

Bijlage 1 – Overzicht toegekende MKB!deeen

Naam	Omschrijving project	Totaal bedrag
Virtuele Leermeesters	Door de inzet van Augmented Reality maken we leermeesterschap op afstand mogelijk. Daarmee vergroten we het aantal MKB'ers dat kan beschikken over één leermeester: doel is dat straks 10 MKB'ers gebruik kunnen maken van 1 leermeester. Binnen het project leiden we twee senior warmtepompmonteurs op tot leermeesters. Vervolgens zetten wij hen in om met behulp van AR-technologie op afstand een groep van maximaal tien leerlingen te begeleiden. Hiermee stimuleren we de samenwerking tussen technische MKB-bedrijven en het onderwijs, vergroten we de leercultuur binnen technische MKB bedrijven en we anticiperen op de sterk toenemende vraag naar warmtepompmonteurs in het kader van de Energietransitie	197.098
Industry 4.0 – It's people who drive technology	Doelstelling van het project is het ontwikkelen van een platform waarin alle competenties van de verschillende medewerkers op eenvoudige wijze inzichtelijk zijn. Dit geldt zowel voor de vakinhoudelijke competenties als de soft skills (persoonlijke skills en team skills). Het platform biedt daarbij direct (en onafhankelijk) opties om ontbrekende competenties via een scholingstraject te verwerven. De ontwikkeling van de mensen wordt daarbij (mede) afgestemd op de bedrijfsspecifieke vraag. Eén van de voordelen van het ontwikkelen van een platform is het inzicht die het direct biedt aan de onderneming welke competenties de diverse werknemers hebben en welke ontbreken. Daarnaast biedt het voor werknemers op een laagdrempelige manier de mogelijkheid in te zien welke competenties zij beschikken (via persoonlijke dashboards) en welke competenties nog ontbreken om door te groeien naar een hoger niveau. Daarbij wordt het mogelijk om het salaris van de medewerkers (mede) aan te laten sluiten op het kennisniveau welke bereikt wordt door continu te leren. Dit moet zorgen voor een extra stimulans in het creëren van een leercultuur.	89.000
ICT MkBo	Het plan kent twee hoofdlijnen: <i>Opleiding in de beroepspraktijk</i> MBO'ers zitten het laatste deel van hun opleiding niet op school, zij krijgen hun opleiding in de beroepspraktijk. De bedrijven stellen in overleg met het ROC het werkprogramma vast. Daarvoor ontwikkelen zij gezamenlijk een methodiek die ervan uitgaat dat gestelde leerdoelen in de praktijk herkend worden en dat die door een combinatie van oefening en uitvoering ook daadwerkelijk bereikt worden. De bedrijven zullen de methodiek vervolgens implementeren in de dagelijkse beroepspraktijk waardoor ook zittende medewerkers parallel aan leerlingen hun leven lang leren. Daardoor zijn zij blijvend in staat zijn om de nieuwste ontwikkelingen te volgen en toe te passen. <i>Hybride docenten.</i> De tweede lijn houdt in dat docenten van het MBO korte periodes in diezelfde beroepspraktijk en aan dezelfde opdrachten gaan werken als hun leerlingen. De docenten kunnen op die manier enerzijds kennis maken met de nieuwste ontwikkelingen op ICT gebied en dat mee terug nemen naar school, anderzijds kunnen zij het niveau van de vakbekwaamheid van de leerlingen met het oog op diplomering in de beroepspraktijk vaststellen.	199.920
Professioneel lerende organisatie	Doel is een concept introduceren met als beoogde uitkomst een professioneel lerende organisatie. Medewerkers worden daarbinnen gemotiveerd continu te verbeteren en zij zullen de vrijheid voelen om de dialoog met hun leidinggevenden aan te gaan over hun ambities binnen Lomans. Met een bottom-up aanpak wordt de individu centraal gezet. De sterktes en interesses van iedere medewerker binnen een multidisciplinair en zelfsturend klantenteam worden versterkt en gestimuleerd en de medewerker kan snel en effectief op zijn of haar zwaktes worden gecoacht.	124.999
Open source, niet denken in patenten, maar samen werken aan talenten	De energietransitie is in volle gang, maar wordt geremd op het gebied van Human Capital. De komende periode wordt in Nederland een tekort van 15.000 technici verwacht. Beschikbaarheid van goed opgeleid - en voldoende personeel is cruciaal voor het realiseren van de energietransitie. Doelstelling van dit project is de realisatie van een Kenniscentrum Circulaire Economie, een inspiratie centrum waar ondernemers, onderwijs en overheden elkaar ontmoeten en versterken. MKB-ondernemers en onderwijs gaan samen aan de slag met het motto "Open Source, niet denken in patenten maar gezamenlijk ontwikkelen van talenten".	200.000
Smart Photonics	Opstarten van een samenwerkingsverband dat de mogelijkheden vergroot voor kennisontwikkeling, kennisdeling en gezamenlijk gebruik van faciliteiten en investeringen in "human capital" en faciliteiten ten behoeve van deze voor Nederland zeer interessante internationale groeimarkt	124.999

Uitdaging	"Smart Photonics".	
Bevorderen IT-Bouwmeesterschap	Ontwikkelen van een innovatief IT-bouwmeesterschap platform. Dit platform biedt organisaties waar softwareontwikkeling plaatsvindt een middel om (nieuw) personeel beter en effectiever software te laten ontwikkelen. Het resultaat bestaat uit drie onderdelen. Een gerichte methodiek en begeleidingsmateriaal om organisaties te helpen de stap te maken naar echt 'IT-bouwmeesterschap'. Online technische content, toegesneden op directe feedback van het werk van ontwikkelaars. En een eerste feedback platform waarmee volledig geautomatiseerd ontwikkelaars relatieve feedback krijgen op de geschreven broncode. Deze combinatie biedt een moderne variant van het meester-gezel model voor 'IT-bouwmeesterschap'.	191.500
Van 'Know How' naar 'Do How'!	We willen een overdraagbare methodiek ontwikkelen die ons in staat stelt een betere overgang te creëren tussen de opleiding en de praktijk van een IT bedrijf. Doelstelling is om het uitstroombestand daarmee sterk te verlagen, waarmee het totale programma Make IT Work op termijn nog veel effectiever gaat worden. Het eindresultaat van het project moet een overdraagbare methodiek opleveren waarmee IT kandidaten en de teams waarin zij binnen de grote en kleine bedrijven gaan werken, eerder en diepgaander met elkaar verbonden worden op het gebied van persoonskenmerken (gedrag en drijfveren), teamsamenstellingen en cultuuraspecten van het bedrijf.	78.000
Structureel fluïde leren in een dynamische werkcontext	De doelstelling van dit project is het creëren van een dynamische werkomgeving. Deze omgeving omvat de fysieke werkplek, maar ook de connecties met onderwijsinstellingen, samenwerkingspartners en aanvullende (online) platforms en organisaties. In deze context kunnen medewerkers niet alleen leren van de concrete werkzaamheden die ze binnen Spitters uitvoeren, maar ook doordat ze geprikkeld worden door de context waarin ze zich bevinden. Tevens is er sprake van kruisbestuiving oftewel de onderwijsinstellingen plukken ook hun vruchten: de studenten en docenten raken in gesprek met medewerkers in het werkveld en kunnen een actieve rol in het bedrijfsleven aannemen.	109.440
Interne en externe kennisdeling in het MKB	Het project is een innovatieproject om een nieuwe methodiek (KnowHow Methode) voor het vastleggen en overdragen van expertkennis binnen MKB-bedrijven te perfectioneren. Opvolgend wordt de vastgelegde kennis voor intern en extern gebruik doorontwikkeld tot e-learning modules betreffende het toepassen en produceren van hoogwaardige mechanische aandrijfcomponenten. Met dit project willen de partners andere MKB-bedrijven inspireren dezelfde ontwikkeling richting een lerend bedrijf in te zetten, al dan niet in een andere (vak)context. Naast het versterken van de leercultuur in het MKB-bedrijf draagt dit project bij aan regionale samenwerking in de regio Brainport.	55.762
Naar een duurzaam expertise centrum precisietechniek	De ambitie is om in de komende jaren toe te werken naar de oprichting van een Expertise Centrum Precisietechniek (ECP). Het ECP ambieert om in een samenwerking tussen MKB, onderwijs en regionale overheid, initiële scholing maar ook om na-, om- en bijscholing te bieden in de precisietechniek. Ook zal het ECP expertise opbouwen om op structurele wijze onderwijsinnovaties in te bedden en om actieve kenniscirculatie in het MKB te organiseren. Doel van dit éénjarige project is om een goed fundament te creëren waarop deze samenwerking kan uitbouwen.	163.202
Spark: I am the spark that makes your ideas bright	Door middel van dit project beoogt Fosho B.V. belemmering weg te nemen en wil men bijdragen aan het opleiden van een nieuwe generatie professionals met de juiste educatie en het juiste gereedschap in handen. Zij doen dit door de samenwerking op te zoeken met enerzijds het technisch mkb (robotica) en anderzijds het onderwijs (mbo, hbo en wo). Fosho B.V. fungeert als brug hiertussen en stelt een multidisciplinair team beschikbaar, met een achtergrond in pedagogie, techniek en robotica, ter ontwikkeling van een curriculum dat naadloos aansluit op de behoefte uit de praktijk. Aanvullend stelt zij robotarmen beschikbaar voor het onderwijs onder aantrekkelijke voorwaarden; bijvoorbeeld op basis van leasecontracten waardoor onderwijsinstellingen geen grote investeringen hoeven te doen. Om het curriculum in de praktijk te testen, wordt in eerste instantie samengewerkt met het Noorderpoort; een regionaal opleidingscentrum met diverse locaties in de provincies Groningen en Drenthe. Hier worden pilots gedraaid om te onderzoeken of docenten overweg kunnen met het curriculum en tegelijkertijd of het aansluit op de behoeften en het niveau van de studenten. Op basis van de uitkomsten uit deze pilots, zal het onderwijsmateriaal verder worden doorontwikkeld tot een eindproduct dat zoveel als mogelijk aan de eisen en wensen van de eindgebruikers voldoet.	124.999
Nieuwe manier van werving en	De verduurzaming van de bestaande woningvoorraad van 4,5 miljoen wooneenheden betekent opschaling van 30.000 naar 100.000 bestaande woningen per jaar vanaf 2021. Het verduurzamen van de isolatie van de woningvoorraad is vakwerk en er is een groot tekort aan vakmensen.	200.000

opleiding in de isolatiesector	Nederland staat voor de uitdaging om mensen te enthousiasmeren en op te leiden tot vaklieden. Dit project richt zich op het werven en versneld opleiden van vakmensen voor de isolatiebranche, middels een motiverende wervingsgame als onderdeel van een activatiecampagne en een onlineopleiding op de werkvloer middels interactieve e-learning en inzet van seniors in de sector. In de eerste instantie concentreren we de uitrol op anticipatie- en krimpregio's in Limburg. De gekozen integrale aanpak bevordert de samenwerking tussen bedrijven in de sector onderling en aan de leercultuur binnen individuele bedrijven.	
Een leven lang 2 x 20 minuten	De methode "Een leven lang 2 x 20 minuten" is leren een methode waarin je wekelijkse een beperkte hoeveelheid tijd aan opleiding besteed. Zowel thuis als op de werkvloer. In plaats van in korte tijd heel veel lesstof te behandelen wordt lesstof uitgesmeerd over een veel langere periode. Het idee is dat dit leidt tot een betere beklijving van de lesstof enerzijds en anderzijds als veel minder belastend wordt ervaren en veel beter in te passen op het werk en thuis. In de pilot vanuit MKBidee gaan we wekelijks een groep medewerkers (MBO niveau) een studieopgave meegeven die men binnen 20 minuten kan maken. Deze opgave wordt op het werk kort besproken (2e keer 20 minuten) en de opgave voor de week erop wordt meegegeven. Het doel is te onderzoeken of opleiden met behulp van de "Een leven lang 2 x 20 minuten" methode de leercultuur binnen technische MKB organisaties versterkt kan worden en of deze methode een oplossing is voor de knelpunten die de traditionele manier van inzetten van (ad-hoc) cursussen cq. het volgen van regulier (deeltijd)onderwijs kent.	141.081