



Algemene doelstelling • de sociale integratie van langdurig werklozen en personen met een handicap te bevorderen: de organisatie probeert voor hen aangepaste en kwalitatief waardevolle tewerkstelling te creëren. Daartoe kan ze o.m. een kringloopcentrum opzetten waar afvalstoffen ingezameld, bewerkt (sorteren, repareren en/of slopen) en verkocht worden met als doel de afvalstoffen voor hergebruik of recyclage geschikt te maken.

Tewerkstellingsdoelstelling • onder verschillende vormen arbeid aanbieden aan laaggeschoolden en langdurig werklozen (in de ruime zin van het woord werkloos): sociale werkplaats, werkervaring, opleiding, arbeidszorg.

Kern idee • Een oplossing bieden voor mensen, voor wie werk een oplossing is/voor wie toe is aan werk! Onze focus ligt op werk door o.m. samenwerking | netwerk (CAW, OCMW, Voedselteam, Gemeentes, 4-Werk ...)

PRINCIPES TEWERKSTELLING

Jobcreatie • jobs voor mensen uit de regio met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Lokale tewerkstelling • dankzij de lokale winkelpunten staat De Kringwinkel Midwest in voor echte lokale tewerkstelling, voor mensen waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt soms ook letterlijk te nemen is.

Zinvol en haalbaar werk • creëren van actieve jobs met grotere betrokkenheid bij doelgroep en omkadering en werk op maat in functie van competenties en competentieontwikkeling.

Samenwerking • mogelijke stakeholder binnen het lokale beleid, open voor samenwerking met lokale tewerkstellings-inspanningen (art. 60, arbeidszorg, brugprojecten, stages ...)

Ervaring • jarenlange ervaring op het gebied van arbeidsorganisatie

Invulling van deze inzichten d.m.v. **lean en team**.

Deze manier van arbeid organiseren is volop ingeburgerd doorheen de vzw: elke vestiging/module heeft een eigen **teambord** (ifv. betrokkenheid, vertrouwen, bijleren, communicatie).

Belangrijk gegeven hierin is de **fleximatrix** waarmee competenties en de ontwikkeling ervan opgevolgd worden, waardoor een optimale inzet en ontwikkeling kan opgevolgd en aangestuurd worden. Resultaat hiervan is dat medewerkers zeer veel van elkaar leren en elkaar onderling bijsturen. Bij bepaalde medewerkers komen op deze manier talenten en competenties naar boven die voorheen niet zo waren ingeschat.