het beslissen om al dan niet iets op te nemen. We maken de volgende afwegingen:



- Wordt de **eindklant** (cliënt/leerling) hier beter van?
- Zijn we samen **duurzaam** aan het ondernemen?
- Is onze focus duidelijk en scherp? Durven we te **kiezen**?
- Houden we voldoende rekening met de **diversiteit** in het netwerk? Stelt het ons in staat om te leren en samen te werken over sectoren heen?
- Hebben we **advies** ingewonnen van belanghebbenden?
- Zijn we bezig met de **toekomst**? Vergroten we hierdoor onze wendbaarheid?
- Is het **realistisch** ingeschat naar mensen en middelen?

Welke shift maken we?



Shift: wat zien we binnen vijf jaar?



- **Duurzaamheid** als een rode draad (zie ESG- als kapstok)
- Tot de verbeelding sprekende **innovaties** in zorg- en onderwijsconcepten (nieuw)
- Partners die **samen** ondernemen (samen creëren)
- Een **netwerk** dat voorop loopt, **vooruit kijkt**, innovatie omarmt
- Bestuurders die – samen met leidinggevenden en specifieke ondersteunende functies – **vooruitziend** zijn en zich **ondersteund** voelen

Shift: hoe organiseren we ons?

- **Engagement** van partners
- **Meten** van impact (in plaats van output)
- Werken aan de hand van **impact**doelen (evidence based en informed)
- **Nieuwe werkvormen** (zie ondernemerstafels)
- **Nieuwe** vorm van **besluitvorming** (consent) en **organisatie** van het netwerk

Volgende stappen?



Werf beleidsplan



Doel

Formuleren van lange termijn impactdoelen (!) en concrete activiteiten.

Beslissing & consultatie

Beslissers: Beleidsadviesgroep in consent; bestuursorgaan van de Taborgroep wanneer geen consent gevonden wordt.

Consultatie: Directies, team en belanghebbenden.

Trekker: beleidsvliegwiel (elk team een lid + netwerkdirecteur; met zakelijk directeur in co-pilotage)

Tijdspad

Start consultatie: netwerkdag van 16 mei 2024

Start nieuw beleidsplan: 1 januari 2025

Werk ontwikkeling van het netwerk



Doel

Ontwikkelen van een strategie die gericht is op de verdere ontwikkeling van het netwerk van de Taborgroep en het vergroten van haar impact, met inbegrip van een voorstel hoe de Taborgroep kan samenwerken met andere (organisatie)netwerken.

Beslissing & consultatie

Beslissers: Beleidsadviesgroep in consent; bestuursorgaan van de Taborgroep wanneer geen consent gevonden wordt.

Consultatie: Directies, team en belanghebbenden.

Trekker: Netwerkdirecteur, in co-pilotage de zakelijk directeur.

Tijdspad

Start consultatie: netwerkdag van 16 mei 2024

Voorstel rond samenwerking met andere (organisatie)netwerken januari 2025

Definitief voorstel: 1 mei 2025

Werk engagement en lidmaatschap



Doel

Herziening en versterking van het netwerk en het lidmaatschapsmodel van de Taborgroep.

Beslissing & consultatie

Beslissers: Bestuursorgaan en AV van de Taborgroep.

Consultatie: Beleidsadviesgroep, bestuurders (van Taborgroep) en team.

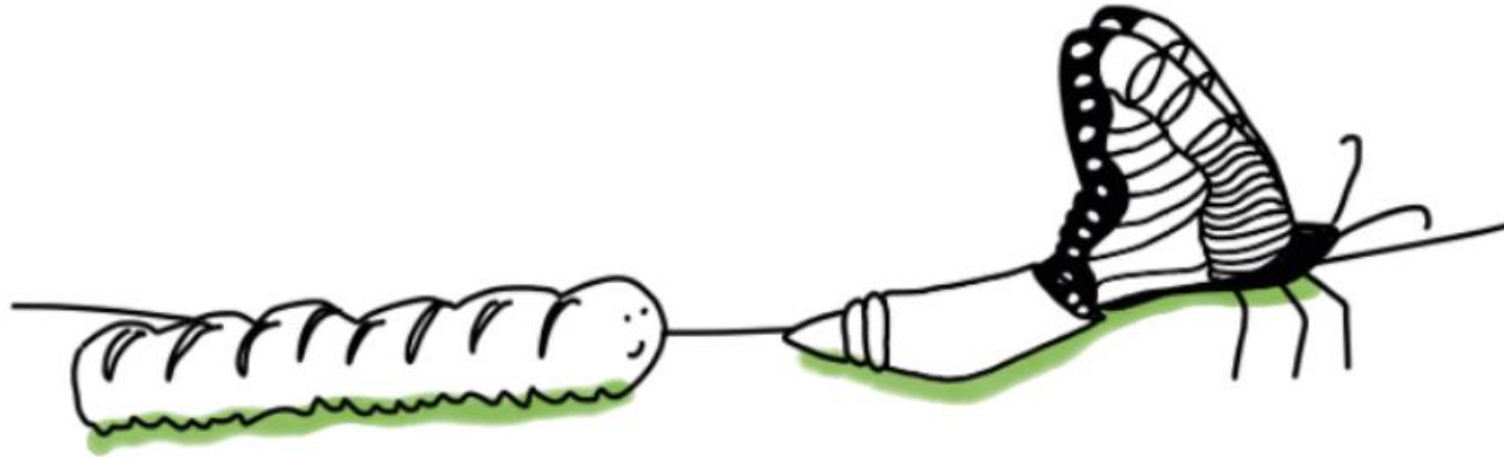
Trekker: voorzitter en zakelijk directeur; met netwerkdirecteur in co-pilotage versterkt door team SEO en bestuursleden.

Tijdspad

Start consultatie: netwerkdag van 16 mei 2024

Start nieuw lidmaatschap: 1 januari 2026

Bouw mee aan de toekomst van de Taborgroep!



Heb je suggesties en ideeën voor samenwerking, interventies of acties,

Stuur ze door naar: vliegwiël@tabor.be

Samen werken aan duurzame oplossingen voor de maatschappelijke uitdagingen van morgen

