



## Subsidie beschikbaar: SLIM - Regeling Leren en ontwikkelen in het MKB

Vanaf Maart 2020 is subsidie beschikbaar voor het opleiden en ontwikkelen van medewerkers volgens de SLIM regeling. De regeling is bedoeld voor het ontwikkelen van een systeem voor kennisontwikkeling, waarmee kennis, vaardigheden en beroepshouding tijdens de uitvoering van het werk worden vergroot.

### Wanneer is er behoefte aan kennisontwikkeling?

- Bij behoefte aan nieuwe kennis.
  - Vaktechnisch (vb: Robotica, digitalisering, technologisering).
  - Cultuur ontwikkeling: (vb: systemen die bijdragen aan een cultuur van continu verbeteren, zie onder)
- Bij het effectiever willen delen van aanwezige kennis.
  - opleiden van nieuwe collega's. Hoe kan dat effectiever?
  - naderende pensionering van ervaren krachten. Hun kennis 'vangen' en overdragen.

### Waarvoor kan subsidie worden aangevraagd?

- de ondersteuning van LeanSupport bij het ontwerpen en invoeren van een methode voor kennisontwikkeling.
- Directe loonkosten van betrokken medewerkers.

**Hoogte van de subsidie:** Tot 80% van de kosten met een maximum van € 24.999

### Stappen tot subsidie:

1. Voorstel op maat voor uw organisatie. (voorbeeld zie onder) met uw akkoord:
2. Subsidie aanvragen via [Vindsubsidies.nl](http://Vindsubsidies.nl)
3. Subsidie fee: 15% van het subsidie bedrag op basis van No Cure - No Pay.
4. Start project binnen 3 maanden na verlenen subsidie.

**Tot wanneer:** tot 31 maart 2020, alle aanvragers gaan mee in dezelfde pot. Loting kan van toepassing zijn. Snelheid is dus geboden!

### Grote Geheel

Het leren en ontwikkelen van mensen ontwikkelen van medewerkers is één van de 4 kernsystemen die nodig zijn voor het creëren van een cultuur van continu verbeteren. Dit zijn:

1. Strategie Deployment; Hoe zorg je ervoor dat iedereen bijdraagt aan de strategie?
2. Daily management / Dagelijks verantwoordingsproces. Hoe sturen we de organisatie aan?
3. Leren en ontwikkelen van mensen; Behoeft van organisatie en medewerkers afgestemd.
4. Continu Verbeteren: Hoe krijgen we iedereen betrokken bij het Continu Verbeteren?

De SLIM regeling lijkt in eerste instantie rechtstreeks aan te sluiten op het derde systeem.

Ook de vaardigheden binnen de andere 3 systemen kunnen ontwikkeling nodig hebben. De beoordeling op subsidieerbaarheid heeft voor die kernsystemen nog niet plaatsgevonden, maar maakt zeker een kans. Graag maken we hiervoor een maatwerk voorstel.

Het onderstaande stappen plan is positief beoordeeld op subsidieerbaarheid binnen de regeling.

### Voorstel / Stappenplan

Dit stappen plan voor het ontwikkelen van systeem voor Leren en ontwikkelen (Kernsysteem 3), is een voorbeeld en moet op maat worden gemaakt voor uw organisatie:

1. Opzet Vaardigheden matrix: Wie beheerst wat.
2. Bepalen opleidingsbehoefte:
  - a) van de organisatie: Wie moet wat straks kunnen?
  - b) Van de medewerker: Wat wil hij kunnen?
  - c) Uit 2 en 3 volgt de opleidingsbehoefte
3. Opzetten opleidingsstructuur:
  - a) Intern: Wie zijn de interne leermeesters, wie de examinatoren etc.
  - b) Wie zijn de externe opleiders
4. Criteria vaststellen voor het succesvol kunnen uitvoeren van de taken (Interne opleiding).
5. Plan maken voor de ontwikkeling van het interne opleidingsmateriaal.
6. Indien nodig stellen we een 'Escalatie ladder' op: Wie doet wat als er een storing/calamiteit wordt gemeld.
7. De leermeesters worden getraind in het overdragen van kennis middels Training Within Industry.
8. Inregelen monitoring proces:
  - a) Wat is de voortgang / ontwikkeling in de Vaardighedenmatrix in de tijd.  
Worden de opleidingsdoelen gehaald?
  - b) de ontwikkeling van de gedragsindicatoren.  
Zien we progressie? Wanneer moet het doel behaald zijn?
  - c) Zien we effect van de opleiding? Zijn er aantoonbaar minder storingen / worden ze eerder opgelost?
9. Optioneel:
  - i) Coaching van de leermeesters; Hoe haal ik het beste uit de medewerker?
  - ii) Situationeel leiderschap: Hoe past de leermeester zijn stijl aan aan de ontwikkeling van de medewerker? Soms directief, soms coachend.
10. Optioneel:

Opvolging van de resultaten. Wat vertelt het monitoring proces ons? Moeten we bijsturen?

### Wat levert het op?

Er is een systeem ontwikkeld waarmee de benodigde opleidingen binnen het bedrijf worden bijgehouden: De behoefte van de organisatie en die van de medewerkers zijn op elkaar afgestemd, de voortgang van de opleidingen wordt bewaakt en opgevolgd.