

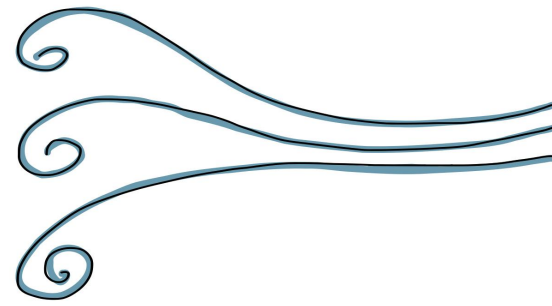
Toekomstvisie

September 2024



Samen werken aan duurzame oplossingen voor de maatschappelijke uitdagingen van morgen





Wat verandert er in onze omgeving?

De toekomst is een werkwoord.
Welke handvaten?

Verbindende leiders

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

Actie is de de meest verantwoorde, gelegitimeerde vorm van hoop

Maatschappelijk

Van VUCA naar Permacerisis

Solidariteit onder druk

Sociaal en maatschappelijke uitdagingen.
De wereld stapt binnen.

Een veranderende kernopdracht

Vele noden - wat met de (financiële) beleidsruimte?

Manier van organiseren wordt uitgedaagd

Kwaliteit onder druk

Schaal vergroting en netwerken

Visie en wendbaarheid

Leiderschap versterken

Werknemers: het kloppend hart van de organisaties

Krapte op de arbeidsmarkt

(Psyhosociaal) Welzijn

Bijblijven

Ecologie-energie-gebouwen

Zijn we mee digitaal?

Economische leefbaarheid en ... sociaal ondernemerschap

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

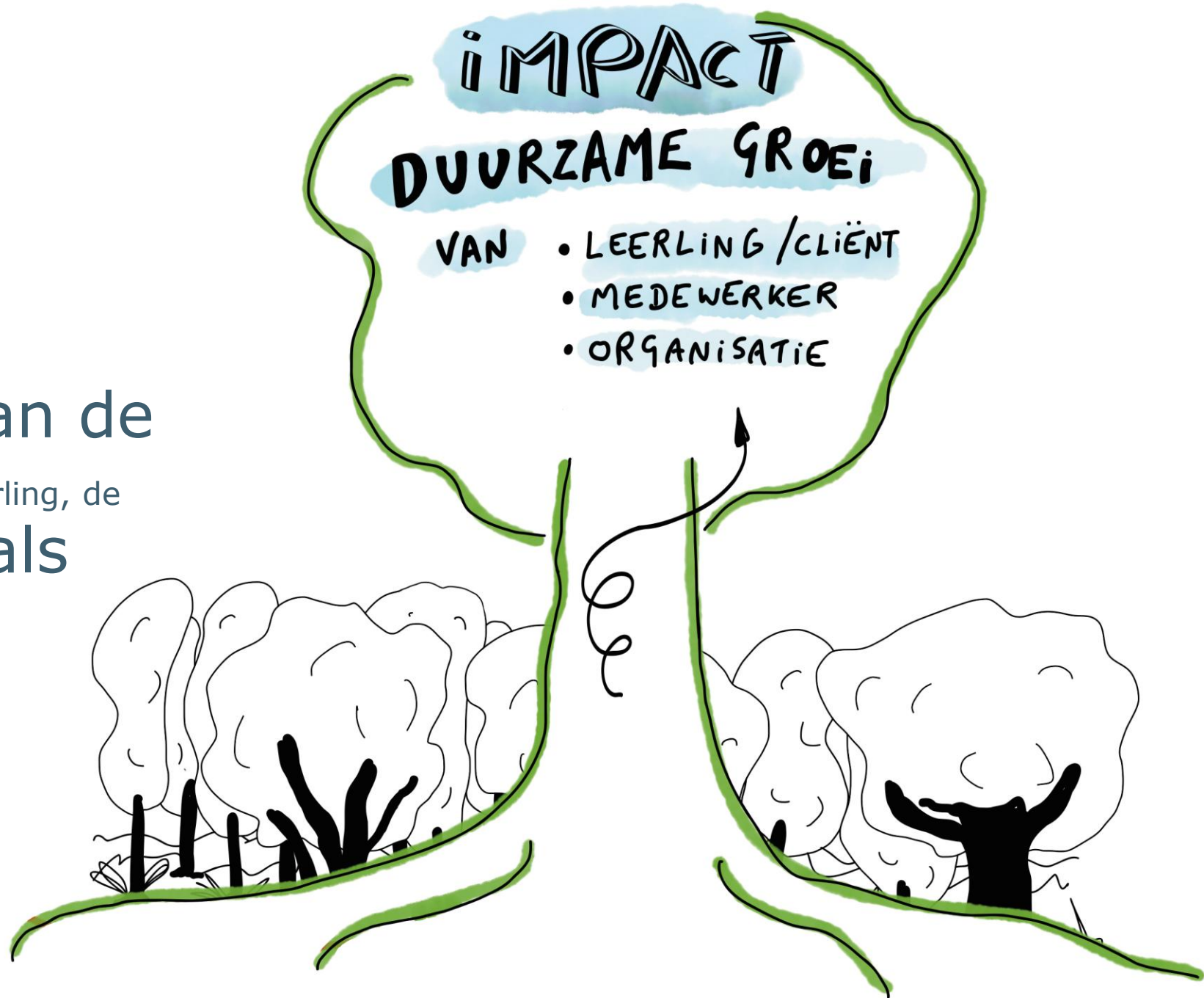
Samen werken aan **duurzame oplossingen** voor de maatschappelijke uitdagingen van **morgen**.

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.

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+

Environment-Milieu: 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–Vooruitziend bestuur: 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.

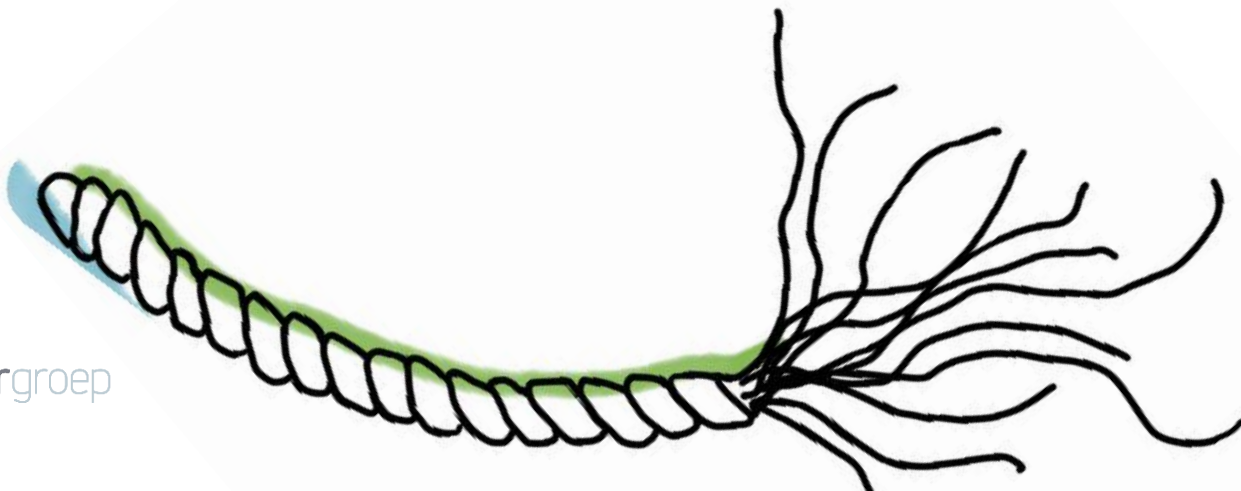
Transparantie: Voortgang en impactdoelen worden gedeeld om gezamenlijk leren en streven naar impactvolle resultaten mogelijk te maken.

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

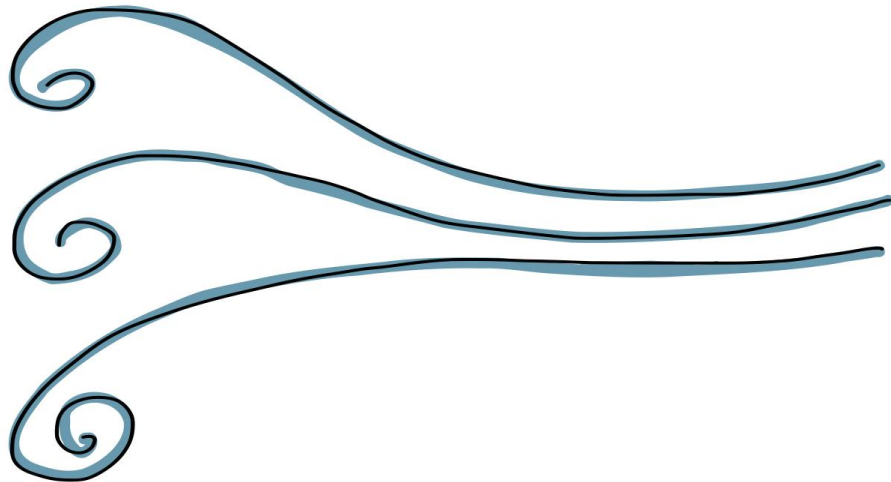
Partners binnen de Taborgroep verbinden zich verder tot:

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: verwachtingen van partners naar de toekomst



- **Duurzaamheid** is niet één van de strategische doelstellingen, het zit in ons DNA, het zit vervat in alles wat we doen. Of het nu gaat om bouwen/verbouwen, laten groeien van mensen of het besturen van organisaties.
- Er ontstaan tot de verbeelding sprekende **innovatieve zorg- en onderwijsconcepten** (nieuw)
- Het aandeel initiatieven waarin partners **samen ontwikkelen** is groter dan vandaag
- Men ziet een **netwerk** dat voorop loopt, **vooruit kijkt**, innovatie omarmt. Geen enkele relevante nieuwe ontwikkeling wordt gemist.
- Bestuurders die – samen met leidinggevenden en ondersteunende functies – **vooruitziend zijn en zich ondersteund voelen**

Shift: hoe organiseren we ons?

- Een groter engagement van partners in het delen van informatie, het uitwisselen van kennis, het samen ontwikkelen ... samen de toekomst maken.
- We onderschrijven en meten aan de hand van **impactdoelen** (evidence based en informed). We sturen wanneer nodig flexibel bij.
- Meer **werkvormen** waarin we **samen ontwikkelen** (zie ondernemerstafels)
- **Nieuwe** vorm van **besluitvorming** (oa. consent en leidende principes die helpen bij het maken van keuzes) en een flexibele horizontale **organisatie** waarin samen vooruitgang gemaakt wordt.

Volgende stappen?



Werk 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.

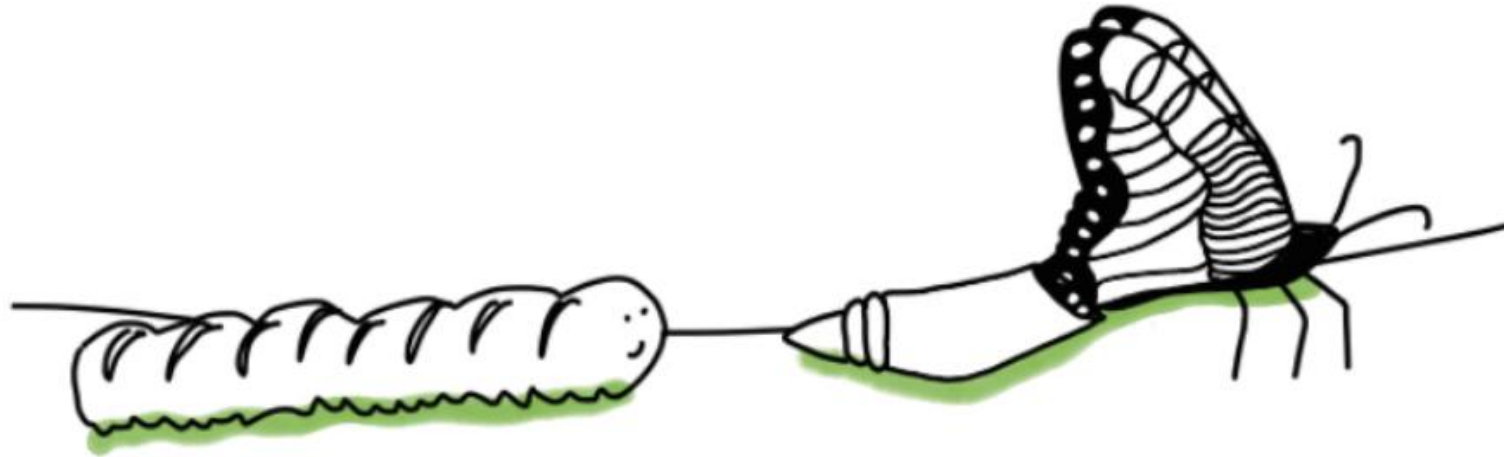
Trekker: voorzitter en zakelijk directeur; met netwerkdirecteur in co-pilotage versterkt door team SEO en bestuursleden.

Tijdspad

Start consultatie: netwerkdag van 16 mei 2024

Start nieuw lidmaatschap: 1 januari 2026

Welke vragen hebben we vandaag voor jullie?



Vragen vandaag te beantwoorden

- 1. Informatief**, zijn er zaken die niet duidelijk zijn? Die om verduidelijking vragen – vooraleer men hierover ‘zijn gedacht kan zeggen’
- 2. Relevantie**. Spelen we in op de belangrijkste noden?
- 3. Haalbaarheid/obstakels**. Zijn er bezorgdheden? Zaken waar we bij verdere uitwerking rekening moeten houden, oplossingen voor moeten bedenken.

Impactplan 2025

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.

Ecologie/Environment

hoe: ESG +

Impact: *De Taborgroep realiseert een significante reductie van de CO₂-uitstoot in lijn met ambitieuze EU-Belgische klimaatdoelstellingen*

Welke interventies?

1. Investerings in **energiebesparende maatregelen** in het bestaand patrimonium (isoleren, vernieuwen van technische installaties, ...)
2. Investerings in **hernieuwbare energie** (zon, wind,...)
3. Inzetten op **duurzaam bouwen** door het gebruik van GRO, een instrument om de duurzaamheid van bouwprojecten te meten en te vergroten. De ambitie van GRO is om via een geïntegreerd ontwerpproces tot toekomstgerichte, comfortabele gebouwen te komen, waarin sterk wordt ingezet op circulair bouwen.
4. Verhoging van het **deelgedrag** (gebouwen, mobiliteit, ...)
5. Ontwikkeling van **duurzaam (aankoop)gedrag** (vb. gezonde voeding)

In 2025 worden de volgende concrete acties gepland:

1. Het organiseren van een themadag die aansluit bij genoemde interventies (zoals deeldag, masterplanning, enz.)
2. Inzetten op het vergroten van inzicht en/of ervaring met de opmaak van een masterplan patrimonium (start = onze studiedag rond masterplanning) met in begrip van de financiële impact van deze lange termijnplannen (zodanig dat alle partners op termijn een goed zicht krijgen op hun lange termijn uitdagingen)
3. Inzetten in op het werken met GRO (zie boven) – waarbij samen met partners gekeken wordt via welke weg dit best gebeurt (leertafel duurzame infra, ondernemerstafel, ...)
4. Ondersteunen van partners om geïnformeerd te werken rond infrastructuur, energie en klimaat door het verdiepen van de kennis inzake meten en monitoring van (a) (tussen)tellers (b) van Terra, EnergieID, ... en (c) EPC NR en de gebouwenpas.
5. Stimuleren van partners (met zeven “Re’s” zijnde Rethink, Refuse, Reduce, Repair, Reuse, Regift, Recycle) om circulaire praktijken te integreren in hun dagelijkse werkzaamheden (en persoonlijke leven) leidend tot (afhankelijk van de gekozen invalshoek in de ondernemerstafel) een daling van de voedselverspilling, het delen van mobiliteit, ...

Sociaal

hoe: ESG +

- **Impact:** *Tegen 2035 ervaren medewerkers hun werk als duidelijk meer werkbaarder (dan het gemiddelde in Vlaanderen). We streven ernaar dat minimaal 55% van de leraren en 58% van de medewerkers in de zorg- en welzijnssectoren hun werk als werkbaar ervaren.*
- **Impact:** *De Taborpartners zijn aantrekkelijke werkgevers die erin slagen om een hoog aandeel van de openstaande vacatures binnen een redelijke termijn in te vullen.*

Interventies (concretisering in actieplan 2025 volgt nog)

1. Onder “**Breder Rekruteren**” zijn interventies verzameld gericht op het werven van talent uit diverse bronnen, inclusief zij-instromers, jongeren, en andere doelgroepen (waaronder personen met beperking). Dit omvat het ontwerpen van trajecten voor zij-instromers (zie Duik en Boost), het aangaan van structurele samenwerkingsverbanden met hogescholen en andere actoren voor de uitwisseling van stagiairs en ontwerpen van relevante leerpaden, het creëren van inclusieve werkvloeren in samenwerking met sociale economie enz.
2. Onder “**Werkbaar Werk**” zijn interventies gericht op het bevorderen van een werkomgeving waarin medewerkers gezond, gemotiveerd en effectief kunnen werken. Deze interventies richten zich op verschillende aspecten zoals werkdruk, emotionele belasting, ontwikkelingsmogelijkheden, werk-privébalans, en een ondersteunende werkomgeving met aandacht voor preventie. Bijzondere aandacht zal gaan naar de inhoud van werk als hoeksteen van werkbaar werk en het leer- en innovatiebeleid dat werknemers ondersteunt in processen van complexe en constante verandering.
3. Investeren in “**Bewust en Gedeeld leiderschap**”. Door gedeeld leiderschap te combineren met bewust leiderschap van de IDG's, ontstaat een leiderschapsstijl die niet alleen gericht is op het behalen van doelen, maar ook op het creëren van een ondersteunende en duurzame werkomgeving waarin medewerkers zich erkend en gewaardeerd voelen.
4. Om werkbaar werk te creëren en de uitdagingen van de arbeidsmarktkrapte aan te pakken, moeten we soms “**Anders gaan Organiseren**”. Dit betekent het volledig herdenken van hoe we werk inrichten en organiseren: hoe we kunnen digitaliseren, AI inzetten, arbeid besparen (bijvoorbeeld door zelfredzaamheid van cliënten te vergroten), werk uitbesteden, stoppen met bepaalde banen (schrapp bullshit banen), sommige diensten niet meer aanbieden enz.

Governance

hoe: ESG +

- **Impact:** *Tegen 2035 heeft de ontwikkeling van een sterk netwerk van bestuurders en directies geleid tot hechtere samenwerking en meer kennisuitwisseling. Zij voelen zich gesterkt om een vooruitziend beleid te voeren. De inzichten op het vlak van organisatie- en medewerkersbeleid stellen partners in staat veerkrachtige organisaties op te bouwen die, trouw blijvend aan hun maatschappelijke missie, effectief inspelen op de maatschappelijke uitdagingen.*
- **Impact:** *Tegen 2035 hebben partners een diepgaander inzicht ontwikkeld in financieel beheer en sociaal ondernemerschap. Ze zijn efficiënt en effectief georganiseerd in brede samenwerkingsverbanden en zijn, waar nodig, minder afhankelijk van eenzijdige financieringsbronnen.*

Interventies

1. Het ondersteunen van organisaties bij het optimaliseren van hun **financieel beheer en het verder ontwikkelen van sociaal ondernemerschap**. Dit gebeurt door ondersteuning te bieden bij het identificeren en aanboren van diverse financieringsbronnen, zoals subsidies, partnerschappen, en sociale investeringen. Deze interventie is gericht op het bevorderen van financiële stabiliteit, het verminderen van afhankelijkheid van eenzijdige financiering, en het vergroten van de impact van hun sociale missie.
2. Het versterken van organisaties in hun **organisatie- en medewerkersbeleid**. Dit omvat het ontwikkelen van een wervende missie, het kiezen voor veerkrachtige organisatiestructuren, het investeren in leiderschap, de ontwikkeling van teams en het voeren van een sterk, op ABCD gebaseerd medewerkersbeleid. Hierdoor worden organisaties beter in staat gesteld om effectief in te spelen op maatschappelijke uitdagingen en hun missie waar te maken.
3. Het ondersteunen van **strategisch leiderschap, deugdelijk en vooruitziend bestuur** binnen organisaties. Dit zorgt ervoor dat besturen zich gesterkt voelen om het proactief in te spelen op veranderingen in de omgeving, hun maatschappelijke opdracht effectief te sturen, en bij te dragen aan een toekomstbestendige organisatie.

Acties 2025

1. In 2025 worden in het voor- en najaar kennismakings- en introductiemomenten georganiseerd voor nieuwe bestuurders. Tijdens deze sessies worden de Taborgroep, haar missie, visie, waarden en dienstverlening voorgesteld, en wordt er gepeild naar de specifieke behoeften en verwachtingen van de bestuurders. Deze momenten worden uitgebreid tot een volledig introductie- en trainingsprogramma dat niet alleen gericht is op het voorstellen van de Taborgroep, maar ook op het aanbieden van basisvaardigheden in strategisch leiderschap en bestuur.
2. In het najaar van 2025 wordt een bevraging gestart om besturen uit te nodigen te reflecteren op enkele belangrijke thema's. Dit is een kans om te ontdekken in hoeverre ze zich voldoende voorbereid voelen en waar ze behoefte hebben aan kennis- en ervaringsuitwisseling met andere bestuurders en/of experts. Op basis van de uitkomsten wordt een vervolgprogramma ontwikkeld met concrete acties die inspelen op de behoeften van de besturen.
3. In 2025 zal een tweedaagse leiderschapsprogramma voor alle directies worden georganiseerd. Dit programma biedt inspiratie rond innovatieve arbeidsorganisaties en nieuwe praktijken in medewerkersbeleid, gebaseerd op ABCD-principes. Directies krijgen daarbij de ruimte om zelf te ontdekken waar de kansen en uitdagingen binnen hun organisatie liggen, zodat ze beter voorbereid zijn op strategische en toekomstgerichte beslissingen.

+Innovatie op het kernproces

hoe: ESG+

Impact: Via vernieuwde samenwerkingsverbanden innovatieve zorg- en onderwijsconcepten te ontwikkelen en te implementeren en zodoende de levenskwaliteit en ontwikkelingskansen van cliënten, bewoners en leerlingen te verbeteren. De vernieuwde concepten zijn een inspiratiebron voor de rest van Vlaanderen. Er wordt gestreefd naar verbeterde welzijns- en onderwijsresultaten én een verhoogde werkbaarheid voor medewerkers. De actie is geslaagd als één tot twee interventies (zie voorbeelden onder) succesvol geïmplementeerd werden.

Interventies

- 1. Ontwerp en Testen van Nieuwe prototypes:** We ontwikkelen prototypes voor geïntegreerde zorg en inclusief onderwijs, die worden getest in een gecontroleerde omgeving om te evalueren welke elementen het meest effectief zijn.
- 2. Opzetten van samenwerkingsverbanden en Ecosystemen:** We initiëren nieuwe samenwerkingsverbanden en bouwen (regionale) ecosystemen op door partnerschappen aan te gaan met onderwijsinstellingen, zorgorganisaties, lokale overheden en andere relevante stakeholders. Deze samenwerking stelt ons in staat om gezamenlijke maatschappelijke uitdagingen –het ontwerpen en testen van nieuwe prototypes- aan te pakken.
- 3. Inzetten om impact evaluatie:** We passen de "Theory of Change" toe door regelmatig de voortgang en impact van prototypes en samenwerkingsverbanden te evalueren. Dit omvat het analyseren van de input, output, en outcome van de interventies om te bepalen welke elementen succesvol zijn en welke aanpassingen nodig zijn. De concepten worden op basis van deze evaluaties verfijnd en opgeschaald.

Enkele voorbeelden

- ❖ **Inclusief Onderwijs:** Creëren van leeromgevingen waarin leerlingen (met specifieke onderwijsbehoeften, met of zonder handicap) samen les volgen.
- ❖ **Brede Basiszorg:** Ontwikkelen van organisatieconcepten waarbij multidisciplinaire schoolteams de noden op het gebied van brede basiszorg en verhoogde zorg aan leerlingen kunnen adresseren.
- ❖ **Kleinschalige Buurtzorginitiatieven/zorgzame buurten/gemeenschapsgerichte woonvormen:** Lokale zorgprojecten gericht op het bieden van zorg en ondersteuning binnen de eigen buurt of gemeenschap, met nadruk op persoonlijke betrokkenheid en maatwerk; waarbij formele als informele zorg aanwezig zijn. Waarbij zorg ook deel uitmaakt van de samenleving.
- ❖ **Participatief Organiseren:** Structuren waarbij cliënten en bewoners een volwaardige stem hebben in beslissingen, door te werken aan visie, leiderschap en integratie van participatie in organisatorische structuren.
- ❖ **Geïnformeerd Werken:** Besluitvorming en dienstverlening gebaseerd op data en best practises om de kwaliteit en efficiëntie te verhogen.
- ❖ **Zorg-technologie:** het onderzoeken en implementeren van tijdbesparende zorgtechnologieën die niet alleen de efficiëntie verhogen, maar ook de werkdruk verlichten en de zorgkwaliteit verbeteren. Door technologische vooruitgang te omarmen, versterken we de partners hun positie als een aantrekkelijke werkgever in de zorgsector, waarbij men niet alleen de beste zorg bieden, maar ook de beste werkomgeving voor zorgprofessionals.
- ❖ **Planlast.** Verminderen van de planlast waardoor professionals meer ruimte krijgen om met de kern bezig te zijn.

In 2025

In 2025 onderneemt de Taborgroep de volgende stappen:

- Organiseren van inspirerende werkbezoeken.
- Formuleren van criteria die relevant zijn bij de selectie én selecteren van maximum twee pilots (zie voorbeelden) als proefprojecten voor nieuwe concepten en samenwerkingsverbanden. Bij de formulering van de criteria zal worden vertrokken vanuit de leidende principes van het toekomstscenario.
- Onderzoeken of extra middelen kunnen worden aangetrokken om de pilots te realiseren.
- Opstarten van de ontwikkeling van een prototypes

Technologie

Binnen het nieuwe Impactplan van de Taborgroep wordt **digitalisering** gezien als een horizontale as die alle domeinen van **ESG+** ondersteunt. Deze keuze stelt de Taborgroep in staat om **digitalisering, automatisering, en AI-toepassingen** strategisch in te zetten. Samen vormen deze technologieën een versterkende kracht die door alle aspecten van de organisatie en haar partners verweven wordt, altijd ten dienste van de andere impactdoelen.

Ecologie (E)

- **Voorbeeldactie:** Gebruik van data uit gebouwenbeheersystemen en slimme technologieën (digitalisering) om energieverbruik te monitoren en verminderen. Automatisering van processen kan helpen om automatische aanpassingen te doen, zoals verwarming of verlichting op basis van real-time gebruikspatronen. **AI-toepassingen** kunnen vervolgens voorspellende analyses bieden om verdere energiebesparingen te optimaliseren en de ecologische voetafdruk te verkleinen.
- **Sociaal (S)**
- **Voorbeeldactie: Automatisering** van administratieve processen om repetitieve taken te elimineren en werkdruk te verlagen. **AI-toepassingen** kunnen worden ingezet om medewerkers te ondersteunen bij complexere beslissingen, zodat zij zich kunnen richten op zinvol werk. Dit verhoogt de werkbaarheid van functies en bevordert een gezonde werk-privébalans.

Technologie

Governance (G)

- **Voorbeeldactie: Digitalisering** van betalingsprocessen door over te stappen naar e-facturatie, waardoor papierverbruik wordt verminderd en de efficiëntie wordt verhoogd.
- **Voorbeeldactie: Automatisering** van ondersteunende processen (zoals HR-processen) om administratieve lasten te verlagen en de organisatie te stroomlijnen.
- **Voorbeeldactie:** Implementatie van **NIS2-richtlijnen** voor cybersecurity om de veiligheid van digitale infrastructuren te waarborgen en de naleving van wettelijke voorschriften te garanderen. **AI**-toepassingen kunnen hier worden gebruikt om bedreigingen te detecteren en te mitigeren.

Conclusie

- Elk van deze acties kan in samenwerking met een groep van drie tot vijf partners worden uitgewerkt in co-creatie, zodat anderen van de opgedane ervaringen kunnen leren. Eén van deze acties kan in 2025 worden uitgewerkt als testcase, zodat er praktijkervaring wordt opgedaan en de verdere uitrol van digitalisering binnen de Taborgroep kan worden afgestemd op concrete resultaten.

Hefbomen om dit te realiseren

1. **Behoeftte aan Nieuwe Werkvormen**
2. **Interne Organisatie Onder de Loep**
3. **Stakeholders Betrekken**
4. **Wendbaar netwerk en Besluitvorming**

Samen werken aan duurzame oplossingen voor de maatschappelijke uitdagingen van morgen

