

*Einde aan de onmacht
in onderwijs en arbeidsmarkt.*

*Cees Morsch
CASE Builders*



*Onmacht is het woord dat je
bekruipt als je de harde cijfers van
schooluitval en werkloosheid
onder ogen komen.*



*Waarom accepteren wij nog steeds
dat meer dan 35% van onze jongeren
uitvalt in de aanvang
van het mbo-onderwijs?*



*Waarom zijn wij niet in staat
50.000 mensen van de 400.000 werklozen
aan 50.000 van de 200.000
openstaande vacatures te koppelen?*



*Veel van de voortijdig schoolverlaters
en werklozen die dit overkomt
zijn slachtoffer van het systeemfalen
in onderwijs en arbeidsmarkt.*



*Bijna alle programma's gericht op
het terugdringen van schooluitval
worden uitgevoerd en zijn bestemd
voor leerlingen die al uitgevallen zijn.*



*Opvallend is dat juist de voortgang
van de Lissabondoelen rond voortijdig
schoolverlaten en arbeidsmarktparticipatie
niet gehaald worden.*



*Het huidige onderwijs legt helaas
maar al te vaak de nadruk op
wat een jongere niet kan
in plaats op wat hij wel kan!*



*In het mbo vallen vóór de startkwalificatie
maar liefst 11.971 leerlingen uit in de bol
en 7.554 in de bbl.*

*Totaal vallen er in het mbo 33.917 leerlingen uit!
(2008) – (totaal vo 43.600)*



*Onder de titel 'Aanval op de uitval'
heeft het ministerie zich ten doel gesteld
het aantal nieuwe schooluitvallers in het vo
terug te brengen tot maximaal 35.000 in 2012.*



De school is probleemjongeren liever kwijt dan rijk, hulpverleners moeten hun targets halen en besteden noodgedwongen te weinig tijd aan een jongere, de politie houdt ze vooral van de straat en het UWV kan er weinig mee zonder startkwalificatie of werkervaring.



*Is het niet juist de kunst om interventies
gericht op voortijdig schooluitval
preventief en massaal in te zetten
tegen veel lagere kosten
en met een hoger rendement?*



*Als iedereen die bij het onderwijs betrokken is
ieder kind ziet als zijn eigen kind
is doelmatig onderwijs
heel dichtbij.*



*Als iedereen die bij het onderwijs betrokken is
ieder kind ziet als zijn eigen kind
is doelmatig onderwijs
heel dichtbij.*



*Competentiegericht onderwijs gaat er van uit
dat een beginnend beroepsbeoefenaar
bepaalde competenties moet hebben.
Een jongere krijgt een diploma als hij kan
aantonen over deze competenties te beschikken.*



*De kwalificatiedossiers vormen de basis van de
onderwijsvernieuwingen in het mbo.
Alle dossiers zijn op dezelfde manier opgebouwd.
Er is een standaard competentielijst
op basis van 25 competenties.
In een kwalificatiedossier staat beschreven wat iemand
moet 'kennen en kunnen' om het diploma voor een
kwalificatie te behalen.*



*Als we voorafgaand aan opleidingskeuze
of beroepskeuze in kaart kunnen brengen
waar iemand talent voor heeft,
goed in is en gelukkig van wordt zijn
we een heel eind verder.*



*Internet maakt het mogelijk om grote groepen
leerlingen op elk gewenst moment en
op elke gewenste plaats te testen op
competenties en persoonlijkheidskenmerken
en de uitslagen direct te matchen met de
COLO competentieprofielen van de uitstromen!*



*Zo kunnen we voor elke jongere precies
in kaart brengen welke opleiding het beste past,
wat de gap is ten opzichte van
het competentieprofiel van deze opleiding,
en waar we op moeten letten als het
om de persoonlijkheid gaat.*



*Ontdekken dat je bepaalde competenties
méér dan gemiddeld in huis
hebt is vaak een eyeopener, herkenning
en enorme stimulans.*



*Testen en matchen op ROC West Brabant en ROC
Mondriaan:*

26,4% directe uitvaldreiging

17,4 % “overgekwalificeerd”

7,8% uitvaldreiging in 2^e jaar



*Als testen en matches
werkt in het onderwijs
werkt het natuurlijk ook
in de arbeidsmarkt!*



*In 2008 volgden 300.000 jongeren
van 15 tot 23 jaar (dat is 19%)
geen onderwijs meer!*



*We zien in de praktijk dat het toepassen van
testen en matchen bij de in de arbeidsmarkt
bemiddelende instanties
(UWV, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus)
niet of niet adequaat plaatsvindt.*



*Een werkloze wil zo snel mogelijk aan het werk.
Hij wil direct weten wat hij waard is,
waar zijn kansen liggen, wat hij moet
doen om deze kansen te grijpen
en wanneer dat resultaat oplevert.*



*Het is bij de toepassing van de TestCASE 2.0
niet meer de vraag óf er een passende vacature
is voor de werkzoekende, maar wélke
de meest passende vacature is voor de
werkzoekende.*



*De werkgever krijgt in alle gevallen een
werkzoekende aangeboden
die het best past bij zijn vacature,
compleet met inzicht in eventuele
competentiegaps, persoonlijkheidskenmerken
en functiespecifieke competenties..*



*Voor het bedrijfsleven:
Testen en matchen (TestCASE 2.0)
staat aan de basis van werving en selectie,
competentiemanagement, employability,
talentwerving, mobiliteit, outplacement,
re-integratie, POP en TOP.*



