

# MKB!DEE

## Feestelijke uitreiking MKB!dee 2019

Maandag 2 december 2019 — Ministerie van EZK, Den Haag



# Woord vooraf

Er gebeurt van alles om kleine en middelgrote bedrijven heen. Nieuwe digitale platforms, toepassingen en apps worden geïntroduceerd. Consumenten, klanten, relaties letten extra op duurzaamheid. Dat vraagt van deze bedrijven extra inspanningen, vooral om personeel te helpen zich te ontwikkelen. Met MKB!dee willen we kleine en middelgrote bedrijven daarbij wat steun in de rug geven. Zodat ze ook in turbulente tijden volop blijven meedoen.

Dat doen we door bedrijven en branches te vragen daar iets op te bedenken: een manier om de leercultuur in het bedrijf te verbeteren, of om mensen te scholen. Zij delen hun uitwerkingen en oplossingen met elkaar.

MKB!dee startte in 2018 met veertien projecten, die allemaal op hun eigen manier inspirerend en bruikbaar voor veel meer bedrijven zijn. Mij valt op dat bedrijven, branches en onderwijs eigenlijk altijd de samenwerking opzoeken. Mooi om te zien dat MKB!dee verschillende professionals bij elkaar brengt!

MKB!dee breiden we uit met 47 nieuwe projecten en nieuwe deelnemers. Ik hoop dat ook zij bedrijven, branches en onderwijsinstellingen zullen inspireren. Zo halen we de kracht van vernieuwing van het midden en kleinbedrijf naar boven, en laten we die in gemeenschappelijke boezems stromen.

**Mona Keijzer**

Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat



# Programma

- 16:30 uur Inloop
- 17:45 uur Start plenaire programma:
- Welkom door dagvoorzitter Christien Stoker
  - Interview met voorzitter van de beoordelingscommissie Paul Veger
  - Pitches door ondernemers van 3 toegekende 2019 MKB!dee-projecten
  - Staatssecretaris Mona Keijzer – korte reflectie met dagvoorzitter
  - Fotomoment
  - Afsluiting door dagvoorzitter
- 18:35 uur Netwerkborrel en walking diner  
Persoonlijke foto voor fotowand
- 20.00 uur Einde bijeenkomst

## **Op de foto!**

We willen graag alle MKB!deeën mooi in beeld brengen. Achter in de zaal staat een grote fotowand. Zou je je op een willekeurig moment na het plenaire programma door de fotograaf willen laten fotograferen? Leuk voor onze website en social media, maar de foto is natuurlijk ook goed te gebruiken voor je eigen communicatie.

# Overzicht projecten

## ■ Investeringen die leiden tot meer personeel in technische sectoren

- 1 Nutshell
- 2 Innovatica
- 3 Human Capital Development voor duurzame carrières in de techniek
- 4 Hybride leeromgeving evenementen technologie
- 5 Verder door dichtbij (jezelf) te blijven!
- 6 'All-in the game'
- 7 Robot meets Service Engineer 4.0
- 8 Lerende en innoverende cultuur creëren
- 9 Werken vanuit Talent
- 10 Project vakman 2020
- 11 Dynamisch op weg
- 12 KenniS 3 (Structureren, Standaardiseren, Simplificeren)
- 13 Civiel360 graden integraal ontwikkelen in de infra
- 14 Vr-learning
- 15 LISA: Learning & Intelligence Support App voor de zeevaart
- 16 Woerdense Techniek Talent Pool
- 17 Mobiele Leerervaringshub mkb-metaal
- 18 In het werk leren
- 19 Didactische structuur in de wereld van het virtueel leren
- 20 Excellente kunststofverwerking opleidingsmethodiek
- 21 Weijs Werkend Leren
- 22 IT's a Serious Game!
- 23 Online learning platform: Learning on the fly

## ■ Investeringen in menselijk kapitaal met het oog op digitalisering

- 24 HackYourFuture in het mkb: ontwikkelen van ict'ers voor de toekomst
- 25 Masterclass Smart Maintenance Techport
- 26 I.AMDIGITAL
- 27 Leren on the job = innoveren on the job
- 28 HoloLearn
- 29 Wisbits MKB
- 30 Autoschadetechnici in transitie
- 31 Open Source Kennisplatform voor de Bouw
- 32 Verspeeks Digifans: Installateurs met digitale intelligentie
- 33 Digitale kennis impact voor podopraktijken
- 34 BouwenderWijs
- 35 De digitale transformatie: transformatie van huidige naar toekomstige gebruiker
- 36 Unleash your talent
- 37 DigiSkills MKB
- 38 Modern Bestraten: Hip en Sexy!

## ■ Investering in menselijk kapitaal met het oog op de klimaat- en energietransitie

- 39 Werken op hoogte Academy
- 40 Gelijkwaardige Ketensamenwerking
- 41 Geen zee te hoog
- 42 Dé opleidingsfabriek voor duurzaam bouwen
- 43 Napoleon
- 44 Van monteur naar klimaatadviseur
- 45 Het Levende Lokaal
- 46 Sustainable Business Identity Methode
- 47 Groene Pluim voor klimaat

**Investeringsen die leiden tot meer  
personeel in technische sectoren**

# 1

## Nutshell

### DE BEDENKERS

Everybody Likes Penguins [www.everybodylikespenguins.nl](http://www.everybodylikespenguins.nl)

### HET IDEE

De ontwikkelingen in de wereld van de digitale media, communicatie en software-ontwikkeling gaan razendsnel en je moet continu blijven leren. Meerdaagse trainingen zijn duur en tijdrovend voor het mkb. Nutshell is het platform waar mkb'ers en zzp-ers face-to-face trainingen en workshops vragen én aanbieden. Praktijkgerichte trainingen voor een betaalbaar tarief voor en door mensen uit hetzelfde vakgebied. Het is voor werknemers die meer willen of nodig hebben dan alleen video tutorials kijken. Praktijkexperts bieden via dit platform naast hun reguliere werk korte trainingen aan aan kleine groepen deelnemers voor een betaalbaar tarief. Zowel voor trainer als cursist is dit aantrekkelijk.

### CONTACT

De heer H.P.G.J. van den Hurk [hugo@everybodylikespenguins.nl](mailto:hugo@everybodylikespenguins.nl)



# 2

## Innovatica

### DE BEDENKERS

- Vereniging Regionale Elektro/Metaal Opleidingen West-Twente [www.remo-wt.nl](http://www.remo-wt.nl)
- ROC van Twente [www.rocvantwente.nl](http://www.rocvantwente.nl)

### HET IDEE

Het aantal vacatures in de installatiebranche stijgt terwijl het aantal BBL-leerlingen afneemt. Daarnaast speelt de klimaat- en energietransitie en is er onvoldoende kennis bij (kleine) mkb-bedrijven over de toepassing van innovatieve energiesystemen en -technieken. Dit project vergroot de instroom van goed opgeleide nieuwe medewerkers in de installatiebranche voor mkb-bedrijven door het ontwikkelen van aantrekkelijke en actuele opleidingsmodules en praktijkgerichte leeromgevingen. Uniek is de beoogde mbo-certificering van de opleidingsmodules waarmee het project landelijke impact krijgt. De opleiding wordt modulair opgezet en is (deels) op afstand te volgen zodat de opleiding toegankelijk en aantrekkelijk is voor jongeren, huidige installateurs, zij-instromers en werkzoekenden (waaronder ook statushouders).

### CONTACT

De heer G.W. Schalk [g.schalk@remo-wt.nl](mailto:g.schalk@remo-wt.nl)

# 3

## Human Capital Development voor duurzame carrières in de techniek

### DE BEDENKERS

- Stichting Parkmanagement Coevorden [www.ondernemendcoevorden.nl](http://www.ondernemendcoevorden.nl)
- HPB Diensten [www.hpbleek.nl](http://www.hpbleek.nl)
- Centre for Lifelong Learning Services (CL3S) [www.cl3s.nl](http://www.cl3s.nl)

### HET IDEE

De industrie in Zuidoost-Drenthe ontwikkelt zich naar een steeds hoger technologisch peil, met name op het vlak van automatisering, robotisering en High Tech Systemen en Materialen. In dit project ontwikkelen we een continu proces om vraag naar en aanbod van opleidingen aan elkaar te koppelen en om doorlopende leerwegen te realiseren voor nieuwe en bestaande werknemers in de maak- en proces industrie. Bij dit proces wordt gebruik gemaakt van Personal Resources Management-methodiek (PRM), een innovatieve aanpak om zittend en instromend personeel binnen hun bedrijf gemotiveerder en doelmatiger te laten investeren in zichzelf. We richten samen met andere ketenorganisaties een Teclab (mbo-hbo) en een Fablab (vmbo) op en gaan branchegerichte en particuliere opleidingen inzichtelijk maken op een Webportaal.

### CONTACT

De heer C.J. Klapwijk [parkmanager@ondernemendcoevorden.nl](mailto:parkmanager@ondernemendcoevorden.nl)

# 4

## Hybride leeromgeving evenementen technologie

### DE BEDENKERS

- Faber Audiovisuals B.V. [www.faber-av.com](http://www.faber-av.com)
- Ampco/Flashlight Holding B.V. [www.ampco-flashlight.com](http://www.ampco-flashlight.com)
- The Powershop B.V. [www.thepowershop.nl](http://www.thepowershop.nl)

### HET IDEE

De evenementenindustrie heeft zich de afgelopen jaren in razendsnel tempo ontwikkeld. Onderwijs en (toekomstige) medewerkers moeten voortdurend mee veranderen. Kennis en vaardigheden raken snel verouderd. In dit project creëren grote en kleinere technologiebedrijven binnen de evenementenindustrie samen een Centre of Expertise Event Technology waar studenten, docenten, werkenden én bedrijven in een hybride leeromgeving samenkomen om te leren. Hier worden theorie én praktijk op een vernieuwende manier bij elkaar gebracht, zodat het technisch arbeidspotentieel blijvend wordt versterkt. Onder het motto 'samen zijn we sterk' bereiken de consortiumpartijen gezamenlijk wat afzonderlijk van elkaar niet mogelijk is.

### CONTACT

Mevrouw M. Jager [mjager@faber-av.com](mailto:mjager@faber-av.com)

# 5

## Verder door dichtbij (jezelf) te blijven!

### DE BEDENKERS

Rotink Melktechniek & Mechanisatie [www.rotink.nl](http://www.rotink.nl)

### HET IDEE

Rotink Melktechniek & Mechanisatie levert 24/7 technische kennis aan de akkerbouw, veehouderij en aan verwante bedrijven. De grootste uitdaging is het op peil houden van diezelfde technische kennis in de volle breedte van het assortiment, van een melkrobot of een trekker tot een GPS-systeem. In dit project realiseren we een app om de persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers efficiënt en effectief te regelen en stimuleren, zodat zij tijdens hun hele carrière hun ontwikkeling kunnen volgen, plannen en onderhouden. Via e-learning kan de gebruiker zijn kennis testen of uitbreiden met voor zijn functie relevante informatie, filmmateriaal of vragen. Daarnaast worden - flexibel in te plannen – interne trainingen ontwikkeld. Deze worden verzorgd door uitgestroomde gepensioneerde medewerkers, ervaren vakkrachten uit de eigen organisatie of het eigen netwerk en gecombineerd met de externe trainingen van reguliere onderwijsinstanties en importeurs.

### CONTACT

Mevrouw M.J.H.M. Rotink [monique@rotink.nl](mailto:monique@rotink.nl)

# 6

## ‘All-in the game’

### DE BEDENKERS

SealteQ [www.sealteq.nl](http://www.sealteq.nl)

### HET IDEE

Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt heeft SealteQ grote moeite met het vinden van voldoende gekwalificeerd technisch personeel. We gaan in dit project aan de slag met de ontwikkeling van een online social tool en E-recruitment. Met behulp van een selectiegame onderzoeken we de capaciteiten van potentiële medewerkers en vertalen we deze naar een persoonlijk ontwikkelingsplan met aandacht voor de ontwikkelingsmogelijkheden. Met de inzet van gaming en gamification willen we de motivatie voor leren vergroten en eerdere negatieve leerervaringen met onderwijs ombuigen naar positieve leerervaringen. Deze manier van opleiden zorgt er voor dat medewerkers eerder inzetbaar zijn op de werkplek, doordat het opleiden taakgericht wordt ingericht.

### CONTACT

Mevrouw G. Klaassens [gk@sealteq.com](mailto:gk@sealteq.com)

# 7

## Robot meets Service Engineer 4.0

### DE BEDENKERS

- Riwo Engineering B.V. [www.riwo.eu](http://www.riwo.eu)
- Twinsense360 B.V. [www.twinsense360.nl](http://www.twinsense360.nl)

### HET IDEE

Riwo Engineering groeit hard en merkt dat het steeds lastiger is om medewerkers met de benodigde technische kennis én soft skills te vinden en specialistische kennis van ervaren medewerkers over te dragen naar junioren. Er is veel behoefte aan een oplossing die ervoor zorgt dat de keten van ontwikkelaar, fabrikant, dealer en eindgebruiker weer efficiënt functioneert. Door de snelle technologische ontwikkelingen zal deze behoefte alleen maar toenemen. In dit project ligt de focus in eerste instantie op de service engineer. We ontwikkelen een online leeromgeving waarin specifieke technische problemen in het veld worden gevisualiseerd met hulp van foto-, video- en 3D-modellen en waarbij een slimme combinatie wordt gemaakt met de benodigde competenties (soft skills).

### CONTACT

De heer W. Spi [w.spit@riwo.eu](mailto:w.spit@riwo.eu)

# 8

## Lerende en innoverende cultuur creëren

### DE BEDENKERS

- SDS Ommen [www.sdsommen.nl](http://www.sdsommen.nl)
- Schutte Dakbedekking [www.schuttedak.nl](http://www.schuttedak.nl)

### HET IDEE

Ook in de branche van stalen dak- en gevelbekleding vormen hoge werkdruk en slecht op de praktijk aansluitende opleidingen een uitdaging. SDS Ommen en Schutte Dakbedekking willen een lerende en innoverende cultuur in hun organisaties creëren. Ze zetten daarom een kenniscentrum op waarin structureel wordt geleerd, geïnnoveerd, kennis verzameld en gedeeld tussen personeel, maar ook met scholen en ondernemers binnen de branche. Personeel wordt bijgeschoold op hun digitale vaardigheden om ze toekomstbestendig te maken. Ook wordt de leiding toegerust om dit project te dragen en een lerende cultuur te kunnen blijven stimuleren.

### CONTACT

De heer R.T.F. Odink [rodink@sdsommen.nl](mailto:rodink@sdsommen.nl)

# 9

## Werken vanuit Talent

### DE BEDENKERS

- Bertil Jansen Den Ham [www.bertiljansen.boschcarservice.nl](http://www.bertiljansen.boschcarservice.nl)
- Van der Horst Autogroep Friesland [www.vanderhorstautogroep.nl](http://www.vanderhorstautogroep.nl)
- Harrie Arendsen Hengelo [www.harriearendsen.nl](http://www.harriearendsen.nl)
- Koskamp Automaterialen [www.koskamp.nl](http://www.koskamp.nl)

### HET IDEE

Door technologische ontwikkelingen zoals de hybride en elektrische auto is er een grote vraag in de branche naar monteurs met andere skills, bijvoorbeeld op het gebied van diagnose en ICT kennis. Werken vanuit talent maakt de automotive branche klaar voor de toekomst. Vanuit het gedachtegoed van strategische personeelsplanning ontwikkelen en testen we een talentenscan. Ook roepen we de functie van Human Centered Process Coördinator in het leven. Een prestatiebord maakt de resultaten voor iedereen inzichtelijk. We voeren dit project in pilotvorm uit bij drie mkb-ondernemers in Noord en Oost Nederland. De pilot duurt één jaar, sluit aan op de praktische behoefte van de branche en is resultaatgericht.

### CONTACT

Mevrouw B.L. Nijland [b.nijland@koskamp.nl](mailto:b.nijland@koskamp.nl)



10

## Project vakman 2020

### BEDENKERS

Iedema Projectstofferders [www.iedemaprojectstofferders.nl](http://www.iedemaprojectstofferders.nl)

### HET IDEE

Met Project vakman 2020 zet Iedema Projectstofferders in op behoud van vaktechnische kennis in de branche Projectstofferding. We willen een norm neerzetten waarmee de branche de concurrentie aan kan gaan met branches als bouw en installatie. Ook zetten we in op verbetering van de positie van de projectstofferder binnen de keten. Dit project moet leiden tot een bewezen opleidingsmethode die branchebreed door collega mkb-bedrijven kan worden ingezet. Het bevorderen van instroom, voorkomen van uitstroom en duurzaam inzetbaar houden van vakmensen voor de branche zijn daarbij speerpunten. Hierbij is niet alleen aandacht voor vaktechnische, maar ook voor persoonlijke (zachte) competenties.

### CONTACT

De heer B. Lenting [b.lenting@iedemaprojectstofferders.nl](mailto:b.lenting@iedemaprojectstofferders.nl)

# 11

## Dynamisch op weg

### DE BEDENKERS

- Sallandse Wegenbouw B.V. [www.sallandsewegenbouw.com](http://www.sallandsewegenbouw.com)
- Sallandse United [www.sallandseunited.com](http://www.sallandseunited.com)
- Sallandse Milieu en Advies [www.sallandsemilieuenadvies.com](http://www.sallandsemilieuenadvies.com)
- ROC van Twente [www.rocvantwente.nl](http://www.rocvantwente.nl)
- De Kern [www.stdekern.nl](http://www.stdekern.nl)
- Bouwend Nederland [www.bouwendnederland.nl](http://www.bouwendnederland.nl)
- InfraVak [www.infravak.nl](http://www.infravak.nl)

### HET IDEE

In de regio Salland en Twente is het lastig om aan voldoende gekwalificeerd personeel te komen. Tegelijkertijd zijn er relatief veel mbo-niveau 1 en 2 uitvallers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met dit project willen we de kwaliteit van toeleiding naar werk en de ondersteuning tijdens het werk van deze doelgroepen bevorderen en optimaliseren. 'Dynamisch op weg' biedt een lerende omgeving in een technische sector waarin de onderlinge partijen hun kennis en expertise inzetten. Daardoor worden de kwaliteiten van mensen zichtbaar gemaakt, getraind en ontwikkeld. Vernieuwend in dit plan is dat deelnemers 100% baangarantie krijgen bij één van de circa 35 aangesloten lid-bedrijven.

### CONTACT

De heer J.A. Middelkamp [j.middelkamp@sallandsewegenbouw.com](mailto:j.middelkamp@sallandsewegenbouw.com)

# 12

## KenniS 3 (Structureren, Standaardiseren, Simplificeren)

### DE BEDENKERS

Lean Improvers [www.lean-improvers.nl](http://www.lean-improvers.nl)

### HET IDEE

Samen met een zestal bedrijven uit onder andere de houtindustrie, metaal-, machinebouw en scheepsbouw wil Lean Improvers een integrale, gestandaardiseerde methode ontwikkelen om het opleiden van bestaand en nieuw technisch personeel te vereenvoudigen. Resultaat van het project is een branche-onafhankelijk stappenplan voor het opleiden en ontwikkelen van technisch personeel met behulp van gestandaardiseerde instructies voor generieke deelhandelingen. Deze instructies zijn korte lessen van 30 minuten, met per les één specifiek onderwerp. Daarnaast besteden we aandacht aan de rol van de direct leidinggevende (voorman, productiechef) en de vaardigheden die nodig zijn om een continu lerende organisatie te realiseren.

### CONTACT

De heer A.P. van Wensveen [a.van.Wensveen@lean-improvers.nl](mailto:a.van.Wensveen@lean-improvers.nl)

# 13

## Civiel360 graden integraal ontwikkelen in de infra

### DE BEDENKERS

- Van Dijk Maasland B.V. [www.vdijk.nl](http://www.vdijk.nl)
- Kroes B.V. [www.kroes.org](http://www.kroes.org)
- Verboon Maasland B.V. [www.verboonmaasland.nl](http://www.verboonmaasland.nl)
- Gebiedsmanagers B.V. [www.gebiedsmanagers.nl](http://www.gebiedsmanagers.nl)
- TobiZ [www.tobiz.nl](http://www.tobiz.nl)

### HET IDEE

Het tekort aan technisch personeel en de snelle technologische ontwikkeling in de infrastructuur vereist betere ketensamenwerking binnen de infradriehoek bestaande uit de overheid, ingenieursbureaus en aannemers. We starten een ontwikkeltraject voor studenten en starters civiele techniek waarin zij bij elk van de partijen in de infradriehoek werkervaring op doen. Vanuit deze 360-graden ontwikkelervaring leren ze vanuit al deze partijen te voelen, denken en handelen en krijgen ze een brede loopbaanervaring en meer zicht op hun eigen loopbaanperspectief. Ook verrijken we het opleidingsprogramma van de opleidingen civiele techniek met casussen en (stage) projecten. Dit leidt tot een instroom van meer en technisch beter opgeleid personeel.

### CONTACT

De heer M. Mabelis [marco@tobiz.nl](mailto:marco@tobiz.nl)

# 14

## Vr-learning

### DE BEDENKERS

- Doornbos Equipment B.V. [www.doornbosequipment.com](http://www.doornbosequipment.com)
- Europort Industrie Diensten B.V. [www.e-i-d.nl](http://www.e-i-d.nl)
- Deftiq [www.deftiq.com](http://www.deftiq.com)
- Parable [www.parable.nl](http://www.parable.nl)

### HET VRAAGSTUK

Mkb-ondernemingen in de industriële onderhoudssector worstelen als gevolg van een beperkte instroom en vergrijzing met het vinden en opleiden van goed technisch personeel. We creëren in dit project een virtuele leeromgeving waarin personeel niet alleen kennis, maar ook vaardigheid op kan doen met uitrusting en werkprocessen. Door de verweven combinatie van e-learning en virtual reality combineert de cursist op een actieve en ontdekkende manier theoretische kennis met praktische vaardigheden. Kennis wordt zo op ontdekkende wijze toegepast in de gesimuleerde praktijk. Met dit leerplatform wordt technisch personeel snel en effectief (om)geschoold naar de behoeften van de snel veranderende praktijk.

### CONTACT

De heer S. Ryan [sam@parable.nl](mailto:sam@parable.nl)

15

# LISA: Learning & Intelligence Support App voor de zeevaart

## DE BEDENKERS

- Boomsma Shipping [www.boomsmashipping.nl](http://www.boomsmashipping.nl)
- JR Shipping [www.jrshipping.com](http://www.jrshipping.com)
- Van Wijngaarden Marine Services [www.wijngaarden.com](http://www.wijngaarden.com)
- 1 OCEAN [www.1ocean.nl](http://www.1ocean.nl)

## HET IDEE

Het gaat goed met de maritieme sector, maar mkb-rederijen uit de sector ervaren het tekort aan technisch opgeleid personeel als nijpend. We ontwikkelen een sectorbreed hybride leersysteem onder de naam LISA: een Learning and Intelligence Support App. Dit is een manier van leren op basis van gedragswetenschappelijke inzichten uit intrapreneurship, game based learning en peer-to-peer learning. Het zet de reders aan tot investeren in onderwijs doordat het personeel zelf gemotiveerd raakt om hun kennisgat in de praktijk te vullen. En zo zelf aan het roer te staan van hun eigen opleiding.

## CONTACT

De heer G.J. Huisink [gertjan@1ocean.nl](mailto:gertjan@1ocean.nl)

16

## Woerdense Techniek Talent Pool

### DE BEDENKERS

Woerdens Techniek Talent [www.woerdenstechniektalent.nl](http://www.woerdenstechniektalent.nl)

### HET IDEE

Techniekbedrijven uit Woerden en omgeving gaan zich gezamenlijk inzetten voor bijscholing. Junioren worden in de vorm van leerpleinen gezamenlijk opgeleid in ‘pools’ en doorstromende senioren worden ingezet als hybride docenten en getraind in o.a. managementvaardigheden. Daarmee verlagen we de belemmeringen om te investeren in menselijk kapitaal. Hierbij gebruiken wij het BètaMentality-onderzoeksmodel om inzicht te krijgen in de drijfveren van de werknemers. Doel hiervan is gelukkig te zijn en te blijven in een technische carrière – van pure bèta-technicus tot technische maatschappijverbeteraar of technisch-commerciële superster. Zowel de junior als senior medewerkers krijgen een goed en motiverend carrièreperspectief geboden.

### CONTACT

Mevrouw M. Birkhoff [info@woerdenstechniektalent.nl](mailto:info@woerdenstechniektalent.nl)

17

# Mobiele Leerervaringshub mkb-metaal

## DE BEDENKERS

Opleidingsbedrijf Metaal Midden Nederland [www.obm-opleidingen.nl](http://www.obm-opleidingen.nl)

## HET IDEE

Veel mkb-ondernemers in de metaalbranche hebben hetzelfde profiel als hun oudere werknemers: conventioneel opgeleid, gevormd in de praktijk en vaak ouder dan 45 jaar. Bij deze doelgroep zien we een grote afstand tot formeel leren buiten het bedrijf. Zelf praktisch ervaren wat formeel leren betekent, welke nieuwe technieken en innovaties er in een beroep zijn en welk maatwerk opleidingstraject hierbij past, vormt de ontbrekende schakel voor werknemer en werkgever om tot leren te komen. Met de mobiele leerervaringshub bieden we maatwerk voor zowel werkgever als werknemer. Digitale modules worden versterkt met praktische uitvoering op de werkvloer.

## CONTACT

Mevrouw J.M. Heij [heij@metaalunie.nl](mailto:heij@metaalunie.nl)



# 18

## In het werk leren

### DE BEDENKERS

Demko Metaalconstructies B.V [www.demko.nl](http://www.demko.nl)

### HET IDEE

Demko beseft dat investeren in menselijk kapitaal noodzakelijk is voor de maakindustrie om te innoveren en overleven, zeker in een kennis gedreven omgeving. Toch zijn mkb-bedrijven terughoudend. Investeren in mensen is doorgaans een strategische keuze, terwijl de focus van mkb-bedrijven vaak op de korte termijn ligt. We ontwikkelen daarom een methodiek die past bij het karakter van technische mkb-bedrijven, door de investering in mensen te integreren in het primaire proces binnen de bedrijven. Daarbij ligt het accent bij zij-instromers op praktische vaardigheden en motivatie; en bij werkenden naast vaktechniek op ‘boeien en binden’, digitalisering/robotisering en innovatiekracht.

### CONTACT

De heer D.J. Schriek [info@demko.nl](mailto:info@demko.nl)

# 19

## Didactische structuur in de wereld van het virtueel leren

### DE BEDENKERS

- CRAFT Education [www.craft-education.nl](http://www.craft-education.nl)
- BMO Automation B.V. [www.bmoautomation.nl](http://www.bmoautomation.nl)
- The Barn [www.thebarngames.nl](http://www.thebarngames.nl)

### HET IDEE

Eén van de redenen waarom het in de technische industrie ontbreekt aan voldoende gekwalificeerd personeel, is dat theorie en praktijk te ver uiteenlopen. Wat op schrift wordt geleerd, blijkt in de praktijk toch anders te werken. Om dit probleem op te lossen ontwikkelen we een (VR) simulation game, genaamd 'CRAFT Simulation', waarin de werking van machines nagebootst wordt en leerlingen via 100% geprogrammeerde instructies handelingen uitvoeren. De game wordt gebaseerd op de eigen ontwikkelde didactische 'Know How Methodiek'. Deze methode stimuleert het leren op eigen tempo waarbij kennis over theorie, materialen, en gereedschap wordt gecombineerd met de complexe problematiek in de praktijk.

### CONTACT

De heer R.H.P. van Bussel [roy@craft-education.nl](mailto:roy@craft-education.nl)



20

# Excellente kunststofverwerking opleidingsmethodiek

## DE BEDENKERS

- Else Plastic BV [www.elseplastic.nl](http://www.elseplastic.nl)
- De Wit Plastic BV [www.dewitplastic.nl](http://www.dewitplastic.nl)
- Gilde-BT [www.gilde-bt.nl](http://www.gilde-bt.nl)

## HET IDEE

Binnen de kunststofverwerkingssector is het steeds moeilijker om technisch geschoold personeel te behouden en aan te trekken. Om dit probleem tegen te gaan, ontwikkelen we een unieke interne opleidingsmethodiek gericht op het actief on-the-job opleiden van het huidige personeel en nieuwe medewerkers. De opleidingsmethodiek bestaat uit een structuur van vier blokken: 1) onboarding, 2) niveau medewerker, 3) niveau operator, 4) niveau ploegleider. Elk blok bestaat uit een diversiteit aan zelfsturende leermodules (m.b.v. een mentor) met een concreet leerdoel en af te nemen eindtoets. Cruciaal en innovatief is het gebruik van blended learning.

## CONTACT

De heer Ch. Simons [c.simons@gilde-bt.nl](mailto:c.simons@gilde-bt.nl)



# 21

## Weijs Werkend Leren

### DE BEDENKERS

- Aannemersbedrijf Van Wijlen B.V. [www.vanwijlen.eu](http://www.vanwijlen.eu)
- J. Van Esch B.V. [www.jvaneschbv.nl](http://www.jvaneschbv.nl)

### HET IDEE

Bij integrale projecten voor de openbare ruimte zijn vaak specialisten voor zowel groen, als sport, als infrastructuur nodig. Dit zijn momenteel drie losse opleidingsgebieden. Met dit project investeren we gezamenlijk in het opzetten van een praktijkgericht educatieprogramma met een erkend diploma (niveau 3) voor nieuwe en bestaande medewerkers. Daarbij is een duidelijke verbinding tussen de disciplines groenbeheer, infra en sport. Studenten leren er om met de nieuwste exacte en milieuvriendelijke werktechnieken om te gaan. Het educatieprogramma richt zich op vijf pijlers: kwaliteit, productiviteit, efficiënt werken, werkplezier en veiligheid.

### CONTACT

De heer L.M. van Wijle [bart@vanwijlen.eu](mailto:bart@vanwijlen.eu)

22

# IT's a Serious Game!

## DE BEDENKERS

- **Meet the Talents** [www.meettheyoungsters.nl](http://www.meettheyoungsters.nl)
- **ProfCore** [www.profcore.nl](http://www.profcore.nl)
- **Perfact Group** [www.perfact-group.com](http://www.perfact-group.com)
- **Soapbox** [www.soapbox.nl](http://www.soapbox.nl)

## HET IDEE

We ontwikkelen een 'mobile serious game experience' die bestaat uit een mobile escaperoom, een drietal 3 D-films van praktijksituaties en een mobile mini-living lab met een HoloLens of Google-Glass. De middelen zetten we in op scholen, beurzen en open dagen om scholieren, studenten en zij-instromers te interesseren in een baan in de procesindustrie in Limburg. Daarnaast gebruiken we de experience om medewerkers (procesoperators) in de procesindustrie bewust te maken van hun persoonlijke rol bij het terugdringen van het energieverbruik en ze te informeren over de nieuwe ontwikkelingen en toepassingen op het gebied van digitalisering, robotisering, big-data en predictive maintenance.

## CONTACT

De heer J.P.J. Meessen [jos@meettheyoungsters.nl](mailto:jos@meettheyoungsters.nl)

23

## Online learning platform: Learning on the fly

### DE BEDENKERS

- Von Gahlen [www.vongahlen.com](http://www.vongahlen.com)
- Selmers [www.selmers.com](http://www.selmers.com)
- Groba [www.groba.eu](http://www.groba.eu)

### HET IDEE

De projectpartners zijn allen afzonderlijk al langere tijd op zoek naar een georganiseerde manier om kennis en vaardigheden van technisch personeel binnen de organisatie te borgen. Als oplossing ontwikkelen we nu samen een online én offline platform, waarin de gehele Employer and Employee Learning Journey gevat wordt en we opgedane kennis en vaardigheden van medewerkers ontwikkelen en behouden. We ontwikkelen een digitale leerkluis, een structuur voor gepersonaliseerde en adaptieve leertrajecten met een open architectuur, waardoor een eenvoudige overdracht binnen het gehele technische mkb mogelijk wordt.

### CONTACT

Mevrouw T. van Enckevort [t.vanenckevort@vongahlen.com](mailto:t.vanenckevort@vongahlen.com)

# **Investeringsen in menselijk kapitaal met het oog op digitalisering**

# 24

## HackYourFuture in het mkb: ontwikkelen van ict'ers voor de toekomst

### DE BEDENKERS

- **Toomba** [www.toomba.nl](http://www.toomba.nl)
- **Syscon** [www.syscon.nl](http://www.syscon.nl)
- **MapGear** [www.mapgear.nl](http://www.mapgear.nl)
- **MSML** [www.msml.nl](http://www.msml.nl)
- **Programic** [www.programic.nl](http://www.programic.nl)

### HET IDEE!

In de regio's Deventer en Flevoland is een nijpend tekort aan ict-professionals die om kunnen gaan met de nieuwste technologieën en complexe klantvragen. Vijf mkb-bedrijven bundelen daarom hun krachten: Saxion, Windesheim, Deventer Informatiestad en TechYourFuture ontwerpen gezamenlijk een effectieve en aantrekkelijke ontwikkelomgeving. Dat doen we in twee regionale learning communities waarmee ict'ers met actieve werkvormen als hacketons zelf de leiding nemen in de vormgeving en uitvoering van de ontwikkelomgeving. We komen tot een aantrekkelijk en effectief ontwikkelingstraject dat geïntegreerd wordt in het dagelijkse werk en aansluit op de unieke mogelijkheden en eigenschappen van het mkb.

### CONTACT

De heer S. Corporaal [s.corporaal@saxion.nl](mailto:s.corporaal@saxion.nl)



25

# Masterclass Smart Maintenance Techport

## DE BEDENKERS

- **GWOC** [www.gwoc.nl](http://www.gwoc.nl)
- **Microtechniek** [www.microtechniek.nl](http://www.microtechniek.nl)
- **Facta** [www.facta.nl](http://www.facta.nl)

## HET IDEE

Het slimmer inrichten van onderhoudsprocessen wordt de onderscheidende factor voor de Nederlandse maakindustrie: van planmatig of correctief onderhoud, naar predictive slim onderhoud (Smart Maintenance). De onderhoudsmonteur moet zich daarom ontwikkelen: met nieuwe vakkennis (hard skills) maar vooral door anders naar onderhoudsmodellen leren te kijken, waarbij data leidend is. Dit vraagt om een gedragsverandering. Drie mkb-onderhoudsbedrijven uit de procesindustrie in de Metropoolregio Amsterdam ontwikkelen samen met regionale producenten en het ROC Nova College een Masterclass Smart Maintenance, met focus op het opleiden van de onderhoudsmonteur van de toekomst. Een ontwikkeltraject met veel aandacht voor e-learning, augmented reality, informeel leren en leren in de industriële (klant)context.

## CONTACT

De heer **G. ten Berge** [gerik.berge@techport.nl](mailto:gerik.berge@techport.nl)

26

## I.AMDIGITAL

### DE BEDENKERS

- **FutureWorkSkills** [www.futureworkskills.org](http://www.futureworkskills.org)
- **Lexence** [www.lexence.com](http://www.lexence.com)
- **TechForce Innovations** [www.techforce.nl](http://www.techforce.nl)
- **RMMBR** [www.rmmbrr.nl](http://www.rmmbrr.nl)

### HET IDEE

Artificial Intelligence (AI) heeft een zeer grote impact op de maatschappij en onze toekomstige werkwijzen. Hoe kunnen we het mkb in korte tijd voorbereiden op een toekomst waarin Data/AI de economie dicteert? Door zich primair te richten op ambassadeurs binnen de organisatie en gebruik te maken van de nieuwste inzichten uit de gedragswetenschappen, stoomt I.AMDIGITAL het Nederlandse mkb klaar voor de digitale transformatie. In een traject met impactvolle interventies (blended learning: online e-learnings, offline workshops), trainen we een klein kernteam als ambassadeur en ontwikkelen we strategieën om de organisatie te 'infecteren', zodat mkb'ers weten wat Data/AI voor de toekomst kan betekenen en zich kunnen voorbereiden.

### CONTACT

**Mevrouw Iris Koolen** [iris@iamdigital.nl](mailto:iris@iamdigital.nl)

27

## Leren on the job = innoveren on the job

### DE BEDENKERS

- **Diversion** [www.diversion.nl](http://www.diversion.nl)
- **Social Enterprise NL** [www.social-enterprise.nl](http://www.social-enterprise.nl)
- **Connex Lab** [www.connexlab.nl](http://www.connexlab.nl)

### HET IDEE

Datagedreven werken is zowel in de profit als not-profit sector de toekomst. Specifiek voor social enterprises geldt dat zij zelf vaak beschikken over ongebruikte interessante data die wat zeggen over ontwikkelingen in de maatschappij. Met deze data kunnen ze niet alleen nieuwe businessmodellen bouwen, maar ook belangrijke maatschappelijke impact leveren. Na een proeftuin binnen onze organisatie, waarin we onze medewerkers laten leren en innoveren on the job, ontwikkelen we met de lessons learned een toolkit voor social enterprises. Binnen de proeftuin zet een groep medewerkers aan de hand van maandelijkse workshops een grote stap in hun eigen ontwikkeling, terwijl ze de organisatie bij de hand nemen in de cultuuromslag naar datagedreven werken.

### CONTACT

De heer J. Heijhuurs [jheijhuurs@diversion.nl](mailto:jheijhuurs@diversion.nl)

28

# HoloLearn

## DE BEDENKERS

- **HoloMoves** [www.holomoves.nl](http://www.holomoves.nl)
- **UMC Utrecht** [www.umcutrecht.nl/beweging](http://www.umcutrecht.nl/beweging)
- **Bureau Nauta** [www.bureaunauta.nl](http://www.bureaunauta.nl)

## HET IDEE

De start-up HoloMoves BV gebruikt de nieuwe techniek van de Augmented Reality (AR) of Mixed Reality (MR) bril voor het ontwikkelen van MR-exergames, ofwel beweeggames. Het programmeren voor een MR-bril als de HoloLens is echter een vak apart, waardoor HoloMoves moeite heeft met het vinden van geschikte ontwikkelaars. In dit project ontwikkelen we een opleidingsprotocol voor MR-ontwikkelaars om hen te leren programmeren voor een MR-bril. Aangezien de praktijk vaak weerbarstiger is dan de theorie, vindt de scholing plaats tijdens een echt ontwikkeltraject. Hiervoor ontwikkelen we, in samenwerking met het UMC Utrecht, een MR-game waarbij we kennis overdragen aan zorgverleners over het belang van bewegen en de patiënt in de regie.

## CONTACT

**Mevrouw K. Valkenet** [karin@holomoves.nl](mailto:karin@holomoves.nl)

29

## Wisbits MKB

### DE BEDENKERS

- **blendIN solutions** [www.blendinsolutions.nl](http://www.blendinsolutions.nl)
- **Technicare** [www.technicare.nl](http://www.technicare.nl)
- **Omnigen** [www.omnigen.nl](http://www.omnigen.nl)
- **Philogirl** [www.philogirl.nl](http://www.philogirl.nl)

### HET IDEE

Met de toegankelijke en betaalbare tool Wisbits MKB, willen we het voor mkb-bedrijven gemakkelijker maken om zelfstandig M-learning (mobile learning) te ontwikkelen, een interne blended learning community te vormen en zo duurzaam te investeren in de scholing en ontwikkeling van medewerkers. Mkb-bedrijven kunnen de inhoud van de M-learning afstemmen op specifieke leervragen en uitdagingen die voortkomen uit technologische ontwikkelingen en digitalisering binnen de eigen organisatie. In dit project wordt leerinnovatie Wisbits doorontwikkeld, getest en geoptimaliseerd voor het mkb. Dat gebeurt in pilots in twee bedrijven in de regio Rotterdam en door afstemming met een mkb-klankbord met ondernemers uit de sectoren Zorg, Onderwijs en Transport.

### CONTACT

**Mevrouw N. van 't Wout** [n.vantwout@blendinsolutions.nl](mailto:n.vantwout@blendinsolutions.nl)

30

# Autoschadetechnici in transitie

## DE BEDENKERS

- Möller Autoschadebedrijf [www.moller-autoschade.nl](http://www.moller-autoschade.nl)
- Reco Automotive [www.reco.nl](http://www.reco.nl)

## HET IDEE

Elektrificatie van de auto's, lichtgewicht constructies en elektronica door de hele auto heen maken het goed herstellen van autoschades een uitdagende job. Het gaat naast de techniek ook om het veranderen van het gedrag en de gedachtegang van de technicus. Samen met Mens & Techniek ontwikkelen we daarom een nieuwe aanpak die – als vervolg op de reeds bestaande AutoTech opleiding – zich richt op gedragsverandering. Door middel van serious gaming en e-learning wordt gericht gewerkt aan gedragsbeïnvloeding. Het traint de hersenen, verbetert de waarneming en de medewerkers gedragen zich na afloop aantoonbaar bewuster op de werkvloer.

## CONTACT

De heer A.J. Möller [jeroen@moller-autoschade.nl](mailto:jeroen@moller-autoschade.nl)

31

# Open Source Kennisplatform voor de Bouw

## DE BEDENKERS

- **Bouwmensen Nijmegen** [www.bouwmensen.nl](http://www.bouwmensen.nl)
- **Muller Bouw** [www.mullerbouw.nl](http://www.mullerbouw.nl)

## HET IDEE

Er zijn grote maatschappelijke en economische ambities rondom verduurzaming en de circulaire economie. Dit vraagt om vakmensen met actuele kennis en vaardigheden over duurzaam bouwen in een cross-sectorale bouwketen. We ontwikkelen daarom een open source kennisplatform voor de bouwsector. Het platform wordt voorzien van up-to-date vakkennis uit het regionaal bedrijfsleven en maakt leerstof van onderwijsinstellingen toegankelijk. Werknemers volgen er e-learningmodules en kunnen filmpjes opzoeken op het moment dat zij willen weten hoe ze een bepaalde handeling moeten uitvoeren: just-in-time. Het platform wordt ontwikkeld, gevuld en gebruikt door werknemers uit de bouw.

## CONTACT

**De heer J.M.A. Hugens** [administratie@bouwmensen-oss.nl](mailto:administratie@bouwmensen-oss.nl)

32

## Verspeeks Digifans: Installateurs met digitale intelligentie

### DE BEDENKERS

- Installatiebedrijf Verspeek BV [www.installatiebedrijfverspeek.nl](http://www.installatiebedrijfverspeek.nl)
- Bliqsem [www.bliqsem.nl](http://www.bliqsem.nl)

### HET IDEE

Digitalisering schept tal van mogelijkheden voor de installatiebranche, denk aan predictive maintenance en gericht en efficiënt onderhoud op afstand. Dit heeft grote invloed op de inhoud van het beroep van installateurs en overige medewerkers. Verspeek staat te springen om haar medewerkers via een duurzame aanpak aan boord te krijgen en optimaal te begeleiden in deze ingrijpende transitie. In dit project ontwikkelen we een concrete methodologie die de digitale intelligentie van medewerkers en ondernemingen structureel bevordert. De methodologie wordt in de praktijk opgezet, getest en geëvalueerd. Medewerkers gaan zelf aan de slag met het ontwerpen en implementeren van de digitaliseringsstappen, en ontwikkelen zo in practice de benodigde digitale intelligentie.

### CONTACT

De heer M. Verspeek [martijn@installatiebedrijfverspeek.nl](mailto:martijn@installatiebedrijfverspeek.nl)



33

# Digitale kennis impact voor podopraktijken

## DE BEDENKERS

Koks Podopraktijk [www.podopraktijkgemert.nl](http://www.podopraktijkgemert.nl)

## HET IDEE

Binnen podopraktijken neemt de kennis en kunde af die nodig is voor het ontwerpen en vervaardigen van steunzolen – tegenwoordig een volledig gedigitaliseerd proces. De huidige opleidingsinstituten besteden hier nog maar weinig aandacht aan en ook het onderwijs in digitaal werken blijft achter. Podopraktijk Koks is – naast softwareleverancier voor het ontwerpen van steunzolen en het aansturen van freesmachines – een voorloper in het 3D-printen van steunzolen. In samenwerking met de Academie voor Podologie starten we het programma ‘Digitale kennis impact voor podopraktijken’ waarbij onze expertkennis wordt vastgelegd in e-learning modules die voor de gehele branche toegankelijk zijn. Daarnaast komen er praktijkplaatsen waar studenten en medewerkers van podopraktijken praktijkervaring kunnen opdoen.

## CONTACT

De heer J.L.T.G. Koks [roland@podopraktijkgemert.nl](mailto:roland@podopraktijkgemert.nl)



34

## BouwenderWijs

### DE BEDENKERS

- **Bouwmensen Eindhoven/Tilburg** [www.bouwmensen.nl](http://www.bouwmensen.nl)
- **Instituut Broers** [www.instituutbroers.nl](http://www.instituutbroers.nl)
- **Stam en de Koning** [www.stamendekoning.nl](http://www.stamendekoning.nl)
- **Huybregts Relou (een VB Groep onderneming)** [www.huybregts-relou.nl](http://www.huybregts-relou.nl)

### HET IDEE

Bedrijven hebben behoefte aan goed geschoolde medewerkers. Op dit moment heerst er binnen mkb-bedrijven in de bouw vaak geen leercultuur en vindt scholing op de werkplek nog te weinig plaats. Bovendien wordt nog onvoldoende gebruik gemaakt van de mogelijkheden die nieuwe digitale technologieën bieden. We brengen in dit project een samenwerking tot stand tussen mkb-bedrijven en grootbedrijven om zo werknemers in de bouw te stimuleren en te motiveren om te leren op de werkplek. Speerpunten hierbij zijn: 1) Inventariseren van de huidige trends en ontwikkelingen en benodigde kennis en vaardigheden in de bouw, nu en in toekomst. 2) Aanpassen van het opleidingsaanbod (Just in time, Leerchuncks, Laagdrempelig en Snel toegankelijk). 3) Ontwikkelen van een onlineplatform waarbij op een laagdrempelige manier toegang wordt gegeven tot het opleidingsaanbod in leerchuncks.

### CONTACT

**De heer J.M.A. van Gestel** [h.van.gestel@bouwmensen-et.nl](mailto:h.van.gestel@bouwmensen-et.nl)

# 35

## De digitale transformatie: transformatie van huidige naar toekomstige gebruiker

### DE BEDENKERS

- MKB Limburg [www.mkblimburg.nl](http://www.mkblimburg.nl)
- IT Services Nederland BV [www.itsnl.nl](http://www.itsnl.nl)
- Maatwerk HRM BV [www.maatwerkhrm.nl](http://www.maatwerkhrm.nl)

### HET IDEE

Willen bedrijven geen achterstand oplopen op concurrenten, dan zullen zij tijdig en gestructureerd de digitale transformatie moeten inbedden in de eigen organisatie. We hebben een innovatief plan van aanpak opgesteld om een succesvolle inbedding van de digitale transformatie in een organisatie te optimaliseren, door de benodigde kwaliteiten bij medewerkers in beeld te brengen en te ontwikkelen. Het plan van aanpak voorziet in twee concrete maatregelen: 1) Het benoemen van de hiaten in kennis, competenties en gedrag tussen de huidige en de toekomstige medewerkers. 2) Het inzichtelijk maken van diverse ontwikkelvormen van het digitaal transformatieproces die aansluiten bij de kwaliteiten van de (toekomstige) gebruikers.

### CONTACT

De heer E. Drossaert [e.drossaert@itsn.nl](mailto:e.drossaert@itsn.nl)

36

## Unleash your talent

### DE BEDENKERS

- RBK Food Projects BV en RBK Automatisering BV [www.rbk.nl](http://www.rbk.nl)
- Helixers BV [www.helixers.com](http://www.helixers.com)

### HET IDEE

Jaarlijks blijft meer dan één miljard euro budget voor ontwikkeling op de plank liggen. Niet extra geld, maar een oplossing die zorgt voor benutting van deze gelden leidt direct tot meer investering in ontwikkeling. Met 'Unleash your talent' testen en ontwikkelen we een nieuwe methodiek gebaseerd op positieve psychologie en gedragswetenschappelijke inzichten. We maken gebruik van psychometrische data in relatie tot de context van functie, loopbaan en potentieel, om zo tot relevante, concrete persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden te komen. De methodiek wordt geborgd in gebruiksvriendelijke software die leert van de (geanonimiseerde) data en zorgt voor monitoring, opvolging en continuïteit van de ontwikkeling.

### CONTACT

De heer R. Olsthoorn [rick@helixers.com](mailto:rick@helixers.com)

37

## DigiSkills MKB

### DE BEDENKERS

- Theiner ICT [www.theiner.nl](http://www.theiner.nl)
- InAspire [www.inaspire.nl](http://www.inaspire.nl)

### HET IDEE

Voor het mkb is het moeilijk tijd vrij te maken voor scholing en ontwikkeling; om up-to-date te blijven of te verkennen welke digitale oplossingen het beste zijn voor het bedrijf. Met dit project brengen we trainingen en leeroplossingen rondom digitale vaardigheden dichterbij voor de mkb'er. Makkelijk toegankelijk, goedkoper én direct aansluitend op de behoefte van de medewerker en het dagelijks werk. Samen met de mkb-bedrijven ontwikkelen we een programma op maat. We starten met een nulmeting en brengen zo de hiaten en behoeften op zowel individueel als organisatie-niveau in kaart. Met de inzet van een online mobiele leerapplicatie (app) met daarin korte leermodules (microleren) kunnen gebruikers tijd- en plaatsonafhankelijk leren en creëren we een online kennisbank die breed ingezet kan worden voor alle mkb-bedrijven.

### CONTACT

De heer J. Mulder [jeroenmulder@inspire.nl](mailto:jeroenmulder@inspire.nl)

38

# Modern Bestraten: Hip en Sexy!

## DE BEDENKERS

- De Krom Bestratingen BV [www.de-krom.nl](http://www.de-krom.nl)
- Aannemersbedrijf De Jong Hoogwoud BV [www.machinaalstraten.nl](http://www.machinaalstraten.nl)
- Romeij BV

## HET IDEE

In dit project pakken we de uitdaging op om de stratenmakerbranche meer hip en sexy te maken. De branche kampt met grote tekorten aan geschikte medewerkers. We willen hier met zo veel mogelijk stakeholders een ommekeer in bewerkstellingen en samen aan een meer aantrekkelijke, innovatieve en duurzame sector werken. Binnen een proeftuin ontwikkelen we een blended learning leerlijn die uit drie componenten bestaat: klassikale lessen, e-learning en training-on-the-job door leermeesters met senioriteit bij de mkb-bestratingsbedrijven. Veel stratenmakers in de branche zijn niet gewend aan permanente (bij)scholing. Daarom is onze projectaanpak praktisch van aard, interactief en opgebouwd uit kleine, behapbare modules.

## CONTACT

De heer J. de Krom [johan@de-krom.nl](mailto:johan@de-krom.nl)

# **Investering in menselijk kapitaal met het oog op de klimaat- en energietransitie**

39

# Werken op hoogte Academy

## DE BEDENKERS

- STARK Learning [www.starklearning.nl](http://www.starklearning.nl)
- TCNN [www.tcnn.nl](http://www.tcnn.nl)
- Rope Access Noord [www.ropeaccessnoord.nl](http://www.ropeaccessnoord.nl)

## HET IDEE

In de duurzame energie- en bouwsector worden we geconfronteerd met een stijging van ernstige arbeidsongevallen. Een groot deel hiervan wordt veroorzaakt door vallen van hoogte. In de 'Werken op hoogte Academy' leren we (toekomstige) medewerkers in technische sectoren hoe zij zo veilig mogelijk kunnen werken. De Academy is een leeromgeving met blended learning modules die bestaan uit kennisonderdelen en virtual reality trainingsmodules (oefeningen en scenario's). Voordelen van deze vorm van leren zijn de efficiëntie, de lage kosten en de meetbate prestaties van de gebruikers. De ontwikkelde modules stellen we beschikbaar in de vorm van licenties en abonnementen aan andere mkb-bedrijven en bedrijven in de windsector, zonne-energiesector en de bouwsector.

## CONTACT

De heer D.F. Battjes [derk@ropeaccessnoord.nl](mailto:derk@ropeaccessnoord.nl)



40

# Gelijkwaardige Ketensamenwerking

## DE BEDENKERS

- NTP BV. [www.ntp.nl](http://www.ntp.nl)
- deBreedte OrganisatieAdvies - BeterBesluit® [www.beterbesluit.nl](http://www.beterbesluit.nl)
- SamenWerkt [www.samenwerkt.nu](http://www.samenwerkt.nu)

## HET IDEE

In dit project werken we binnen de concrete casus van Grasfalt aan een ontwikkel- en organisatieprincipe dat bijdraagt aan het creëren van vertrouwen en financiële ruimte om te investeren in menselijk kapitaal. Grasfalt is een innovatief product en kan in de wegebouw CO2-uitstoot en gebruik van minerale grondstoffen beperken. Kerndoel van het project is het opzetten van een gelijkwaardige, succesvolle en effectieve samenwerking in de hele keten van opdrachtgever, opdrachtnemer, financier, producent, leverancier en verwerker. We ontwikkelen twee producten om het geleerde verder uit te dragen: een fysieke training voor het mkb over gelijkwaardige ketensamenwerking en een roadmap voor de realisatie van een innovatief product via gelijkwaardige ketensamenwerking.

## CONTACT

Mevrouw K. Dommerholt [karien@debreedte.nl](mailto:karien@debreedte.nl)

41

## Geen zee te hoog

### DE BEDENKERS

Weforsea Shipping B.V. [www.weforsea.nl](http://www.weforsea.nl)

### HET IDEE

Weforsea Shipping B.V. is een managementbedrijf dat zeevisserijbedrijven ontzorgt bij het reilen en zeilen van hun schip. Vissers op traditionele schepen weten vaak niet goed om te gaan met de nieuwe toekomstbestendige schepen, die bomvol innovaties zitten. Nascholing volgen is voor bemanningsleden lastig in verband met de schaarse (vrije) tijd. We ontwikkelen in dit project een instructiesysteem voor on the job begeleiding op basis van Augmented Reality (AR). De fleet manager en experts kunnen zo op afstand de machinisten helpen om het werken met nieuwe apparatuur goed onder de knie te krijgen. Dit systeem is praktijkgericht en past goed in de normale workflow van het maritiem personeel.

### CONTACT

De heer J. Weerstand [johannes@weforsea.nl](mailto:johannes@weforsea.nl)

42

## Dé opleidingsfabriek voor duurzaam bouwen

### DE BEDENKERS

- Bloemendal Bouw [www.bloemendalbouw.nl](http://www.bloemendalbouw.nl)
- Bouwbedrijf A. Hurdeman [www.hurdeman.nl](http://www.hurdeman.nl)
- Hendriks bouw en ontwikkeling [www.hendriksbouwenontwikkeling.nl](http://www.hendriksbouwenontwikkeling.nl)
- MartensBouw [www.martensbouw.nl](http://www.martensbouw.nl)

### HET IDEE

Er komt veel op onze bouwbedrijven af, zoals verduurzaming van woningen en de steeds belangrijker rol van robotica en digitalisering. In dit project ontwikkelen we een open source online leeromgeving, die mkb-bedrijven in de bouw in staat stelt zich zelf én hun medewerkers in de dagelijkse praktijk te leren om de uitdaging van duurzaam bouwen toekomstbestendig aan te pakken. Het motto is lerend werken en werkend leren binnen de dagelijkse praktijk van onze mkb-bedrijven. Resultaat: lerende organisaties die zich met hun medewerkers en partners blijven ontwikkelen met de uitdagingen van de markt en in de steeds verdergaande technologische ontwikkelingen.

### CONTACT

De heer B. Boeijink [bert.boeijink@bloemendalbouw.nl](mailto:bert.boeijink@bloemendalbouw.nl)

43

## Napoleon

### DE BEDENKERS

- **NRGYZE** [www.nrgyze.nl](http://www.nrgyze.nl)
- **Gewoon Gezond Wonen** [www.ggwconsortium.com](http://www.ggwconsortium.com)
- **AmperaPark** [www.amperapark.com](http://www.amperapark.com)

### HET IDEE

Vanwege hun omvang kunnen kleinere mkb-bedrijven in de slag om hoger opgeleide medewerkers vaak niet concurreren met grote werkgevers. Maar: “Wie niet groot is, moet slim zijn.” In het project Napoleon slaan verschillende mkb-bedrijven die actief zijn op het gebied van energietransitie de handen ineen. We vormen een trainee collectief waarbij trainees een aanbod voor een jaar krijgen en in die periode aan opdrachten bij minimaal drie bedrijven werken (investeren in instromende medewerkers). En we zetten een rotatiepool op, waardoor hoger opgeleide medewerkers tijdelijk aan uitdagende opdrachten kunnen werken bij andere deelnemende bedrijven (investeren in zittende medewerkers). Samen staan we sterk.

### CONTACT

De heer **G.W. van der Burgh** [wilbert.van.der.burgh@nrgyze.nl](mailto:wilbert.van.der.burgh@nrgyze.nl)

# 44

## Van monteur naar klimaatadviseur

### DE BEDENKERS

Li-Tech Inregelservice B.V. [www.litech.nl](http://www.litech.nl)

### HET IDEE

Li-Tech wil in samenwerking met een ontwerp bureau een nieuwe beroepsfunctie ontwikkelen waarbij de meest ervaren inregelmonteurs worden omgeschoold naar klimaatadviseur voor gebouwen. Hiervoor bepalen we eerst het vereiste kennisniveau, de verantwoordelijkheden en de taakverdeling tussen klimaatadviseurs en andere partijen die betrokken zijn bij het bepalen en installeren van klimaatinstallaties in een gebouw. Vervolgens schrijven we een opleidingsplan en voeren we een demonstratieproject uit om te bepalen of de nieuwe werkwijze in praktijk leidt tot de gewenste resultaten. Dit alles in afstemming en met medewerking van de betrokken bedrijven.

### CONTACT

De heer L. de Mos [ldm@lt-ch.nl](mailto:ldm@lt-ch.nl)

45

## Het Levende Lokaal

### DE BEDENKERS

- Binder Groenprojecten [www.binder.nl](http://www.binder.nl)
- M. van der Spek Groep [www.mvdspek.nl](http://www.mvdspek.nl)

### HET IDEE

Het doel van de groenbedrijven in dit project is om groene duurzaamheid en sociale duurzaamheid aan elkaar te knopen. Hoe? Door instroom van leerlingen zonder startkwalificatie vanuit het VSO-PRO-MBO1 in de levering van onze duurzame diensten. Op dit moment sluit de aard en complexiteit van deze diensten nog niet goed aan bij deze groep. In samenwerking met scholen willen we de laatste twee jaar van het regulier klassikale onderwijs zowel inhoudelijk (lesprogramma) als procesmatig (zo veel mogelijk lessen op werklocatie door zowel docenten als leermeesters) op de schop nemen en integreren in de werkpraktijk van het moderne hoveniersbedrijf.

### CONTACT

De heer J. Keulen [jip@learn2work.nl](mailto:jip@learn2work.nl)



# 46

## Sustainable Business Identity Methode

### DE BEDENKERS

- A.J. Loots Installatiebedrijf [www.ajloots.nl](http://www.ajloots.nl)
- DeltaZuid [www.deltazuid.nl](http://www.deltazuid.nl)
- Ecorus [www.ecorus.com](http://www.ecorus.com)
- EyeOn [www.eyeon.nl](http://www.eyeon.nl)
- 360SDG [www.360sdg.nl](http://www.360sdg.nl)

### HET IDEE

Veel mkb-bedrijven hebben problemen met het aantrekken en behouden van jonge werknemers. Deze bedrijven doen volgens hen vaak te weinig aan duurzaamheid, waardoor ze zingeving in hun werk missen. In dit project ontwikkelen we een Sustainable Business Identity (SBI) methode die mkb- bedrijven helpt om te verduurzamen vanuit de identiteit van de onderneming. En om deze verduurzaming – door het verkrijgen van kennis en kunde op het gebied van verduurzaming – structureel door te voeren op operationeel niveau. De methode helpt bedrijven aantrekkelijker te worden voor jonge medewerkers door hun duurzame ambities gestructureerd uit te werken, intern door te voeren en extern uit te dragen.

### CONTACT

De heer F. Cuijpers [frank@deltazuid.nl](mailto:frank@deltazuid.nl)

47

# Groene Pluim voor klimaat

## DE BEDENKERS

- Lindhout schilder-vastgoedonderhoud B.V. [www.lindhout.nl](http://www.lindhout.nl)
- Bras Fijnaart B.V. [www.brasfijnaart.nl](http://www.brasfijnaart.nl)
- Stichting De Groene Pluim [www.degroenepluim.nl](http://www.degroenepluim.nl)
- Stichting H!VE [www.hive.nl](http://www.hive.nl)

## HET IDEE

De ontwikkelingen in de klimaat- en energietransitie gaan erg snel. Als individueel bedrijf is dit door de hoge werkdruk bijna niet bij te houden. Er zijn handen te kort en er is weinig tijd voor scholing en ontwikkeling. Hoe komen we aan gekwalificeerd personeel en hoe blijven we als werkgever interessant voor het huidige personeel? In dit project bundelen we onze krachten om 1) beleid te ontwikkelen, 2) goede voorbeelden te delen, 3) het resultaat van de samenwerking meteen tot uitvoering te brengen en 4) een beweging op gang te brengen die investeert in menselijk kapitaal.

## CONTACT

De heer P. van den Eijnden [peter@degroenepluim.nl](mailto:peter@degroenepluim.nl)





# Goede voorbeelden MKB!dee 2018

MKB!dee-ondernemers zijn innovatief. Ze durven onbekend terrein te verkennen en in oplossingen te investeren zonder zeker te zijn van een rendabele uitkomst. Dat maakt ze een inspiratiebron voor andere ondernemers én voor elkaar. Door te laten zien wat werkt, hoe knelpunten worden opgelost en elkaar te motiveren, helpen ze anderen op weg. MKB!dee-netwerk biedt een podium voor hun voorbeelden en lessen. Zodat zoveel mogelijk ondernemingen mee profiteren van de opbrengsten.

Op onderstaande site vind je alle projecten MKB!dee 2018.

[www.mkbideenetwerk.nl/goede-voorbeelden](http://www.mkbideenetwerk.nl/goede-voorbeelden)



 [mkbideenewerk.nl](mailto:mkbideenewerk.nl)

 [@mkbideenewerk](https://twitter.com/mkbideenewerk)

 [mkbideenewerk](https://www.linkedin.com/company/mkbideenewerk)