

# Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv.

Undersøgelse som led i overvågning af lov nr. 556 af 6. juni  
2007

2010

**Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv.**

© 2010 Danmarks Evalueringsinstitut  
Trykt hos Vester Kopi

Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

Bemærk:  
Danmarks Evalueringsinstitut sætter komma  
efter Dansk Sprognævns anbefalinger

Bestilles hos:  
Alle boghandlere

125,- kr. inkl. moms  
ISBN 978-87-7958-582-9

# Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning</b>	<b>9</b>
<b>1.1</b>	<b>Baggrund</b>	<b>9</b>
<b>1.2</b>	<b>Formål</b>	<b>10</b>
<b>1.3</b>	<b>Lov nr. 556 af 6. juni 2007</b>	<b>11</b>
<b>1.4</b>	<b>Undersøgelsens design og metode</b>	<b>11</b>
1.4.1	Desk research	12
1.4.2	Spørgeskemaundersøgelse	12
1.4.3	Interviewundersøgelse	15
<b>1.5</b>	<b>Høring</b>	<b>17</b>
<b>1.6</b>	<b>Organisering og bemanding</b>	<b>17</b>
<b>1.7</b>	<b>Rapportens opbygning</b>	<b>18</b>
<b>1.8</b>	<b>Terminologi</b>	<b>18</b>
<b>2</b>	<b>Sammenfatning og perspektivering</b>	<b>19</b>
<b>2.1</b>	<b>RKV og merit</b>	<b>19</b>
<b>2.2</b>	<b>Udbredelsen af RKV</b>	<b>20</b>
<b>2.3</b>	<b>Anvendelse af RKV</b>	<b>21</b>
<b>2.4</b>	<b>Barrierer for udbredelsen</b>	<b>23</b>
2.4.1	Manglende kendskab i befolkningen som den største barriere	23
2.4.2	Økonomi som næstvigtigste barriere	24
2.4.3	Lovgivningsmæssige barrierer	24
2.4.4	Øvrige eksterne barrierer	25
2.4.5	Interne barrierer	26
<b>2.5</b>	<b>Praksis på institutionerne</b>	<b>27</b>
<b>2.6</b>	<b>Kvalitetssikring</b>	<b>28</b>
<b>2.7</b>	<b>Klager</b>	<b>30</b>
<b>2.8</b>	<b>Organisation og ledelse</b>	<b>31</b>

2.9	<b>Kompetenceudvikling af medarbejderne</b>	<b>32</b>
2.10	<b>Information og kommunikation</b>	<b>32</b>
3	<b>Resume af kapitlet om avu</b>	<b>35</b>
4	<b>Avu</b>	<b>37</b>
4.2	<b>Udbredelsen af RKV inden for avu</b>	<b>38</b>
4.3	<b>Anvendelse af RKV inden for avu</b>	<b>39</b>
4.3.1	Deltagerhistorier	39
4.4	<b>Barrierer</b>	<b>41</b>
4.4.1	Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	41
4.4.2	Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	41
4.4.3	Øvrige eksterne barrierer	42
4.4.4	Interne barrierer på institutionerne	45
4.5	<b>Kvaliteten af RKV inden for avu</b>	<b>47</b>
4.5.1	Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse	47
4.5.2	Kvalitetssikring	48
4.5.3	Klager	51
4.6	<b>Organiseringen af RKV inden for avu</b>	<b>51</b>
4.6.1	Organisation og ledelse	51
4.6.2	Intern information og kommunikation	52
4.6.3	Ekstern information og kommunikation	52
4.7	<b>Anbefalinger i forhold til avu</b>	<b>54</b>
5	<b>Resume af kapitlet om almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>57</b>
6	<b>Almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>59</b>
6.1	<b>Udbredelsen af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>60</b>
6.1.1	Beskrivelse af udbredelse	60
6.2	<b>Anvendelsen af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>60</b>
6.2.1	Deltagerhistorier	61
6.3	<b>Barrierer</b>	<b>64</b>
6.3.1	Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	64
6.3.2	Øvrige eksterne barrierer	66
6.3.3	Interne barrierer	67
6.4	<b>Kvaliteten af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>68</b>
6.4.1	Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse	68
6.4.2	Kvalitetssikring	70

6.4.3	Klager	72
<b>6.5</b>	<b>Organiseringen af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>72</b>
6.5.1	Organisation og ledelse	72
6.5.2	Medarbejdernes kompetenceudvikling	73
6.5.3	Intern information og kommunikation	74
6.5.4	Ekstern information og kommunikation	74
<b>6.6</b>	<b>Anbefalinger i forhold til almengymnasiale fag på VUC</b>	<b>75</b>
<b>7</b>	<b>Resume af kapitlet om AMU</b>	<b>77</b>
<b>8</b>	<b>AMU</b>	<b>79</b>
<b>8.1</b>	<b>Udbredelsen af RKV inden for AMU</b>	<b>80</b>
<b>8.2</b>	<b>Anvendelse af RKV inden for AMU</b>	<b>82</b>
<b>8.3</b>	<b>Deltagerhistorier</b>	<b>84</b>
<b>8.4</b>	<b>Barrierer</b>	<b>86</b>
8.4.1	Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	86
8.4.2	Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	88
8.4.3	Øvrige eksterne barrierer	90
8.4.4	Interne barrierer på institutionerne	93
<b>8.5</b>	<b>Kvaliteten af RKV inden for AMU</b>	<b>96</b>
8.5.1	Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse	96
8.5.2	Kvalitetssikring	99
8.5.3	Klager	101
<b>8.6</b>	<b>Organiseringen af RKV inden for AMU</b>	<b>102</b>
8.6.1	Organisation og ledelse	102
8.6.2	Intern information og kommunikation	103
8.6.3	Ekstern information og kommunikation	103
<b>8.7</b>	<b>Anbefalinger i forhold til AMU</b>	<b>104</b>
<b>9</b>	<b>Resume af kapitlet om GVU</b>	<b>107</b>
<b>10</b>	<b>GVU</b>	<b>109</b>
<b>10.1</b>	<b>Udbredelsen af RKV inden for GVU</b>	<b>110</b>
10.1.1	Beskrivelse af udbredelse	110
<b>10.2</b>	<b>Anvendelsen af RKV inden for GVU</b>	<b>112</b>
<b>10.3</b>	<b>Deltagerhistorier</b>	<b>112</b>
<b>10.4</b>	<b>Barrierer</b>	<b>115</b>
10.4.1	Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	115

10.4.2	Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	116
10.4.3	Interne barrierer på institutionerne	119
<b>10.5</b>	<b>Kvaliteten af RKV inden for GVU</b>	<b>121</b>
10.5.1	Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse	121
10.5.2	Kvalitetssikring	123
10.5.3	Klager	125
<b>10.6</b>	<b>Organiseringen af RKV inden for GVU</b>	<b>125</b>
10.6.1	Organisation og ledelse	125
10.6.2	Intern information og kommunikation	126
10.6.3	Ekstern information og kommunikation	127
<b>10.7</b>	<b>Anbefalinger i forhold til GVU</b>	<b>128</b>
<b>11</b>	<b>Resume af kapitlet om VVU</b>	<b>131</b>
<b>12</b>	<b>VVU</b>	<b>133</b>
<b>12.1</b>	<b>Udbredelsen af RKV inden for VVU</b>	<b>134</b>
<b>12.2</b>	<b>Anvendelse af RKV inden for VVU</b>	<b>136</b>
<b>12.3</b>	<b>Deltagerhistorier</b>	<b>136</b>
<b>12.4</b>	<b>Barrierer</b>	<b>138</b>
12.4.1	Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	138
12.4.2	Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV	139
12.4.3	Øvrige eksterne barrierer	139
12.4.4	Interne barrierer på institutionerne	141
<b>12.5</b>	<b>Kvaliteten af RKV inden for VVU</b>	<b>142</b>
12.5.1	Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse	142
12.5.2	Kvalitetssikring	142
12.5.3	Klager	144
<b>12.6</b>	<b>Organiseringen af RKV inden for VVU</b>	<b>144</b>
12.6.1	Organisation og ledelse	144
12.6.2	Intern information og kommunikation	145
12.6.3	Ekstern information og kommunikation	145
<b>12.7</b>	<b>Anbefalinger i forhold til VVU</b>	<b>146</b>
<b>13</b>	<b>Resume af kapitlet om diplomuddannelser</b>	<b>149</b>
<b>14</b>	<b>Diplomuddannelser</b>	<b>151</b>
<b>14.1</b>	<b>Udbredelsen af RKV inden for diplomuddannelserne</b>	<b>152</b>
<b>14.2</b>	<b>Anvendelsen af RKV inden for diplomuddannelserne</b>	<b>154</b>

<b>14.3</b>	<b>Deltagerhistorier</b>	<b>156</b>
<b>14.4</b>	<b>Barrierer</b>	<b>158</b>
14.4.1	Økonomiske barrierer	158
14.4.2	Lovgivningsmæssige barrierer	159
14.4.3	Øvrige eksterne barrierer	159
14.4.4	Interne barrierer	160
<b>14.5</b>	<b>Kvaliteten af RKV inden for diplomuddannelserne</b>	<b>162</b>
14.5.1	Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse	162
14.5.2	Kvalitetssikring	163
14.5.3	Klager	165
<b>14.6</b>	<b>Organiseringen af RKV inden for diplomuddannelserne</b>	<b>166</b>
14.6.1	Organisation og ledelse	166
14.6.2	Medarbejdernes kompetenceudvikling	167
14.6.3	Intern information og kommunikation	168
14.6.4	Ekstern information og kommunikation	168
<b>14.7</b>	<b>Anbefalinger i forhold til diplomuddannelserne</b>	<b>169</b>

## Appendiks

<b>Appendiks A:</b>	<b>Oversigt over anbefalinger</b>	<b>171</b>
<b>Appendiks B:</b>	<b>Projektbeskrivelse</b>	<b>177</b>
<b>Appendiks C:</b>	<b>Oversigt over uddannelseslove som lov nr.556 vedrører</b>	<b>191</b>
<b>Appendiks D:</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>195</b>
<b>Appendiks E:</b>	<b>Oversigt over institutioner der har bidraget med besvarelser i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen</b>	<b>197</b>
<b>Appendiks F:</b>	<b>Tabeloversigt</b>	<b>205</b>
<b>Appendiks G:</b>	<b>Summary and perspectives</b>	<b>209</b>



# 1 Indledning

I denne rapport fremlægger EVA resultaterne af en undersøgelse af realkompetencer på voksen- og efteruddannelsesområdet (VEU-området) mv. som led i overvågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007. Undervisningsministeriet bad i slutningen af 2009 EVA om at udføre opgaven på baggrund af et tilbud der er gengivet i appendiks B. I denne indledning redegøres der for projektets baggrund, formål og metode samt høringsprocedure, organisering og bemanning, rapportens opbygning samt anvendt terminologi.

## 1.1 Baggrund

Realkompetence omfatter en persons samlede kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Hermed slås det fast at kompetencer kan tilegnes mange steder, også uden for det offentlige uddannelsessystem, fx gennem privat uddannelse, i arbejdslivet gennem læring på jobbet og ved virksomhedsintern uddannelse, gennem folkeoplysende undervisningsaktiviteter eller i fritiden i øvrigt. Denne forståelse af realkompetencebegrebet fremgår af bemærkningerne til lovforslaget fra 17.11.2006, og det er også denne forståelse af realkompetencevurdering (RKV) der ligger til grund for denne undersøgelse.

Det fremgår også af bemærkningerne at en øget brug af RKV kan medvirke til at nedbryde barrierer og gøre VEU-området mere attraktivt for den enkelte. Vurdering og anerkendelse af kompetencer kan bidrage til at øge virksomhedernes viden om de ansattes kompetencer og dermed identificere uddannelsesbehov og bidrage til en mere målrettet brug af uddannelse. Endelig kan anerkendelse af realkompetencer medvirke til at flere borgere kan bidrage mere aktivt til det danske samfund.

Anerkendelse af en persons realkompetencer kan åbne nye muligheder for den voksne i uddannelsessystemet og/eller på arbejdsmarkedet, fx i forhold til at blive optaget på en uddannelse hvor man ikke opfylder de formelle adgangskrav (adgangsbevis), i forhold til at få afkortet et uddannelsesforløb eller at opnå en særlig tilrettelæggelse af dette eller i forhold til at få et bevis på det

man kan, i forhold til målene for de pågældende uddannelser (et uddannelsesbevis) eller dele heraf (et kompetencebevis).

RKV er et bidrag til at mindske barrierer for adgangen til uddannelse, ligesom det kan bidrage til at flere voksne gennemfører en uddannelse eller opnår formel anerkendelse svarende hertil – med de muligheder dette giver på arbejdsmarkedet.

Men krumtappen i forhold til at fremme udbredelsen af RKV og sikre tilliden til den anerkendelse af realkompetencer der finder sted, afhænger i høj grad af det arbejde der foregår på institutionerne. Undersøgelsen sætter derfor fokus på hvordan institutionerne arbejder med RKV, herunder hvordan de sikrer kvaliteten af dette arbejde, og hvilke barrierer der kan være for udbredelsen af RKV.

## 1.2 Formål

Undersøgelsen har til formål at vurdere om udmøntningen af lov nr. 556 af 6. juni 2007 om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet mv.) har den tilsigtede virkning og kvalitet.

Dette undersøges i forhold til udbredelsen af RKV, kvaliteten og organiseringen af arbejdet med RKV samt anvendelsen af RKV i forhold til adgangen til de omfattede voksen- og efteruddannelser, uddannelsernes tilrettelæggelse og udstedelsen af hhv. kompetence- og uddannelsesbeviser. Det undersøges om der er lovgivningsmæssige, institutionelle eller økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med at anerkende voksnes realkompetencer.

Undersøgelsen fokuserer på institutionernes praksis og på hvordan de forvalter deres rolle og ansvar i forbindelse med RKV, herunder om og hvordan arbejdet med RKV er organisatorisk og ledelsesmæssigt forankret. Omfanget, indholdet og udfaldet af klager som institutionerne, Kvalifikationsnævnet og Undervisningsministeriet har modtaget, undersøges med særligt henblik på at vurdere om klagesagerne indikerer svagheder i praksis og/eller i regler om RKV.

Undersøgelsen omfatter en kortlægning af udbredelsen af RKV og belyser evt. mønstre heri med hensyn til institutioner og institutionstyper samt uddannelser og dele af uddannelser, herunder fag og moduler, faglige områder og brancher.

Undersøgelsen skal frembringe viden om dels den praksis der har udviklet sig på institutionerne i forlængelse af lov nr. 556 af 6. juni 2007, dels erfaringer der er gjort i forbindelse med arbejdet med udmøntningen af de nye regler, med henblik på at tilvejebringe et grundlag for at vurdere om de nye ordninger virker efter hensigten, og om der er behov for ændringer af regler og/eller

praksis. Undersøgelsen skal desuden frembringe viden der kan inspirere dem der arbejder med RKV på institutionerne, og medvirke til at udvikle kvaliteten af dette arbejde.

### 1.3 Lov nr. 556 af 6. juni 2007

Ændringsloven omfatter en række nye regler om udbygning af anerkendelse af realkompetence inden for VEU-området mv. i hhv. lov om almen voksenuddannelse, lov om arbejdsmarkedsuddannelser mv. og lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne. Med ændringsloven blev der indført anerkendelse af realkompetence i forhold til voksen- og efteruddannelser hvor dette ikke tidligere har været muligt (avu, almen-gymnasiale fag på VUC'er, VVU og diplomuddannelser), og en udbygning af anerkendelse af realkompetence på områder hvor muligheden fandtes i forvejen (AMU og GVU). Hertil kommer at der med lidt forskellige regler på de enkelte uddannelsesområder (se nærmere i uddannelseskapitlerne) er indført mulighed for at udstede adgangs-, kompetence- og uddannelsesbeviser på baggrund af anerkendelse af realkompetencer. Af appendiks C fremgår det nærmere hvad ændringsloven indeholder.

Lov nr. 556 af 6. juni 2007 omfatter følgende uddannelsesområder:

- avu (ikrafttrædelsesdato 1.8.2008)
- Almengymnasiale fag (herunder hf-enkeltfag) der udbydes på VUC (ikrafttrædelsesdato 1.8.2008)
- AMU og enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelser (ikrafttrædelsesdato 1.8.2007)
- GVU (ikrafttrædelsesdato 1.8.2007)
- VVU (ikrafttrædelsesdato 1.8.2007)
- Diplomuddannelserne (ikrafttrædelsesdato 1.8.2007).

De omfattede uddannelser finder sted på følgende typer institutioner:

- VUC'er
- Erhvervsrettede institutioner der udbyder AMU
- Erhvervsrettede institutioner der udbyder GVU
- Erhvervsakademier og andre udbydere af VVU
- Professionshøjskoler og andre udbydere af diplomuddannelser.

### 1.4 Undersøgelsens design og metode

I det følgende beskrives undersøgelsens metode der omfatter både kvantitative og kvalitative metoder. Undersøgelsen er gennemført i perioden januar til marts 2010 og baserer sig på følgende metodeelementer:

- Desk research
- Spørgeskemaundersøgelse

- Interviewundersøgelse.

#### **1.4.1 Desk research**

Der er foretaget en desk research af eksisterende undersøgelser af RKV i Danmark, herunder særligt fra Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK), herunder Nationalt Videncenter for Realkompetencevurdering (NVR), samt af materialer fra uddannelsesinstitutioner der bruges i forbindelse med deres arbejde med RKV (se litteraturlisten i appendiks D).

#### **1.4.2 Spørgeskemaundersøgelse**

##### **Udarbejdelse og validering af spørgeskema**

For at muliggøre sammenligning tager EVA's spørgeskema udgangspunkt i det spørgeskema som indgik i NCK's spørgeskemaundersøgelse fra november 2008 (NCK 2010). Projektgruppen har derefter ændret og tilføjet en række spørgsmål, herunder med henblik på at kunne belyse projektets undersøgelsesspørgsmål optimalt.

Efter udarbejdelsen af spørgeskemaet blev skemaet pilottestet af 10 personer fordelt på de seks forskellige uddannelsesområder som undersøgelsen dækker. Pilottesterne blev bedt om at forholde sig til om de spørgsmål, svarkategorier og begreber der blev anvendt i skemaet, var relevante, forståelige og dækkende. Pilottesternes kommentarer blev noteret på systematisk vis, og ændringer i spørgeskemaet blev som hovedregel kun gennemført hvis flere pilottestere havde ensartede kommentarer eller ændringsforslag til samme spørgsmål.

##### **Undersøgelsens population og validering af udsendelsesliste**

Populationen for spørgeskemaundersøgelsen er kontaktpersoner på de uddannelsesinstitutioner som er omfattet af lov nr. 556 af 6. juni 2007. Spørgeskemaet er sendt til de personer på uddannelsesinstitutionerne der så vidt muligt har et samlet overblik over hvad der foregår på institutionen i relation til RKV. Undersøgelsen er gennemført som en totalundersøgelse blandt denne population.

Identifikation af populationen er foregået på den måde at EVA har indledt med at sende en e-mail til de kontaktpersoner der indgik i NCK's spørgeskemaundersøgelse fra november 2008. I e-mailen blev de orienteret om undersøgelsens formål og gennemførelse, og derudover blev de bedt om at sende en e-mail til EVA med navn og e-mail-adresse på den person der skulle udfylde skemaet på vegne af institutionen.

Som udgangspunkt består populationen af repræsentanter fra hele uddannelsesinstitutioner, men i de tilfælde hvor institutionerne typisk har opdelt RKV-aktiviteterne i forhold til de forskellige uddannelsesområder, avu, almengymnasiale fag på VUC, AMU, GVU, VVU og diplomuddan-

nelserne, har institutionen kunnet vælge at lade en kontaktperson fra hvert sit uddannelsesområde svare. I flere tilfælde var det nødvendigt at følge op telefonisk for at finde frem til præcist hvilke personer der skulle besvare spørgeskemaet. Valideringen af udsendelseslisten gav samlet set anledning til et større antal justeringer, herunder også som følge af institutionelle forandringer. Populationen for de to undersøgelser er derfor ikke identisk, selvom der er et stort sammenfald. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført som en webbaseret undersøgelse i februar 2010. For at opnå en høj svarprocent er der desuden gennemført to rykkerrunder pr. e-mail.

### **Svarprocent**

Der er udsendt 156 skemaer. Heraf har 132 personer svaret, hvilket giver en svarprocent på 84,6. Denne svarprocent er tilfredsstillende, og EVA vurderer at ikke mindst den indsats der blev gjort i forbindelse med validering af den tidligere brugte udsendelsesliste, har påvirket svarprocenten positivt. Et andet forhold der kan have påvirket svarprocenten positivt, er at flere institutioner der ikke havde erfaringer med RKV i 2008 da NCK gennemførte sin undersøgelse, siden har fået det.

### **Spørgeskema**

Spørgeskemaet er opbygget på den måde at respondenterne indledningsvist er blevet spurgt om hvilke uddannelsesområder inden for VEU de udbyder på uddannelsesinstitutionen, samt inden for hvilke af disse områder de har haft RKV-aktivitet. Spørgeskemaet indeholder derudover tre typer spørgsmål:

- 1 Generelle spørgsmål som alle respondenter fik uanset hvilke uddannelsesområder institutionen udbyder, og uanset omfanget af RKV-aktivitet.
- 2 Spørgsmål som er specifikt rettet mod forhold omkring RKV inden for de enkelte uddannelsesområder.
- 3 Spørgsmål som er specifikt rettet mod forhold omkring RKV inden for de enkelte uddannelsesområder, men som kræver at der er foretaget minimum én RKV inden for det specifikke uddannelsesområde.

### **Tabelrapporter**

Der er på baggrund af det samlede datamateriale produceret i alt seks tabelrapporter, en for hvert uddannelsesområde (avu, almengymnasiale fag på VUC, AMU, GVU, VVU og diplomuddannelserne). Analyserne af de kvantitative data i rapporten bygger på disse seks rapporter. De enkelte tabelrapporter indeholder frekvenstabeller for svarfordelingerne på samtlige lukkede spørgsmål i spørgeskemaet. Tabelrapporterne er anonymiseret ligesom undersøgelsesrapporten i øvrigt.

Som det fremgår af tabellerne, kan der være stor variation i antallet af respondenter der har besvaret de enkelte spørgsmål. De enkelte tabelrapporter indeholder kun besvarelser fra respondenter der som minimum udbyder det pågældende uddannelsesområde. Nogle af spørgsmålene

kræver endog at der er foretaget minimum én RKV inden for det pågældende uddannelsesområde.

### **Dataanalyse**

Der er som nævnt lavet frekvenstabeller for samtlige lukkede spørgsmål inden for de enkelte uddannelsesområder. Der er desuden inden for AMU-området gennemført en række kryds med udgangspunkt i projektgruppens diskussion af interessante resultater fra undersøgelsen, og de bidrager således til at identificere eventuelle sammenhænge mellem respondenternes svar. Der er anvendt signifikanstest for at tage højde for eventuelle tilfældige målefejl. Det har grundet datamaterialets beskedne størrelse ikke været muligt at teste sammenhænge mellem respondenternes svar inden for de andre uddannelsesområder.

Det bør nævnes at nogle af de respondenter der udbyder mere end et uddannelsesområde, indgår i flere af tabelrapporterne, da de har svaret på de generelle spørgsmål ud fra en samlet betragtning af institutionens RKV-forhold. Det betyder at disse respondenter i de uddannelsesspecifikke tabelrapporter svarer på generelle spørgsmål, fx om barrierer i forhold til RKV på baggrund af institutionens samlede VEU-udbud, og ikke kun i forhold til det specifikke uddannelsesområde som tabelrapporten har fokus på.

### **Præsentation af kvantitative data**

I rapporten tales der ofte om institutioner frem for respondenter. Der er tilnærmelsesvist sammenfald mellem antallet af institutioner og antallet af respondenter inden for de enkelte uddannelsesområder, men da institutionerne har kunnet vælge at lade flere kontaktpersoner svare inden for de enkelte uddannelsesområder, er der i ganske få tilfælde flere respondenter der svarer for samme institution. Dette skyldes at disse kontaktpersoner arbejder med RKV inden for forskellige områder af det enkelte uddannelsesområde. Det betyder dog at der kun tilnærmelsesvist er et sammenfald mellem antallet af respondenter og antallet af institutioner inden for de enkelte uddannelsesområder.

At der kun tilnærmelsesvist er sammenfald mellem antallet af respondenter og antallet af institutioner, betyder at der for nogle institutioner er flere kontaktpersoner som svarer på de generelle spørgsmål, hvorfor disse uddannelsesinstitutioner egentlig vægter mere i forhold til disse spørgsmål. Forskellen er dog så lille at det ikke ændrer nævneværdigt på svarfordelingerne på de enkelte spørgsmål.

De steder hvor det er muligt og interessant, eller hvor resultaterne afviger fra NCK's resultater, sammenligner vi. Nogle gange sammenligner vi specifikt inden for uddannelsesområder, og nogle gange sammenligner vi generelt.

Barriererne er belyst kvantitativt ved at fremhæve de respondenter der har erklæret sig helt enige eller overvejende enige i de barriereudsagn de er blevet præsenteret for. Dermed er det ikke fremhævet hvor mange der er helt eller overvejende uenige. Dette valg er truffet ud fra den vurdering at det mest interessante at få belyst er hvor mange der oplever noget som en barriere, og at dette i sig selv er interessant, selvom andre ikke oplever det samme som en barriere.

I spørgeskemaundersøgelsen skal man være opmærksom på at 80 % af respondenterne er institutionsledere. Man skal derfor metodisk set være opmærksom på hvordan dette kan præge resultaterne. Fx kan man forestille sig at lederne har mere fokus på kvalitetssikringssystemer og -procedurer, rentabilitetsforhold i forbindelse med institutionens forskellige aktiviteter m.m., og at man derfor i forhold til en række spørgsmål måske ville have fået andre svarprocenter hvis man havde spurgt personer uden ledelsesansvar. EVA har valgt at sigte på respondenter der så vidt muligt har kunnet tegne hele institutionens RKV-aktivitet med nævnte forbehold in mente. Det hører med til billedet at andre dele af dataindsamlingen har rettet sig mod dels praktikere der foretager RKV, dels deltagere der har fået foretaget en RKV.

Vi har valgt to forskellige måder at præsentere de kvantitative resultater i de uddannelsesspecifikke kapitler på: I forhold til AMU og GVU hvor der er relativt mange respondenter, anvender vi procentfordelinger samtidigt med at vi angiver antal, mens vi i forhold til avu, almengymnasiale fag på VUC, VVU og diplomuddannelserne hvor der er relativt få respondenter, anvender de absolutte tal.

### **1.4.3 Interviewundersøgelse**

Der er gennemført en interviewundersøgelse der omfatter fokusgruppeinterview og telefonbase-rede personlige interview, med projektgruppens konsulenter som interviewere. Interviewene er gennemført på basis af spørgeguiden tilpasset de forskellige uddannelsesområder og grupper af informanter. Spørgeguiden har taget udgangspunkt i undersøgelsens formål og undersøgelses-spørgsmål.

Der er i undersøgelsen gennemført følgende interview:

- 26 interview med personer der har fået foretaget en RKV
- 10 interview med udvalgte repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne
- Fem fokusgruppeinterview med personer der foretager RKV på institutionerne
- To gruppeinterview med eksperter og andre med særlig viden om RKV
- Telefoninterview med repræsentant fra Undervisningsministeriet om klagesager.

#### **Interview med personer der har fået foretaget en RKV**

Der er gennemført 26 telefoninterview med deltagere. Som udgangspunkt var målet fire informanter fra hvert af de seks uddannelsesområder, men da nogle af interviewene kun i mindre

grad kunne bruges til at belyse undersøgelsesspørgsmålene, blev der lavet et par supplerende interview. Det viste sig også at to af informanterne der var blevet registreret som avu-deltagere, var deltagere på almen gymnasiale fag på VUC. Alt i alt har deltagerinterviewene kunnet bidrage med personlige erfaringer med RKV.

Informanterne er udvalgt tilfældigt fra rekvirerede lister fra udvalgte uddannelsesinstitutioner der dækker alle seks uddannelsesområder. Deltagerinterviewene har fokuseret på den oplevede kvalitet af de processer deltagerne har været igennem (kvalitet), og på hvad de efterfølgende har brugt RKV til (anvendelse). Interviewene anvendes til at eksemplificere RKV-forløb på de forskellige uddannelsesområder.

### **Interview med udvalgte kontaktpersoner fra uddannelsesinstitutionerne**

Der er gennemført telefoninterview med fem repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner med en relativt høj RKV-aktivitet og fem repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner med ingen eller en meget lav RKV-aktivitet. Hertil kommer supplerende interview med to personer. Interviewpersonerne er udvalgt på baggrund af spørgeskemadata, og interviewene er gennemført i umiddelbar forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen.

Interviewene med kontaktpersonerne fra uddannelsesinstitutionerne har bidraget med at følge op på spørgeskemaundersøgelsens resultater og har blandt andet givet et større indblik i hvorfor nogle institutioner har en meget høj RKV-aktivitet, og hvorfor andre har en meget lav aktivitet, herunder hvilke barrierer de har oplevet i forhold til en større udbredelse af RKV. Interviewene med institutionsrepræsentanterne dækker undersøgelsens fire fokuspunkter.

### **Fokusgruppeinterview med personer der foretager RKV**

Der er gennemført fem fokusgruppeinterview med personer der i praksis arbejder med vurdering og anerkendelse af kompetencer. Fokusgrupperne har været sammensat så deltagerne i hver gruppe kom fra samme uddannelsesområde. Uddannelsesområderne almen gymnasiale fag på VUC og avu blev repræsenteret af en samlet fokusgruppe hvor begge uddannelsesområder blev tematiseret, da det viste sig vanskeligt at samle tilstrækkelig mange repræsentanter fra avu til en fokusgruppe.

Fokusgruppeinterviewene har fokuseret på de konkrete udfordringer som deltagerne oplever i deres arbejde inden for det pågældende uddannelsesområde i forhold til udbredelsen og barrierer for udbredelsen af RKV, kvaliteten af RKV, organiseringen af arbejdet med RKV og brugen af RKV. Fokusgruppeinterview har bidraget med at belyse arbejdet med og holdninger til RKV på de seks uddannelsesområder.

### **Interview med forskere om RKV**

Der er gennemført et gruppeinterview med repræsentanter fra Nationalt Videnscenter for Real-kompetenceudvikling, herunder videnscenterleder Kirsten Aagaard samt pædagogisk konsulent Ulla Nistrup og adjunkt Anne Lund der er forfattere til NCK's rapporter om RKV (NCK. 2009 og 2010). Dette interview har dels bidraget med baggrundsviden om RKV, dels kvalificeret sammenligninger af resultater fra hhv. NCK's undersøgelser og EVA's undersøgelse.

Der er desuden gennemført et gruppeinterview med tre forskere med forskningsbaseret viden inden for uddannelse og erhverv, herunder kompetencevurderinger. De deltagende forskere var lektor og institutleder Morten Lassen fra Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning på Aalborg Universitet, lektor Christian Helms Jørgensen fra Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning på RUC og direktør for Knowledge Lab på Syddansk Universitet Niels Henrik Helms. Interviewet med forskerne har bidraget med at styrke grundlaget for undersøgelsens analyser, konklusioner og anbefalinger.

## **1.5 Høring**

Rapporten har været i høring hos de 12 institutionsrepræsentanter som medvirkede i EVA's interviewundersøgelse. Høringen stod på fra fredag den 16. april til mandag den 26. april 2010. Desuden har Undervisningsministeriet i samme periode haft rapporten til gennemsyn og har leveret rettelser i forhold til det faktuelle og givet kommentarer der har givet anledning til enkelte justeringer.

## **1.6 Organisering og bemanning**

Undersøgelsen er forankret i EVA's voksen- og efteruddannelsesenhed med områdechef Camilla Wang. Undersøgelsen er gennemført af en projektgruppe bestående af:

- Specialkonsulent Michael Andersen (projektleder)
- Evalueringskonsulent Maria Mogensen
- Evalueringskonsulent Christina Laugesen
- Evalueringskonsulent Morten Brock
- Metodekonsulent Thomas Hem Pedersen
- Evalueringsmedarbejder Ida Maria Bjarløv
- Evalueringsmedarbejder Sofie Valentin Weiskopf.

Dataindsamlingen har fundet sted i perioden januar til marts 2010, hvor projektgruppen har varetaget udarbejdelse og webopsætning af spørgeskema og gennemført interview og databehandling. Specialkonsulent Michael Andersen og evalueringskonsulenterne Maria Mogensen, Christina Laugesen og Morten Brock har stået for rapportskrivningen der fandt sted i marts og april 2010.

## 1.7 Rapportens opbygning

Rapporten er bygget op om dels et tværgående, sammenfattende og perspektiverende kapitel (kapitel 2) og dels seks uddannelsesspecifikke kapitler (kapitel 3-8). Disse syv kapitler har samme grundstruktur der følger undersøgelsens fire temaer: udbredelsen af RKV, anvendelsen af RKV, kvaliteten af RKV og organiseringen af RKV på institutionerne. Barrierer for udbredelsen udgør i kapitlerne deres eget afsnit, da dette fylder meget i undersøgelsen, og præsenteres i forlængelse af afsnittet om anvendelse af RKV.

De uddannelsesspecifikke kapitler indeholder beskrivelser og analyser af data i forhold til undersøgelsens fokuspunkter og afsluttes med anbefalinger til Undervisningsministeriet og/eller til udbyderne af de pågældende uddannelser. Det skal understreges at anbefalingerne retter sig imod at fremme RKV såvel som god praksis på institutionerne og kun undtagelsesvist drejer som at påpege praksis der strider mod regelgrundlaget. Når dette sidstnævnte er tilfældet, vil det fremgå af teksten.

Appendiks A indeholder en oversigt over samtlige anbefalinger, herunder er fremhævet de anbefalinger der i mere eller mindre tilpasset form optræder på alle seks uddannelsesområder. Appendiks B indeholder projektbeskrivelsen for undersøgelsen i form af det tilbud der blev afgivet af EVA til Undervisningsministeriet. Appendiks C indeholder en oversigt over de uddannelseslove som lov nr. 556 af 6. juni 2007 vedrører. Appendiks D indeholder en litteraturliste. Appendiks E indeholder en oversigt over institutioner der har bidraget med besvarelser til spørgeskemaundersøgelsen. Endelig indeholder appendiks F en oversigt over rapportens tabeller.

## 1.8 Terminologi

I lov nr. 556 af 6. juni 2007 bruges begreberne realkompetencevurdering og individuel kompetencevurdering synonymt. Fx står der i forhold til avu og almengymnasiale fag på VUC "RKV" i parentes efter "individuel kompetencevurdering", og under "AMU" står der at "Individuel kompetencevurdering efter denne lov er RKV". Endelig står der i forhold til lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, der dækker GVU, VVU og diplomuddannelserne, at "Individuel kompetencevurdering" har til formål "at give ansøgeren anerkendelse for dennes samlede viden, færdigheder og kompetencer (realkompetencer)".

Det er derfor ud fra loven ikke muligt at fremhæve den ene betegnelse frem for den anden, og da terminologisk praksis på institutionerne samlet set heller ikke entydigt peger på brug af den ene eller den anden betegnelse, har EVA valgt konsekvent i rapporten at bruge betegnelsen RKV fordi betegnelsen RKV klarere signalerer det der er det egentligt nye, nemlig begrebet realkompetence, i modsætning til det at lave individuelle kompetencevurderinger som ikke er nyt.

## 2 Sammenfatning og perspektivering

Kapitlet giver en systematisk sammenfatning i forhold til undersøgelsesspørgsmålene af forskelle og ligheder med hensyn til resultater fra de seks følgende kapitler vedrørende avu, almengymnasiale fag på VUC, AMU, GVU, VVU og diplomuddannelserne. Sammenfatningen er struktureret ligesom uddannelseskapitlerne i temaerne udbredelse, anvendelse, barrierer, kvalitet og organisering. Resultater fra undersøgelser af RKV gennemført af Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK) inddrages løbende med henblik på at vurdere hvorvidt resultaterne stemmer overens med eller afviger fra hinanden (Nistrup, U., og Lund, A..2008 og 2010). Desuden er der skrevet enkelte mere perspektiverende overvejelser i forhold til temaerne.

### 2.1 RKV og merit

Realkompetence omfatter en persons samlede kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Med lov nr. 556 af 6. juni 2007 blev anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv. udbygget på de uddannelsesområder hvor det fandtes i forvejen (AMU og GVU), og indført på de områder hvor det ikke fandtes i forvejen (avu, almengymnasiale fag på VUC, VVU og diplomuddannelserne). Det med at anerkende kompetencer eller kvalifikationer inden optagelse på en uddannelse eller et enkeltfag, er dog ikke helt nyt i og med at der i forvejen eksisterede og fortsat eksisterer et regelgrundlag for merit.

Fx gælder det for VVU og diplomuddannelserne at beståede uddannelseselementer efter "institutionens afgørelse i det enkelte tilfælde eller efter regler fastsat af institutionerne" i studieordningen kan "træde i stedet for uddannelseselementer" omfattet af bekendtgørelsen. Og i forhold til enkeltfagssystemet kan personer gives merit efter at de har fået vurderet deres reelle faglige kvalifikationer (meritbekendtgørelsen). Merit handler således om at personer der optages på en uddannelse, helt eller delvist fritages for undervisning og/eller tilhørende prøver.

Men selvom merit og RKV har lighedspunkter, fx at der i begge tilfælde kan indgå dokumentation i form af eksamensbeviser m.m., er der forskel på merit og RKV, herunder at RKV tager udgangspunkt i realkompetencer der fx kan være erhvervet i arbejds- eller fritidslivet, og som ikke

nødvendigvis er dokumenteret på forhånd, men som konkret vurderes af den institution der foretager RKV. Hertil kommer at der kan indgå forskellige bestemmelser om merit, fx forældelseskrav, der ikke gælder for RKV. Ligesom der omvendt er bestemmelser, fx i forhold til udstedelse af kompetence- eller uddannelsesbeviser, der ikke gælder i forhold til merit.

Inden for nogle områder som VVU er merit relativt meget brugt, men som denne undersøgelse dokumenterer, er der institutioner der hellere vil give merit end at foretage RKV, og dermed ikke bidrager til udbredelsen af RKV i det omfang de kunne gøre.

## 2.2 Udbredelsen af RKV

Udbredelsen af RKV inden for de seks uddannelsesområder er meget forskellig:

- 29 % af udbydere af VVU har foretaget mindst én RKV i 2009. Ingen af institutionerne har lavet mere end 50 RKV'er inden for et profilforløb, og inden for 7 ud af 16 profilforløb er der slet ikke lavet RKV.
- 42 % af VUC'erne har foretaget mindst én RKV i 2009 inden for avu. Det højeste antal RKV'er der er lavet inden for et fag på en institution, er 15, og kun én institution har lavet RKV i mere end ti fag.
- 50 % af udbydere af diplomuddannelserne har foretaget mindst én RKV i 2009. Én institution har lavet mere end 100 RKV'er, og det er inden for diplomuddannelse i ledelse. Der er ikke lavet RKV inden for øvrige merkantile og økonomiske diplomuddannelser eller inden for medie og kommunikation. Desuden har kun én institution lavet RKV inden for det tekniske område (herunder it).
- 70 % af VUC'erne har foretaget mindst én RKV i 2009 inden for almen-gymnasiale fag. Fire institutioner har foretaget RKV i mere end 10 forskellige fag i 2009. Desuden har de fleste lavet under fem RKV'er i 2009.
- 71 % af udbydere af AMU har foretaget mindst én RKV i 2009. Inden for efteruddannelsesområdet handel, administration, kommunikation og ledelse har fire institutioner lavet mere end 100 RKV'er. Inden for transporterhvervet har to institutioner lavet mere end 100 RKV'er, inden for metalindustrien har tre institutioner lavet mere end 100 RKV'er, og inden for anden industri har én institution lavet mere end 100 RKV'er. Og inden for alle 11 efteruddannelsesområder er der mindst én institution der har lavet RKV i 2009. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det desuden at enkelte institutioner har lavet helt op til ca. 1.000 RKV'er inden for AMU.
- 91 % af udbydere af GUV har foretaget mindst én RKV i 2009. Inden for det merkantile område er der tre institutioner der har lavet mere end 100 RKV'er, inden for området sundhed, omsorg og pædagogik er der én institution der har lavet mere end 100 RKV'er, og inden for området produktion og udvikling er der også én institution der har lavet mere end 100

RKV'er. Og inden for alle 11 erhvervsuddannelsesindgange er der mindst én institution der har lavet RKV i 2009.

Samlet set er udbredelsen af RKV således mindst inden for VVU, avu, almengymnasiale fag på VUC og diplomuddannelserne og størst inden for AMU og GVU. Med andre ord er udbredelsen af RKV størst inden for de erhvervsrettede uddannelser på grundlæggende niveauer. Dette billede viser således en nuancering i forhold til NCK der konkluderede at der foregår RKV "inden for alle områder af efter- og videreuddannelsessystemet i Danmark" – dog med tilføjelsen "det foregår i et ret begrænset omfang inden for de fleste områder." (NCK 2010:70). EVA når derimod frem til et andet resultat i forhold til AMU. NCK konkluderede at der inden for AMU er en "begrænset udbredelse" af RKV, mens EVA som anført finder at AMU netop udmærker sig ved en relativ høj RKV-aktivitet.

Billedet er samtidigt karakteriseret ved at der er tale om en relativt stor gruppe institutioner inden for alle uddannelsesområderne, på nær GVU, der ikke har RKV-aktivitet, mens en mindre gruppe institutioner primært inden for GVU og AMU har en relativt høj RKV-aktivitet. EVA kan tilslutte sig NCK's vurdering af at de meget store forskelle i RKV-aktiviteten fra sted til sted "kunne tyde på nogle institutionelle forhold der virker ind på udbredelsen og implementeringen af opgaven." Dette vender vi tilbage til nedenfor i afsnittet "Barrierer".

### 2.3 Anvendelse af RKV

Resultatet af en RKV skal dokumenteres gennem udstedelse af adgangsbrev, kompetencebevis eller uddannelsesbevis (Undervisningsministeriet 2008:16). Adgangsbrev kan anvendes i forhold til GVU, VVU og diplomuddannelserne. Kompetencebeviser kan udstedes på alle de seks uddannelsesområder, mens uddannelsesbeviser ikke kan udstedes på avu og almengymnasiale fag på VUC.

Dokumentationen viser at de RKV'er der laves, anvendes meget forskelligt inden for de forskellige uddannelsesområder: Inden for avu og almengymnasiale fag på VUC laves RKV typisk fordi deltagerne skal bruge et kompetencebevis for at komme videre i uddannelsessystemet, fx når universiteterne kræver bestemte fag på bestemte niveauer som adgangskrav. For både avu og almengymnasiale fag på VUC gælder det at der kan udstedes kompetencebeviser i forhold til dele af fag eller hele fag. Men loven giver ikke adgang til at udstede uddannelsesbeviser for en hel hhv. almen forberedelseseksamen (avu) eller højere forberedelseseksamen (hf).

Anerkendelse af realkompetencer inden for avu og almengymnasiale fag på VUC vil derfor typisk erstatte undervisning og evt. prøve/eksamen som ellers ville være deltagerens alternativ. Det betyder igen – lidt firkantet formuleret – at RKV på VUC på den ene side kan indebære at VUC mi-

ster normale kursister, mens deltagerne og samfundet på den anden side vinder tid og ressourcer hvis deltagerne ved hjælp af RKV kan undgå at gennemføre undervisning og prøver i stof de allerede kan.

På AMU kan institutionerne både udstede uddannelsesbevis for hele arbejdsmarkedsuddannelser (uddannelsesmål) eller enkeltfag der er optaget i en fælles kompetencebeskrivelse, og udstede kompetencebevis for dele heraf. Men dokumentationen viser at det snarere er undtagelsen end reglen at der udstedes kompetence- og især uddannelsesbeviser. På AMU anvendes RKV i stedet først og fremmest til at lave uddannelsesplaner og i et vist omfang også til afkortning af forløb. Med andre ord bruges RKV i høj grad på måder der ligner lovgivningen før 2007 hvor der ikke var mulighed for at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser.

På GVU kan institutionerne udstede både uddannelsesbevis for hele uddannelser og kompetencebevis for dele heraf. Lovgivningen fra 2007 har ikke medført ændringer i forhold til at RKV her laves som grundlag for en uddannelsesplan med det sigte at gennemføre erhvervsuddannelse individuelt tilrettelagt for voksne.

På VVU kan institutionerne udstede både uddannelsesbevis for hele uddannelser og kompetencebevis for dele heraf. Men ingen af delene anvendes i højere grad. Ingen af de otte respondenter der svarede at de på deres institution havde foretaget mindst én RKV i 2009, angav at de havde udstedt hhv. kompetence- eller uddannelsesbeviser. En enkelt respondent angav at de havde brugt RKV som grundlag for uddannelsesplaner.

På diplomuddannelserne kan institutionerne udstede både uddannelsesbevis for hele uddannelser og kompetencebevis for dele heraf. Men udstedelse af uddannelsesbeviser forekommer samlet set sjældent: Kun inden for diplomuddannelse i ledelse er der eksempler på at institutioner har udstedt uddannelsesbeviser, og dette har kun to ud af otte gjort. Inden for de øvrige 7 diplomuddannelsesområder er der ikke udstedt uddannelsesbeviser. Med til dette billede hører, som der tidligere er redegjort for, at der i diplomuddannelsesmiljøet eksisterer en vis modstand mod retten til at få udstedt uddannelsesbeviser.

Kompetencebeviser forekommer noget oftere, især inden for diplomuddannelse i ledelse og de pædagogiske diplomuddannelser, men det som RKV først og fremmest anvendes til inden for diplomuddannelsesområdet, er optagelse på diplomuddannelser hvor ansøgerne ikke tidligere opfyldte adgangskravene.

Der tegner sig således generelt set et billede af at RKV primært bruges til at give adgang til de uddannelser som institutionerne selv udbyder, frem for anden anvendelse, herunder anerkendelse af kompetencer til erstatning af uddannelse og undervisning og til umiddelbar anvendelse på ar-

bejdsmarkedet. Hertil kommer at den begrænsede udstedelse af kompetence- og uddannelsesbeviser betyder at personer går glip af muligheder for at bruge sådanne beviser på arbejdsmarkedet, fx i forbindelse med jobsøgning.

Dette billede understøttes når man ser på de 26 deltagere som EVA har interviewet: Af disse pegede de 22 på at deres RKV primært skulle bruges til uddannelse, mens 4 pegede på anvendelse i jobsammenhæng. Af de 22 deltagere der skulle bruge deres RKV til uddannelse, skulle de 17 bruge deres RKV til uddannelse på den institution der havde stået for at vurdere og anerkende deres realkompetencer. Set i lyset af at RKV inden for flere uddannelser primært anvendes som adgang til egne uddannelser, og deltagerinterview der peger på at institutionsinteresser i at få deltagere ind på uddannelserne kan påvirke vurderingens udfald, er det vigtigt at se nærmere på hvordan institutionerne kan adskille tilrettelæggelsen af RKV fra institutionernes økonomiske interesse i at gennemføre uddannelsesforløb med mange deltagere.

Der findes ikke en samlet database over kompetence- og uddannelsesbeviser. Hvis Undervisningsministeriet ønsker at følge udviklingen i forhold til disse, kunne en sådan database med oplysninger om udstedte beviser fordelt på uddannelser og institutioner være et godt redskab i forhold til målrettede indsatser for at fremme udbredelsen heraf. Men det skal opvejes mod den administrative byrde en sådan bestemmelse ville påføre institutionerne.

## 2.4 Barrierer for udbredelsen

Der opleves på tværs af uddannelsesområderne store barrierer i forhold til dels de økonomiske vilkår for at lave RKV, dels befolkningens kendskab til RKV. Alle andre barrierer opleves som mindre i forhold til disse to temaer.

### 2.4.1 Manglende kendskab i befolkningen som den største barriere

Blandt respondenterne der repræsenterer institutionerne er der et meget stort flertal der peger på manglende kendskab til RKV i befolkningen som en barriere for en større udbredelse. Andelen der tilslutter sig dette er fra 80 % inden for diplomuddannelserne, 82 % inden for GVU, 85 % inden for AMU og 86 % inden for VVU til 96 % på avu og almengymnasiale fag på VUC.

Disse tal understøttes af interviewundersøgelsen og peger på en af de vigtigste barrierer for udbredelsen af RKV i Danmark. Denne barriere når NCK også frem til i sin undersøgelse hvor NCK skriver at en "vigtig barriere i udbredelsen af anerkendelse af realkompetencer er den manglende viden i befolkningen. Der er alt for få mennesker, der har kendskab til muligheden." (NCK 2010:66). På den baggrund anbefaler EVA at Undervisningsministeriet sammen med udbyderne gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

### **2.4.2 Økonomi som næstvigtigste barriere**

Med hensyn til de økonomiske vilkår er der på tværs af uddannelsesområder et stort flertal der peger på barrierer. Således ligger andelen der vurderer at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet, fra ca. 80 % inden for diplomuddannelserne, AMU, avu og almen-gymnasiale fag på VUC til 89 % inden for VVU og 92 % inden for GVU.

Da taxameterfinansieringsreglerne er forskellige fra område til område, er der også stillet et tilsvarende spørgsmål der handler om den økonomiske rentabilitet mere generelt. Og her svinger andelen der vurderer at det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, fra 72 % inden for avu, 74 % inden for almen-gymnasiale fag på VUC og 76 % inden for AMU til 80 % på diplomuddannelserne og 82 % inden for VVU og GVU. Også NCK når i sin undersøgelse frem til at "det lave eller manglende taxameter" fremstår som en væsentlig barriere (NCK 2010:64 og 76), selvom NCK ikke kvantificerer dette nærmere. På den baggrund anbefaler EVA at Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur for til at lave RKV.

Man skal være opmærksom på at disse vurderinger af barrierer er set med uddannelsesinstitutionernes optik. Havde vi lavet en spørgeskemaundersøgelse blandt deltagere eller potentielle deltagere, kunne man forestille sig at fx deltagerbetalingen, som kan være relativt stor på VVU og inden for diplomuddannelserne, ville have optrådt som en væsentlig barriere for at gøre brug af RKV.

### **2.4.3 Lovgivningsmæssige barrierer**

NCK konkluderer i sin rapport fra 2010 at de "lovgivningsmæssige barrierer" ikke var "ret udtalte i undersøgelsen" (NCK.2010:63). I forhold til dette når EVA frem til et lidt mere differentieret billede: På den ene side er der ganske få der finder RKV-lovgivningen hhv. for generel eller detaljeret. Ligesom kun ganske få peger på andre lovgivningsmæssige barrierer. På den anden side kan vi konstatere at omkring en tredjedel af respondenterne inden for fem ud af seks uddannelsesområder finder at lovgivningen ikke sikrer tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark. I forhold til dette skiller diplomuddannelsesområdet sig ud idet det kun er hver sjette respondent der repræsenterer diplomuddannelsesområdet, der vurderer dette. Datamaterialet giver ikke nærmere grundlag for at beskrive hvordan respondenterne tænker at en sådan standardisering kunne se ud. Men det er nærliggende at antage at institutionerne ser standardisering som en måde hvorpå arbejdet med RKV kunne gøres mere ensartet, fx gennem brug af bestemte procedurer eller redskaber, og dermed gøre arbejdet med RKV mindre ressourcekrævende.

På grund af det større antal respondenter inden for AMU har det her været muligt at opdele dem i forhold til størrelsen af deres RKV-aktivitet. Gør man det, ses det at jo højere RKV-aktivitet institutionerne har, desto flere oplever at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af

arbejdet med RKV. Der er således 48 % af respondenterne fra institutioner der har foretaget over 60 RKV'er, der mener at lovgivningen burde sikre en højere grad af standardisering. Dokumentationen giver ikke nærmere mulighed for at pege på hvordan denne standardisering skulle udformes, men det hænger formentlig sammen med at mange udbydere af AMU vurderer at det er vanskeligt at forene en grundig individuel tilrettelæggelse af RKV med de økonomiske rammer for RKV.

#### **2.4.4 Øvrige eksterne barrierer**

Der er fire andre eksterne barrierer som relativt mange på tværs af uddannelsesområderne peger på. Samlet set drejer det sig dog om under halvdelen af respondenterne.

*For det første at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV.* Dette vurderer omkring 40 % af respondenterne inden for AMU, GUV og VUV og omkring 30 % inden for diplomuddannelserne, avu og almen gymnasiale fag på VUC. Der synes således at være et udækket behov for relevante kurser for de medarbejdere der arbejder med RKV på institutionerne. Dette resultat kan sammenholdes med at NCK peger på at der mangler "(formel) uddannelse for personer, der arbejder med RKV" (NCK 2010:77). På den baggrund anbefaler EVA at Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

*For det andet at det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem RKV.* Dette vurderer omkring 40 % af respondenterne inden for AMU, GUV og VUV og omkring 30 % inden for diplomuddannelserne, avu og almen gymnasiale fag på VUC. Inden for AMU kan det konstateres at jo højere RKV-aktivitet institutionen har, desto færre mener at dette er en barriere. Dette kan både være et udtryk for at et større erfaringsgrundlag gør det lettere at håndtere denne udfordring, og være et udtryk for at en høj RKV-aktivitet hænger sammen med et tættere samarbejde med virksomhederne med tilsvarende effekt.

I et hørings svar fra en AMU-udbyder med megen erfaring med såvel RKV som virksomhedssamarbejde, gør man opmærksom på at de ikke oplever det som vanskeligt at koble virksomhedernes kompetenceudvikling med uddannelsesmålene. De virksomheder de samarbejder med særligt inden for Handel, administration, kommunikation og ledelse (HAKL), er meget bevidste om strategisk afklaring og udvikling, herunder i forhold til virksomhedernes værdigrundlag. Det må man ikke inden for rammerne af RKV, mens man godt kan bruge RKV i forhold til mere afgrænsede kompetencemål i forhold til fx it og sprog.

Men det er under alle omstændigheder vigtigt at være opmærksom på hvordan man kan håndtere denne udfordring, særligt på de erhvervsrettede uddannelser. Dette resultat kan sammenholdes med at NCK peger på at virksomhederne "er mere interesserede i at få vurderet deres med-

arbejdere op imod jobfunktionernes kompetenceprofil end formelle uddannelsesmål" (NCK 2010:67).

*For det tredje er det vanskeligt at få deltagernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV. Dette vurderer omkring 30-40 % af respondenterne inden for AMU, GVU og VVU og omkring 20-30 % inden for diplomuddannelserne, avu og almengymnasiale fag på VUC. Selvom det er et mindretal der peger på denne barriere, er der tale om en meget central barriere i forhold til hele RKV-konceptet, eftersom anerkendelse af deltagernes kompetenceudvikling i forhold til uddannelsesmål i det formelle system netop er selve omdrejningspunktet i ordningen. Dette er derfor en barriere der må arbejdes med, herunder gennem kompetenceudvikling af medarbejderne og udvikling af metoder m.m. til vurdering og anerkendelse.*

*For det fjerde at der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser. Dette vurderer 37 % af respondenterne inden for AMU og omkring 20-30 % inden for GVU og VVU, diplomuddannelserne, avu og almengymnasiale fag på VUC. Det er ikke overraskende at andelen der ser manglende interesse i at afkorte uddannelser, er størst inden for AMU i lyset af de væsentligt kortere uddannelsesforløb der findes her. Men det kan måske overraske at der er omkring en fjerdedel af institutionsrepræsentanterne der mener dette, i forhold til de væsentligt længere uddannelser, særligt inden for VVU og diplomuddannelserne. Dette resultat kan sammenholdes med at NCK peger på at virksomhederne heller ikke altid foretrækker "at deres medarbejdere får en RKV med et efterfølgende afkortet forløb. De vil hellere have at medarbejderne får den nyeste viden, og at de bliver løftet fagligt" (NCK 2010:67).*

I gruppeinterviewet med forskere med viden om RKV blev det nævnt at det kan være en barriere for arbejdet med og udbredelsen af RKV at den skal foretages i forhold til konkrete uddannelsesmål, særligt inden for de uddannelsesområder der er målrettet mod kortuddannede. Denne udfordring er beskrevet i kapitlet om AMU. Her fremgik det blandt andet at virksomhederne ofte ikke er interesserede i uddannelsesmål i tilknytning til en FKB, men er mere interesserede i virksomhedens egne mål.

#### **2.4.5 Interne barrierer**

Ser man på tværs af uddannelsesområderne, er der ingen interne barrierer som mere end halvdelen af respondenterne inden for alle områderne tilslutter sig udsagnene om. Men der er en barriere som mellem en tredjedel og halvdelen af respondenterne inden for alle uddannelsesområderne peger på, og den er at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb. Dette mener omkring 50 % inden for AMU og GVU og omkring hver tredje inden for de øvrige områder.

Dette er også en udfordring som man kender til internationalt. Således nævner NCK at man i Norge har haft vanskeligheder med at sammensætte efterfølgende uddannelsesforløb så de tilgodeser de anerkendte realkompetencer (NCK 2010:78). Barriereren hænger sammen med at uddannelsesinstitutionerne som udgangspunkt planlægger for hold af deltagere for at økonomisere med midlerne, mens anerkendelse af dele af uddannelsesmålene betyder at efterfølgende uddannelsesforløb skal tilrettelægges mere individuelt. I nogle sammenhænge kan deltagerne risikere at skulle gå ind og ud af længerevarende uddannelsesforløb afhængig af hvilke elementer der er opnået anerkendelse for. Og dette kan give planlægningsmæssige og pædagogiske udfordringer der kan påvirke holdningen til RKV negativt.

En anden intern barriere som mange peger på, handler om at det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Her er der dog noget større forskel uddannelsesområderne imellem: fra knap 30 % inden for diplomuddannelserne og knap 40 % inden for GVU og VVU til knap 50 % inden for AMU og omkring 60 % inden for avu og almengymnasiale fag på VUC. At hele 60 % oplever det som vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes, kan give anledning til at overveje om dette også kan hænge sammen med de i kapitel 4 og 5 beskrevne holdningsmæssige barrierer i forhold til RKV på flere VUC'er. Det kan overraske at så mange ser dette som en barriere inden for GVU i betragtning af hvor mange år man har haft RKV inden for GVU. Men det peger måske på at der her er tale om en væsentlig barriere som kan medvirke til at forklare det ringe kendskab der er i befolkningen til RKV.

En tredje intern barriere som generelt opleves som stor, er mangel på tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV. Diplomuddannelsesområdet skiller sig her ud ved at det her kun er hver femte der ser dette som en barriere, mens det på de øvrige uddannelsesområder er omkring 40-45 % der vurderer dette.

Men også barrierer som at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde, og at processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne, nævnes af i størrelsesordenen 30-40 % inden for de forskellige uddannelsesområder.

## 2.5 Praksis på institutionerne

Det går igen på alle uddannelsesområder at der normalt anvendes samtaler og indgår dokumentation såsom CV'er m.m. i forbindelse med RKV. Deltagerinterviewene viser dog at der også er eksempler på at deltageren ikke har været til nogen personlig samtale. Der foregår typisk en afklarende eller vejledende samtale med en studievejleder inden selve RKV-samtalen hvor realkompetencerne vurderes.

Som grundlag for RKV-samtalen har deltageren i mange tilfælde anvendt Min Kompetencemappe. Der er forskellige vurderinger af kompetencemappens anvendelighed hvor nogle informanter peger på at den med fordel kunne målrettes mere mod de forskellige målgrupper.

Herudover er der en række forskelle uddannelsesområderne imellem med hensyn til hvilke redskaber der anvendes. Test og prøver anvendes ikke inden for diplomuddannelserne, mens alle respondenter fra avu og almengymnasiale fag på VUC og flertallet inden for AMU, GUV og VVU angiver at de bruger test og prøver. Diplomuddannelserne bruger i stedet for test og prøver forskellige andre redskaber såsom refleksionsopgaver, cases o.l. Da NCK i sin rapport (NCK 2010) indgående har beskrevet praksis for at foretage RKV inden for forskellige områder, har vi valgt ikke at komme nærmere ind på dette tema her, men henviser i stedet til NCK's rapport.

### **Nyttigt samarbejde på tværs af institutioner om RKV**

I EVA's undersøgelse nævner flere informanter gode eksempler på samarbejde om RKV på tværs af institutioner. Informanterne peger på at samarbejde med andre institutioner dels giver god mulighed for at få drøftet hvilke redskaber som er relevante at anvende, dels sikrer en form for ensretning i forhold til de redskaber institutionerne anvender i en RKV. Samarbejdet kan dermed potentielt styrke tilliden til og legitimiteten af RKV. Samarbejdet og vidensudvekslingen med andre institutioner om RKV er ifølge fokusgruppeinterviewene særligt udbredt inden for diplomuddannelserne hvor udbyderne mødes med hinanden i en erfagruppe flere gange årligt. Desuden nævner informanterne fra VUC den store nytte af en fælles materialedatabase og en drejebog i at foretage RKV på VUC. Generelt bliver nytten af samarbejde og vidensudveksling fremhævet i forhold til kompetenceudvikling og bedre håndtering af de konkrete sager. Omfanget af institutionernes samarbejde om kvalitetsudvikling bliver beskrevet i det følgende afsnit.

## **2.6 Kvalitetssikring**

Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse lægger stor vægt på kvalitetssikring af institutionernes arbejde med RKV (Undervisningsministeriet 2008). I håndbogen understreges det at arbejdet med at vurdere og anerkende realkompetence skal bidrage til at sikre legitimitet ud fra valide og pålidelige metoder. Institutionerne skal opbygge gennemsigtige retningslinjer som sikrer kvalitet, validitet og pålidelighed, og afklare hvilke faggrupper der påtager sig hvilke opgaver (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). Flere af de nævnte kriterier for kvalitetssikring af institutionernes arbejde med RKV bliver også nævnt i publikationen "European guidelines for validating non-formal and informal learning" af CEDEFOP (2009).

Det er i den forbindelse værd at bemærke at ikke alle institutioner har et beskrevet system til at sikre kvaliteten af RKV: Andelen der har et beskrevet system, svinger fra 43 % inden for VVU og 48 % inden for AMU til 61 % inden for GUV, 69 % inden for avu og almengymnasiale fag på

VUC og 89 % inden for diplomuddannelserne. Der er således nogle institutionelle forskelle mellem hvor udbredt det er at have et system for kvalitetssikring af RKV, hvor særligt diplomuddannelserne skiller sig ud i forhold til øvrige uddannelsesområder.

Det generelle billede af hvor stor en del af institutionerne der har et system for kvalitetssikring, afviger en del fra det som NCK når frem til i sin rapport hvor NCK skriver at der "meget sjældent" er "udviklet eller beskrevet et kvalitetssikringssystem" (NCK 2010:52). Når resultaterne ikke er identiske, kan det hænge sammen med at NCK's undersøgelse er fra nov. 2008, mens EVA's er fra februar 2010. Det er sandsynligt at mange institutioner i den forløbne periode har fået udviklet et kvalitetssikringssystem. Hertil kommer at det kan give en usikkerhed hvad den enkelte respondent forstår ved et kvalitetssikringssystem, ligesom der på institutionen kan være forskellig kendskab til hvorvidt der er beskrevet et sådant.

Kvalitetssikring af RKV kræver også at der er gennemsigtighed i processen så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Fx skal der være offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så interessenter kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32).

I den forbindelse kan det fremhæves at offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside, kun forekommer i mindre grad, bortset fra diplomuddannelserne der alle har det: Inden for GUV, avu og almengymnasiale fag på VUC er der omkring 30 % der svarer at de har dette, mens det kun gælder for 19 % inden for AMU og 13 % inden for VU (1 ud af 8).

Dette er baggrunden for den tværgående anbefaling til alle udbydere af RKV inden for VEU (undtagen diplomuddannelserne) om at have offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx at formidle denne via løbende dialog med målgruppen.

Et andet vigtigt element er at metoderne sikrer pålidelighed (reliabilitet) som relaterer til idéen om at kunne gentage resultater (Undervisningsministeriet 2008: 33). Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves, forekommer på alle institutioner, men i varierende grad: Det forekommer hos alle der foretager RKV inden for VU, mens det gælder omkring to ud af tre inden for GUV og diplomuddannelserne. På AMU er tallet 60 %, mens det på avu er 56 % (N = 9) og på almengymnasiale fag på VUC 39 %.

Det er et helt afgørende element i kvalitetssikringen at vurderingen kan efterprøves. Det er baggrunden for den tværgående anbefaling til alle udbydere (undtagen VU) om at alle uddannelsesinstitutioner der foretager RKV, sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer do-

kumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV. Som et minimum bør man kunne se hvordan processen er foregået og hvad vurderingen bygger på.

Ser man på de redskaber og procedurer som institutionerne anvender til at sikre kvaliteten af de RKV'er der finder sted på deres institutioner, ses der store forskelle: Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV er noget af det mest udbredte. Det gælder særligt inden for diplomuddannelserne hvor alle institutioner gør brug af samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling, mens omkring to ud af tre gør dette på de andre områder, bortset fra almen-gymnasiale fag på VUC hvor 44 % benytter sig af dette.

Kriterier eller standarder til brug ved RKV forekommer inden for alle institutioner der foretager RKV inden for VVU, mens andelen er knap 80 % på diplomuddannelserne (7 ud af 9) og omkring 60 % på de øvrige områder. Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV forekommer på alle institutioner der gennemfører RKV inden for VVU og diplomuddannelserne, blandt 78 % inden for almen-gymnasiale fag på VUC, 67 % inden for avu (6 ud af 9), 55 % inden for GVU og 54 % inden for AMU. De øvrige redskaber og procedurer til sikring af kvaliteten af RKV bruges generelt i væsentligt mindre omfang.

På alle uddannelsesområderne er det omkring halvdelen der svarer at medarbejderne evaluerer RKV. Når det kommer til at lade deltagerne evaluere RKV, er dette mere undtagelsen end reglen. Således er det knap halvdelen (3 ud af 8) der lader deltagerne evaluere forløbene inden for AMU og VVU, mens 34 % gør det inden for GVU, avu og almen-gymnasiale fag på VUC, og inden for diplomuddannelserne forekommer det ikke. På den baggrund anbefaler EVA at de institutioner der laver RKV, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV. Det skal dog understreges at det ikke er et lovmæssigt krav at deltagerne skal evaluere RKV.

## 2.7 Klager

Undervisningsministeriet havde i april 2010 i alt kun modtaget fire klager over RKV, og de vedrørte alle fire AMU. Ingen af sagerne er p.t. færdigbehandlet (se nærmere om disse i kapitlet om AMU).

Kvalifikationsnævnet behandler klager over danske uddannelsesinstitutioners afgørelser om anerkendelse af realkompetence inden for GVU, VVU, diplomuddannelser, avu og almen-gymnasiale fag på VUC. Kvalifikationsnævnet behandler ikke klager over retlige forhold, men tager stilling til selve afgørelsen, det vil sige hvorvidt realkompetencer kan anerkendes. Kvalifikationsnævnet har siden 2007 haft seks klager til behandling, alle inden for diplomuddannelsesområdet. I alle seks sager har Kvalifikationsnævnet bestemt enten ikke at imødekomme klagen ud fra en faglig vur-

dering, at afvise at behandle ansøgers krav om få foretaget en RKV eller at henlægge sagen på grund af manglende dokumentation.

Et par af sagerne indeholder en principiel og væsentlig problemstilling der handler om at en professionshøjskole har givet afslag på at foretage en RKV på baggrund af en vurdering af indsendt skriftligt materiale. Institutionen har således benyttet sig af retten til at "afslå at iværksætte en RKV hvis den skønner at ansøgers dokumenterede kompetencer ikke eller kun i begrænset omfang svarer til adgangskravene til eller målene for den uddannelse eller de uddannelsesdele som kompetencerne ønskes vurderet i forhold til." (jf. §15a, stk.6).

Man kan i forlængelse heraf overveje om der er tale om en bestemmelse der kan være i modstrid med intentionen med loven: at give mulighed for anerkendelse af realkompetencer der ikke allerede er anerkendt i form af "dokumenterede kompetencer". I forlængelse heraf kunne man overveje at indføre et krav om at alle deltagere som minimum skal have ret til at komme til en samtale om RKV for at fremme anerkendelsen af udokumenterede realkompetencer.

Af de tilbagemeldinger EVA har fået fra institutionerne, fremgår det at institutionerne har modtaget et meget begrænset antal klager, dog relativt flest inden for AMU og diplomuddannelserne. En forklaring på dette mønster kan være dels den relativt høje RKV-aktivitet inden for AMU, dels at deltagerne på diplomuddannelserne kan tænkes at være mere ressourcestærke end gennemsnittet af deltagere på de øvrige områder.

De relativt få klager tyder på at deltagerne ikke i tilstrækkelig grad er opmærksomme på klagemulighederne. Dette underbygges af at EVA har spurgt de 26 deltagere der er blevet interviewet, om de er blevet gjort opmærksomme på klagemulighederne, hvortil kun halvdelen svarer ja. Der er grund til at være særligt opmærksom på det lave antal klager. Ikke mindst i lyset af at de 26 deltagerinterview som EVA har gennemført, viser at en forholdsvis stor andel af disse deltagere synes at have haft grundlag for at klage over den proces de har været igennem, uden at de af den grund har klaget.

Det anbefales derfor at Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbyderne. Anbefalingen gælder i forhold til fem ud af seks uddannelsesområder, men ikke i forhold til avu på grund af utilstrækkeligt datagrundlag.

## 2.8 Organisation og ledelse

De fleste institutioner har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. Andelen svinger fra ca. 60 % inden for AMU, diplomuddannelserne, avu og almengymnasiale fag på VUC til godt 70 % inden for GVU og VVU. Desuden er RKV på de fleste institutioner ledelsesmæssigt forank-

ret hos en eller flere ledelsespersoner. Det gælder for næsten 90 % inden for almen-gymnasiale fag på VUC og diplomuddannelserne og for mellem 70 og 85 % inden for de øvrige.

Hvorvidt institutionen har beskrevet en strategi for RKV svinger til gengæld noget mere, nemlig fra knap 20 % inden for VU og omkring hver fjerde inden for avu og AMU til godt 30 % inden for almen-gymnasiale fag på VUC og godt 40 % inden for GVU og diplomuddannelserne.

## 2.9 Kompetenceudvikling af medarbejderne

80 % har kompetenceudviklet de medarbejdere der arbejder med RKV inden for avu og almen-gymnasiale fag på VUC, mens dette gælder to ud af tre inden for AMU og GVU. Dette er til gen-gæld kun tilfældet for knap 40 % inden for diplomuddannelserne og for ca. 20 % inden for VU. På tværs af uddannelsesområderne har kompetenceudviklingen især foregået eksternt på seminarer, konferencer og kurser og gennem deltagelse i erfaringsudveksling på tværs af institu-tioner.

Som det tidligere er blevet påpeget, er der i størrelsesordenen en tredjedel af institutionsrepræ-sentanterne der vurderer at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV.

## 2.10 Information og kommunikation

Formidling af viden om RKV både internt i institutionerne og eksternt er vigtigt for udbredelsen af RKV. Men der er stor forskel på andelen af institutioner inden for de forskellige uddannelsesom-råder der har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV: fra 46 % inden for VU og 56 % inden for diplomuddannelserne til 76 % inden for AMU, 80 % inden for GVU, 84 % inden for avu og 92 % inden for almen-gymnasiale fag på VUC. Næsten alle har formidlet vi-den om RKV på interne møder.

Der er også stor forskel på andelen af institutioner inden for de forskellige uddannelsesområder der har informeret eksternt om RKV: fra 43 % inden for VU, 54 % inden for avu, 56 % inden for diplomuddannelserne og 58 % inden for almen-gymnasiale fag på VUC til 70 % inden for AMU og 87 % inden for GVU. Ser man på hvordan institutionerne har informeret på de forskelli-ge uddannelsesområder, er der en tendens til at man inden for avu og almen-gymnasiale fag på VUC især har informeret via studievejledere og hjemmesider, mens man inden for AMU, GVU, diplomuddannelserne og til dels VU især har benyttet sig af sine konsulenter og desuden hjem-mesider. Blandt udbydere af AMU og GVU foregår der generelt en del opsøgende arbejde over for virksomheder, og formidlingen af viden om RKV kan derfor naturligt tage afsæt i dette arbej-de. Det kan også være en forklaring på den høje udbredelse af RKV hos nogle udbydere af AMU hvor enkelte har foretaget 1.000 RKV'er i 2009. AMU og GVU har i forhold til dette et godt ud-gangspunkt sammenlignet med andre uddannelsesområder.

### **Ekstern kommunikation er afgørende for udbredelse af RKV**

Den eksterne formidling er af særlig afgørende betydning for udbredelsen af RKV, især da manglende kendskab til RKV i befolkningen af alle respondenter udpeges som den største barriere for udbredelse af RKV. Flere informanter i vores interviewundersøgelse nævner desuden på tværs af institutioner at de savner ekstern formidling af viden om RKV, også fra Undervisningsministeriets side.

Der tegner sig et billede af at der mangler formidling af viden om og markedsføring af RKV i forhold til både deltagere, virksomheder, fagforeninger og jobcentre. Derfor anbefaler EVA at Undervisningsministeriet sammen med de institutioner der udbyder RKV, gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

Desuden nævner flere informanter i EVA's undersøgelse at den økonomiske lavkonjunktur kan give potentiale for flere henvendelser om RKV. I den forbindelse kan det også være væsentligt at fx jobcentre henviser de ledige til RKV (jf. AMU-kapitel). I et gruppeinterview med forskere blev det påpeget som afgørende for en større udbredelse af RKV at involvere virksomheder og interesseorganisationer. Fx blev det nævnt som en barriere at flere især små og mellemstore virksomheder ikke kender til muligheden for RKV.

Det fremgår af interviewundersøgelsen at der er holdningsmæssige barrierer blandt en del lærere på VUC og delvist på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne som vi antager påvirker motivationen negativt i forhold til at informere om RKV. Også forskerne der indgik i interviewundersøgelsen, pegede på holdningsmæssige barrierer på institutionerne i forhold til en større udbredelse af RKV. Endelig nævner også NCK holdningsmæssige barrierer, og at arbejdet med RKV i høj grad er båret af ildsjæle (NCK 2010). Derfor anbefales det at Undervisningsministeriet går i dialog med udbyderne med henblik på at synliggøre mulighederne og perspektiverne i RKV.

De 26 deltagere som EVA har interviewet, har fortalt hvem der oplyste dem om muligheden for at få foretaget en RKV, og her tegner der sig et lidt forskelligt billede afhængigt af uddannelsesområde: Inden for AMU er de fleste deltagere blevet gjort opmærksomme på muligheden gennem deres arbejdsgiver, og ingen inden for AMU er først blevet gjort bekendt med muligheden gennem en studievejleder e.l. på uddannelsesinstitutionen. Omvendt med hensyn til diplomuddannelserne, avu og almen gymnasiale fag på VUC hvor de fleste er blevet oplyst af uddannelsesinstitutionen om muligheden. Inden for GUVU og VUVU er der tale om en bredere fordeling på kilder, herunder også fagforeninger og jobcentre.



### 3 Resume af kapitlet om avu

RKV inden for avu trådte i kraft den 1. august 2008 med lov nr. 556 af 6. juni 2007. Undersøgelsen viser at RKV inden for avu endnu ikke er særlig udbredt. Kun én institution har lavet RKV i mere end ti forskellige fag, og det højeste antal RKV'er der er lavet inden for et fag, er 15. Det er kun i fagene dansk, matematik, engelsk og tysk at der er lavet RKV. Den begrænsede udbredelse af RKV skyldes ifølge interviewundersøgelsen dels økonomiske barrierer hos institutionerne og dels holdningsmæssige barrierer blandt både målgruppen for RKV, vejledere, undervisere, virksomheder og fagforeninger: Målgruppen er ikke opsøgende i forhold til RKV. Vejlederne kan ikke helt se nytten af RKV, og flere lærere vil hellere have kursister til undervisning end at foretage RKV. Virksomhederne og fagforeningerne er mere orienterede mod de erhvervsrettede uddannelser og henviser ikke i tilstrækkelig grad deres ansatte/medlemmer til RKV inden for avu.

En større udbredelse af RKV kræver ifølge interviewundersøgelsen en holdningsændring og en større villighed til at foretage RKV på uddannelsesinstitutionerne. Desuden kræver det en mere målrettet formidlingsindsats over for deltagere, virksomheder og fagforeninger, fx i form af gode historier fra praksis. I forlængelse heraf kan de to historier fra de interviewede deltagere ses som eksempler på positive RKV-forløb hvor deltagerne har fået større lyst til at videreudanne sig.

Næsten alle institutioner der foretager RKV inden for avu anvender test og prøver, dokumentation, fx CV, samtaler og skriftlige opgaver. Min Kompetencemappe anvendes også, men anses ikke som særlig velegnet til målgruppen for avu. Med hensyn til kvalitetssikring foregår der en viden- deling om RKV på tværs af VUC'er. Dog sikrer forholdsvis mange ikke dokumentation så afgørelser om RKV kan efterprøves, ligesom mange heller ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV. Omkring to tredjedele af institutionerne evaluerer forløbene, men kunne med fordel udvide evalueringen til også at omfatte deltagernes vurdering af forløbene.



## 4 Avu

Almen voksenuddannelse (avu) er et tilbud til voksne som ønsker at forbedre deres almene kundskaber på niveauer svarende til og med grundskolens 9. og 10. klasser. Undervisningen tilrettelægges som enkeltfagsundervisning, og det er muligt at tage et eller flere fag ad gangen. En almen forberedelseksamen der giver adgang til hf, skal indeholde en række fag på bestemte niveauer. Almen voksenuddannelse finder sted på voksenuddannelsescentre (VUC'er) og på enkelte andre institutioner. Der opkræves deltagerbetaling for deltagelse i undervisning, men ikke for at få foretaget en RKV. Der kan til avu opnås SU og SVU efter gældende regler.

Almengymnasiale fag på VUC og avu adskiller sig fra de øvrige uddannelsesområder ved at muligheden for at udbyde RKV trådte i kraft et år senere, den 1. august 2008. Loven giver ikke mulighed for udstedelse af uddannelsesbeviser, men kun kompetencebeviser i forhold til enkeltfag. Der er en del lighedstræk mellem avu og almengymnasiale fag på VUC i forhold til RKV, herunder med hensyn til strategi og kvalitetssikring, fordi undervisningen normalt foregår på samme institution.

Dette kapitel bygger på følgende data der er indsamlet i forbindelse med denne undersøgelse:

- Spørgeskemaundersøgelse hvor 25 repræsentanter fra voksenuddannelsescentre (VUC'er) (se appendiks E) deltog ud af 27 VUC'er der blev kontaktet. 89 % af respondenterne er forstandere, chefer og andre i lederstillinger. 11 repræsentanter har konkret erfaring med at foretage RKV.
- Opfølgende interview med to repræsentanter fra institutioner med relativ lav RKV-aktivitet inden for avu.
- Fokusgruppeinterview med informanter fra VUC'er der har stået for at foretage RKV inden for avu og/eller almengymnasiale fag.
- 3 personlige telefoninterview med personer der har fået lavet en RKV inden for avu.

Interview med institutionsrepræsentanter og fokusgruppeinterviewet vægter forholdsvist meget i kapitlet på grund af det lave antal institutioner som har erfaring med RKV inden for avu. Således var informanter fra 12 ud af de 27 udbydere af avu til stede i fokusgruppen. Desuden havde om-

kring hver tredje heraf haft RKV-aktivitet inden for avu. Det svarer til lidt over en tredjedel af de 11 udbydere af avu med RKV-aktivitet.

### **Synergi mellem RKV inden for avu og RKV inden for almen-gymnasiale fag på VUC**

De fleste VUC'er udbyder både avu og almen-gymnasiale fag. Praksis omkring RKV er desuden ofte meget ens på de to områder ifølge interviewundersøgelsen. Fx eksisterer der fælles procedure-beskrivelser, og generelt er der en god synergieffekt mellem RKV inden for avu og RKV inden for almen-gymnasiale fag. Mange af problematikkerne som vedrører avu, gælder derfor også almen-gymnasiale fag på VUC og vice versa.

Udbydere af avu er generelt set positivt stemte over for idéen om at kunne få sine realkompe-tencer anerkendt: 18 respondenter svarende til 75 % er enige eller overvejende enige i at idéen er god. Når det gælder de konkrete muligheder for at anerkende realkompetencer på de uddan-nelsesinstitutioner respondenterne repræsenterer, er de også positive, om end i lidt mindre om-fang: Her er 15 svarende til 68 % enige eller overvejende enige i at mulighederne i praksis er go-de.

## **4.2 Udbredelsen af RKV inden for avu**

I alt 11 respondenter, svarende til 42 %, svarer at der på deres VUC er foretaget mindst én RKV inden for avu i 2009. Det er samlet set ret sparsomt hvad der er af erfaringer med at lave RKV inden for avu.

- Kun én institution har lavet RKV i mere end ti forskellige fag, og det højeste antal RKV'er der er lavet inden for et fag på en institution, er 15.
- Blandt de respondenter som har besvaret spørgsmålet om hvilke fag der er lavet RKV i forhold til, angives fagene dansk (niveauerne D og G samt trin 1 og 2), matematik (niveauerne D, F og G samt trin 1 og 2), engelsk (niveau D og G samt trin 1) og tysk (niveau G).

Af interviewundersøgelsen fremgår det dog også at institutionerne på det seneste har fået flere henvendelser pga. den voksende ledighed i befolkningen. NCK nævner også i sin undersøgelse at VUC har få erfaringer med RKV. Desuden peges på en forholdsvis stor variation mellem VUC'erne i forhold til hvor udbredt RKV er (NCK 2010: 23).

EVA har efter spørgeskemaundersøgelsens afslutning kontaktet to respondenter for at få uddybet deres besvarelser, især i forhold til mulige barrierer for RKV inden for avu. Institutionsrepræsen-tanterne nævner flere forskellige barrierer som begrundelse for lav RKV-aktivitet: RKV anses ikke som nogen god forretning for institutionerne, jf. afsnit 4.4.1. Desuden er der ikke en udpræget interesse for RKV inden for avu, hverken fra potentielle deltagere, vejledere, lærere, fagforeninger

eller virksomheder, jf. afsnit 4.4.3. Virksomhederne henviser fx ikke deres medarbejdere til RKV inden for almen voksenundervisning. Dog nævner den ene informant at en lukning af en stor virksomhed i lokalområdet har bevirket at de på det seneste har fået en del henvendelser om RKV. Institutionen regner desuden med at få flere henvendelser fremover pga. den økonomiske lavkonjunktur. Den anden institutionsrepræsentant mener bl.a. at relevansen af RKV inden for avu er overvurderet, og ser det som en del af forklaringen på de få henvendelser om RKV.

### 4.3 Anvendelse af RKV inden for avu

I spørgeskemaet blev respondenterne spurgt om hvorvidt de RKV'er de har lavet inden for avu, har givet anledning til udstedelse af kompetencebeviser eller udarbejdelse af uddannelsesplaner. En enkelt har svaret i forhold til anvendelsen at RKV er blevet brugt til uddannelsesplanlægning. NCK beskriver i sin undersøgelse hvordan RKV anvendes forskelligt af de forskellige målgrupper inden for avu. En af grupperne er personer med ufuldendte eller afbrudte uddannelser uden afsluttede eksamener. Personer inden for denne gruppe søger typisk om at tage et eller flere fag inden for avu (eller almengymnasiale fag på VUC) for at komme videre i uddannelsessystemet. En anden målgruppe er udlændinge som har sproglige eller uddannelsesmæssige kompetencer med sig fra hjemlandet. Denne målgruppe søger fortrinsvis anerkendelse for sprogfagene. Endelig kommer der personer fra Rudolf Steiner-skoler der søger om RKV (avu eller almengymnasiale fag på VUC) for at få formelle kompetence- og uddannelsesbeviser (NCK 2010: 23).

#### 4.3.1 Deltagerhistorier

På grundlag af rekvirerede lister fra institutionerne udvalgte EVA et antal tilfældige deltagere inden for avu og gennemførte to telefoninterview med disse. Der er kun tale om to deltagere inden for avu, da det ikke har været muligt for EVA at få fat i flere deltagere ud fra de rekvirerede lister fra uddannelsesinstitutionerne. To ud af fire af de deltagere som EVA interviewede, viste sig at høre under almengymnasiale fag på VUC.

På næste side kan man få et indtryk af disse personers historier med særligt henblik på hvorfor de fik lavet en RKV, hvad den skulle bruges til, hvordan processen forløb, og hvad vurderingerne byggede på. Der er blevet gennemført interview med deltagere der har været igennem en RKV inden for avu i forhold til hhv. dansk, engelsk og matematik på niveauer svarende til 9. og 10. klasse.

Oplysningerne skal naturligvis tages med forbehold, da der er tale om et meget begrænset antal eksempler. De to interview viser at det har været en positiv oplevelse for de 2 interviewede deltagere at få en RKV. Begge er ufaglærte, er gået ud af folkeskolen og har arbejdet på fabrik i flere år. Begge deltagere er meget motiverede for at uddanne sig, og især den ene deltager relaterer direkte lysten til at læse videre til at hun har fået foretaget en RKV. Af mulige problemstillinger

ved RKV peger den ene deltager på at det tog lang tid at få svar på om hendes RKV var blevet godkendt, og at hun oplevede at institutionen havde glemt hende.

I det følgende beskrives de to deltageres oplevelser med RKV.

### **Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for avu**

---

Kvinde i starten af 40'erne Har været ufaglært siden hun gik ud af folkeskolen, og har bl.a. arbejdet på fabrik. Hun valgte at få foretaget en RKV i forhold til dansk og engelsk, da hun kun var midlertidigt ansat og gerne ville i gang med at uddanne sig. Det var hendes fagforening som gjorde hende opmærksom på muligheden for at få en RKV. Derefter blev RKV brugt til at finde ud af hvilket uddannelsesniveau hun skulle starte på. Hun startede på niveauet svarende til 10. klasse og er nu i gang med en hf. Senere vil hun gerne i gang med en kontoruddannelse. I forløbet med RKV oplevede hun at hun fik en god vejledning, og at der blev taget højde for hendes behov. I vurderingen skulle hun igennem prøver i dansk og engelsk og en del samtaler. Der blev også taget højde for hendes kompetencer fra arbejdsliv og fritidsliv. Det var tydeligt for hende hvilke kriterier hun blev vurderet ud fra. RKV-forløbet har været en meget positiv oplevelse og har givet hende nyt mod på at uddanne sig og en større tro på sine faglige evner. Hun mener i høj grad at det har været arbejdet værd at få foretaget en RKV.

---

Kvinde i starten af 50'erne Har arbejdet på fabrik og som servitricer i over 20 år og har taget flere kurser i bl.a. ledelse sideløbende med sit arbejde. Hun ønskede at uddanne sig efter at en del af hendes arbejdsplads blev nedlagt, og hun blev midlertidigt opsagt. En studievejleder fra et VUC der besøgte virksomheden, foreslog hende at få en RKV i forhold til matematik på niveauer svarende til 9. og 10. klasse. Hun oplevede at hun fik en god vejledning. På længere sigt vil hun gerne tage en HG for at kunne komme til at arbejde på kontor. Er dog endnu ikke startet på en uddannelse, da hun er begyndt at arbejde igen. RKV foregik ved at hun var til en samtale og en prøve i matematik. Hun oplevede at hun fik god mulighed for at vise hvad hun kunne, og at vurderingen var en positiv oplevelse. Der blev lagt vægt på kompetencer, både fra folkeskolen og fra hendes arbejdsliv. Derefter gik der lang tid før hun fik svar om hun havde fået godkendt kompetencerne, så hun måtte ringe til skolen for at høre om de havde glemt hende. Et par dage efter fik hun et kompetencebevis. Hun mener at RKV ville have været endnu mere betydningsfuld for hendes videre karriere hvis hun var blevet vurderet i flere fag på én gang så hun hurtigere kunne komme i gang med en uddannelse.

---

*Kilde: Interviewundersøgelse med deltagere*

## 4.4 Barrierer

Dette afsnit belyser barrierer for udbredelsen af RKV inden for avu. Barriererne er inddelt i økonomiske, lovgivningsmæssige og andre eksterne barrierer samt i interne barrierer som institutionerne selv har en afgørende indflydelse på.

### 4.4.1 Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for avu.

**Tablet 1**

#### **Avu-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 22-24)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	20
Det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen	18
Taxametyrdelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	14
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV	10
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer det kræver	8

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om avu*

Det ses at 20 respondenter er enige eller overvejende enige i at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet (svarende til 80 %), mens 18 respondenter (svarende til 72 %) mener at det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Også NCK når i sin undersøgelse frem til at "det lave eller manglende taxameter" fremstår som en væsentlig barriere, og at de økonomiske barrierer er særligt store inden for avu (samt almenlyngymnasiale fag på VUC og AMU) (NCK 2010: 64, 68 og 76).

Interviewundersøgelsen med institutionsrepræsentanter viser også at flere informanter mener at RKV ikke anses for nogen lukrativ forretning for deres uddannelsesinstitution, da de bruger flere ressourcer på det end de får via taxameteret. Desuden nævner flere at der lægges mange vejledningstimer som ikke er finansierede, i arbejdet med RKV.

### 4.4.2 Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for avu.

**Tabel 2****Avu-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 21-24)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark	9
Lovgivningen er for generel	4
Andre lovgivningsmæssige barrierer	2
Lovgivningen er for detaljeret	0

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om avu

Som det fremgår af tabellen, vurderer kun 4 respondenter at lovgivningen er for generel, og ingen vurderer at den er for detaljeret. Mens en noget større gruppe på 9 respondenter (svarende til 36 %) vurderer at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV.

I interviewundersøgelsen var de lovgivningsmæssige barrierer heller ikke udtalte. I fokusgruppeinterviewet blev det dog nævnt som en generel barriere for potentielle RKV-deltageres søgning inden for avu at der ikke gives VEU-godtgørelse i forhold til de almene fag modsat fag inden for arbejdsmarkedssystemet.

#### **4.4.3 Øvrige eksterne barrierer**

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af andre mulige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for avu, det vil sige barrierer der vedrører forhold uden for institutionerne.

**Tabel 3**  
**Avu-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer (N = 23-24)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	23
Der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV	8
Det er vanskeligt at få <u>deltagernes</u> kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	7
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser	7
Det er vanskeligt at få <u>virksomhedernes</u> kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	6
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser	6

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om avu

Den barriere som et meget stort flertal af respondenterne (23 ud af 24 svarende til 96 %) peger på, er det manglende kendskab i befolkningen. Denne barriere når NCK også frem til i sin undersøgelse hvor NCK skriver at en "vigtig barriere i udbredelsen af anerkendelse af realkompetencer er den manglende viden i befolkningen. Der er alt for få mennesker, der har kendskab til muligheden." (NCK 2010:66).

### **Barrierer for RKV hos målgruppen for avu**

I interviewundersøgelsen mente flere informanter desuden at der er særlige barrierer på spil i forhold til målgruppen af deltagere inden for avu. Fx påpegede flere at målgruppen er kendetegnet ved at den ikke selvstændigt opsøger initiativer som RKV, og at den ikke er uddannelsesvant. I fokusgruppeinterviewet blev der givet følgende karakteristik af målgruppen for RKV inden for avu:

*De kommer ikke og bliver realkompetencevurderet fordi de bliver bremset i at de ikke har noget de kan dokumentere. De har ikke engang færdiggjort folkeskolen. Gennemsnitsalderen er omkring 20 år. Bare at skulle udfylde kompetencemappen virker uoverskueligt.*

Samme informant fortæller at institutionerne havde en forventning om at de ville blive "løbet over ende" da RKV trådte i kraft, men i stedet kom der ingen ansøgere. Desuden undrer informanten sig over at der ikke har været flere lidt ældre personer, fx fra servicefagene, der vil have foretaget en RKV inden for avu.

Syv respondenter i spørgeskemaundersøgelsen mener at det ikke er relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser. Det er dog interessant at det blandt respondenter der har erfaring med RKV, kun gælder 1 ud af 9 respondenter.

I fokusgruppeinterviewet påpegede flere informanter at RKV ikke altid er relevant for deltagerne inden for avu, da de ofte ikke har brug for et kompetencebevis, men i stedet bliver sendt direkte videre til hf. Desuden blev det nævnt at de ansøgere der henvender sig til VUC, ofte har kompetencer på et højere niveau end niveauerne for avu.

På trods af de nævnte mulige barrierer viser de to deltagerhistorier at RKV har motiveret de pågældende deltagere til uddannelse. Den ene deltager beskriver direkte at RKV har givet hende lyst til at læse igen og mere mod på at uddanne sig, mens den anden deltager også er motiveret for at bruge RKV som afsæt for en uddannelse efter flere år med ufaglært arbejde.

### **Barrierer hos virksomhederne og fagforeninger m.fl.**

Seks respondenter mener at det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem RKV'er, mens det gælder 5 ud af 9 respondenter med RKV-aktivitet.

I interview med institutionsrepræsentanter og i fokusgruppeinterviewet nævnte flere informanter holdningsmæssige barrierer hos virksomheder og fagforeninger som en barriere for udbredelse af RKV. Flere nævner at virksomhederne og fagforeningerne ikke medtænker VUC i forhold til efteruddannelse. De interviewede institutionsrepræsentanter har oplevet at virksomhederne ikke tilskynder deres medarbejdere til at få papir på deres kompetencer. En større udbredelse af RKV inden for avu ville ifølge informanterne kræve en mere målrettet markedsføring over for virksomheder og samarbejde mellem virksomheder og fagforeninger, jf. afsnit 4.6.3 om ekstern formidling af viden om RKV.

### **Potentiale i samarbejde om RKV mellem de almene og de erhvervsrettede uddannelser**

Begge de interviewede institutionsrepræsentanter peger på at samarbejde mellem de almene og de erhvervsrettede uddannelser om RKV er vigtigt. Den ene informant nævner at deltagerne burde have mulighed for at få lavet RKV i forhold til både deres almene kompetencer og deres erhvervsrettede kompetencer, bl.a. gennem et større samarbejde om RKV på tværs af uddannelsesinstitutioner. En anden institutionsrepræsentant ser det som en barriere at institutionerne kun må foretage RKV inden for de områder hvor de har udbudsret til faget. Det kan betyde at deltagerne bliver "kastet rundt" mellem institutionerne.

#### 4.4.4 Interne barrierer på institutionerne

##### Holdningsmæssige barrierer hos vejledere og undervisere

En anden væsentlig intern barriere kan ifølge interview med institutionsrepræsentanter og fokusgruppelinterviewet være holdningsmæssige barrierer hos vejledere og undervisere i forhold til RKV. I fokusgruppelinterviewet blev det nævnt at der hos nogle vejledere er en idé om at det er bedre at få indskrevet kursister på institutionen end at foretage RKV. Flere påpegede desuden at vejlederne ikke oplever RKV som nødvendigt, da de mener at de i forvejen kompetencevurderer som en del af vejledningen inden for avu. Det blev også nævnt at nogle undervisere er imod at foretage RKV, da de mener at det bryder med dannelsesprincippet i undervisningen, og at deltagerne ikke kan opnå samme niveau uden undervisning. Derfor skal nogle undervisere "overtales" til at foretage RKV, mens enkelte – ifølge informanterne – nægter at foretage RKV.

En af de interviewede institutionsrepræsentanter efterlyste desuden et positivt syn på RKV blandt institutionerne og understregede vigtigheden af at de anlægger et ressourceperspektiv frem for et mangelperspektiv. NCK nævner også i sin undersøgelse holdningsmæssige barrierer hos medarbejderne som vigtige. Fx oplever medarbejdere inden for bl.a. VUC at muligheden for fleksible, udbyggede forløb er meget udbyggede i forvejen. Derfor giver det ikke mening for dem med endnu et tilbud. Desuden kan det være en stor udfordring for lærerne at få øje på realkompetencer som er tilegnet i andre sammenhænge (NCK 2010: 65).

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige interne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for avu, det vil sige barrierer der primært vedrører forhold som institutionerne selv har afgørende indflydelse på.

**Tabel 4**  
**Avu-udbydernes vurderinger af interne barrierer (N = 22-24)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	14
Der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV	11
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb	10
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne	9
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde	8
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret)	7
Det er vanskeligt at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV	5
Institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV	5
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på institutionen	5
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn	4
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen	3
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på institutionen	3
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med	2

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om avu

Det er interessant at se at den interne barriere som flest peger på, er at det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Dette anser 14 ud af 23 respondenter (svarende til 61 %) som en barriere. Desuden mener 10 ud af 25 respondenter (svarende til 40 %) at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb.

#### **Kompetenceudvikling af medarbejderne**

11 ud af 25 respondenter (svarende til 40 %) mener at der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere. Desuden fremgik det af Tabel 3 at 8 ud af 25 respondenter (svarende til 32 %) vurderer at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV. Heraf er 3 ud af 9 respondenter med RKV-erfaring enige eller overvejende enige. Dette resultat kan sammenholdes med at NCK peger på at der mangler "(formel) uddannelse for personer, der arbejder med RKV" (NCK 2010:77). Set i lyset af at ca. 1/3 af respondenterne oplever mangel på kurser i RKV, er det interessant at kun 5 ud af 25 (svarende til 20 %) vurderer at institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV. Interviewunder-

søgelsen tyder også på at flere af informanterne oplever sig som værende godt klædt på til opgaven med RKV.

Respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen har desuden haft mulighed for at angive andre væsentlige barrierer for arbejdet med RKV. 2 af respondenterne har benyttet sig af dette, og deres tilføjelser fremgår af det følgende:

- Der bør laves et enkelt landsdækkende system der ikke tager ret lang tid pr. fag. Enkle test.
- Når man er en lille institution i et lille geografisk område, er det en praktisk umulighed at have kvalificeret personale til at lave RKV, idet man ikke vil kunne opnå rutine.

Den sidste kommentar kan give et billede af hvordan enkelte mindre institutioner kan opleve at de mangler færdigheder i forhold til at foretage RKV.

## 4.5 Kvaliteten af RKV inden for avu

### 4.5.1 Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse

Følgende tabel giver et overblik over hvilke redskaber og metoder institutionerne anvender i forbindelse med deres vurderinger af deltageres realkompetencer.

**Tabel 5**  
**Oversigt over metoder og redskaber som udbydere af avu med RKV-aktivitet anvender til vurdering af deltageres realkompetencer (N = 9)**

	Antal
Test og prøver	9
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	8
Samtaler	8
Skriftlige opgaver	7
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	5
Selvevalueringskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	2
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	2
Case med refleksion over egne erfaringer	2
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	2
Spørgeguider til interview	1

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten for avu. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at alle de institutioner der har foretaget RKV, anvender test og prøver. 8 ud af 9 anvender desuden samtaler og dokumentation såsom CV. Men også skriftlige opgaver anvendes af 7 ud af 9 institutioner.

Interviewundersøgelsen peger også på brug af samtaler og skriftlige opgaver. Desuden nævner flere informanter at de bruger materiale om RKV fra en materialedatabase og en håndbog i RKV udviklet af VUC Fyn, jf. afsnit 4.5.2.

De metoder der anvendes, tilpasses desuden målgruppen inden for avu. En af institutionsrepræsentanterne formulerer det således:

*Man skal bruge den metode som gavner borgerne bedst muligt. Man skal komme ud over den eksamensagtige situation. Man skal ud over at det er noget man oplever som gentagelser fra en tidligere tid. Man skal kunne udnytte at der er mange forskellige slags intelligenser og bruge hele registret af erfaringer og pædagogiske tiltag.*

### **Min Kompetencemappe**

I fokusgruppeinterviewet blev det nævnt at en del bruger Min Kompetencemappe, men at ikke alle mener at kompetencemappen er et velegnet redskab i forhold til målgruppen for avu. Flere mener at det er svært for deltagerne inden for avu at sætte ord på deres kompetencer og at fremskaffe alt det materiale som kræves. Ifølge informanterne kræver deltagerne ekstra hjælp til at udfylde mapperne, hvilket der ofte ikke er tid og ressourcer til. Mappen burde ifølge informanterne være mindre abstrakt og nemmere at udfylde for borgerne.

### **Faglige mål kontra arbejdsrelateret erfaring**

RKV inden for avu skal – ligesom på de andre uddannelsesområder – foretages i forhold til de faglige mål for faget. I fokusgruppeinterviewet blev det imidlertid nævnt at det ikke altid er tilstrækkeligt at vurdere deltagerens kompetencer i forhold til de faglige mål. En informant mente at hvis praktikerne kun forholdt sig til de faglige mål, ville de deltagere der har opnået realkompetencer via erhvervsarbejdet, aldrig blive kaldt ind til en RKV-samtale. En anden informant mente at der er en konflikt mellem det der ligger "i ånden" i forhold til RKV, og den måde institutionerne foretager RKV på. Det tyder således på flere implementeringsmæssige vanskeligheder inden for avu, særligt i forhold til at foretage RKV udelukkende i forhold til de faglige mål for uddannelsen. Samme problematik gælder i forhold til almengymnasiale fag på VUC.

### **4.5.2 Kvalitetssikring**

18 respondenter eller 69 % svarer at der på deres institution er beskrevet et system der skal sikre kvaliteten af RKV inden for avu.

## Redskaber og procedurer til kvalitetssikring

Den følgende tabel viser hvilke redskaber og procedurer institutionerne anvender for at sikre kvaliteten af RKV.

**Tabel 6**

### Oversigt over redskaber og procedurer som udbydere af avu med RKV-aktivitet anvender for at sikre kvaliteten af RKV (N = 9)

	Antal
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	6
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	6
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	5
Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves	5
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside	3
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	3
Obligatoriske kurser for medarbejdere der skal arbejde med RKV	2

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten for avu. De listede redskaber og procedurer er inspireret af CE-DEFOP, 2009: ANNEX 2, Table 4, og Undervisningsministeriets publikation "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog", 2008, s. 33-34. Bemærk at kun de respondenter der har foretaget mindst én RKV inden for avu, indgår i tabellen. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at 6 ud af 9 respondenter med RKV-aktivitet anvender procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV, og 5 anvender kriterier eller standarder til brug ved RKV. Ligeledes samarbejder 6 institutioner med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV. I Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse understreges det at institutionerne bør gøre brug af en åben og gennemskelig vurderingsproces så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen.

Det er fx vigtigt at metoderne sikrer pålidelighed ud fra idéen om at kunne gentage resultatet (Undervisningsministeriet 2008: 33). I forlængelse heraf er det værd at bemærke at kun lidt over halvdelen af respondenterne (5) angiver at de anvender dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves. Desuden bør der være offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så den enkelte kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). I den forbindelse er det værd at bemærke at kun 3 ud af 11 respondenter har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside.

Som en del af kvalitetssikringen nævner flere i fokusgruppeinterviewet brug af fælles materiale fra en materialedatabase der er udarbejdet af VUC Fyn, og hvor alle VUC'er kan lægge materiale og opgaver ud med henblik på videndeling. Flere nævner desuden at de anvender en håndbog i IKV (RKV) for vejledere og lærere som er udviklet af VUC Fyn (i daglig tale kaldet "Grønspættebogen"). Det er positivt at VUC Fyn har udviklet en sådan håndbog i RKV, og at der er oprettet en fælles materialedatabase. Disse tiltag kan desuden ses som et udtryk for at der foregår et koordineret arbejde med fælles materialer og beskrivelser af sagsgange på tværs af VUC'erne (NCK 2010: 49).

Som en del af kvalitetssikringen efterlyste flere informanter en skabelon for udstedelse af kompetencebeviser. Som bilag til Bekendtgørelse om individuel kompetencevurdering i relation til fag i almen voksenuddannelse og i de almengymnasiale uddannelser (IKV-bekendtgørelsen) (Bek. Nr. 453 af 10.06.2008) findes der imidlertid to skabeloner for kompetencebeviser for hhv. hele og dele af fag. Men det kunne tyde på at der kan være behov for at udbrede kendskabet til dette.

### Evaluering af RKV-forløbene

6 ud af de 9 respondenter med RKV-aktivitet svarer at de evaluerer RKV-forløbene. Tabellen nedenfor viser forskellige måder hvorpå institutionerne evaluerer deres RKV-forløb.

#### Tabel 7

#### Avu-udbyderes måder at evaluere deres RKV-forløb på (N = 9)

	Antal
Medarbejderne evaluerer forløbene	5
Institutionen evaluerer forløbene	3
Institutionen evaluerer ikke sine forløb om RKV	3
Deltagerne evaluerer forløbene	1

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport vedrørende avu.

Bemærk at der kunne sættes flere kryds.. Kun institutioner der har gennemført mindst ét RKV-forløb, er talt med.

Det ses af tabellen at den mest udbredte evalueringsform er at medarbejderne evaluerer forløbene, mens kun én ud af ni svarede at deltagerne evaluerer forløbene. Det er værd at bemærke at kun lidt over halvdelen af institutionerne evaluerer RKV-forløbene. Men især værd at bemærke at næsten ingen institutioner lader deltagerne evaluere forløbene.

Interviewundersøgelsen peger også på at evalueringspraksis ikke er udbredt i forhold til RKV inden for avu. Ifølge en af informanterne i fokusgruppeundersøgelsen er det svært at tænke i evaluering så længe der er foretaget så få RKV'er på institutionerne. Flere informanter understreger

samtidigt nytten af at diskutere praksis internt eller med vejledere fra andre institutioner. Samlet tegner der sig dog et billede af en sparsom evalueringspraksis i forhold til RKV inden for avu.

#### **4.5.3 Klager**

Ingen af udbyderne af avu har ifølge spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen modtaget klager over RKV inden for avu.

## **4.6 Organiseringen af RKV inden for avu**

### **4.6.1 Organisation og ledelse**

#### **RKV-enheder og antal ansatte der arbejder med RKV**

11 institutioner eller 58 % af de institutioner der har svaret på spørgsmålet, og som udbyder avu, har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. Ser man alene på de institutioner der har foretaget mindst én RKV inden for avu, drejer det sig om 7 institutioner (= 78 %) der har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. På fire af de 11 institutioner er der fire ansatte der arbejder med RKV, mens tre institutioner angiver hhv. 10, 15 og 23 ansatte. Disse tal dækker formentlig i høj grad over faglærere der står for de faglige vurderinger.

#### **Ledelsesmæssig og strategisk forankring af RKV**

I spørgeskemaundersøgelsen er der også blevet spurgt til den ledelsesmæssige forankring. 21 (= 84 %) af udbyderne af avu svarer at RKV er ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner. 6 (= 24 %) af udbyderne af avu svarer ja til at institutionen har beskrevet en strategi for RKV inden for avu. I fokusgruppeinterviewet var der generelt en opfattelse af at der var ledelsesmæssig prioritering af opgaven med RKV.

#### **Former for kompetenceudvikling af medarbejdere**

20 svarende til 80 % af de institutioner der udbyder avu, svarer at institutionen har kompetenceudviklet medarbejdere til arbejdet med RKV inden for avu. Blandt de institutioner der har foretaget RKV inden for avu, har alle kompetenceudviklet deres medarbejdere. Hvordan kompetenceudviklingen er foregået, illustrerer den følgende tabel:

**Tabel 8****Måder hvorpå udbydere af avu har kompetenceudviklet deres medarbejdere til arbejdet med RKV (N = 20)**

	Antal
Eksternt på seminarer/konferencer	17
Eksternt på kurser	11
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	7
Internt på kurser/seminarer	6
Internt i erfagrunder	6
Internt ved sidemandsoplæring	5
Eksterne udviklingsprojekter	3
Interne udviklingsprojekter	3
Andet	1

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for avu. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Tabellen viser at 17 ud af 20 respondenter har kompetenceudviklet medarbejdere eksternt på seminarer og konferencer, mens 11 har kompetenceudviklet deres medarbejdere eksternt på kurser, og 7 har deltaget i ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutionerne.

**4.6.2 Intern information og kommunikation**

21 ud af de 25 (= 84 %) institutioner der udbyder avu, og som har besvaret spørgsmålet, har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV i forhold til avu. Næsten alle har gjort dette på interne møder, mens omkring halvdelen har gjort det via intranet og lignende. Det er stort set det samme billede man får hvis man kun ser på de institutioner der har haft RKV-aktivitet.

**4.6.3 Ekstern information og kommunikation**

En væsentlig mindre andel har informeret eksternt sammenlignet med internt: Således har 13 ud af de 24 (= 54 %) institutioner der udbyder avu, og som har besvaret spørgsmålet, informeret eksternt om RKV i forhold til avu.

**Tabel 9**  
**Måder hvorpå udbydere af avu med RKV-aktivitet har informeret eksternt om RKV**  
**(N = 13)**

	Antal
Via studievejleders arbejde	10
På uddannelsesinstitutionens hjemmeside	9
I foldere/brochurer	8
Via konsulents opsøgende arbejde	7
I kursuskataloger	2
Gennem artikler i dagspressen	1
Via annoncer i dagspressen	1
Andet	1

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for avu. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at de mest udbredte måder som institutionerne informerer eksternt om RKV i forhold til avu på, er via studievejleders arbejde, på institutionens hjemmeside, i foldere og brochurer og via konsulents opsøgende arbejde.

### **Brug for mere information om og markedsføring af RKV**

Flere informanter påpeger at et øget antal RKV'er på VUC vil kræve at borgere, virksomheder og institutioner bliver opmærksomme på mulighederne i RKV. Det er ifølge en af informanterne nødvendigt at inddrage både fagforeninger og virksomheder i forhold til at gøre deltagerne opmærksomme på muligheden. Samtidig nævnes potentialet for en stigning i RKV'er da VUC generelt har oplevet en stor fremgang i antallet af deltagere pga. den økonomiske lavkonjunktur.

I fokusgruppeundersøgelsen blev det samtidig nævnt at erhvervsskolerne er bedre til at "sælge" RKV-forløb end VUC. Flere oplever at virksomhederne ikke er opmærksomme på VUC, og at fagforeningerne oftest tilbyder ledige forløb på erhvervsskolerne. Andre informanter oplever at det er vigtigt at målrette markedsføringen mod virksomheder og fagforeninger og fx formidle gode eksempler og personlige historier. En informant påpegede at Undervisningsministeriet burde reklamere noget mere for RKV, da institutionerne ifølge informanten ikke har budget til markedsføring.

## 4.7 anbefalinger i forhold til avu

Hvis RKV skal fremmes inden for avu, skal der tages initiativer, særligt i forhold til to udfordringer:

- Kendskabet til RKV i målgruppen er meget begrænset, dels blandt potentielle ansøgere og dels blandt virksomheder.
- Der er holdningsmæssige barrierer blandt vejledere og lærere i forhold til at fremme udbredelsen.

De følgende anbefalinger relaterer sig til temaerne udbredelse, kvalitet og organisering.

### **Udbredelse af RKV inden for avu**

På baggrund af de konstaterede økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med og udbredelsen af RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for avu.

På baggrund af den konstaterede begrænsede udbredelse af RKV inden for avu, og fordi den største barriere herfor anses for at være manglende kendskab til RKV i befolkningen, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet sammen med udbyderne af avu gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

På baggrund af de fundne holdningsmæssige barrierer hos vejledere og lærere inden for avu, anbefales det:

- At ledelserne på de institutioner der udbyder avu, gør det klart for vejledere og lærere at det er et lovkrav at udbyde og foretage RKV
- At Undervisningsministeriet går i dialog med udbyderne af avu med henblik på at synliggøre mulighederne og perspektiverne i RKV.

### **Kvaliteten af RKV inden for avu**

På baggrund af de konstaterede begrænsninger ved Min Kompetencemappe i forhold til målgruppen for avu, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet bearbejder og tilpasser Min Kompetencemappe så den passer bedre til de faglige forudsætninger hos målgruppen for avu.

På baggrund af den begrænsede brug af dokumentation der sikrer at afgørelsen kan efterprøves i realkompetencer, anbefales det:

- At alle udbydere af avu sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af at der ofte mangler offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, anbefales det:

- At alle udbydere af avu har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.

På baggrund af den begrænsede inddragelse af deltagerne i evaluering af RKV-forløbene inden for avu, anbefales det:

- At de institutioner der udbyder avu, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.

### **Organisering af RKV inden for avu**

På baggrund af det konstaterede behov for kurser for medarbejdere der arbejder med RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.



## 5 Resume af kapitlet om almengymnasiale fag på VUC

RKV inden for almengymnasiale fag på VUC trådte i kraft den 1. august 2008. EVA's undersøgelse viser at 70 % af VUC'erne har RKV-aktivitet. De fleste har foretaget færre end 5 RKV'er. Begrundelsen for at der ikke er foretaget flere, er at der har været relativt få henvendelser om at få lavet en RKV. De fleste RKV'er anvendes til at søge om optagelse på uddannelser som deltageren ellers ikke havde adgang til at søge. Der er en stor andel af unge som får lavet en RKV fordi de skal bruge et bestemt niveau i et sprogfag eller i matematik, kemi eller fysik til at søge om optagelse på en universitetsuddannelse. De deltagere som EVA har interviewet, peger på at der er flere implementeringsvanskeligheder i forhold til at foretage RKV inden for almengymnasiale fag på VUC. Flere deltagere har således oplevet lange sagsbehandlingstider og at de flere gange blev sendt rundt mellem forskellige VUC'er før deres RKV kunne påbegyndes.

Institutionsrepræsentanterne der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, peger især på økonomiske barrierer og på manglende kendskab i befolkningen i forhold til en større udbredelse af RKV. Men der er også relativt mange respondenter der peger på at de oplever at det er svært at formidle til ansøgerne hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Informanterne i fokusgruppeinterviewet pegede desuden på at nogle læreres holdning til RKV kan være en væsentlig barriere i forhold til at udbrede og foretage RKV. Desuden er virksomheder og fagforeninger mere orienterede mod de erhvervsrettede uddannelser.

Næsten alle der foretager RKV inden for almengymnasiale fag på VUC, bruger samtaler, dokumentation, som fx CV eller personlig dokumentationsmappe, samt test og prøver til at vurdere deltagerne realkompetencer. Dog sikrer forholdsvis mange ikke dokumentation så afgørelser om RKV kan efterprøves, ligesom mange heller ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV. Undersøgelsen dokumenterer desuden at relativt mange af de institutioner som har foretaget mindst én RKV, ikke evaluerer RKV-forløbene. En enkelt institution angiver at have modtaget en klage over RKV.



## 6 Almengymnasiale fag på VUC

En række fag i de almengymnasiale uddannelser kan læses på voksenuddannelsescentre (VUC) og på enkelte andre institutioner. Undervisningen tilrettelægges som enkeltfagsundervisning, og det er muligt at tage et eller flere fag ad gangen. En ansøger til gymnasial enkeltfagsundervisning kan tidligst optages et år efter at ansøgeren har afsluttet folkeskolens 9. eller 10. klasse eller har gennemført en undervisning der står mål med hvad der almindeligvis kræves i folkeskolen. Der opkræves deltagerbetaling for deltagelse i undervisningen, men ikke for RKV. Der kan til almengymnasiale uddannelser opnås SVU og SU efter gældende regler.

RKV i relation til fag i de almengymnasiale uddannelser (ligesom til fag i avu) trådte i kraft et år senere, nemlig den 1. august 2008, end de øvrige uddannelsesområder. Der kan udstedes kompetencebeviser for hele eller dele af fag. Loven giver ikke mulighed for udstedelse af uddannelsesbeviser. RKV kan foretages i forhold til målene for de enkelte fag der indgår eller kan indgå i en almengymnasial eksamen på niveauerne C-A, og som aktuelt udbydes og oprettes eller inden for de seneste par år har været udbudt og oprettet på den institution hvor ansøgerne henvender sig.

Dette kapitel bygger på følgende data der er indsamlet i forbindelse med denne undersøgelse:

- Spørgeskemaundersøgelse hvor repræsentanter fra 25 VUC'er har svaret. 85 % af respondenterne er forstandere, chefer og andre i lederstillinger.
- Opfølgende interview med repræsentant fra institution med relativ lav RKV-aktivitet inden for almengymnasiale fag på VUC.
- Fokusgruppeinterview med 12 informanter fra VUC'er der har stået for at foretage RKV inden for avu eller almengymnasiale fag.
- Seks personlige telefoninterview med personer der har fået lavet en RKV inden for almengymnasiale fag på VUC.

VUC'erne er generelt set positivt stemte over for idéen om at kunne få sine realkompetencer anerkendt: 79 % (N = 19) er enige eller overvejende enige i at idéen er god. Når det gælder de konkrete muligheder på de uddannelsesinstitutioner respondenter repræsenterer, for at aner-

kende realkompetencer, er de også positive, om end i lidt mindre omfang. Her er 63 % enige eller overvejende enige i at mulighederne i praksis er gode.

## 6.1 Udbredelsen af RKV inden for almen­gymnasiale fag på VUC

### 6.1.1 Beskrivelse af udbredelse

I alt 19 ud af 27 respondenter, svarende til 70 % af VUC'erne, svarer at der på deres VUC er foretaget mindst én RKV inden for almen­gymnasiale fag. Fem respondenter (19 %) svarer at de ikke har foretaget nogen RKV. Blandt dem der ikke har foretaget en RKV, peger flere på, at de ikke har modtaget henvendelser om RKV. Fire institutioner har foretaget RKV inden for mere end 10 fag. Langt de fleste har foretaget færre end fem RKV'er. RKV-forløbene fordeler sig på følgende fag: billedkunst (B), biologi (B), dansk (A og C), design (C), engelsk (A, B og C), fransk (A), fysik (B og C), italiensk (A), kemi (A, B og C), matematik (B og C), psykologi (B og C), samfundsfag (C), spansk (A og B), tysk (A, B og C). Der bliver lavet flest RKV'er i forhold til sprog­fag, hvilket også var resultatet af NCK's undersøgelse hvor 10 ud af 15 RKV'er var lavet i forhold til fagene dansk, engelsk og spansk (NCK. 2009: 47). Der er som forventet sket en stigning i antallet af RKV'er i forhold til NCK's spørgeskemaundersøgelse fra 2008, men de fleste institutioner har stadig kun få erfaringer med RKV.

## 6.2 Anvendelsen af RKV inden for almen­gymnasiale fag på VUC

Det fremgik af interviewundersøgelsen at personernes typiske formål med at få lavet en RKV inden for almen­gymnasiale fag på VUC er at få adgang til uddannelser som de ikke ellers havde adgang til fordi de ikke opfylder de formelle krav. Dette hænger bl.a. sammen med nye skærpede adgangskrav på universiteterne – fx krav om et bestemt niveau i matematik, fysik eller kemi eller i et sprog­fag på A-niveau ud over engelsk. En institutionsrepræsentant fremhævede fx at de havde lavet 26 RKV'er i forhold til unge der gerne vil ind på en videregående uddannelse, men som mangler nogle konkrete fag. RKV bliver også foretaget i forhold til ansøgere der ønsker optagelse på de mellemlange videregående uddannelser, som fx socialrådgiver- og pædagogud­dannelsen. Der er også eksempler på voksne som ikke har det rette niveau i et givet fag til at komme videre i uddannelsessystemet.

En informant fra fokusgruppeinterviewet havde oplevet flere som havde trukket deres RKV tilbage fordi de havde større chance for at blive optaget på universitetet hvis de gik til en rigtig eksamen og fik en høj karakter. Flere informanter vurderede at mange af dem som ønsker en RKV inden for almen­gymnasiale fag på VUC, ofte ville være bedre stillet ved at tage en almindelig prøve

med deraf følgende karakterer. En anden informant fra fokusgruppeinterviewet nævnte at de havde foretaget flere RKV'er af unge fra Rudolf Steiner-skoler. Disse unge har 13 års skolegang og vil ofte gerne ind på universitetet, men har udelukkende en skudsmålsbog som dokumentation for deres kompetencer. Det kan også være unge af danske forældre der har gået i skole i udlandet og derfor ikke har dansk på A-niveau på papiret som de skal bruge til at blive optaget på universitetet.

### **6.2.1 Deltagerhistorier**

På grundlag af rekvirerede lister fra institutionerne udvalgte EVA et antal tilfældige deltagere og gennemførte i alt seks telefoninterview med disse. Nedenfor kan man få et indtryk af disse personers historier med særligt henblik på hvorfor de fik lavet en RKV, hvad den skulle bruges til, hvordan processen forløb, og hvad vurderingerne byggede på.

Oplysningerne skal naturligvis tages med forbehold, da der er tale om et begrænset antal eksempler. Historierne understøtter spørgeskemaundersøgelsen og de øvrige interviewundersøgelser i at RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC typisk anvendes til at søge om optagelse på en universitetsuddannelse. Historierne peger også på at der er visse implementeringsvanskeligheder på nogle VUC'er. Nedenstående deltagerhistorier illustrerer en række problematikker ved RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC:

- Hvis deltagerne oplever at de bliver sendt rundt mellem de forskellige institutioner, kan det tyde på en manglende klar ansvarsfordeling omkring RKV. Det kunne også pege på nytten af en fælles indgang for deltagerne og en fast RKV-enhed på de enkelte institutioner.
- Hvis deltagerne oplever lange sagsbehandlingstider, kan det hindre en effektiv anvendelse af deltagerens RKV. Det kunne yderligere tale for nytten af en fast RKV-enhed på institutionerne.
- Hvis RKV foretages via telefonsamtaler og brevkorrespondance og i nogle tilfælde uden test, kan man overveje om RKV foregår på et tilstrækkeligt vurderingsgrundlag.

## Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for almengymnasiale fag på VUC

---

Mand i 20'erne Havde brug for et sprogfag på et højere niveau for at kunne blive optaget på en universitetsuddannelse og søgte derfor om RKV i forhold til et sprogfag. Var igennem et besværligt forløb hvor han adskillige gange blev "kastet" rundt i systemet mellem VUC, universitet og gymnasium. VUC afslog at foretage en RKV fordi de ikke udbød det pågældende sprogfag. Universitetet henviste tilbage til VUC som henviste til gymnasiet som henviste tilbage til VUC. Han oplevede at der ikke var nogen som havde overblik, og at ingen vidste hvem der skulle foretage en RKV. Der gik cirka en måned fra første henvendelse til VUC til RKV-forløbet var afsluttet. Han endte med ikke at få foretaget en RKV fordi han ikke var klar over at den foregik som en test. Han havde regnet med at skulle vurderes ud fra det undervisningsmateriale han havde gennemgået, og de kompetencer som han havde fået i forbindelse med et længere udlandsophold for flere år siden. Han var derfor ikke forberedt på at skulle testes i sine aktuelle kompetencer i det pågældende sprogfag. Han kendte ikke til muligheden for at klage og endte med at træffe et andet uddannelsesvalg.

---

Mand i 20'erne Har fået lavet en RKV i et sprogfag for at kunne afkorte en del af sit studium. Han har fået godkendt sprogkompetencer svarende til B-niveau og kunne dermed undlade at følge et valgfag svarende til 6 timer om ugen i et semester. Han har tilegnet sig sine sprogkompetencer ved at arbejde i udlandet. Vurderingen foregik som en skriftlig prøve uden brug af samtale eller mundtlig test. Han oplevede forløbet meget positivt, idet vejlederen var servicemindet, og det kun varede cirka 1½ uge før han fik svar. Det eneste negative han har at sige, er at det potentielt kunne være let at snyde i forhold til en RKV, da han fx ikke har skullet tage en mundtlig prøve, men kun en skriftlig. I hans tilfælde mente han dog at det sproglige niveau var tilstrækkeligt.

---

Kvinde i 20'erne Fik lavet en RKV i forhold til et naturvidenskabeligt fag, da den skulle bruges til at give adgang til en universitetsuddannelse. Hun har studeret et år i udlandet og ville gerne have vurderet sine kompetencer herfra i forhold til optagelse på universitetet. Fra hun påbegyndte sin RKV til hun fik positivt svar, gik der 8 måneder. Hun oplevede at institutionen ikke havde sat sig godt nok ind i det at foretage en RKV, og at det tog utroligt lang tid. Den lektor der skulle foretage vurderingen, vidste ikke helt hvordan den skulle foretages og havde ikke nok tid. Respondenten måtte derfor rykke hende flere gange. Lektoren henviste til at nogle højere instanser også skulle ind over fordi det var så ny praksis på stedet. Hun blev i starten sat til at udfylde Min Kompetencemappe, men fik siden besked på at den alligevel ikke skulle bruges. Det var ikke helt klart for hende hvilke kriterier hun blev bedømt ud fra. Hun skulle blot vise sine lærebøger, sit pensum fra studieopholdet i udlandet og sine eksamenspapirer. Herudover havde hun 40 minutters samtale

---

*Fortsættes næste side ...*

med lektoren. Hun er lidt usikker på om hendes ansøgning til universitetet vil blive godkendt, da der ikke tydeligt står hvilke kompetencer hun har fået godkendt. Hun synes det ville være rigtig godt hvis der fx var en særlig enhed der skulle foretage RKV i stedet for institutionen så det ville være en mere specialiseret og professionel proces.

---

Kvinde i 20'erne Hun har fået lavet en RKV inden for tre forskellige almengymnasiale fag på VUC fordi hun måtte droppe ud af hf-studiet inden eksamen grundet personlige årsager. Hun manglede eksamen i de 3 fag, og hendes studievejleder foreslog hende derfor at få en RKV i forhold til disse. Det foregik ved at studievejlederen henvendte sig til de 3 undervisere hun havde haft, som alle sagde god for at hun var dygtig nok inden for faget til at få en RKV. Hun har ikke selv haft nogen samtale med de 3 undervisere i forbindelse med selve vurderingen. Hun havde håbet at hun kunne bruge RKV til at komme ind på en videregående uddannelse, men det er siden gået op for hende at hun skal have en hel hf-uddannelse for at komme ind på en uddannelse. Hun har derfor tænkt sig at søge et job i stedet for at færdiggøre sin hf. Hun er dog lidt rådvild omkring hvad hun skal fremover, og har generelt manglet information om RKV og bedre vejledning. Det virkede som om det var meget nyt for institutionen at foretage en RKV. Hun oplevede det dog generelt positivt at få foretaget en RKV, idet den gav hende et bevis for hendes kompetencer og motivation og selvtillid. Hun ville dog ønske hun kunne bruge sin RKV til at få en samlet hf.

---

Kvinde i 30'erne Hun fik lavet en RKV i forhold til dansk på A-niveau så hun kunne søge om optagelse på en universitetsuddannelse. Hun har gået i skole i udlandet og har også en universitetsgrad fra udlandet. For at komme i betragtning på det danske arbejdsmarked ønsker hun papirer på sine danskkompetencer så hun kan blive optaget på en mere erhvervsrettet universitetsuddannelse med dansk på A-niveau som adgangsbetingelse. Der har været mange misforståelser undervejs. Hun kontaktede et VUC som ikke kunne foretage en RKV, men henviste til et andet VUC. Det svarede aldrig på henvendelsen, så hun kontaktede derfor et tredje VUC. Her havde hun et møde med en biolog som ikke kunne vurdere hendes danskkompetencer. Efterfølgende skrev hun et brev til et VUC om hele forløbet og om hvorfor hun gerne ville have en RKV. Dette VUC foretog vurderingen på baggrund af brevet og en telefonsamtale og udstedte herefter et kompetencebevis. Det gik således hurtigt, da hun endelig kontaktede det rigtige sted, men hun oplevede det som meget vanskeligt at få fat i den rigtige person.

---

Kvinde i 30'erne Fik lavet en RKV i forhold til to naturvidenskabelige fag for at kunne søge om optagelse på en universitetsuddannelse. Hun kontaktede først et VUC som ville have hende til at gå til en eksamen sammen med hele holdet (som selvstuderende). Derfor kontaktede hun i stedet et andet

---

*Fortsættes næste side ...*

VUC som havde specialiseret sig i RKV. Forløbet gik godt og smidigt. De så hendes bøger fra hendes tidligere studium samt hendes eksamensbeviser og pensumlister. Hun fik godkendt kompetencer fra både relevant erhvervsarbejde og tidligere studier. Det var dog primært kompetencer fra studiet som indgik i vurderingen. Vurderingen varede kun et par timer. Lærerne og informanten var meget enige om at hun kunne det der blev forventet. Informanten havde også udfyldt "Min kompetencemappe" inden hun mødtes med studievejlederen. Det ene fag tog 4 uger, mens det andet fag tog en del længere tid. Læreren i dette fag havde glemt hende og forvekslet hendes sag med en anden og troede den var blevet afsluttet. Hun brugte derfor 2-3 måneder på at rykke læreren for et svar. Det fik dog ingen konsekvenser for hendes studiestart. Hun har fået et kompetencebevis for begge fag.

Kilde: Interviewundersøgelse med deltagere

## 6.3 Barrierer

Dette afsnit belyser barrierer for udbredelsen af RKV inden for almen-gymnasiale fag på VUC. Barriererne er inddelt i økonomiske, lovgivningsmæssige og andre eksterne barrierer samt i interne barrierer som institutionerne selv har en afgørende indflydelse på.

### 6.3.1 Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Følgende tabel viser respondenternes vurderinger af mulige økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for almen-gymnasiale fag på VUC.

**Tabel 10**

**Vurderinger blandt udbydere af almen-gymnasiale fag på VUC af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 22-25)**

Barriereudsagn	Antal der er enige eller overvejende enige i udsagnet
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	19
Det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen	18
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	14
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV	9
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer det kræver	7

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om almen-gymnasiale fag på VUC

Det fremgår af tabellen at 19 respondenter, svarende til 79 %, vurderer at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet, mens 18 respondenter (72 %) vurderer at det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Der er altså væsentlige økonomiske barrierer i forhold til at udføre det dokumentations- og vejledningsarbejde som ikke udløser taxameter, og i forhold til at se RKV som noget der økonomisk kan svare sig for institutionen.

Også fokusgruppeundersøgelsen understøttede ovenstående billede af de økonomiske barrierer. Informanterne herfra var enige om at taxametrydelsen er for lav til at det kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, og at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. En informant påpegede at de havde mange vejledningsforløb som ikke førte til en RKV, og at denne indledende frasortering af folk blev oplevet som en vejledningsbyrde.

Selvom det generelle billede peger på at der er væsentlige økonomiske barrierer i forhold til RKV, så er der enkelte erfaringer med at få RKV til at hænge økonomisk sammen. En repræsentant fra en institution med høj RKV-aktivitet inden for almen gymnasiale fag på VUC var således ikke enig i det generelle billede af de økonomiske barrierer. Han oplevede at RKV-forløb godt kan hænge sammen økonomisk, og sammenlignede tidsforbruget i forbindelse med RKV med en almindelig eksamination hvor man har begrænset tid til at danne sig et fuldt overblik over eksaminanden.

### **Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV**

Følgende tabel viser respondenternes vurderinger af mulige lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC.

**Tablet 11**

#### **Vurderinger blandt udbydere af almen gymnasiale fag på VUC af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 23-25)**

Barriereudsagn	Antal der er enige eller overvejende enige i udsagnet
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark	9
Lovgivningen er for generel	4
Andre lovgivningsmæssige barrierer	2
Lovgivningen er for detaljeret	0

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om almen gymnasiale fag på VUC*

Den lovgivningsmæssige barriere som flest respondenter blandt udbydere af almen gymnasiale fag på VUC peger på, er at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet

med RKV i Danmark. Af tabellen ses at 9 respondenter, svarende til 36 %, er enige eller overvejende enige heri. Det er desuden værd at bemærke at ingen af respondenterne vurderer at lovgivningen er for detaljeret, mens et fåtal vurderer at lovgivningen er for generel, eller at der er andre lovgivningsmæssige barrierer.

### 6.3.2 Øvrige eksterne barrierer

Følgende tabel viser respondenternes vurderinger af andre mulige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC, det vil sige barrierer der vedrører forhold uden for institutionerne.

**Tabel 12**  
**Vurderinger blandt udbydere af almen gymnasiale fag på VUC af øvrige eksterne barrierer (N = 25)**

Barriereudsagn	Antal der er enige eller overvejende enige i udsagnet
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	24
Der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV	8
Det er vanskeligt at få deltageres kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	7
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	6
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser	6
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser	6

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om almen gymnasiale fag på VUC

Den eksterne barriere som flest respondenter peger på, er manglende kendskab til RKV i befolkningen. Det fremgår af tabellen at 24 ud af 25 respondenter, svarende til 96 %, er enige eller overvejende enige heri. De øvrige eksterne barrierer er væsentligt mindre udbredte blandt respondenterne. Også fokusgruppeundersøgelsen pegede på det manglende kendskab til RKV i befolkningen. En informant fortalte at de havde en succeshistorie om en person som fik foretaget RKV i fire fag. Institutionen inviterede den lokale presse og regnede med at det ville medføre stor interesse for RKV, men til dens store overraskelse kom der ikke flere henvendelser det år. En institutionsrepræsentant vurderer at behovet for at foretage RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC og avu ikke er særligt stort. Ifølge denne informant har det været overvurderet lige fra starten hvor mange der ville benytte sig af tilbuddet. Desuden gælder de samme eksterne barrierer som blev nævnt i afsnit 4.4.3 i kapitlet om avu. De er at virksomhederne og fagforeningerne ikke

medtænker VUC i forhold til efteruddannelse, og at de er mere orienterede mod de erhvervsrettede uddannelser.

### 6.3.3 Interne barrierer

Følgende tabel viser respondenternes vurderinger af mulige interne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC, det vil sige barrierer der primært vedrører forhold som institutionerne selv har afgørende indflydelse på.

**Tabel 13**  
**Vurderinger blandt udbydere af almengymnasiale fag på VUC af interne barrierer (N = 24-25)**

Barriereudsagn	Antal der er enige eller overvejende enige i udsagnet
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	15
Der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV	10
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb	9
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne	8
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde	7
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret)	6
Det er vanskeligt at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV	5
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på institutionen	5
Institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV	4
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn	4
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen	3
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på institutionen	3
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med	2

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om almengymnasiale fag på VUC.*

Af tabellen ses at den mest udbredte interne barriere blandt respondenterne er at det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes – heri er 15 respondenter (63 %) enige eller overvejende enige. Desuden vurderer 10 respondenter at der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV.

I fokusgruppeundersøgelsen gav en informant udtryk for at holdninger hos lærerne kan være den største barriere i forhold til at foretage RKV. Informanten udtrykte at det er et springende punkt om der er en lærer der vil foretage testen, da lærernes holdning til RKV er at det ikke burde være lovligt at få foretaget sådan en uden at gå på et rigtigt hold. Flere informanter oplever at der eksisterer en holdning hos nogle faglærere om at man umuligt kan opnå samme niveau ved at opholde sig i udlandet som ved at gå i skole, og at flere lærere derfor nægter at lave RKV. Også en institutionsrepræsentant oplever at mange kritikere vurderer RKV som en devaluering, selvom det ifølge denne respondent er en grundig vurdering. I fokusgruppeundersøgelsen blev det også fremhævet som en væsentlig intern barriere at vejlederne ikke er opmærksomme på muligheden for at foretage en RKV. Informanten udtrykte at RKV ganske enkelt ikke figurerer i en hel del vejlederes bevidsthed. Disse udsagn illustrerer at der findes en vis modstand blandt lærere der underviser i almengymnasiale fag på VUC i forhold til at tage RKV-konceptet til sig. Disse udsagn indikerer at der er holdningsmæssige barrierer i forhold til en større udbredelse af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC.

## 6.4 Kvaliteten af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC

### 6.4.1 Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse

Der har inden for VUC foregået et større koordineret arbejde med at udvikle fælles materialer om og beskrivelser af sagsgange i en RKV på tværs af VUC'erne, og spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewet bekræfter at der i praksis arbejdes med fælles metoder og redskaber, og at der videndeles på tværs af institutionerne. Følgende tabel giver et overblik over hvilke metoder og redskaber VUC'erne anvender til at vurdere deltagernes kompetencer.

**Tabel 14****Oversigt over metoder og redskaber som VUC'er anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer inden for almenlyngnasiale fag (N = 18)**

	Antal
Samtaler	17
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	17
Test og prøver	17
Skriftlige opgaver	14
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	9
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	6
Case med refleksion over egne erfaringer	6
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	4
Selvevalueringskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	3
Spørgesguider til interview	2

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten for almenlyngnasiale fag på VUC. Bemærk at der kun indgår svar fra de VUC'er der har foretaget mindst én RKV. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Inden for almenlyngnasiale fag på VUC anvendes en lang række forskellige metoder og redskaber til at vurdere deltagernes realkompetencer. Det fremgår af tabellen at næsten alle respondenter anvender både samtaler, dokumentation, som fx CV eller personlig dokumentationsmappe, samt test og prøver til at vurdere deltagernes realkompetencer. Herudover svarer 14 ud af 18 respondenter at de anvender skriftlige opgaver, og 9 ud af 18 respondenter anvender vurderingsskemaer.

**Min kompetencemappe og andre redskaber**

Alle informanterne i fokusgruppeinterviewet anvendte "Min kompetencemappe", materiale fra den fælles materialedatabase og en drejebog som er udarbejdet af VUC Fyn. Blandt informanterne i fokusgruppeinterviewet var der enighed om at dette materiale var meget anvendeligt, idet der foregår løbende videndeling gennem en fælles materialedatabase hvor alle VUC'er lægger materiale ud. Ud over dette materiale gav informanterne udtryk for at RKV-forløb var meget individuelt tilrettelagt, og at man havde tillid til at faglærerne kunne vurdere hvad der i det enkelte tilfælde er den mest hensigtsmæssige metode.

Ifølge en institutionsrepræsentant foregår et typisk RKV-forløb i forhold til almenlyngnasiale fag på VUC ved at borgeren har en samtale med en vejleder der vurderer om der er basis for at foretage en RKV. Er der grobund for en RKV, så kontakter vejlederen den faglærer som er aktuel, og borgeren bliver bedt om at udfylde "Min kompetencemappe". Faglæreren kan herefter med udgangspunkt i "Min kompetencemappe" og den fælles materialedatabase vurdere hvilke metoder

og redskaber der egner sig bedst. Det fremgik af fokusgruppeinterviewet at de mest ukomplicerede RKV-forløb er karakteriseret ved at borgerens kompetencer er udfyldt i "Min kompetencemappe". Når dette ikke er tilfældet, fx fordi "Min kompetencemappe" er for kompliceret at udfylde, så skal borgeren bare skrive ned hvor og hvornår vedkommende har fået de kompetencer som skal vurderes. Disse tilfælde blev af fokusgruppen oplevet som væsentligt sværere og mere tidskrævende.

En informant blandt institutionsrepræsentanterne fremhæver også "Min kompetencemappe" som væsentlig i forhold til hvor komplekst det er at lave en RKV. Han efterlyser i den forbindelse at "Min kompetencemappe" bliver revideret så den er lettere at gennemskue for borgeren. Informanten fremhæver at de på institutionen tager udgangspunkt i "Min kompetencemappe", men at de altid tilrettelægger deres test individuelt og fokuserer på at teste i de kompetencemål som borgeren ikke har papir på.

#### **6.4.2 Kvalitetssikring**

18 ud af 26 respondenter svarer at der på deres institution er beskrevet et system der skal sikre kvaliteten af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC. Det er en markant fremgang i forhold til NCK's undersøgelse hvor det var 5 respondenter blandt 21 uddannelsesinstitutioner (herunder 17 VUC'er) der udbød almene gymnasiale uddannelser (NCK. 2009: 48). Tabellen nedenfor giver et overblik over hvilke redskaber og procedurer institutionerne anvender for at sikre kvaliteten af RKV.

**Tabel 15****Oversigt over redskaber og procedurer som VUC'er anvender for at sikre kvaliteten af RKV inden for almenlyngnasiale fag (N = 18)**

	Antal
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	14
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	11
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	10
Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves	9
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside	6
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	5
Obligatoriske kurser for medarbejdere der skal arbejde med RKV	3
Andet	

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten for almenlyngnasiale fag på VUC. De listede redskaber og procedurer er inspireret af CEDEFOP, 2009: ANNEX 2, Table 4, og Undervisningsministeriets publikation "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog", 2008, s. 33-34. Bemærk at kun de respondenter der har foretaget mindst én RKV inden for almenlyngnasiale fag på VUC, indgår i tabellen. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det fremgår af tabellen at 14 ud af 18 respondenter anvender procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV. 11 respondenter anvender kriterier eller standarder til brug ved RKV. 10 respondenter svarer at de samarbejder med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV. I Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse understreges det at institutionerne bør gøre brug af en åben og gennemskelig vurderingsproces så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Det er fx vigtigt at metoderne sikrer pålidelighed ud fra idéen om at kunne gentage resultatet (Undervisningsministeriet 2008: 33). I forlængelse heraf er det værd at bemærke at kun halvdelen af respondenterne (9 ud af 18) angiver at de anvender dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves. Desuden bør der være offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så den enkelte kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). I den forbindelse er det værd at bemærke at 2/3 af respondenterne ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside.

Af fokusgruppeinterviewet fremgik det at kvalitetssikringen typisk sker ved at institutionerne anvender materialedatabasen og den fælles drejebog. En enkelt informant nævner at vedkommende sikrer at der foretages ensartede vurderinger, ved at registrere alle RKV-forløb elektronisk så der er adgang til tidligere vurderinger.

**Tabel 16****Måder hvorpå VUC'er, evaluerer deres RKV-forløb inden for almen-gymnasiale fag (N = 18)**

	Antal
Medarbejderne evaluerer forløbene	10
Institutionen evaluerer forløbene	8
Institutionen evaluerer ikke sine forløb om RKV	5
Deltagerne evaluerer forløbene	1
Virksomhederne evaluerer erhvervsrettede forløb	0

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport vedrørende almen-gymnasiale fag på VUC. Bemærk at der kun indgår svar fra de VUC'er der har foretaget mindst én RKV. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Af tabellen ses at 10 ud af 18 respondenter svarer at medarbejderne evaluerer forløbene, og 8 ud af 18 respondenter svarer at institutionen evaluerer forløbene. 5 respondenter svarer at institutionen ikke evaluerer sine forløb om RKV. At der er relativt mange institutioner der ikke evaluerer deres forløb om RKV, blev der givet en mulig forklaring på i fokusgruppeinterviewet. Her udtrykte flere informanter at en egentlig evaluering af forløbene ikke gav mening for dem fordi de havde så få RKV-forløb.

Det er i den forbindelse interessant at deltagerne beskriver af RKV-forløb pegede på implementeringsvanskeligheder som i flere tilfælde hang sammen med at RKV-udbyderen ikke havde tilstrækkeligt overblik over eller erfaring med at foretage en RKV. Fra et deltagerperspektiv kunne en systematisk evaluering af forløbene derfor give god mening.

### **6.4.3 Klager**

Kun én institution har modtaget en klage over RKV inden for almen-gymnasiale fag på VUC. Klagen handlede om procedurefejl, og klageren fik afslag. Deltagerinterviewene giver dog grund til at tro at der kunne være modtaget flere klager hvis deltagerne var blevet oplyst om muligheden.

## **6.5 Organiseringen af RKV inden for almen-gymnasiale fag på VUC**

### **6.5.1 Organisation og ledelse**

12 ud af 20 VUC'er har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV på institutionen. Antallet af medarbejdere der arbejder med RKV på institutionen, varierer fra 1 til 23. På de fleste institutioner er der dog mellem 2 og 4 medarbejdere der arbejder med RKV.

22 ud af 25 respondenter svarer at RKV inden for almenlyngnasiale fag på VUC er ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner. Blandt informanterne i fokusgruppeinterviewet var der enighed om at RKV er prioriteret af ledelsen, og at de føler sig godt klædt på til opgaven. 8 ud af 25 VUC'er svarer at institutionen har beskrevet en strategi for RKV inden for almenlyngnasiale fag på VUC. En enkelt informant fra fokusgruppeinterviewet sagde at de slet ikke havde noget system i forhold til RKV endnu, men at det var ved at blive etableret. Begrundelsen for den manglende organisering af RKV var at de havde så få henvendelser om RKV, og at de derfor ikke var kommet i gang endnu.

Det blev også nævnt i fokusgruppeinterviewet at det er afgørende for implementeringen hvor høj prioritet ledelsen giver arbejdet med RKV. En informant formulerer det således:

*Der ligger meget i signalet fra ledelsens side: Hvor meget skal vi godtage, og hvad skal vi ikke godtage? Hvordan ønsker ledelsen at implementere det? Det er jo stadig et spørgsmål om penge. I sidste ende handler det om hvor mange ressourcer man er parat til at bruge på RKV.*

### 6.5.2 Medarbejdernes kompetenceudvikling

20 ud af 25 respondenter svarer at institutionen har kompetenceudviklet medarbejdere i forhold til arbejdet med RKV inden for almenlyngnasiale fag på VUC. Den følgende tabel illustrerer hvordan medarbejderne er blevet kompetenceudviklet til arbejdet med RKV.

**Tabel 17**

**Måder hvorpå VUC'er har kompetenceudviklet deres medarbejdere i forhold til arbejdet med RKV inden for almenlyngnasiale fag (N = 20)**

	Antal
Eksternt på seminarer/konferencer	17
Eksternt på kurser	12
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrupeer)	7
Internt i erfagrupeer	7
Internt på kurser/seminarer	6
Internt ved sidemandsoplæring	4
Eksterne udviklingsprojekter	3
Interne udviklingsprojekter	3
Andet	1

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for almenlyngnasiale fag på VUC. Bemærk at der kunne sættes flere kryds. Der indgår kun svar fra de VUC'er der har svaret ja til at have kompetenceudviklet deres medarbejdere.*

Det ses af tabellen at kompetenceudvikling af medarbejderne primært er sket på eksterne seminarer, konferencer og kurser. 17 ud af 20 respondenter svarer at institutionen har kompetenceudviklet deres medarbejdere eksternt på seminarer/konferencer, mens 12 ud af 20 respondenter svarer at institutionen har kompetenceudviklet medarbejderne eksternt på kurser.

### 6.5.3 Intern information og kommunikation

23 ud af 25 respondenter fra VUC'er, svarer at institutionen har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV i forhold til almengymnasiale fag på VUC. Den mest udbredte måde at informere på er via interne møder og via intranet og lignende. 21 ud af 24 respondenter der angiver at de informerer deres medarbejdere, informerer via interne møder, mens 13 ud af 24 respondenter informerer via intranet og lignende.

### 6.5.4 Ekstern information og kommunikation

14 ud af 24 respondenter svarer at institutionen har informeret eksternt om RKV i forhold til almengymnasiale fag på VUC. Nedenstående tabel viser hvordan institutionen har informeret eksternt om RKV.

**Tabel 18**

#### **Måder hvorpå institutionen har informeret eksternt om RKV inden for almengymnasiale fag (N = 14)**

	Antal
Via studievejleders arbejde	11
På institutionens hjemmeside	10
I foldere/brochurer	9
Via konsulents opsøgende arbejde	8
I kursuskataloger	3
Gennem artikler i dagspressen	2
Via annoncer i dagspressen	1
Andet	1

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for almengymnasiale fag på VUC. Bemærk at der kunne sættes flere kryds. Der indgår kun svar fra de VUC'er der har svaret ja til at de har informeret eksternt.*

Det ses af tabellen at de mest benyttede måder at informere eksternt om RKV på er via studievejledernes arbejde, på institutionens hjemmeside, i foldere og brochurer samt via konsulents opsøgende arbejde. Den mest brugte måde at informere eksternt på inden for almengymnasiale fag på VUC er via studievejledernes arbejde. Herefter kommer information på institutionens hjemmeside og information i foldere og brochurer samt konsulents opsøgende arbejde.

## 6.6 Anbefalinger i forhold til almengymnasiale fag på VUC

Hvis RKV skal fremmes inden for almengymnasiale fag på VUC, skal der særligt tages initiativ i forhold til fire udfordringer:

- Der er et begrænset kendskab til RKV i målgruppen.
- Der er holdningsmæssige barrierer blandt vejledere og lærere.
- Kvalitetssikringen er generelt ikke tilstrækkelig.
- Koordineringen og til dels professionaliseringen af håndteringen af henvendelser om RKV på nogle VUC'er kan optimeres.

De følgende anbefalinger relaterer sig til temaerne udbredelse, kvalitet og organisering.

### **Udbredelse af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC**

På baggrund af de konstaterede økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med og udbredelsen af RKV anbefales det:

- At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for almengymnasiale fag på VUC.

På baggrund af den konstaterede begrænsede udbredelse af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC, og fordi den største barriere herfor anses for at være manglende kendskab til RKV i befolkningen, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet sammen med VUC'erne gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

### **Kvaliteten af RKV inden for almengymnasiale fag på VUC**

På baggrund af de fundne holdningsmæssige barrierer hos vejledere og lærere inden for almengymnasiale fag på VUC anbefales det:

- At ledelserne på VUC'erne, gør det klart for vejledere og lærere at det er et lovkrav at udbyde og foretage RKV
- At Undervisningsministeriet går i dialog med VUC'erne med henblik på at synliggøre mulighederne og perspektiverne i RKV.

På baggrund af at der kan sås tvivl om vurderingsgrundlaget for bedømmelsen af nogle deltagere, og for at imødekomme den skepsis omkring RKV der findes blandt nogle vejledere og lærere, anbefales det:

- At institutionerne sikrer at der foretages en grundig RKV med både personlig samtale og test, for at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af at kun halvdelen bruger dokumentation der sikrer at afgørelsen kan efterprøves i realkompetencer, anbefales det:

- At alle VUC'er sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af at der ofte mangler offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, anbefales det:

- At alle VUC'er har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.

På baggrund af den meget begrænsede inddragelse af deltagerne i evaluering af RKV-forløbene og deltagerinterview der peger på at institutionerne kunne have gavn af at deltagerne evaluerer forløbene, anbefales det:

- At VUC'erne, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.

På baggrund af at flere af de interviewede deltagere oplever problemer ved RKV-forløbene og ikke er blevet oplyst om muligheden for at klage, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for VUC'erne.

### **Organisering af RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC**

På baggrund af eksempler på at deltagere sendes rundt mellem institutionerne eller ikke får svar på deres henvendelser, anbefales det:

- At der oprettes en fast enhed på de enkelte uddannelsesinstitutioner der har ansvaret for RKV, og som har fokus på professionel håndtering af ansøgere til RKV.

På baggrund af det konstaterede behov for kurser for medarbejdere der arbejder med RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

## 7 Resume af kapitlet om AMU

RKV – eller IKV som man plejer at kalde det inden for AMU-systemet – eksisterede også før 2007 hvor man havde individuelle kompetenceafklaringer (IKA). Den store forskel mellem IKA og RKV er at loven fra 2007 åbnede op for mulighederne for at udstede kompetencebeviser for dele af og uddannelsesbeviser for hele arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag inden for de såkaldte fælles kompetencebeskrivelser (FKB). EVA's undersøgelse dokumenterer imidlertid at det kun er i mindre grad at institutionerne har taget disse nye muligheder til sig. I stedet bruges RKV primært til afkortning af uddannelser eller til udarbejdelse af uddannelsesplaner. Dermed ligner praksis tiden før 2007. Undersøgelsen dokumenterer også at RKV-aktiviteten inden for AMU er meget skævt fordelt: På den ene side har 24 % af de institutioner der udbyder AMU, ikke haft nogen RKV-aktivitet i 2009. På den anden side har halvdelen af institutionerne med RKV-aktivitet foretaget mere end 60 RKV'er i 2009.

Institutionsrepræsentanterne der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, peger især på økonomiske barrierer og på manglende kendskab i befolkningen som en barriere i forhold til en større udbredelse af RKV. Men der er også relativt mange respondenter der peger på vigtige barrierer som institutionerne selv har indflydelse på, herunder at de oplever at det er svært at formidle til ansøgerne hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes, og at der mangler tid til at kompetenceudvikle medarbejderne i forhold til RKV.

Næsten alle der foretager RKV inden for AMU, bruger samtaler, diverse dokumentationsformer samt test og prøver. For at rationalisere disse processer foregår en del af det på hold, om end informanterne i undersøgelsen understreger at selve vurderingerne er individuelle. Dog sikrer forholdsvis mange ikke dokumentation så afgørelser om RKV kan efterprøves, ligesom mange heller ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV. De deltagere som EVA har interviewet, peger på en række grundlæggende problemer ved den måde som institutionerne håndterer RKV på, fx at der i et ikke nærmere kendt omfang kompetencevurderes i forhold til andet end uddannelsesspecifikke mål, og at tilrettelæggelsen af RKV og vurderingerne måske ikke er tilstrækkeligt orienterede mod den enkelte deltager.



## 8 AMU

Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) består af mere end 3.000 forskellige uddannelser og udvalgte enkeltfag fra erhvervsuddannelser. De er organiseret i såkaldte fælles kompetencebeskrivelser (FKB) der refererer til bestemte dele af arbejdsmarkedet (jobområder/brancher). AMU giver selvstændig erhvervskompetence i forhold til at udføre ufaglærte og faglærte jobfunktioner. AMU finder sted på erhvervsrettede institutioner såsom erhvervsskoler og AMU-centre m.m. Der opkræves deltagerbetaling på nogle AMU-kurser, men ikke for RKV inden for AMU. Der kan desuden ydes VEU-godtgørelse.

Dette kapitel bygger på følgende data der er indsamlet i forbindelse med EVA's undersøgelse:

- Spørgeskemaundersøgelse hvor 93 repræsentanter fra institutioner der udbyder AMU, har svaret. Disse institutioner for erhvervsrettet uddannelse (jf. lovbekendtgørelse nr. 938 af 22. september 2008) anvendte tidligere og anvender til dels stadigvæk en bred vifte af betegnelser. De følgende betegnelser er dem som respondenterne selv har oplyst at de bruger (og nogle bruger flere). De 93 respondenter kommer fra 90 institutioner, heraf 63 erhvervsskoler, herunder handelsskoler, tekniske skoler, SOSU-skoler og landbrugsskoler, 27 AMU-centre, kursuscentre o.l. (se appendiks E), 15 erhvervsuddannelsescentre, 7 erhvervsakademier og 4 professionshøjskoler. 80 % af respondenterne er direktører, chefer og andre i lederstillinger.
- Opfølgende interview med 3 repræsentanter fra institutioner med enten relativ høj eller relativ lav RKV-aktivitet inden for AMU.
- Fokusgruppeinterview med otte personer der arbejder med RKV på institutioner der udbyder AMU.
- Fem personlige telefoninterview med personer der har fået lavet en RKV inden for AMU.
- Orientering fra Undervisningsministeriet om klagesager i forhold til RKV inden for AMU.

AMU-udbydere er generelt set meget positivt stemte over for idéen om at kunne få sine realkompetencer anerkendt: 85 % er således enige eller overvejende enige i at idéen er god. Når det kommer til de konkrete muligheder for at få anerkendt realkompetencer på deres institution, er respondenterne dog knap så positive. Her er 64 % enige eller overvejende enige i at mulighederne i praksis er gode. Denne forskel hænger sandsynligvis sammen med de barrierer og konkrete

udfordringer de ser i forbindelse med tilbuddet om anerkendelse af realkompetencer. Dette vender vi tilbage til nedenfor.

AMU er – ligesom GVU – speciel i forhold til RKV på den måde at man igennem en årrække har arbejdet med at afklare og/eller vurdere deltagernes individuelle kompetencer. Før 1. august 2007 havde man således individuelle kompetenceafklaringer (IKA) og efter denne dato individuelle kompetencevurderinger (IKV). 67 % af institutionerne svarer således at de tidligere har udbudt IKA. IKA og IKV har det til fælles at den enkeltes kompetencer bliver afklaret/vurderet i forhold til de beskrevne mål for arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag inden for en fælles kompetencebeskrivelse (FKB).

Det nye ved IKV i forhold til IKA var at der med IKV blev indført en mulighed for at få udstedt hhv. kompetencebeviser – for anerkendte kompetencer svarende til delmål for en arbejdsmarkedsuddannelse eller et enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse (FKB) – og uddannelsesbeviser for anerkendte kompetencer svarende til målene for hele arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i en FKB.

IKV og RKV er inden for AMU ifølge lov nr. 556 af 6. juni 2007 det samme, men man bruger normalt inden for AMU begrebet IKV. Som vi nævnte indledningsvist, har vi for at få en ensartet sprogbrug i denne rapport valgt at bruge begrebet RKV.

## 8.1 Udbredelsen af RKV inden for AMU

I alt 65, svarende til 71 % af respondenterne fra institutioner der udbyder AMU, svarer at der på deres institution er blevet foretaget mindst én RKV inden for AMU, mens 24 % ikke har foretaget nogen. Inden for fire efteruddannelsesområder er der institutioner der i 2009 har foretaget mere end 100 RKV'er, som det fremgår af tabellen nedenfor. Af disse har enkelte foretaget omkring 1.000 RKV'er.

Det kan vække til eftertanke at der på den ene side er en relativ stor andel udbydere af AMU der slet ikke har erfaringer med RKV, mens der på den anden side er udbydere af AMU med meget høj aktivitet – sammenlignet med både AMU og de øvrige uddannelsesområder. Dette kan være et udtryk for at mere lokale forskelle der hænger sammen med den enkelte institutions profil og/eller prioriteringer, kan spille en vigtig rolle i forhold til RKV-aktiviteten.

Som begrundelser for hvorfor man som AMU-udbyder ikke har haft nogen RKV-aktivitet, anføres det i spørgeskemabesvarelsene fx at de henvendelser der har været, ikke har givet grundlag for RKV, at ingen har ønsket at få lavet en RKV, eller at det ikke er så relevant for det område de ud-

byder uddannelse inden for. Den følgende tabel viser hvor mange institutioner der har lavet RKV inden for de forskellige efteruddannelsesområder i 2009.

**Tabel 19**  
**Branchemæssig fordeling af RKV-aktivitet blandt udbydere af AMU (N = 93)**

	Institutioner der har lavet RKV i 2009 inden for området	Institutioner der ikke har angivet et antal	Institutioner med 1-5 RKV'er	Institutioner med 6-50 RKV'er	Institutioner med 51-100 RKV'er	Institutioner med over 100 RKV'er
Handel, administration, kommunikation og ledelse	26	9	1	5	7	4
Transporterhvervet	21	11	0	6	2	2
Metalindustrien	19	10	1	3	2	3
Anden industri	14	6	3	3	1	1
Serviceerhverv	9	1	0	7	1	0
Bygge/anlæg og industri	9	6	1	2	0	0
Køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen	9	6	1	1	1	0
Det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet	8	4	4	0	0	0
Mejeri- og jordbrug	7	5	0	1	1	0
Træindustri	2	2	0	0	0	0
Tekniske installationer og energi	1	1	0	0	0	0

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU.

Anm.: Tabellen skal læses sådan at der fx er 26 respondenter der har svaret at de har lavet RKV inden for handel, administration, kommunikation og ledelse. Af de 26 har 9 ikke angivet et konkret antal, mens 2 har angivet at de har lavet mindst 1, men under seks RKV'er. 4 har lavet mindst 6, men højst 50, osv. Bemærk at den branchemæssige fordeling af RKV-aktiviteten svarer til de områder de forskellige efteruddannelsesudvalg dækker.

Det ses af tabellen at de brancheområder der på landsplan laver RKV på flest institutioner, er handel, administration, kommunikation og ledelse, transporterhvervet og metalindustrien. Det er samtidig på disse områder at der er flest institutioner med høj RKV-aktivitet. Fordelingen på aktivitetsintervaller skal tages med forbehold, da relativt mange ikke har angivet et konkret antal. En grund til dette kan være at respondenterne ikke umiddelbart har haft adgang til disse data.

EVA har efter spørgeskemaundersøgelsens afslutning kontaktet tre respondenter for at få uddybet deres besvarelser – to af disse har høj RKV-aktivitet, og en af dem har lav RKV-aktivitet. Begge respondenter der kommer fra institutioner med høj RKV-aktivitet, peger på at de har et godt

og udbygget samarbejde med virksomheder og/eller kommuner i oplandet. Et samarbejde der vedligeholdes af en fast gruppe af virksomhedskonsulenter og/eller vejledere. Desuden peger de dels på at de laver intern markedsføring på institutionen sådan at alle nye kursister orienteres om mulighederne i forhold til RKV, dels på at den aktuelle lavkonjunktur betyder at nogle virksomheder benytter lejligheden til at sende deres folk på kursus eller af sted for at få foretaget en RKV.

Omvendt fortalte respondenter der repræsenterede en mindre AMU-udbyder uden RKV-erfaringer, at de ikke havde oplevet nogen efterspørgsel efter RKV, og at de ikke mente at der var behov for RKV i forhold til de ret korte og målrettede uddannelsesforløb som de udbyder. Disse tre eksempler viser tilsammen hvordan såvel interne som eksterne forhold spiller ind i forhold til brugen af RKV. I det følgende afsnit vil vi gå tættere på de barrierer man oplever på institutionerne i forhold til en større udbredelse af RKV.

## 8.2 Anvendelse af RKV inden for AMU

Den følgende tabel viser den branchemæssige fordeling af RKV-aktiviteten inden for AMU fordelt på hvorvidt denne resulterer i udstedelse af uddannelsesbeviser og kompetencebeviser, eller om den bruges til afkortning af uddannelsesforløb eller udarbejdelse af uddannelsesplaner.

**Tabel 20****Branchemæssig fordeling af RKV-aktivitet blandt udbydere af AMU med henblik på anvendelse (N = 93)**

	Institutioner der har lavet RKV i 2009 inden for området	Heraf institutioner der har udstedt uddannelsesbeviser	Heraf institutioner der har udstedt kompetencebeviser	Heraf institutioner der har lavet uddannelsesplaner	Heraf institutioner der har afkortet uddannelsesforløb
Handel, administration, kommunikation og ledelse	26	3	6	11	5
Transporterhvervet	21	3	2	8	5
Metalindustrien	19	1	3	3	2
Anden industri	14	1	3	4	3
Serviceerhverv	9		1	4	4
Bygge/anlæg og industri	9				
Køkken-, hotel-, restaurant-, bager-, konditor- og kødbranchen	9	1	1	1	2
Det pædagogiske område og social- og sundhedsområdet	8	1		2	1
Mejeri- og jordbrug	7		1	2	
Træindustri	2	1			
Tekniske installationer og energi	1				

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU.

Anm.: Tabellen skal læses sådan at der fx er 26 AMU-respondenter der har svaret at de på deres institution har lavet RKV inden for handel, administration, kommunikation og ledelse. Af de 26 institutioner har 3 svaret at de har udstedt uddannelsesbeviser, og 6 har svaret at de har udstedt kompetencebeviser. Og af de 26 institutioner har 11 svaret at de har anvendt RKV til uddannelsesplaner, og 5 har svaret at de har anvendt RKV til afkortning af uddannelsesforløb. Bemærk at kategorierne ikke nødvendigvis udelukker hinanden indbyrdes. Bemærk også at den branchemæssige fordeling af RKV-aktiviteten svarer til de områder de forskellige efteruddannelsesudvalg dækker.

Det ses af tabellen at det at udstede uddannelsesbeviser eller kompetencebeviser i forlængelse af en RKV snarere er undtagelsen end reglen. En del af disse beviser er sandsynligvis udstedt med henblik på at skulle indgå i en GUV eller med henblik på at give merit. Tager man også dette i betragtning, bliver omfanget af udstedelse af beviser endnu mindre. Og dette er tankevækkende hvis man også medtænker at disse beviser skulle kunne bruges på arbejdsmarkedet, fx i forbin-

delse med jobsøgning o.l. Resultatet skal dog tages med forbehold, da mange ikke har svaret på spørgsmålene om hvor mange heraf der har ført til udstedelse af uddannelsesbeviser m.m. Derfor kan de faktiske tal godt være højere end dem i tabellen. Der er dog ingen grund til at antage at denne usikkerhed skulle påvirke den relative fordeling på de forskellige anvendelsesformer.

Det ses af tabellen at RKV inden for AMU-området i højere grad anvendes til at lave uddannelsesplaner og til at afkorte uddannelsesforløb end til at udstede hhv. uddannelses- og kompetencebeviser. Altså anvendelser der umiddelbart peger mod anvendelser på institutionerne i forhold til efterfølgende uddannelse. Med andre ord synes RKV inden for AMU i højere grad at være noget der anvendes i forhold til institutionernes egne aktiviteter, end noget der umiddelbart peger på anvendelse eksternt, fx på arbejdsmarkedet eller i forbindelse med optagelse på uddannelse uden for AMU.

De uddybende interview med respondenter med høj aktivitet peger også på at RKV først og fremmest laves med uddannelsesplanlægning, herunder afkortning af forløb, for øje. I den forbindelse peger de på at det set i et institutionsperspektiv indebærer forskellige udfordringer at afkorte uddannelser, herunder i forhold til at sammensætte hold der afspejler deltageres kompetencer.

Samlet set svarer denne måde at anvende RKV på inden for AMU i højere grad til den måde man frem til 2007 anvendte IKA på, nemlig primært til at lave uddannelsesplaner skræddersyet til den enkelte deltager (EVA. 2008:65), frem for at være i overensstemmelse med de nye muligheder der blev åbnet for med overgangen til IKV i 2007 hvor det blev muligt at udstede uddannelses- og kompetencebeviser. Man kan derfor spørge om der her er tale om en implementeringsproblestilling, sådan forstået at mange udbydere af AMU fortsætter en gammel praksis uden at indrette sig efter de nye muligheder som lovgivningen har åbnet op for.

### 8.3 Deltagerhistorier

På grundlag af rekvirerede lister fra institutionerne udvalgte EVA et antal tilfældige deltagere og gennemførte i alt fire telefoninterview med disse. På næste side kan man få et indtryk af disse personers historier med særligt henblik på hvorfor de fik lavet en RKV, hvad den skulle bruges til, hvordan processen forløb, og hvad vurderingerne byggede på.

Oplysningerne skal naturligvis tages med forbehold, da der er tale om et meget begrænset antal eksempler. Dog indikerer historierne en række problemer ved institutionernes håndtering af RKV som stiller spørgsmål ved hvorvidt praksis holder sig inden for lovgivningens rammer:

- Hvis personer der i væsentlig grad har forskellige forudsætninger, får lavet en RKV der giver anledning til præcist de samme afkortninger og efterfølgende uddannelsesforløb, kan det give

anledning til en overvejelse om hvorvidt der i tilstrækkelig grad er tale om individuelle vurderinger.

- Hvis personer får lavet brede afklaringer der ikke relaterer sig til specifikke uddannelsesmål, er der tale om en praksis der ikke ligger inden for lovens rammer.
- Hvis RKV bruges af arbejdsgiverne til at dokumentere kompetencer uden at dette er et ønske fra deltagerne, kan det give anledning til at overveje om RKV primært er et tilbud rettet mod det enkelte individ.
- Hvis institutionerne i forbindelse med RKV giver deltagere prøver som de tidligere har fået og har bestået, kan det give anledning til at overveje om den pågældende RKV i tilstrækkelig grad er individuelt tilrettelagt.

### Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for AMU

---

Kvinde i 50'erne der som SOSU-hjælper Har fået lavet en RKV i forhold til en vejlederuddannelse på AMU for at kunne arbejde med vejledning af elever. Selve vurderingen tog et par timer og bestod af en samtale med to vejledere hvor hun blev spurgt om hvad hun kunne, og hvad hun havde været igennem. Desuden skulle hun vise sine uddannelsespapirer. Herefter gennemgik hun et uddannelsesforløb der strakte sig over fire dage. Havde hun ikke fået lavet en RKV, skulle hun have været igennem et fuldt forløb som varer fire uger. At gennemføre uddannelsen var et krav fra hendes arbejdsgiver for at få det job hun har nu. Hun undrede sig over at de var tre personer der fik den samme afkortning og det samme firedages kursusforløb, selvom de efter hendes vurdering havde forskellige forudsætninger.

---

Kvinde i 40'erne der var arbejdsløs Har fået lavet en bred afklaring af sine muligheder, men mener ikke at afklaringen er sket i forhold til en bestemt arbejdsmarkedsuddannelse. Hun skulle bruge det til at blive mere bevidst om sine uddannelsesmuligheder. I den forbindelse var hun interesseret i mulighederne for at komme i voksenalere, måske som tandtekniker. Det var hendes fagforening der foreslog hende at henvende sig for at få lavet en RKV. Hun deltog i en samtale der varede 1½ time, hvor hun skulle vise sine uddannelsespapirer. Hun har af personlige grunde ikke brugt sin RKV til noget.

---

Kvinde i 50'erne Har fået lavet RKV i forhold til en række uddannelsesmål inden for elektronikområdet. Det er et krav i hendes jobbeskrivelse at hun skal have kompetencer svarende til en række bestemte arbejdsmarkedsuddannelser. Hendes arbejdsgiver ville derfor gerne have dokumentation for at hun havde de pågældende kompetencer. Hendes RKV foregik som en kort samtale og herefter tre prøver ved en pc hvor hun skulle besvare 30-40 spørgsmål inden for hvert område. Derefter havde hun to skriftlige prøver som var identiske med prøver hun tidligere havde bestået. Hun har fortsat det samme arbejde, men virksomheden har fået dokumentation for hendes kompetencer.

---

*Fortsættes næste side...*

Mand i 20'erne Har fået lavet en RKV i forhold til en lageruddannelse for at kunne komme i voksenlære. Det var hans arbejdsgiver som foreslog ham at få lavet en RKV. Selve vurderingen varede en halv time og bestod af en samtale hvor vejlederen og han talte om hvilke kurser han manglede, og hvilke han havde i forvejen fra en tidligere afbrudt uddannelse. Samtalen tog udgangspunkt i hans uddannelsespapirer, og han fik anerkendt kompetencer fra både tidligere uddannelse og erhvervsarbejde. Han følte sig godt vejledt og oplevede at der blev taget højde for hans behov. Han valgte ikke at indskrive sig på den uddannelse som han var blevet vurderet i forhold til, fordi han blev afskediget fra sit arbejde på grund af den økonomiske krise.

---

Kilde: Interviewundersøgelse med deltagere

## 8.4 Barrierer

Dette afsnit belyser barrierer for udbredelsen af RKV inden for AMU. Barriererne er inddelt i økonomiske, lovgivningsmæssige og andre eksterne barrierer samt i interne barrierer som institutionerne selv har en afgørende indflydelse på. Vi har systematisk sammenlignet de respondenter der udbyder AMU, men som ikke har foretaget nogen RKV, med de respondenter der har foretaget RKV inden for AMU, for at belyse hvordan erfaringer med RKV påvirker vurderingen af barrierer.

Desuden har vi sammenlignet den halvdel af institutionerne der har foretaget højst 60 RKV'er inden for AMU, med den halvdel af institutionerne der har foretaget over 60 RKV'er inden for AMU, for at belyse om hhv. lav eller høj RKV-aktivitet påvirker vurderingen af barrierer. Disse kvantitative data er så suppleret med kvalitative data fra institutionsrepræsentanter med både høj og lav RKV-aktivitet samt med fokusgruppeinterview. Denne analyse har været mulig i forhold til AMU pga. det relativt store antal respondenter. Det skal bemærkes at data for hhv. høj og lav RKV-aktivitet ikke fremgår af tabellerne.

### 8.4.1 Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for AMU.

**Tabel 21****AMU-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV**

Barriereudsagn	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt <u>alle</u> AMU-respondenter (N = 87-91)	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt AMU-respondenter fra institutioner der har haft RKV-aktivitet (N = 63-65)	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt AMU-respondenter fra institutioner der <u>ikke</u> har haft RKV-aktivitet (N = 24-26)
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	81 %	89 %	53 %
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	80 %	88 %	58 %
Det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen	76 %	85 %	54 %
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV	54 %	62 %	33 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer det kræver	37 %	41 %	25 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU.

\* Af de 93 respondenter der repræsenterer AMU, har 66 svaret ja til at de har foretaget mindst én RKV, mens 22 har svaret nej, og 5 har svaret "Ved ikke". De tre kolonner med procenttal er beregnet i forhold til hhv. N = 87-91, N = 63-65 og N = 24-26. Når N varierer i forhold til de enkelte spørgsmål, skyldes det at kun de der har svaret på det pågældende spørgsmål, er talt med.

Det ses at de institutioner der har erfaringer med at foretage RKV, generelt set i højere grad vurderer at der er tale om økonomiske barrierer, end de institutioner der ikke har erfaringer med at foretage RKV.

På den ene side kan man være overrasket over dette ud fra en antagelse om at der er en sammenhæng mellem fravær af RKV-aktivitet og oplevelser af hvor store barriererne er. På den anden side kan man argumentere for at det at have erfaringer med RKV alt andet lige må give et bedre grundlag for at vurdere de konkrete barrierer. Og derfor er det interessant at se at de der har erfaringer med RKV, i højere grad er enige eller overvejende enige i at der er økonomiske barrierer i forhold til en yderligere udbredelse af RKV.

Der er særligt tre barrierer som institutionerne med RKV-erfaringer peger på, nemlig *at taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang*, som 89 % er helt eller overvejende enige i, *at der mangler et taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet*, som 88 % er helt eller overvejende enige i, og *at det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen*, som 85 % er helt eller overvejende enige i. Men også en relativ stor gruppe på 62 % vurderer at der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV.

#### 8.4.2 Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for AMU.

**Tabel 22**

#### **AMU-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV**

Barriereudsagn	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt <u>alle</u> AMU-respondenter (N = 88-90)	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt AMU-respondenter fra institutioner der har haft RKV-aktivitet (N = 64-65)	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt AMU-respondenter fra institutioner der <u>ikke</u> har haft RKV-aktivitet (N = 24-25)
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark	32 %	37 %	20 %
Lovgivningen er for generel	19 %	19 %	21 %
Lovgivningen er for detaljeret	15 %	17 %	8 %
Andre lovgivningsmæssige barrierer **	9 %	51 %	67 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU

\* Af de 93 respondenter der repræsenterer AMU, har 66 svaret ja til at de har foretaget mindst én RKV, mens 22 har svaret nej, og 5 har svaret "Ved ikke". De tre kolonner med procenttal er beregnet i forhold til hhv. 87-91, 63-65 og 24-26. Når N varierer i forhold til de enkelte spørgsmål, skyldes det at kun de der har svaret på det pågældende spørgsmål, er talt med.

\*\* N er i forhold til dette spørgsmål dog kun hhv. 76, 55 og 21.

Som det fremgår af tabellen, er det kun et fåtal der vurderer at lovgivningen er hhv. for generel eller for detaljeret. Mens en noget større gruppe, 37 % blandt dem med RKV-erfaringer, vurderer at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV. De barrierer som

flest peger på, er *andre lovgivningsmæssige barrierer*, og her er det især gruppen der ikke har RKV-erfaringer (67 %), der peger på denne.

### **Andre lovgivningsmæssige barrierer**

I spørgeskemaet var der også mulighed for at skrive hvilke *andre lovgivningsmæssige barrierer* man havde i tankerne, og dette har seks respondenter benyttet sig af. I det følgende er gengivet et udpluk af disse udsagn som eksplicit handler om lovgivningsmæssige forhold i relation til AMU (dog med enkelte sproglige justeringer der ikke ændrer på meningen):

- Alt for meget er lagt ud til skolerne selv at administrere og planlægge. Det resulterer i at det let drukner og ikke er interessant for skolerne at bruge ressourcer på. Foreslår at der øremærkes midler til RKV.
- Der er ikke taget højde for situationen på arbejdsmarkedet; det kun at måtte afklare inden for en FKB giver ingen mening.
- At foretage en IKV i henhold til lovgivningen er helt håbløst ud fra såvel et rentabilitets- som et praksishensyn. Den store vægt på individualitet begrænser mere end den muliggør.
- Jeg synes at lovgivningen er for langt fra virkeligheden, specielt når det gælder AMU. Økonomien hænger ikke sammen med de krav som lovgivningen stiller.
- Lediges ønske om IKV/RKV behandles forskelligt i de forskellige jobcentre.
- Mangler mulighed for at kunne bruge IKV mere bredt på virksomhederne som led i uddannelsesplanlægning, fx i forhold til et jobområde eller lignende.

Som det ses, peges der her på de lovgivningsmæssige rammer der handler om at der skal realkompetencevurderes i forhold til specifikke uddannelsesmål, og at disse skal være individuelle. Desuden kritiseres jobcentrene for ikke at behandle de ledige ens i forhold til ønsker om RKV. Endelig kritiseres sammenhængen mellem de lovgivningsmæssige krav og de økonomiske rammer.

### **Uddannelsesmål**

Ifølge loven skal der realkompetencevurderes i forhold til specifikke uddannelsesmål. Dette blev diskuteret i forbindelse med fokusgruppeinterviewet med praktikere fra AMU hvor det fx blev formuleret at virksomhederne ikke er interesserede i uddannelsesmål i tilknytning til en FKB. Det der interesserer virksomhederne, er deres egne mål, og dem kan man som udgangspunkt ikke lave RKV i forhold til medmindre det sker som indtægtsdækket virksomhed. Der var dog forskellige vurderinger af vigtigheden af denne barriere. Således nævnte en at man i praksis kan håndtere denne udfordring ved først at finde ud af hvad man skal kunne på en virksomhed, fx i forhold til betjening af bestemte maskiner. Herefter kan man ofte finde nogle uddannelsesmål som matcher disse kompetencer, som man så kan blive kompetencevurderet op imod.

Men det blev også fremført at det giver mening at skelne mellem RKV inden for AMU og kompetencevurderinger i forhold til specifikke virksomhedsmål hvor virksomheden må betale. Et argument for denne skelnen er at en vurdering i forhold til specifikke virksomhedsmål ikke nødvendigvis vil kunne bruges uden for den pågældende virksomhed i modsætning til uddannelsesmålene i tilknytning til en RKV der har mere generel gyldighed på arbejdsmarkedet.

### **Standardisering**

I forhold til vurderingen af de lovgivningsmæssige barrierer er det dog værd at nævne en væsentlig forskel mellem institutioner hhv. uden RKV-aktivitet og med høj eller lav RKV-aktivitet: Mens 20 % af institutionerne uden RKV-aktivitet på AMU vurderer *at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark*, gælder dette for 27 % blandt institutioner der har foretaget højst 60 RKV'er, og for 48 % blandt dem der har foretaget over 60 RKV'er. Tendensen er således at jo højere RKV-aktivitet institutionerne har inden for AMU, desto flere oplever at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV.

I forlængelse heraf kan nævnes at Undervisningsministeriet har udgivet en håndbog om realkompetencevurdering inden for AMU (Undervisningsministeriet. 2008b) som beskriver gældende regler og vejledning i hvad ministeriet har tænkt bør kendetegne god praksis for RKV inden for AMU. Desuden har efteruddannelsesudvalgene udarbejdet praktiske vejledninger for arbejdet med RKV som institutionerne kan lade sig inspirere af. Det er ikke muligt på grundlag af datamaterialet at konkludere hvorvidt institutionerne foretrækker en egentlig regelbaseret standardisering eller en større brug af sådanne vejledninger.

#### **8.4.3 Øvrige eksterne barrierer**

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af andre mulige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for AMU, det vil sige barrierer der vedrører forhold uden for institutionerne.

**Tabel 23**  
**AMU-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer**

Barriereudsagn	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, blandt <u>alle</u> AMU-respondenter (N = 87-89)	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, fra institutioner der har haft RKV-aktivitet (N = 63-65)	Andel der er enig eller overvejende enig i udsagnet, fra institutioner der <u>ikke</u> har haft RKV-aktivitet (N = 24-25)
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	85 %	88 %	79 %
Der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV	42 %	41 %	44 %
Det er vanskeligt at få <u>virksomhedernes</u> kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	38 %	37 %	42 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser	37 %	32 %	50 %
Det er vanskeligt at få <u>deltagernes</u> kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	34 %	35 %	32 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser	17 %	12 %	28 %

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU

\* Af de 93 respondenter der repræsenterer AMU, har 66 svaret ja til at de har foretaget mindst én RKV, mens 22 har svaret nej, og 5 har svaret "Ved ikke". De tre kolonner med procenttal er beregnet i forhold til hhv. N = 87-91, N = 63-65 og N = 24-26. Når N varierer i forhold til de enkelte spørgsmål, skyldes det at kun de der har svaret på det pågældende spørgsmål, er talt med.

I forhold til de øvrige eksterne barrierer ses der igen forskelle respondenterne imellem afhængig af om de har RKV-erfaring eller ej. Men mønsteret er mere komplekst end det vi så i forbindelse med de økonomiske og de lovgivningsmæssige barrierer. Det barriereudsagn som et meget stort flertal af respondenterne på samlet set 85 % er helt eller overvejende enige i, er *det manglende kendskab i befolkningen*.

42 % af respondenterne samlet set vurderer *at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV*. I forhold til dette har Undervisningsministeriet gjort opmærksom på at der i foråret 2010 har været afholdt et velbesøgt kursus om RKV samt at der har været udbudt kurser gennem Nationalt Center for Realkompetencevurdering (NVR).

### **Kobling mellem virksomhedernes kompetenceudvikling og RKV inden for AMU**

38 % af respondenterne vurderer samlet set *at det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV*. Når man ser nærmere på disse tal, fremgår det imidlertid at der er en sammenhæng mellem aktivitetsniveau og denne vurdering: Hvor 42 % af de institutioner der ikke har erfaringer med RKV, vurderer at det er *vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV*, gælder dette for 46 % af de institutioner der har den laveste RKV-aktivitet, men kun for 22 % af de institutioner der har den højeste RKV-aktivitet.

Noget kunne således tyde på at der er en sammenhæng mellem at foretage mange RKV'er og hvordan denne udfordring opleves. En forklaring kan være at en højere aktivitet giver et større erfaringsgrundlag der gør det lettere at håndtere denne udfordring. Mens en anden forklaring kan være at den høje aktivitet er et udtryk for et tættere samarbejde mellem virksomheder og skoler – et samarbejde der har betydning for koblingen mellem den kompetenceudvikling der finder sted på virksomhederne, og den der finder sted på skolerne.

Denne barriere er også interessant i lyset af at uddannelsesmålene inden for AMU netop knytter an til fælles kompetencebeskrivelser der igen knytter an til bestemte jobområder og de kompetencer som er særligt relevante på disse. Det var således et mål med AMU-loven fra 2003 i højere grad at koble formel læring på uddannelsesinstitutionerne sammen med læring på arbejdspladserne (EVA. 2008:26). Alligevel ser 38 % af AMU-respøndenterne samlet set vanskeligheden med at sammenkoble de to former for læring som en barriere.

### **Afkortning af AMU**

37 % af respondenterne samlet set vurderer *at der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser*. Denne vurdering deler 50 % af de institutioner der ikke har erfaringer med at foretage RKV, men kun 13 % af AMU-udbydere som har den højeste RKV-aktivitet.

Der er således stor forskel på hvorvidt man opfatter dette som en barriere. Og resultatet peger på at en stor gruppe udbydere af AMU oplever en interesse i at få lavet RKV med henblik på at afkorte uddannelse. Som vi senere kommer ind på, kan denne vurdering hænge sammen med at RKV inden for AMU ofte bruges til netop afkortning af uddannelse. Man kunne derfor forestille sig at et større fokus på andre anvendelsesmuligheder for RKV ville kunne reducere denne barriere i forhold til at få lavet en RKV.

#### **Kobling mellem deltageres kompetenceudvikling og RKV inden for AMU**

34 % af respondenterne samlet set vurderer *at det er vanskeligt at få deltageres kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV*. Dette er interessant i lyset af den mangfoldighed af uddannelsesmål der findes ikke mindst inden for AMU-systemet. I forhold til dette spørgsmål ser vi en tilsvarende sammenhæng som vi fandt i forhold til virksomhederne, nemlig at der er en tendens til at dem med høj RKV-aktivitet i mindre grad (= 17 %) er enige eller overvejende enige i at dette er en barriere.

17 % mener samlet set *ikke at det er relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser*. Dette mener dog 28 % af de respondenter der ikke har haft nogen RKV-aktivitet. Som uddybning af dette kan nævnes at flere informanter i fokusgruppeinterviewet nævnte at den begrænsede længde af arbejdsmarkedsuddannelserne gør det mindre oplagt at bruge tid på RKV. Flere pegede dog på at man med fordel kunne samle flere uddannelsesmål inden for samme kursus som så kunne strække sig over måske 6-12 ugers uddannelse, og i disse sammenhænge blev RKV mere relevant. Der er i lovgivningen ikke noget der hindrer en sådan praksis.

#### **8.4.4 Interne barrierer på institutionerne**

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige interne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for AMU, det vil sige barrierer der primært vedrører forhold som institutionerne selv har afgørende indflydelse på.

**Tabel 24**  
**AMU-udbydernes vurderinger af interne barrierer**

Barriereudsagn	Andel af enige eller overvejende enige, blandt <u>alle</u> AMU-respondenter (N = 88-91)	Andel af enige eller overvejende enige, fra institutioner der <u>har</u> haft RKV-aktivitet (N = 64-65)	Andel af enige eller overvejende enige, fra institutioner der <u>ikke</u> har haft RKV-aktivitet (N = 22-25)
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb	48 %	46 %	54 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	48 %	52 %	40 %
Der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV	45 %	44 %	48 %
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde	41 %	45 %	31 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne	40 %	41 %	38 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret)	34 %	42 %	13 %
Institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV	33 %	31 %	38 %
Det er vanskeligt at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV	31 %	31 %	31 %
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen	26 %	23 %	32 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på institutionen	19 %	17 %	24 %
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på institutionen	16 %	15 %	16 %
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn	16 %	17 %	15 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med	7 %	8 %	4 %

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU. \*Af de 93 respondenter der repræsenterer AMU, har 66 svaret ja til at de har foretaget mindst én RKV, mens 22 har svaret nej, og 5 "Ved ikke". De tre kolonner med procenttal er beregnet i forhold til hhv. 88-91, 64-65 og 22-25. Når N varierer i forhold til de enkelte spørgsmål, skyldes det at kun de der har svaret på det pågældende spørgsmål, er talt med.*

Sammenholder man de økonomiske, lovgivningsmæssige og øvrige eksterne barrierer på den ene side med de interne barrierer på den enkelte institution på den anden side, springer det i øjnene at de interne barrierer generelt set af institutionsrepræsentanterne vurderes som værende langt mindre. Sammenligner man de respondenter der har erfaring med RKV, med dem der ikke har, er mønstret ikke så entydigt som vi så i forhold til de øvrige kategorier af barrierer.

### **Medarbejderkompetencer og ledelsesprioritering**

Dog er det værd at notere sig at de der ikke har erfaringer med RKV, i højere grad ser det forhold *at der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen* (32 % over for 26 %), som en barriere.

I forhold til at vurdere at institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer, ses det endvidere, når man sammenligner institutioner med høj og med lav RKV-aktivitet, at respondenterne på institutioner med høj aktivitet er mindst tilbøjelige til at se dette som en barriere – dette gør kun 26 % af disse respondenter.

### **Barriere i forhold til at planlægge individuelle uddannelsesforløb**

Knap halvdelen af respondenterne peger på *at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb*. Denne andel er lidt større blandt respondenter fra institutioner uden RKV-erfaring. At dette opfattes som en barriere hænger sammen med den udbredte anvendelse af RKV inden for AMU i forhold til at planlægge efterfølgende uddannelsesforløb. Det kan dog overraske at der så relativt mange der opfatter dette som en barriere inden for AMU i lyset af de meget korte uddannelsesforløb og den meget høje grad af fleksibilitet som kendetegner AMU-systemet (EVA 2008:70).

### **Barriere i forhold til at formidle hvad RKV går ud på**

48 % af respondenterne samlet set peger på *at det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes*. Der er her tale om en væsentlig udfordring der stiller store krav til ikke mindst formidlings- og vurderingskompetencer hos de medarbejdere der vejleder om og på andre måder kommunikerer med deltagere og potentielle deltagere om RKV.

Denne barriere hænger derfor til en vis grad sammen med en anden barriere, nemlig at institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV – et udsagn som 38 % af AMU-respondenterne helt eller overvejende enige i blandt institutioner uden RKV-erfaringer, og som 31 % er helt eller overvejende enige i blandt institutioner med RKV-erfaringer. Og denne barriere hænger igen sammen med en tredje barriere hvor 45 % samlet set er helt eller overvejende enige i at der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV.

### **RKV-processernes omstændelighed**

40 % af respondenterne samlet set vurderer *at RKV-processen er for omstændelig for deltagerne*, og 34 % mener *dette i forhold til virksomhederne*. Dette skal også ses i lyset af at den tid der bruges på en RKV, kan fylde forholdsvis meget sammenlignet med den tid det tager at opfylde enkelte uddannelsesmål på AMU gennem deltagelse i undervisningen. Men det hører også med til dette billede at institutioner med høj RKV-aktivitet i mindre grad ser disse forhold som barrierer sammenlignet med institutioner med lav RKV-aktivitet. Det peger på at en høj aktivitet kan gøre det lettere at håndtere RKV-processerne i forhold til såvel deltagere som virksomheder.

### **Metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV inden for AMU**

31 % samlet set mener at der er en barriere i forhold til *at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV*. Denne udfordring er af meget grundlæggende karakter og vedrører hele legitimiteten af RKV. Det ses dog også i forhold til denne barriere at institutioner med høj RKV-aktivitet er mindre tilbøjelige (= 26 %) til at se dette som en barriere sammenlignet med institutioner med lav RKV-aktivitet (= 42 %). Dette peger på at arbejdet med RKV kan give en større sikkerhed i forhold til at vælge troværdige metoder.

## **8.5 Kvaliteten af RKV inden for AMU**

### **8.5.1 Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse**

Tabellen nedenfor giver et overblik over hvilke redskaber og metoder institutionerne anvender i forbindelse med deres vurderinger af deltagernes realkompetencer.

**Tabel 25****Oversigt over metoder og redskaber som institutioner der udbyder AMU, anvender til vurdering af deltageres realkompetencer (N = 65)**

	Andel af de AMU-respondenter der har besvaret spørgsmålet	Antal
Samtaler	95 %	62
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	83 %	54
Test og prøver	75 %	49
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	68 %	44
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	65 %	42
Selvevalueringskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	57 %	37
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	52 %	34
Skriftlige opgaver	49 %	32
Case med refleksion over egne erfaringer	34 %	22
Spørgeguider til interview	19 %	12
Andet	5 %	3

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Det ses af tabellen at 95 % anvender samtaler, mens 83 % anvender dokumentation såsom CV'er og lignende. Men også test og prøver, skemaer hvor institutionen vurderer deltagerne, praktiske opgaver/afprøvning, selvevalueringer hvor deltagerne vurderer egen praksis, spørgeskemaer og skriftlige opgaver er udbredt.

Også interviewene peger på at samtaler og forskellige former for dokumentation, er centrale i vurderingssituationen. Hertil kan så komme fx afprøvning, test m.m. En informant fortæller at de forsøger at vælge redskaberne i forhold til situationen, fx bruger de typisk praktisk afprøvning og samtale i forhold til tekniske arbejdsmarkedsuddannelser, mens de ikke kompetencevurderer på de mere "bløde områder".

En anden informant fortæller at de ofte lader den samme person (en vejleder) stå for både vejledningen af deltageren og den efterfølgende vurdering. Desuden tester de i læsning, matematik og it, men ikke i andet. I forbindelse med samtalen spørger vejlederen ind til den dokumentation som deltagerne er blevet bedt om at have med til samtalen i form af eksamensbeviser, kursusbeviser og andet. Og der tales om hvad deltageren i øvrigt har lavet livet igennem. De kompetencer deltagerne således ikke kan dokumentere med papirer, forsøges dokumenteret igennem samtalen.

## Vurdering af forskellige typer af kompetencer

I forbindelse med fokusgruppeinterviewet med praktikere fra AMU blev udfordringer i forbindelse med RKV drøftet i forhold til forskellige typer kompetencer. En informant fremførte således at det enkleste var at vurdere de mere konkrete tekniske kompetencer, fx it-færdigheder. Mens fx sociale kompetencer er sværere at vurdere og ofte også er mere tidskrævende – og dermed ressourcekrævende – at vurdere.

### Skøn

En særlig problematik i forbindelse med det at vurdere er de måder man udøver skøn på. Men som en informant påpeger, er man som lærer vant til at udøve faglige skøn. Skønselementet kan dog reduceres på forskellige måder: I fokusgruppeinterviewet blev der således peget på flere muligheder man i den forbindelse kan gøre brug af:

- Lade mere end en bedømmer foretage det samme skøn
- Forsøge at beskrive mere præcist hvad det er man lægger vægt på i forbindelse med målene
- Aftale procedurer for hvordan man skal vurdere de forskellige typer færdigheder m.m.
- Tale sammen på tværs af skoler om hvad man lægger til grund for vurderingerne.

### Individuel tilrettelæggelse af RKV og RKV på hold

Et tema der blev taget op i forbindelse med fokusgruppeinterviewet, er at en individuel tilrettelæggelse af RKV gør at det ofte ikke hænger sammen økonomisk. Derfor er det almindeligt at samle kursisterne på hold omkring nogle bestemte uddannelsesmål. Informanterne understregede dog at der foretages vurderinger af den enkeltes kompetencer, selvom de har været samlet på hold.

En informant fortalte at de altid bruger Min Kompetencemappe når kommunerne sender grupper af kursister af sted for at få lavet en RKV. Deltagerne udfylder mappen på hold, ligesom der kan være prøver, som fx FVU-test, som også laves på hold, men der følges altid op med en individuel samtale. Det er dog ikke alle institutionerne der benytter sig af hold i forbindelse med RKV.

### Min kompetencemappe

Min kompetencemappe er udbredt inden for AMU. Således viser spørgeskemaundersøgelsen at 49 % af dem der har lavet RKV inden for AMU, altid eller som hovedregel anbefaler deltagerne at gøre brug af den. Hertil kommer 25 % der en gang imellem anbefaler den. Dette billede modsvarer af at næsten alle informanterne i fokusgruppeinterviewet havde erfaring med at bruge Min kompetencemappe.

Mange af informanterne i fokusgruppeinterviewet var dog kritiske over for at anvende mappen til RKV inden for AMU. En mente fx at kompetencemappen er så omfattende at den er vanskelig at bruge. Pågældende brugte derfor kun en del af mappen. Flere var dog enige om at mappen kan

bruges af de voksne der har et behov for et bredere overblik over egne kompetencer m.m. Hertil kommer at 80 % af de institutioner der her lavet RKV inden for AMU, benytter egne materialer.

### 8.5.2 Kvalitetssikring

48 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder AMU, svarer at der på deres institution er beskrevet et system der skal sikre kvaliteten af RKV inden for AMU. Ser man alene på de institutioner der har foretaget mindst én RKV inden for AMU, drejer det sig om 59 %. Den følgende tabel viser hvilke typer redskaber og procedurer man anvender til kvalitetssikring.

**Tabel 26**

**Oversigt over redskaber og procedurer som udbydere af AMU anvender for at sikre kvaliteten af RKV (N = 66)**

	Andel af AMU-respondenter der har besvaret spørgsmålet	Antal
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	63 %	41
Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves	60 %	39
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	60 %	39
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	54 %	35
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside	19 %	12
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	22 %	14
Obligatoriske kurser for medarbejdere der skal arbejde med RKV	15 %	10
Andet	12 %	8

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om AMU. De listede redskaber og procedurer er inspireret af CE-DEFOP, 2009: ANNEX 2, Table 4, og Undervisningsministeriets publikation "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog", 2008, s. 33-34. Bemærk at kun de respondenter der har foretaget mindst én RKV inden for AMU, indgår i tabellen. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling, kriterier eller standarder samt procedurebeskrivelser bruges af ca. 60 % af institutionerne. I Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse understreges det at institutionerne bør gøre brug af en åben og gennemskelig vurderingsproces så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Det er fx vigtigt at metoderne sikrer pålidelighed ud fra idéen om at kunne gentage resultatet (Undervisningsministeriet 2008: 33). I forlængelse heraf er det værd at bemærke at kun lidt over halvdelen af respondenterne (60 %) angiver at de anvender dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves. Desuden bør der være offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så den enkelte kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). I den forbindelse er det

værd at bemærke at kun 19 % angiver at de har offentligt tilgængelig information. Desuden anvendes inddragelse af centrale interessenter (22 %) og obligatoriske kurser for RKV-medarbejderne (15 %) kun af et mindretal af institutionerne.

Dette billede afviger delvist fra det NCK giver i sin rapport i forhold til AMU: "Vores undersøgelse viser, at vejledere, konsulenter og faglærere er opmærksomme på kvaliteten i deres vurderinger, selvom de ikke har beskrevet, hvordan de vil sikre den i et kvalitetssikringssystem eller har tilgængelige beskrivelser af sagsgange og procedurer." (NCK 2010: 47).

En nærliggende forklaring på at over halvdelen af AMU-respondenterne i EVA's undersøgelse svarer at de har procedurebeskrivelser for arbejdet med RKV m.m., mens NCK registrerer at vejledere, konsulenter og faglærere i praksis normalt ikke gør brug af sådanne, kan være forskellige opfattelser af kvalitetssikringsmekanismer og -redskaber mellem ledelsen på den ene side og praktikerne på den anden side. En anden mulig forklaring kan være at procedurebeskrivelserne opfattes som så generelle at de ikke af de vejledere, konsulenter og faglærere der til dagligt arbejder med RKV, opfattes som kvalitetssikring af RKV eller som noget man anvender i praksis. En sådan hypotese underbygges af EVA's fokusgruppeinterview med praktikere inden for AMU hvor det blev sagt at man ved hvad man skal gøre i forhold til RKV, men at det ikke er noget man har skrevet ned som konkrete procedurer.

### Evaluerings af RKV-forløbene

Tabellen nedenfor viser forskellige måder hvorpå institutionerne evaluerer deres RKV-forløb.

**Tabel 27**

#### **Måder hvorpå institutioner der udbyder AMU, evaluerer deres RKV-forløb (N = 64)**

	I procent	Antal
Medarbejderne evaluerer forløbene	58 %	37
Deltagerne evaluerer forløbene	48 %	31
Institutionen evaluerer forløbene	38 %	24
Virksomhederne evaluerer erhvervsrettede forløb	17 %	11
Institutionen evaluerer ikke sine forløb om RKV	14 %	9

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport vedrørende AMU. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at man på 58 % af institutionerne lader medarbejderne evaluere forløbene. Heraf svarer de 39 % – hvilket ikke kan ses af tabellen – at dette sker hver gang eller som hovedregel. 48 % af institutionerne lader deltagerne evaluere forløbene, og heraf svarer de 36 % at dette sker hver gang eller som hovedregel. 38 % af institutionerne evaluerer forløbene på institutionsniveau, og heraf svarer de 18 % at dette sker hver gang eller som hovedregel. Endelig lader

17 % af institutionerne virksomhederne evaluere forløbene, heraf svarer de 9 % at dette sker hver gang eller som hovedregel.

14 % af institutionerne evaluerer derimod slet ikke forløbene. Samlet set tegner disse tal således et billede af at evaluering af forløbene langt fra er reglen. Især er det måske værd at bide mærke i at det kun er ca. halvdelen af forløbene der evalueres af de personer der har fået lavet en RKV.

### **8.5.3 Klager**

Det er kun i meget begrænset omfang at AMU-institutionerne har modtaget klager over RKV. Kun to institutioner der har lavet RKV inden for AMU, har modtaget klager.

Undervisningsministeriet havde medio februar 2010 i alt kun modtaget fire klager over RKV, og de vedrørte alle fire AMU. Kun en af de tre var indgivet af en privatperson, mens de øvrige tre stammer fra en fagforening, en a-kasse og et efteruddannelsesudvalg der klager over en institutions praksis som de mener, har handlet i strid med gældende regler. Da ingen af sagerne er afgjort, er det af gode grunde hverken muligt at sige noget om udfald af sagerne eller at se evt. mønstre i disse. Alligevel kan det måske være interessant at vide hvad sagerne handler om, fordi dette måske kan antyde mere generelle problemer. Men det er vigtigt at understrege dels at der er tale om et meget begrænset antal sager, og dels at der ikke kan siges noget om hvorvidt sagerne er berettigede eller ej, da sagerne ikke er afgjort.

Sagerne som Undervisningsministeriet har modtaget, berører tre temaer:

- For det første hvorvidt det som er foregået i regi af en RKV, også har levet op til reglerne i forhold til dette, og i den forbindelse om den aktivitet der er foregået, i det hele taget er tilskudsberettiget som den pågældende AMU-aktivitet. Fx skal der i en RKV indgå en egentlig vurdering der foretages af institutionen, mens det ikke er tilstrækkeligt hvis personen kun har fået foretaget en selvevaluering og måske på denne baggrund fået lavet en uddannelsesplan.
- For det andet er der konkret blevet rejst tvivl om hvorvidt en skoles markedsføring giver et retvisende billede af RKV.
- For det tredje er der blevet klaget over at princippet om at en RKV er den enkelte persons ejendom, ikke er blevet respekteret. Reglerne er sådan at det er op til den person der har fået lavet en RKV, om resultatet heraf skal tilgå en evt. virksomhed. Institutionerne må derfor ikke uden videre give en RKV videre til en virksomhed.

Som nævnt kan sagerne give et indtryk af nogle problemer i forbindelse med institutionernes varetagelse af RKV inden for AMU, men det meget begrænsede volumen kan ikke bruges som indikation på kvaliteten af RKV inden for AMU.

## 8.6 Organiseringen af RKV inden for AMU

### 8.6.1 Organisation og ledelse

57 % af institutionerne der udbyder AMU, har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. Ellers er billedet at 32 % af institutionerne har 1-3 ansatte der arbejder med RKV, og 40 % af institutionerne har 4-6 ansatte, mens 28 % af institutionerne har fra 7 til 24 ansatte der arbejder med RKV. Når dette tal for en del af institutionernes vedkommende er relativt højt, hænger det formentlig sammen med at en del af arbejdet med RKV er lagt ud til faglærerne. Halvdelen af institutionerne har dog under 5 ansatte der arbejder med RKV, og her dækker tallet formentlig over en gruppe vejledere mv.

### Ledelsesmæssig og strategisk forankring af RKV

71 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder AMU, svarer at RKV inden for AMU er ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner. 26 % svarer endvidere at institutionen har beskrevet en strategi for RKV inden for AMU.

### Medarbejdernes kompetenceudvikling

66 % svarer at institutionen har kompetenceudviklet medarbejdere til arbejdet med RKV inden for AMU. Hvordan dette er foregået, illustrerer den følgende tabel:

**Tabel 28**

**Måder hvorpå institutioner der udbyder AMU, har kompetenceudviklet deres medarbejdere (N = 59)**

	I procent	Antal
Eksternt på seminarer/konferencer	78 %	46
Eksternt på kurser	64 %	38
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	61 %	36
Internt i erfagrunder	54 %	32
Internt ved sidemandsoplæring	49 %	29
Eksterne udviklingsprojekter	41 %	24
Internt på kurser/seminarer	34 %	20
Interne udviklingsprojekter	27 %	16
Andet	2 %	1

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for AMU

Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Tabellen viser at 78 % af institutionerne primært har benyttet sig af ekstern kompetenceudvikling i form af seminarer og konferencer med henblik på at kompetenceudvikle deres medarbejdere til

arbejdet med RKV inden for AMU. 64 % har sendt medarbejdere på eksterne kurser, og 61 % har benyttet sig af ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner i erfagrupper og lignende. 41 % har desuden deltaget i eksterne udviklingsprojekter.

Hertil kommer forskellige former for intern kompetenceudvikling, herunder interne erfagrupper som 54 % har benyttet, sidemandsoplæring som 49 % har benyttet, interne kurser som 34 % har benyttet, og interne udviklingsprojekter som 27 % har benyttet.

### 8.6.2 Intern information og kommunikation

76 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder AMU, svarer at institutionen har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV i forhold til AMU. Mens 11 % svarer nej til dette spørgsmål. Langt de fleste informerer gennem interne møder, mens hver tredje har informeret via intranet og lignende.

### 8.6.3 Ekstern information og kommunikation

70 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder AMU, svarer at institutionen har informeret eksternt om RKV inden for AMU. Mens 19 % svarer nej til dette spørgsmål. Den følgende tabel viser hvordan institutionerne har informeret eksternt om RKV inden for AMU.

**Tabel 29**  
**Måder hvorpå institutioner der udbyder AMU, har informeret eksternt om RKV (N = 62)**

	I procent af alle udbydere af AMU	Antal
Via konsulents opsøgende arbejde	89 %	55
På institutionens hjemmeside	68 %	42
Via studievejleders arbejde	68 %	42
I foldere/brochurer	66 %	41
I kursuskataloger	42 %	26
Andet	13 %	8
Via annoncer i dagspressen	10 %	6
Gennem artikler i dagspressen	8 %	5

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for AMU. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Det ses af tabellen at den mest udbredte måde at informere om RKV inden for AMU på, er gennem konsulents opsøgende arbejde. Det er positivt at 89 % benytter sig af denne form. Fokusgruppeinterviewet og interview med institutionsrepræsentanterne peger også på betydningen af det opsøgende arbejde i forhold til virksomhederne. Som en sagde i forbindelse med fokusgruppeinterviewet, er dette indgangen til den faglige dialog med virksomhederne om deres uddannel-

sesplanlægning eller nogle gange mangel på samme. Uddannelsesinstitutionerne kan så være behjælpelige med at lave uddannelsesplaner og informere om uddannelsesmuligheder og i den forbindelse også om RKV.

68 % af institutionerne lægger information ud på deres hjemmeside, mens 68 % informerer via studievejledernes arbejde. Foldere og brochurer benyttes af 66 %, mens 42 % af institutionerne informerer gennem kursuskataloger. Under "Andet" har AMU-respondenterne fx anført afholdelse af informationsmøder og kontakt til jobcentre o.l. Der er dog kun to AMU-respondenter der eksplicit har nævnt jobcentre o.l.

## 8.7 anbefalinger i forhold til AMU

Hvis RKV skal fremmes inden for AMU, skal der særligt tages initiativ i forhold til følgende udfordringer:

- Der er meget store forskelle i RKV-aktiviteten blandt udbydere af AMU.
- Anvendelsen af RKV inden for AMU er i høj grad rettet indad mod institutionernes egne uddannelser i form af uddannelsesplanlægning frem for mod udstedelse af kompetence- og uddannelsesbeviser til brug på arbejdsmarkedet.
- Der er en udfordring i at koble virksomhedernes kompetencemål til uddannelsesmålene.

De følgende anbefalinger relaterer sig til temaerne udbredelse, anvendelse, kvalitet og organisering:

### **Udbredelse**

På baggrund af de konstaterede økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med og udbredelsen af RKV anbefales det:

- At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for AMU.

På baggrund af at den største barriere for udbredelse af RKV anses for at være det begrænsede kendskab til RKV i befolkningen, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet sammen med efteruddannelsesudvalgene og udbyderne af AMU gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

## **Anvendelse**

På baggrund af den konstaterede begrænsede praksis for udstedelse af kompetencebeviser og uddannelsesbeviser inden for AMU anbefales det:

- At Undervisningsministeriet går i dialog med udbyderne af AMU med henblik på at synliggøre mulighederne i RKV-lovgivningen, herunder med særligt henblik på mulighederne for at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser.

## **Kvalitet**

På baggrund af den konstaterede praksis for at RKV inden for AMU ikke altid vurderes i forhold til konkrete uddannelsesmål, som det ellers er hensigten i loven, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet indskærper reglerne for anerkendelse af realkompetencer over for udbyderne af AMU, herunder med særligt henblik på kravet om at realkompetencerne skal vurderes og anerkendes i forhold til konkrete uddannelsesmål.

På baggrund af de konstaterede vanskeligheder med at koble hhv. virksomhedernes og deltagerens kompetenceudvikling sammen med uddannelsesmålene inden for de fælles kompetencebeskrivelser anbefales det:

- At Undervisningsministeriet og efteruddannelsesudvalgene overvejer hvorfor en så relativt stor andel af udbyderne af AMU finder det vanskeligt at koble virksomhedernes og deltagerens kompetenceudvikling sammen med uddannelsesmålene inden for de fælles kompetencebeskrivelser.

På baggrund af at lidt under halvdelen af AMU-udbydere ikke anvender dokumentation for vurderingen af realkompetencer der sikrer at afgørelsen kan efterprøves, anbefales det:

- At alle udbydere af AMU sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af at 4/5 af AMU-udbydere ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, anbefales det:

- At alle udbydere af AMU har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.

På baggrund af at ca. halvdelen af AMU-udbydere ikke inddrager deltagerne i evaluering af RKV-forløbene, og at deltagerhistorier peger på at institutionerne kunne have gavn af at deltagerne evaluerer forløbene, anbefales det:

- At de institutioner der udbyder AMU, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.

På baggrund af at flere af de interviewede deltagere ikke er blevet oplyst om muligheden for at klage, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbyderne af AMU.

### **Organisering**

På baggrund af det konstaterede behov for kurser for medarbejdere der arbejder med RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

## 9 Resume af kapitlet om GVU

RKV inden for GVU adskiller sig fra de øvrige uddannelsesområder ved at RKV er en indbygget del af et GVU-forløb. En GVU bygger på en RKV der skal vurdere ansøgerens kompetencer i forhold til en konkret erhvervsuddannelse. Udbydere af GVU har arbejdet med RKV siden GVU's opstart i 2000 og har således større erfaring med at arbejde med RKV sammenlignet med de uddannelser der først har fået mulighed for at foretage RKV med den nye lov fra 2007.

EVA's undersøgelse dokumenterer at antallet af RKV'er foretaget inden for de forskellige erhvervsuddannelsesindgange varierer meget fra ganske få RKV'er til 425 i 2009. Samtidig er der helt entydigt flest institutioner der har foretaget RKV inden for de merkantile erhvervsuddannelsesindgange, mens RKV inden for GVU næsten ingen udbredelse har inden for området bil, fly og andre transportmidler.

Spørgeskemaundersøgelsen blandt institutionsrepræsentanter peger især på manglende økonomisk taxameter og rentabilitet samt manglende kendskab i befolkningen som de mest udbredte barrierer i forhold til en større udbredelse af RKV inden for GVU. Der er dog også institutionsinterne forhold som opleves som barrierer. Her oplever 51 % at det er vanskeligt at planlægge de individuelle uddannelsesforløb der ofte følger af en RKV inden for GVU. 45 % vurderer at der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV. Næsten alle der foretager RKV inden for GVU, benytter samtaler, diverse dokumentationsformer samt test og prøver. Kun 60 % benytter praktiske opgaver eller praktisk afklaring til trods for at vurderingen af de praktiske kompetencer er central i tilrettelæggelsen af en GVU. Dog sikrer forholdsvis mange ikke dokumentation så afgørelser om RKV kan efterprøves, ligesom mange heller ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV.

De deltagere som EVA har interviewet, er overvejende positive over for RKV inden for GVU, men påpeger også en række grundlæggende problemer ved institutionernes RKV-praksis. Ofte er det ikke tydeligt hvilket grundlag deltagerne vurderes ud fra, og institutionerne anvender ikke altid metoder der i tilstrækkelig grad afdækker deltagerens individuelle kompetencer



# 10 GVU

Grunduddannelse for voksne (GVU) er en ramme der omfatter dels anerkendelse af tidligere uddannelse og relevant erhvervs erfaring i forlængelse af en RKV, dels elementer fra erhvervsuddannelser (enkeltfag) og/eller arbejdsmarkedsuddannelser i henhold til en uddannelsesplan. En GVU afsluttes med samme eksamen/fagprøve som tilsvarende erhvervsuddannelser tilrettelagt for unge (EUD). I modsætning til EUD bygger GVU ikke på et vekseluddannelsesprincip hvor der hhv. indgår skoleophold og praktikophold, ligesom GVU ikke bygger på et kontraktligt forhold mellem en arbejdsgiver og en elev. GVU finder sted på erhvervsrettede institutioner som normalt også udbyder EUD. Der opkræves ikke deltagerbetaling, men der kan ydes VEU-godtgørelse.

Dette kapitel bygger på følgende data der er indsamlet i forbindelse med denne undersøgelse:

- Spørgeskemaundersøgelse hvor 63 repræsentanter fra institutioner der udbyder GVU, har svaret. De 63 GVU-respondenter kommer fra 61 institutioner (heraf 49 erhvervsskoler), herunder handelsskoler, tekniske skoler, SOSU-skoler og landbrugsskoler, 13 AMU-centre, kursuscentre o.l., 10 erhvervsuddannelsescentre, 7 erhvervsakademier og 2 professionshøjskoler (bemærk at summen af betegnelser overstiger antallet af institutioner fordi flere institutioner benytter mere end en betegnelse). 75 % af respondenterne er direktører, chefer og andre i lederstillinger.
- Opfølgende interview med repræsentanter fra 2 institutioner med relativ høj RKV-/GVU-aktivitet.
- Fokusgruppeinterview med 4 informanter fra institutioner der udbyder GVU, og som i praksis har stået for at foretage RKV i forhold til GVU.
- 5 personlige telefoninterview med personer der har fået lavet en RKV i forbindelse med GVU.

GVU er en forkortelse for grunduddannelse for voksne. En GVU bygger på en RKV der skal vurdere ansøgerens kompetencer i forhold til en konkret erhvervsuddannelse. Formålet med en GVU er at give ufaglærte voksne med erhvervs erfaring mulighed for at opnå formelle kompetencer på niveau med den tilsvarende ungdomsuddannelse.

GVU adskiller sig fra de øvrige uddannelsesområder ved at RKV er en indbygget del af et GVU-forløb. Det giver således ikke mening at tale om en GVU uden en RKV. Udbydere af GVU har derfor arbejdet med RKV siden GVU's opstart i 2000. Dette medfører at de har større erfaring med at arbejde med RKV sammenlignet med de uddannelser der først har fået mulighed for at foretage RKV med den nye lov fra 2007.

RKV inden for GVU anvendes for at tilrettelægge et uddannelsesforløb der tager højde for de praktiske og teoretiske kompetencer som en ansøger til GVU allerede besidder. Vurderingen sker i forhold til den konkrete erhvervsuddannelses mål- og kompetencebeskrivelser. Når kompetencevurderingen har fundet sted – eventuelt efter et kompetenceafklarende forløb på op til 14 dage - laves en uddannelsesplan der angiver hvad den kortuddannede mangler, for at være rustet til at gå til den afsluttende prøve. Samtidig udarbejdes et kompetencebevis der angiver hvilke dele af erhvervsuddannelsen, ansøgeren allerede behersker.

Undersøgelsens GVU-udbydere er generelt set meget positivt stemte over for idéen om at kunne få sine realkompetencer anerkendt: 88 % er enige eller overvejende enige i at selve idéen er god. Når det kommer til muligheder for i praksis at få anerkendt realkompetencer på deres institution, er respondenterne dog lidt mindre positive. Her er 72 % enige eller overvejende enige i at mulighederne i praksis er gode. At lidt færre ser positivt på de praktiske muligheder for at få anerkendt realkompetencer kan hænge sammen med en række af de barrierer som udfoldes i afsnit 10.4 der omhandler barrierer for udbredelsen af RKV inden for GVU.

## 10.1 Udbredelsen af RKV inden for GVU

### 10.1.1 Beskrivelse af udbredelse

91 % svarer at der på deres institution er blevet foretaget mindst én RKV inden for GVU, mens 6 % angiver at de ikke har haft nogen RKV-aktivitet. Den store udbredelse skal ses i forhold til at RKV indgår i alle GVU-forløb. De institutioner der ikke har foretaget RKV, angiver da også fravær af GVU-forløb som forklaringen på den manglende RKV-aktivitet.

Antallet af RKV'er foretaget inden for de forskellige fælles uddannelsesindgange varierer meget. Fra ganske få RKV'er til over 100. Én enkelt institution har foretaget 425 RKV'er i 2009 inden for produktion og udvikling, hvilket er det største antal RKV'er inden for GVU angivet i undersøgelsen. Tabellen nedenfor giver et overblik over RKV-aktiviteten i 2009 på GVU fordelt på brancher.

**Tabel 30**  
**Branchemæssig fordeling af RKV-aktivitet blandt GVU-udbydere (N = 63)**

Erhvervs-uddannelsesindgange:	Institutioner der har lavet RKV i 2009 inden for området	Heraf institutioner der ikke har angivet et antal	Heraf 1-5 RKV'er	Heraf 6-50 RKV'er	Heraf 51-100 RKV'er	Heraf over 100 RKV'er
Merkantile	23	9	3	5	3	3
Sundhed, omsorg og pædagogik	10	5	0	2	2	1
Produktion og udvikling	9	2	3	3	0	1
Mad og mennesker	8	2	3	2	1	0
Transport og logistik	7	2	1	3	0	1
Bygge og anlæg	6	3	1	2	0	0
Bygning og brugerservice	5	2	1	2	0	0
Dyr, planter og natur	4	1	1	2	0	0
Medieproduktion	4	1	2	1	0	0
Bil, fly og andre transportmidler	3	1	1	0	0	0
Strøm, styring og it	3	0	0	2	1	0

Kilde: Tabelrapport for GVU

Tabellen skal læses sådan at der fx er 23 respondenter der har svaret at de har lavet RKV inden for de merkantile erhvervsuddannelsesindgange. Af de 23 har 9 ikke angivet et konkret antal, mens 3 har angivet at de har lavet 1-5 RKV'er. 5 har lavet mindst 6, men højst 50, osv. Bemærk at den branchemæssige fordeling af RKV-aktiviteten svarer til de områder de forskellige erhvervsuddannelsesindgange dækker.

Det ses af tabellen at der er flest institutioner der foretager RKV inden for de merkantile erhvervsuddannelsesindgange. De merkantile erhvervsuddannelser dækker bl.a. over detail-, finans- og kontoruddannelser. Det er samtidig også på dette område at der er flest institutioner med høj RKV-aktivitet. 6 institutioner inden for dette område har i 2009 foretaget mere end 50 RKV'er. Dette resultat er overensstemmende med NCK's spørgeskemaundersøgelse gennemført i 2008. Også dengang var der foretaget flest RKV'er i forhold til GVU på det merkantile område (NCK 2010:20). Fordelingen på aktivitetsintervaller skal tages med forbehold, da relativt mange ikke har angivet et konkret antal. En grund til dette kan være at respondenterne ikke umiddelbart har haft adgang til disse data.

EVA har efter spørgeskemaundersøgelsens afslutning kontaktet to institutionsrepræsentanter med relativt høj RKV-aktivitet for at få uddybet deres besvarelser, bl.a. for at høre om de har iværksat særlige tiltag for at udbrede RKV. Begge institutionsrepræsentanter angiver som forklaring på den høje RKV-aktivitet at de har udviklet et godt samarbejde med virksomhederne. Den

ene fortæller at de er meget opsøgende over for virksomhederne, og at de har fået en del henvendelser pga. lavkonjunktoren hvor virksomhederne har mere fokus på at efteruddanne deres medarbejdere med henblik på fastholdelse.

Den anden institutionsrepræsentant med høj RKV-aktivitet fortæller at de ud over virksomheds-samarbejdet også har et godt samarbejde med den faglige organisation på området. De har desuden etableret nogle gode kommunikationsmæssige rammer, fx en del informationsmateriale om RKV på institutionens hjemmeside.

## 10.2 Anvendelsen af RKV inden for GVU

Som beskrevet ovenfor, betyder lovgrundlaget for GVU at en RKV inden for GVU fører til et kompetencebevis – der beskriver de anerkendte kompetencer i forhold til målene for en konkret uddannelse – og en uddannelsesplan med henblik på at fuldføre erhvervsuddannelsen. Beståelse af den afsluttende prøve dokumenteres gennem udstedelse af et uddannelsesbevis. I det følgende afsnit præsenteres en række deltagerhistorier der belyser forskellige individuelle erfaringer med RKV inden for GVU.

## 10.3 Deltagerhistorier

På grundlag af rekvirerede lister fra de institutioner der udbyder GVU, har EVA udvalgt et antal tilfældige deltagere og gennemført i alt fire telefoninterview med disse. Desuden er der foretaget interview med en deltager som viste sig aldrig at have fået foretaget en RKV. Dette interview optræder derfor ikke i deltagerhistorierne. I det følgende kan man få et indtryk af disse personers historier med særligt henblik på hvorfor de fik lavet en RKV, hvad de har brugt den til, hvordan processen forløb, og hvad vurderingerne byggede på.

Oplysningerne må naturligvis tages med forbehold, da der er tale om et meget begrænset antal eksempler.

De fleste deltagere er alt i alt positive over for RKV-forløbet, men historierne indikerer dog også en række problemer ved institutionernes håndtering af RKV:

- Hvis det vurderingsgrundlag der vurderes ud fra, ikke er tydeligt for deltagerne, kan institutionerne med fordel informere deltagerne mere om RKV-forløbets indhold og vurderingsgrundlag. (Dette billede kan også genfindes i EVA's evaluering af GVU fra 2007 (EVA 2007:53)).
- Hvis RKV foregår som vurderinger på hold, kan det overvejes om RKV-forløbene i tilstrækkelig grad afdækker deltagerens individuelle kompetencer.

- Hvis RKV foretages uden brug af personlige samtaler, kan man overveje om RKV foregår på et tilstrækkeligt vurderingsgrundlag.
- Hvis institutionens egne interesser i at få flere deltagere ind på uddannelsen spiller negativt ind på vurderingen af deltagerne, kan det give anledning til at overveje om deltageres interesser og retssikkerhed sikres i tilstrækkelig grad.

Der eksisterer en potentiel interessekonflikt, idet institutionerne både har ansvaret for at foretage RKV inden for GUV med henblik på en afkortning og samtidig har økonomiske interesser i at få flest mulige deltagere ind på alle dele af en erhvervsuddannelse. Se også EVA's GUV-rapport for en diskussion af denne konflikt (EVA 2007:56,92).

### Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for GUV

---

Kvinde i 40'erne Uddannet teknisk assistent Fik foretaget en RKV med henblik på at kunne påbegynde et uddannelsesforløb til lægesekretær. Selve vurderingen bestod af en kort samtale (under en time) med udgangspunkt i deltagerens anbefalinger, cv og uddannelsesbeviser. Der var ingen praktisk afprøvning. Hun var meget tilfreds med forløbet. Hun følte hun blev vurderet ud fra et reelt grundlag og fik lejlighed til at vise hvad hun kunne. Vurderingen førte til en uddannelsesplan hvor hun på halvandet år, mod normalt 2 år, kunne gennemføre lægesekretæruddannelsen. Deltageren gennemførte GUV'en og arbejder nu som lægesekretær.

---

Mand i 40'erne Selvstændig håndværker Afslag på uddannelsesplan Fik foretaget en RKV med henblik på at opnå svendebrev som murer. Deltageren har en bred håndværksmæssig erfaring og har gennem flere år drevet egen virksomhed. Han havde derfor en forventning om at kunne gennemføre uddannelsen på kort tid på grund af sine omfattende erfaringer med murerfaget. RKV-forløbet varede i alt 14 dage og bestod af en praktisk afklaring og en række skriftlige prøver. Der var ingen samtaler. I den praktiske del skulle han opføre en mur i løbet af 48 timer. Deltageren vurderede niveauet som svarende til en svendep prøve. Han oplevede ikke at han fik lejlighed til at demonstrere sin kunnen. Deltageren påpeger et modsætningsforhold mellem skolerne der har en interesse i lange uddannelsesforløb, og intentionen i RKV-lovgivningen om at afkorte uddannelsesforløb. "Det er som at få ræven til at vogte gæs", udtaler han. Han manglede vejledning i forhold til den praktiske prøves karakter og ville gerne have haft mulighed for at forberede sig bedre. Samtidig påpeger han at den praktiske opgave bør give mulighed for at GUV-ansøgere kan vise de kompetencer som de faktisk besidder. Han fik afslag på at påbegynde en GUV på baggrund af resultatet af den praktiske prøve.

---

*Fortsættes næste side...*

Kvinde i 40'erne  
Kantineleder og værkstedsassistent

Fik foretaget en RKV for at kunne blive ernæringsassistent. Blev opfordret til at få foretaget en RKV af sin arbejdsgiver på grund af sin omfattende erhvervs erfaring. RKV-forløbet blev gennemført på en uge og bestod af en række test og en afsluttende samtale. Deltageren følte ikke at der blev taget højde for hendes behov i afklaringsfasen – hun følte sig alene og tilsidesat og oplevede det som spild af tid. Der var ingen praktiske opgaver i køkkenet, hvilket hun undrede sig over. Det var ikke tydeligt hvilket grundlag hun blev vurderet ud fra. Hun kendte den person der foretog vurderingen i forvejen og oplevede at det var med til at gøre rammerne for vurderingen mindre klare. RKV-forløbet blev oplevet som noget der skulle overstås. Det gav hende ikke noget, og der var ingen udfordringer i det. Hun synes dog alligevel at det var arbejdet værd at få foretaget en RKV. Vurderingen resulterede i en uddannelsesplan, og uddannelsen blev afkortet fra 3 år til 10 mdr. Deltageren fik nyt job efter uddannelsen og er nu fastansat i stedet for at være vikar.

---

Kvinde i 40'erne  
Uddannet maskinarbejder  
Har arbejdet som dagplejemor og i køkkenet

Fik foretaget en RKV for at kunne blive ernæringsassistent. Blev opfordret af sin arbejdsgiver efter at have efterlyst mere teoretisk viden om køkkenarbejdet. RKV-forløbet tog en uge og bestod af beskrivelse af egne kompetencer, besvarelse af et spørgeskema, undervisning, opgaveløsning samtaler. På baggrund af vurderingen fik hun lov til at påbegynde uddannelsen som ernæringsassistent tilrettelagt som en GVU. Det var ikke tydeligt for deltageren hvilke kriterier hun blev vurderet ud fra, og hun ville gerne have haft en afsluttende samtale hvor der blev samlet op på resultaterne af afklaringen. Hun vurderer at det helt sikkert har været arbejdet værd at få foretaget en RKV. RKV-forløbet har haft positiv betydning for hendes lyst til videre uddannelse fordi hun har opdaget hvor meget hun egentlig kan.

---

Mand i 50'erne  
Uddannet skibsbygger  
Arbejder i boligsektoren

Fik foretaget en RKV med henblik på at blive ejendomsservicetekniker. RKV-forløbet bestod udelukkende af skriftlige test. Der var ingen samtaler. De var et hold på 16 der fik foretaget samme typer af test. De blev vurderet i forhold til kompetencer inden for dansk, engelsk og matematik. Prøverne for alle tre fag var overstået på en dag. Det var muligt at hjælpe hinanden til prøverne, og deltageren påpeger at de burde have siddet længere fra hinanden. Samtidig lagde RKV-forløbet ikke op til at man kunne dumpe. Niveauet i prøven var for lavt i forhold til niveauet på uddannelsen. Deltageren oplevede at skolen var mest optaget af at kunne få et helt hold til at starte samtidig. Han savnede generelt viden og information om RKV-forløbet. Han synes forløbet alt i alt har været fint, men påpeger at det er forbundet med nogen nervøsitet at få vurderet sine kompetencer. På baggrund af sin RKV påbegyndte han uddannelsen til ejendomsservicetekniker. Han er ikke klar over hvor meget uddannelsen blev afkortet.

---

Kilde: Interviewundersøgelse med deltagere

Selvom deltagerhistorierne som nævnt afdækker en række problemer i tilrettelæggelsen af RKV-forløbet, så understreger historierne dog også at en RKV inden for GVU har haft stor positiv betydning for flere deltageres lyst til videre uddannelse og efterfølgende jobsituation.

Det skal i øvrigt bemærkes i forhold til deltagerhistorierne ovenfor at en uddannelsesplan inden for GVU skal gennemføres inden for seks år. Men at der i praksis som regel er tale om væsentligt kortere forløb. I forhold til spørgsmålet om afkortning er GVU som udgangspunkt altid et afkortet forløb i forhold til en tilsvarende EUD hvor afkortningen dels omfatter hele praktikdelen dels den del af skoleforløbene som godskrives.

## 10.4 Barrierer

I dette afsnit præsenteres de barrierer som ifølge GVU-udbydere kan have betydning for udbredelsen af RKV inden for de fælles erhvervsuddannelsesindgange på GVU. Barriererne er inddelt i eksterne og interne barrierer hvor de eksterne primært relaterer sig til økonomiske og lovgivningsmæssige forhold, mens de interne barrierer handler om institutionernes organisering og håndtering af arbejdet med RKV.

### 10.4.1 Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for GVU.

**Tabel 31**  
**GVU-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 59-61)**

Barriereudsagn	Enige eller overvejen- de enige i procent	Antal
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	92 %	55
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	90 %	53
Det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen	82 %	50
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV	58 %	35
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer det kræver	41 %	24
Der er ikke tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med realkompetencevurderinger på institutionen	39 %	24

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om GVU*

Det ses af tabellen at særligt de barrierer der handler om økonomiske rammer i forhold til taxametrydelse og økonomisk rentabilitet, er meget udbredte blandt GVU-respondenterne.

92 % er helt enige eller overvejende enige i at der mangler et taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet, mens 90 % vurderer at taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. Også en stor gruppe på 82 % finder det svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen.

Disse svar skal sammenholdes med at der faktisk findes et taxameter der dækker dokumentations- og vejledningsarbejde. Svarene skal formentlig læses sådan at man på institutionerne ikke oplever at dette er stort nok. Alt i alt oplever en stor andel af GVU-udbydere at der er økonomiske barrierer der hindrer udbredelsen af RKV inden for GVU og dermed også udbredelsen af GVU generelt.

De barrierer der går på om udbyttet står mål med ressourcerne, og om der er afsat tilstrækkelige ressourcer på institutionen, er mindre udbredte; dog oplever ca. 40 % også disse forhold som en barriere.

#### 10.4.2 Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

**Tabel 32**

**GVU-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 52-60)**

Barriereudsagn	Enige eller overvejende enige i procent	Antal
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark	35 %	21
Lovgivningen er for generel	19 %	11
Lovgivningen er for detaljeret	12 %	7
Andre lovgivningsmæssige barrierer	12 %	6

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om GVU*

Som det fremgår af tabellen, er de lovgivningsmæssige barrierer langt fra så udbredte som de økonomiske. En gruppe på 35 % vurderer dog at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV. Kun et fåtal vurderer at lovgivningen er hhv. for generel eller for detaljeret.

### Øvrige eksterne barrierer

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af andre mulige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for GVU. Også her er der tale om barrierer der primært ligger uden for institutionernes eget arbejde med RKV.

**Tabel 33**  
**GVU-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 59-61)**

	Enige eller overvejende enige i procent	Antal
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	82 %	50
Der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV	42 %	25
Det er vanskeligt at få <u>virksomhedernes</u> kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	36 %	21
Det er vanskeligt at få <u>deltagernes</u> kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	32 %	19
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser	23 %	14

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om GVU

Den væsentligste barriere er her helt entydigt at der er manglende kendskab i befolkningen, hvilket et flertal af respondenterne på 82 % er helt eller overvejende enige i. Også fokusgruppen med praktikere der foretager RKV inden for GVU, bekræfter problemet med det manglende kendskab.

*Det er vanskeligt at holde RKV i folks bevidsthed. Lige meget hvor meget vi gør, så forsvinder det fra deres bevidsthed. Når vi spørger, så aner de ikke hvad GVU er. Det er en dårlig spiral. Det kendes ikke fordi det foregår sjældent, og det foregår sjældent fordi folk ikke kender det.*

Ud over at det manglende kendskab til RKV i sig selv er en barriere, viser citatet også at det opleves som vanskeligt at udbrede og fastholde kendskabet til RKV inden for GVU.

42 % af alle GVU-respøndenterne vurderer at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV inden for GVU. To praktikere fra fokusgruppeinterviewet har deltaget i kurser vedrørende RKV. De vurderer dog begge at kurser ikke nødvendigvis giver en større sikkerhed i arbej-

det med RKV, og oplever at et kursusforløb oftere giver anledning til større frustration end til afklaring.

Diskussionerne i fokusgruppen peger i retning af at det snarere er kontinuerlige erfaringer med at foretage RKV samt de erfarne faglærere til at vurdere kompetencerne der har betydning for kvaliteten af RKV inden for GVU. Dette vender vi tilbage til i afsnittet om kvalitet af RKV inden for GVU.

36 % af respondenterne vurderer desuden at det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV. Både i fokusgruppeinterviewet og interviewene med institutionsrepræsentanter blev virksomhedernes rolle i at få GVU-forløb igangsat vurderet som vigtig. Informanterne i fokusgruppen påpeger at ledelsens opbakning har stor betydning for den enkeltes motivation for at påbegynde et GVU-forløb. Set i det lys er det centralt at virksomhederne oplever GVU som relevant kompetenceudvikling.

Muligheden for at udbrede RKV inden for GVU afhænger dog også af omfanget af ufaglærte inden for den enkelte branche. En informant fra fokusgruppen fremhæver at der er uddannelsesområder hvor det næsten vil være eksotisk at gennemføre GVU-forløb fordi der er begrænsede muligheder for at få lov til at arbejde som ufaglært. I forlængelse heraf bliver det svært at opnå den relevante erhvervs erfaring der er et krav for at påbegynde en GVU. På områder hvor der er meget få ufaglærte, har RKV inden for GVU ikke et stort potentiale.

32 % af GVU-respondenterne samlet set vurderer at det er vanskeligt at få deltagernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV. Dette er interessant i lyset af de mange fagområder og uddannelsesmål som erhvervsuddannelserne dækker. Men datagrundlaget giver ikke grundlag for nærmere at beskrive hvori vanskelighederne består.

23 % af alle GVU-respondenterne vurderer at der er begrænset interesse i at få lavet en RKV inden for GVU fordi der ikke er ønske om at afkorte uddannelsesforløbet, mens 54 % af respondenterne er enten helt uenige eller overvejende uenige i dette udsagn. Et lille flertal oplever altså ikke en manglende interesse i at få afkortet erhvervsuddannelsen som en barriere for udbredelsen af GVU. Interviewene med deltagere, der dog alle *har* fået foretaget en RKV, kan bidrage med et deltagerperspektiv på det afkortede GVU-forløb.

Blandt deltagerne oplever to at afkortningen af uddannelsen har fungeret godt. De har ikke haft vanskeligheder med at leve op til kravene i uddannelsen. De to øvrige deltagere er mere skeptiske over for afkortningen og det individuelle uddannelsesforløb som er resultatet af en GVU. Den ene deltager savnede det sociale element i uddannelsesforløbet:

*Det lyder måske dumt, men jeg følte mig helt alene. Der var ikke mange kollegaer, og jeg skulle bare have det der stykke papir.*

Den sidste deltager oplevede, som den eneste af de fire, at afkortningen var for omfattende i forhold til at leve op til det faglige niveau på uddannelsen.

#### 10.4.3 Interne barrierer på institutionerne

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige interne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for GVU. I dette afsnit er der altså fokus på de barrierer der primært vedrører forhold som institutionerne selv har afgørende indflydelse på.

**Tabel 34**  
**GVU-udbydernes vurderinger af interne barrierer (N = 60-61)**

	Enige eller over- vejende enige i procent	Antal
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb	51 %	31
Der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV	45 %	27
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne	42 %	25
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde	38 %	23
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	38 %	23
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret)	37 %	22
Det er vanskeligt at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV	31 %	19
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen	31 %	19
Institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV	30 %	18
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på institutionen	20 %	12
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn	18 %	11
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på institutionen	16 %	10
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med	10 %	6

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om GVU*

De interne barrierer vurderes generelt af GVU-udbyderne som mindre udbredte end de økonomiske og de øvrige eksterne barrierer. I det følgende behandles de fem interne barrierer der har den største udbredelse.

Omtrent halvdelen af GUV-respondenterne oplever at det er vanskeligt at planlægge de individuelle uddannelsesforløb inden for GUV, og 45 % vurderer at der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere.

Den første barriere udgør en generel problemstilling for uddannelsesinstitutionerne der også er behandlet i EVA's evalueringsrapport om GUV fra 2007. Uddannelsernes opbygning i klasser og faste forløb giver i særlig grad en udfordring i forhold til GUV-forløb der ofte indebærer at en stor del af erhvervsuddannelsen afkortes og i alle tilfælde skal tilrettelægges individuelt (EVA 2007:64).

At flere oplever manglende tid til kompetenceudvikling stemmer overens med at 20 % af GUV-respondenterne angiver at de ikke har kompetenceudviklet medarbejdere til at arbejde med RKV inden for GUV. Omfang af kompetenceudvikling og redskaber til dette uddybes i afsnit 10.6.1 der omhandler organisering og ledelse af RKV inden for GUV.

42 % af GUV-respondenterne oplever også at processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne, mens 38 % oplever at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde.

At knap halvdelen af GUV-respondenterne oplever RKV-processen som omstændelig for deltagerne skal måske ses i lyset af en RKV's særlige status inden for GUV. Vurderingen af kompetencer inden for GUV er ofte af længere varighed sammenlignet med fx AMU fordi der skal vurderes i forhold til mål for en hel erhvervsuddannelse. Samtidig skal deltagerne på GUV bestå samme afsluttende prøve som voksenlærlinge og unge der gennemfører erhvervsuddannelsen på almindelige vilkår. Dette kan tænkes at medføre en særlig opmærksomhed på at vurdere deltageres kompetencer grundigt og sammensætte et forløb der sikrer at deltagerne kan bestå den afsluttende prøve.

En informant i fokusgruppen understreger at kravene til deltageres kompetencer er høje, og vurderer at der stilles større krav til deltagerne inden for GUV sammenlignet med de deltagere der gennemfører en erhvervsuddannelse på almindelige vilkår. Deltagerne inden for GUV skal som udgangspunkt bestå alle fag og har ikke, som de øvrige studerende, mulighed for at dumpe et enkelt fag undervejs. At processen i forbindelse med en RKV opleves som omstændelig genfindes hos en enkelt af de fem deltagere der har fået foretaget en RKV med henblik på GUV. Her blev det omfattende afklaringsforløb (af en uges varighed) oplevet som spild af tid og hårdt at komme igennem (se deltagerhistorie nr. 3 i afsnit 10.3). Blandt informanterne er der dog stor forskel på hvor lang tid selve vurderingen af kompetencer typisk tager. Alt afhængig af behovet for praktisk afklaring kan forløbet vare fra en enkelt dag til 14 dage.

Den sidste barriere der skal nævnes her, er formidling af viden om RKV. 38 % vurderer at det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Denne barriere kan være med til at forklare hvorfor kun en tredjedel af de institutioner der gennemfører GUV-forløb, har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV.

## 10.5 Kvaliteten af RKV inden for GUV

### 10.5.1 Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse

Tabellen nedenfor giver et overblik over hvilke redskaber og metoder institutionerne anvender i forbindelse med deres vurderinger af deltageres realkompetencer.

**Tablet 35**

#### **Oversigt over metoder og redskaber som institutionerne med RKV-aktivitet inden for GUV anvender til vurdering af deltageres realkompetencer (N = 55)**

	Andel af de GUV-respondenter der har besvaret spørgsmålet	Antal
Samtaler	98 %	54
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	87 %	48
Test og prøver	75 %	41
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	64 %	35
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	60 %	33
Skriftlige opgaver	55 %	30
Selvevalueringskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	53 %	29
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	42 %	23
Case med refleksion over egne erfaringer	35 %	19
Spørgesguider til interview	16 %	9
Andet	4 %	2

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten om GUV. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at næsten alle institutioner benytter samtaler og dokumentation såsom CV'er og lignende i forbindelse med RKV på GUV. Desuden anvender mange også test og prøver, skriftlige opgaver samt vurderings- og selvevalueringskemaer.

EVA's evaluering af GUV fra 2007 viser at deltagerne har et udpræget positivt syn på de praktiske afklaringsforløb. Flere oplever at et praktisk afklaringsforløb øger deres indsigt i egne kompetencer, samtidig med at de får indblik i hvilke forudsætninger uddannelsen kræver. En anbefaling fra denne rapport var at institutionerne som hovedregel bør anvende praktiske afklaringsforløb uan-

set branche (EVA 2007:53). Set i det lys er det værd at bemærke at kun 60 % af de institutioner der har haft GVU-forløb, har anvendt praktiske opgaver/afprøvning med observation i forbindelse med RKV inden for GVU.

Tabellen viser ikke *hvor ofte* de enkelte redskaber anvendes, eller i hvilken kombination, og vi kan derfor med fordel inddrage resultater fra interviewundersøgelsen til at belyse dette. Både fokusgruppen med de fire praktikere og interviewene med deltagerne viser en stor variation i anvendelsen af metoder. Hvilke metoder der anvendes, og hvordan de sammensættes, er i høj grad afhængig af uddannelsens karakter. Informanterne i fokusgruppen påpeger at det oftest er en kombination af samtaler og praktisk afprøvning. Test og prøver anvendes i varierende grad. En enkelt af de fire anvender altid prøver. Forud for samtalerne udfylder deltagerne skemaer der hjælper til at afdække hvilke elementer af uddannelsen de allerede mestrer. Alle fire informanter anvender skriftligt materiale der hjælper deltagerne med at beskrive deres kompetencer forud for samtalen.

Erfaringen med at vurdere det faglige niveau er vigtig når RKV foretages, og jo mere erfaring, desto lettere opleves det at foretage et rimeligt skøn. Fokusgruppen for GVU giver dog også eksempler på at informanterne har forskellige kriterier de lægger til grund for vurderingen. Én praktiker vægter evnen til at anvende de rette teoretiske begreber højt og vurderer at hvis ikke ansøgeren kan gøre brug af de rette ord i forhold til bestemte uddannelsesmål, så skal de gennemføre denne del af uddannelsen. En anden praktiker lægger vægt på evnen til at aflæse deltagerens troværdighed:

*Jeg har nogle helt afgrænsede kriterier jeg går ud fra, og når det er sagt, så bruger jeg min fornuft og lugter mig frem. Der kan være ugler i mosen, eller også har de flere kompetencer end de tror.*

At der er en forskelligartet praksis, både i forhold til de forskellige metoder til vurdering af realkompetencer og i forhold til de subjektive parametre der vægtes i vurderingen, indikerer at det er vanskeligt at sikre en ensartet praksis på tværs af institutionerne.

I interviewundersøgelsen påpegede flere informanter at vurderingerne foregår forskelligt på skolerne, og at de til tider er uenige om vurderingen. Skolerne mangler således tillid til hinandens vurderinger. En informant fortæller fx at pågældende måtte lave vurderingen om efter at de havde modtaget elever fra en anden skole som de mente, havde vurderet eleverne for højt. Undervisningsministeriet har i forbindelse med afgivelse af deres høringssvar gjort opmærksom på at en skole ikke kan underkende en RKV foretaget af en anden skole. Når der er lavet en RKV, udstedt et kompetencebevis og lavet en uddannelsesplan, så er det dette der er gældende.

Både EVA's rapport om GVU fra 2007 og NCK's undersøgelser behandler dette tema. NCK påpeger at det ofte er faglærerne selv der beslutter hvilke metoder der anvendes til vurderingen inden for GVU (NCK 2010:47). I EVA's rapport påpeges også at der er stor variation i hvordan der kompetencevurderes. Det er vanskeligt entydigt at belyse hvorvidt de samme kompetencer hos den enkelte deltager bliver vurderet ens på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Undersøgelsen fra 2007 giver dog, ligesom denne undersøgelse, indtryk af at der er risiko for uensartede vurderinger (EVA 2007:53).

### **10.5.2 Kvalitetssikring**

#### **Kvalitetssikringssystemer**

61 % svarer at der på deres institution er beskrevet et system der skal sikre kvaliteten af RKV inden for GVU. Ser man udelukkende på de institutioner der har foretaget mindst én RKV inden for GVU, har 67 % af disse beskrevet et kvalitetssikringssystem. Resultatet er en markant stigning sammenlignet med NCK's spørgeskemaundersøgelse fra 2008. Her angiver kun 3 ud af undersøgelsens 36 GVU-udbydere at de har beskrevet et kvalitetssikringssystem (NCK 2009:38).

En del af forklaringen på den store forskel undersøgelserne imellem er formentlig, som det også er beskrevet i kapitlet om AMU, at flere institutioner i den mellemliggende periode har fået beskrevet et kvalitetssikringssystem. Denne forklaring underbygges også af NCK's undersøgelse fra 2010 hvor NCK vurderer at der de fleste steder inden for GVU er udviklet procedurer og sags-gange i forhold til RKV. NCK påpeger dog også at det endnu ikke er alle steder hvor disse er nedskrevne (NCK 2010: 48).

Udbyder en institution flere uddannelser som er omfattet af lov om udbygningen af RKV fra 2007, kan en forklaring også være at der kan være en tendens til at betragte kvalitetssikringssystemet for ét område som gældende for flere uddannelser der foretager RKV. Andre betragter generelle kvalitetssikringssystemer for uddannelsen som et kvalitetssikringssystem for RKV, eftersom RKV indgår i uddannelsen.

#### **Redskaber og procedurer til kvalitetssikring**

Den næste tabel giver et overblik over hvilke redskaber og procedurer institutionerne anvender i forhold til at sikre kvaliteten af RKV inden for GVU.

**Tabel 36****Oversigt over redskaber og procedurer som institutioner med RKV-aktivitet inden for GUV anvender for at sikre kvaliteten af RKV (N = 55)**

	Andel af de GUV-respondenter der har besvaret spørgsmålet	Antal
Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves	66 %	36
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	62 %	34
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	56 %	31
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	55 %	30
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside	29 %	16
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	22 %	12
Andet	15 %	8
Obligatoriske kurser for medarbejdere der skal arbejde med RKV	13 %	7

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten om GUV. De listede redskaber og procedurer er inspireret af CEDEFOP, 2009: ANNEX 2, Table 4, og Undervisningsministeriets publikation "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog", 2008, s. 33-34. Bemærk at det kun er respondenter med RKV-aktivitet der har haft mulighed for at besvare spørgsmålet. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at dokumentation af RKV-forløbet, samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling, kriterier eller standarder samt procedurebeskrivelser anvendes af mere end halvdelen af institutionerne. I Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse understreges det at institutionerne bør gøre brug af en åben og gennemskelig vurderingsproces så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Det er fx vigtigt at metoderne sikrer pålidelighed ud fra idéen om at kunne gentage resultatet (Undervisningsministeriet 2008: 33).

I forlængelse heraf er det værd at bemærke at en tredjedel af GUV-udbydere ikke anvender dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves. Desuden bør der være offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så den enkelte kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). I den forbindelse er det værd at bemærke at kun ca. hver tredje af GUV-udbydere har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside. Set i forhold til at RKV inden for GUV ikke er en ny aktivitet for institutionerne, kan det måske især overraske at kun knap hver tredje institution har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV. Desuden benytter kun 13 % af institutionerne obligatoriske kurser for RKV-medarbejdere.

## Evaluering af RKV-forløbene

Tabellen nedenfor viser forskellige måder hvorpå institutionerne evaluerer deres RKV-forløb.

**Tabel 37**

**Måder hvorpå institutioner med RKV-aktivitet inden for GVU evaluerer deres RKV-forløb (N = 57)**

	I procent	Antal
Medarbejderne evaluerer forløbene	60 %	32
Deltagerne evaluerer forløbene	34 %	18
Institutionen evaluerer forløbene	26 %	14
Institutionen evaluerer ikke sine forløb om RKV	17 %	9
Virksomhederne evaluerer erhvervsrettede forløb	6 %	3

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om GVU. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Det ses af tabellen at man på 60 % af institutionerne lader medarbejderne evaluere forløbene. Heraf svarer 78 % – hvilket ikke kan ses af tabellen – at dette sker hver gang eller som hovedregel. 34 % af institutionerne lader deltagerne evaluere forløbene, og heraf svarer de 83 % at dette sker hver gang eller som hovedregel. 26 % af institutionerne evaluerer forløbene på institutionsniveau, og heraf svarer 50 % at dette sker hver gang eller som hovedregel. Kun 6 % inddrager virksomhederne i evalueringen af erhvervsrettede forløb. 17 % af institutionerne evaluerer derimod slet ikke forløbene. Samlet set tegner disse tal således et billede af at evaluering af forløbene langt fra er reglen. Især er det værd at bide mærke i at det kun er et ud af tre forløb der evalueres af de personer der har fået lavet en RKV.

### 10.5.3 Klager

Kun én institution har modtaget klager over RKV inden for GVU. Deltagerinterviewene giver dog grund til at antage at der kunne være flere klager hvis deltagerne var blevet gjort bekendt med muligheden.

## 10.6 Organiseringen af RKV inden for GVU

### 10.6.1 Organisation og ledelse

#### RKV-enheder og antal ansatte der arbejder med RKV

74 % af institutionerne der udbyder GVU, har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. Ellers er billedet at 40 % af institutionerne har 1-3 ansatte der arbejder med RKV, og 42 % af institutionerne har 4-6 ansatte, mens 19 % af institutionerne har fra 7 til 24 ansatte der arbej-

der med RKV. Der er således meget stor forskel på størrelsen af de grupper af medarbejdere der arbejder med RKV.

### Ledelsesmæssig og strategisk forankring af RKV

78 % svarer at RKV inden for GVU er ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner. 42 % angiver at institutionen har beskrevet en strategi for RKV inden for GVU. Der er altså flere institutioner der angiver at de har beskrevet et kvalitetssikringsystem (61 %) sammenlignet med en nedskrevet strategi for RKV inden for GVU. Et flertal af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er ledere.

### Medarbejdernes kompetenceudvikling

67 % svarer at institutionen har kompetenceudviklet medarbejdere inden for GVU i forhold til arbejdet med RKV. Hvordan dette er foregået, illustrerer den følgende tabel:

**Tabel 38**

#### Måder hvorpå institutioner der udbyder GVU, har kompetenceudviklet deres medarbejdere (N = 40)

	I procent	Antal
Ekstern på seminarer/konferencer	78 %	31
Ekstern på kurser	63 %	25
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrupper)	60 %	24
Internt i erfagrupper	58 %	23
Internt ved sidemandsoplæring	48 %	19
Eksterne udviklingsprojekter	43 %	17
Internt på kurser/seminarer	28 %	11
Interne udviklingsprojekter	23 %	9

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om GVU. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Tabellen viser at blandt de institutioner der har kompetenceudviklet medarbejdere inden for GVU, er ekstern kompetenceudvikling det mest udbredte. 78 % af institutionerne har benyttet eksterne seminarer, 63 % eksterne kurser, mens 60 % har benyttet sig af erfaringsudveksling på tværs af institutioner. Der foregår dog også en del intern oplæring og kompetenceudvikling. 58 % deler viden i interne erfagrupper, mens 48 % benytter sig af intern sidemandsoplæring.

### 10.6.2 Intern information og kommunikation

80 % af alle GVU-respondenterne svarer at institutionen har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV i forhold til GVU. 7 % svarer nej til dette spørgsmål. Langt de fleste (75

%) har informeret gennem interne møder. Ca. hver tredje institution har informeret gennem intranet eller via blade, foldere og andre trykte medier.

### 10.6.3 Ekstern information og kommunikation

87 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder GVU, svarer at institutionen har informeret eksternt om RKV inden for GVU. Til sammenligning viste NCK's kvantitative undersøgelse fra 2008 at 19 ud af 36 GVU-udbydere havde informeret eksternt om RKV (NCK 2009:38). Markant flere har således informeret eksternt om RKV i dag sammenlignet med 2008. Andelen af institutioner der har informeret eksternt om RKV inden for GVU, er desuden væsentligt større sammenlignet med den eksterne information om RKV på de øvrige uddannelsesområder.

Den følgende tabel viser hvordan institutionerne har informeret eksternt om RKV inden for GVU:

**Tabel 39**  
**Måder hvorpå institutioner der udbyder GVU, har informeret eksternt om RKV (N = 53)**

	I procent af alle GVU-udbydere der informerer eksternt	Antal
Via konsulenters opsøgende arbejde	89 %	46
Via studievejleders arbejde	79 %	41
På institutionens hjemmeside	77 %	40
I foldere/brochurer	69 %	36
I kursuskataloger	33 %	17
Andet	10 %	5
Via annoncer i dagspressen	10 %	5
Gennem artikler i dagspressen	6 %	3

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om GVU. Bemærk at der kunne sættes flere kryds.

Tabellen viser at den mest udbredte måde at informere om RKV på inden for GVU er gennem konsulenternes opsøgende arbejde. 89 % af dem der informerer eksternt, benytter sig af denne form. Studievejleders arbejde, institutionens hjemmeside og foldere om RKV inden for GVU anvendes også af et stort antal institutioner. Tabellen viser dog også at det ikke er alle GVU-udbydere der informerer om RKV inden for GVU på deres hjemmeside.

## 10.7 anbefalinger i forhold til GVU

Hvis RKV skal fremmes inden for GVU, skal der særligt tages initiativ i forhold til følgende udfordringer:

- Der er manglende kendskab til RKV/GVU blandt målgruppen.
- Det er nødvendigt at sikre at de valgte metoder i tilstrækkelig grad afdækker deltageres individuelle kompetencer.
- Der er kvalitetsmæssige udfordringer, såsom begrænset offentligt tilgængelig information om procedurer for RKV og manglende tillid til hinandens vurderinger på tværs af institutioner.

De følgende anbefalinger relaterer sig til temaerne udbredelse, kvalitet og organisering.

### **Udbredelse af RKV inden for GVU**

På baggrund af de konstaterede økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med og udbredelsen af RKV anbefales det:

- At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for GVU.

På baggrund af at den største barriere for udbredelse af RKV anses for at være det manglende kendskab til RKV i befolkningen, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet sammen med de institutioner der udbyder GVU, gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

### **Kvalitet i RKV inden for GVU**

På baggrund af at det via deltagerinterview er bemærket at nogle realkompetencevurderinger ikke har været tilstrækkeligt individuelt tilrettelagt, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet i samarbejde med udbydere af GVU sikrer at de metoder der anvendes til RKV, i tilstrækkelig grad afdækker deltageres individuelle kompetencer.

På baggrund af at ca. 1/3 af GVU-udbydere ikke gør brug af dokumentation for vurderingen af realkompetencer der sikrer at afgørelsen kan efterprøves, anbefales det:

- At alle udbydere af GVU sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af at over 2/3 af GVU-udbydere ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV og desuden ikke altid tillid til hinandens vurderinger, anbefales det:

- At alle udbydere af GVU har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.

På baggrund af den begrænsede inddragelse af deltagerne i evaluering af RKV-forløbene og deltagerinterview der peger på at institutionerne kunne have gavn af at deltagerne evaluerer forløbene, anbefales det:

- At de institutioner der udbyder GVU, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.

På baggrund af at flere RKV-deltagere inden for GVU ikke er blevet oplyst om muligheden for at klage over RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbydere af GVU.

### **Organisering af RKV inden for GVU**

På baggrund af det konstaterede behov for kurser for medarbejdere der arbejder med RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.



# 11 Resume af kapitlet om VVU

Kun omkring hver fjerde udbyder af VVU har prøvet at lave RKV inden for VVU. Og inden for 7 ud af 16 profilforløb har det ikke været muligt at finde institutioner der har foretaget en RKV. Til gengæld laves der en del merit inden for VVU som nogle foretrækker frem for RKV. Dette hænger bl.a. sammen med at institutionerne ikke oplever noget økonomisk incitament til at lave RKV inden for VVU. Men der peges også på andre barrierer, såsom den manglende efterspørgsel der hænger sammen med at så få i befolkningen kender til mulighederne for at få lavet en RKV, og at nogle ser en barriere i forhold til at koble den kompetenceudvikling der foregår uden for uddannelsesinstitutionerne til den der foregår på disse institutioner.

Det har ikke været muligt, hverken i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen eller i forbindelse med interviewundersøgelsen, at identificere deltagere som har fået udstedt et kompetence- eller uddannelsesbevis. Det eneste vi har kunnet konstatere at RKV bruges til inden for VVU, er afkortning af uddannelsesforløb eller uddannelsesplaner, altså noget der sigter imod uddannelse på de institutioner der også laver RKV'erne.

Dette peger på at der er store implementeringsproblemer med hensyn til RKV-lovgivningen i forhold til VVU: Institutionerne foretrækker at give merit med henblik på at kunne optage flere studerende, mens der ikke synes at være den store interesse i at anerkende kompetencer som er opnået uden for uddannelsessystemet. Og dette skyldes en række barrierer som ikke kun handler om økonomi.

Mange mener således at processen omkring RKV er for besværlig for dem selv, for deltagerne og for virksomhederne. Og at det er vanskeligt at planlægge efterfølgende individuelle uddannelsesforløb og vanskeligt at formidle hvad RKV er, og hvordan realkompetencer kan dokumenteres og vurderes. Af metoder anvender udbyderne af VVU oftest samtaler, dokumentation, fx CV, test og prøver og skriftlige opgaver. Dog sikrer forholdsvis mange ikke dokumentation så afgørelser om RKV kan efterprøves, ligesom mange heller ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV.



# 12 VVU

Videreuddannelse for voksne (VVU) er en del af videreuddannelsessystemet for voksne som også omfatter diplom- og masteruddannelser. VVU giver kompetence på niveau med korte videregående ordinære uddannelser (KVU). Der findes 16 såkaldte profilforløb inden for VVU, de fleste inden for det merkantile område. VVU finder især sted på erhvervsakademier, og der opkræves deltagerbetaling.

Dette kapitel bygger på følgende data der er indsamlet i forbindelse med denne undersøgelse:

- Spørgeskemaundersøgelse hvor 28 repræsentanter fra institutioner der udbyder VVU, har svaret. De 28 respondenter kommer fra 26 institutioner, heraf 7 erhvervsakademier. 64 % af respondenterne er direktører, chefer og andre i lederstillinger.
- To opfølgende interview med respondenter fra institutioner med varierende RKV-aktivitet inden for VVU.
- Fokusgruppeinterview med deltagere fra institutioner der udbyder VVU, men som ikke havde konkrete erfaringer med at foretage RKV inden for VVU.
- Tre personlige telefoninterview med personer der har fået lavet en RKV i forhold til VVU.

RKV er med lovgivningen fra 2007 nyt inden for VVU, og EVA's undersøgelse viser at implementeringen af de nye regler går trægt. Ud over at tallene for RKV-aktiviteten er lave, er der risiko for at den faktiske RKV-aktivitet inden for VVU er endnu lavere. Det bygger vi på at vi har konstateret at der ikke altid skelnes klart mellem RKV og merit inden for VVU. En af respondenterne der repræsenterer VVU, og som havde opgivet at deres institution havde foretaget RKV, kunne således i et opfølgende telefoninterview fortælle at de nok havde misforstået spørgeskemaet idet det de foretager sig, strengt taget ikke er RKV, men merit. Vi ved ikke hvor mange andre der også blander merit og RKV sammen, men muligvis er dette ikke det eneste tilfælde. Andre, herunder de som deltog i fokusgruppeinterviewet, var klar over forskellen, men fortalte at de lavede merit og ikke RKV inden for VVU.

Ifølge gældende bekendtgørelser for VVU kan "beståede uddannelseselementer (..) efter institutionens afgørelse i det enkelte tilfælde eller efter regler fastsat af institutionerne i den fælles stu-

dieordning træde i stedet for uddannelseselementer, der er omfattet af denne bekendtgørelse (merit).” (Se fx bekendtgørelse om videregående voksenuddannelser inden for det merkantile område, BEK nr. 1336 af 14.12.2005). Selvom der også kan indgå dokumentation i form af eksamensbeviser m.m. i forbindelse med en RKV, er der principielt set forskel på merit og RKV, herunder at en RKV tager udgangspunkt i reale og ikke formelle eller nødvendigvis dokumenterede kompetencer. I en undersøgelse der blev gennemført i 2009 (EVA 2009), kunne EVA konstatere at omkring hver femte deltager på VVU havde fået merit. Erfaringerne fra merit er således langt mere udbredte end RKV inden for VVU.

Udbyderne af VVU er generelt set meget positivt stemte over for idéen om at kunne få sine realkompetencer anerkendt: 89 % er således enige eller overvejende enige i at idéen er god. Dette tal skal dog tages med forbehold, da mange af udbyderne af VVU også udbyder andre uddannelser der er omfattet af lov nr. 556 af 6. juni 2007 (se bilag F). Ser man således alene på de udbydere af VVU som har angivet at de har foretaget RKV inden for VVU, er andelen 71 % som er enige eller overvejende enige i at idéen er god.

Når det kommer til de konkrete muligheder for at få anerkendt realkompetencer på deres institution, er respondenterne dog knap så positive. Her er 70 % af alle der udbyder VVU, enige eller overvejende enige i at mulighederne i praksis er gode. Mens andelen er 38 % når vi alene ser på dem der har angivet at de har RKV-aktivitet.

At der er færre der mener at mulighederne i praksis er gode, sammenlignet med hvor mange der mener at idéen er god, er et fænomen vi kan konstatere på tværs af uddannelsesområderne. At der er færre der mener at hhv. ideen som sådan og mulighederne i praksis er gode, blandt alle udbydere af VVU (også dem uden RKV-erfaring) i forhold til udbydere med RKV-aktivitet, kan skyldes at erfaring med RKV inden for VVU giver grundlag for en mere kritisk holdning. Det ser vi nærmere på i afsnittet om barrierer.

## 12.1 Udbredelsen af RKV inden for VVU

I alt otte, svarende til 29 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder VVU, svarer at der på deres institution er blevet foretaget mindst én RKV inden for VVU, mens 68 % ikke har foretaget nogen. Det er imidlertid vores vurdering, som nævnt ovenfor, at andelen der reelt har foretaget RKV inden for VVU, er mindre fordi RKV i et ikke nærmere bestemt omfang forveksles med merit.

Som begrundelser for at man som udbyder af VVU ikke har haft nogen RKV-aktivitet, anføres det især at der ikke har været nogen efterspørgsel. Den følgende tabel viser hvor mange institutioner der har lavet RKV inden for de forskellige branchemæssige områder i 2009.

**Tabel 40**  
**Fordeling af RKV-aktivitet i 2009 på profilforløb blandt udbydere af VVU (N = 28)**

Profilforløb:	Instituti- oner der har lavet RKV i 2009i	Heraf der ikke har angiv- et et antal	Heraf med 1-5 RKV'er	Heraf med 6-50 RKV'er	Heraf med 51-100 RKV'er	Heraf med over 100 RKV'er
Akademiuddannelsen i ledelse	5	2		3		
Akademiuddannelsen i international handel og markedsføring	2		2			
Akademiuddannelsen i økonomi- og ressourcestyring	2		1	1		
Akademiuddannelsen i HR	1	1				
Akademiuddannelsen i informationsteknologi	1		1			
Akademiuddannelsen i international transport og logistik	1		1			
Akademiuddannelsen i kommunikation og formidling	1		1			
Akademiuddannelsen i retail	1		1			
Akademiuddannelsen i sundhedspraksis	1		1			
Akademigastronomuddannelsen	0					
Akademiuddannelsen i finansiel rådgivning	0					
Akademiuddannelsen i innovation, produkt og produktion	0					
Akademiuddannelsen i laboratorie- og bioteknologi	0					
Akademiuddannelsen i ungdomspædagogik	0					
Friluftsvejlederuddannelsen	0					
Statonomuddannelsen	0					

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU.

Anm.: Tabellen skal læses sådan at der fx er 5 respondenter der har svaret at de har lavet RKV inden for akademiuddannelsen i ledelse. Af de 5 har 2 ikke angivet et konkret antal, mens 3 har angivet at de har lavet mindst 6, men højst 50 RKV'er.

Det ses af tabellen at det er inden for akademiuddannelsen i ledelse at flest institutioner har foretaget RKV. Og det er også på dette område at der er flest institutioner med relativ høj RKV-aktivitet. Samlet set er der dog tale om en ret begrænset aktivitet, og som det fremgår, har der slet ikke været foretaget RKV inden for 7 af de 15 profilforløb. Det hører dog med i forhold til forstå tallene i tabellen at der er meget stor forskel på antallet af deltagere på de enkelte profilforløb. De tre største profilforløb, akademiuddannelsen i ledelse, akademiuddannelsen i international handel og markedsføring samt akademiuddannelsen i økonomi- og ressourcestyring, tegne-

de sig således tilsammen for 68 % af alle deltagere i perioden 2001-2007 (EVA 2009: 21). Og det er også kun i forhold til disse tre profilforløb at der er mere end én institution der har foretaget RKV.

Men også akademiuddannelsen i finansiel rådgivning hører til blandt de store profilforløb som syv af undersøgelsens respondenter har angivet at de udbyder. Alligevel er der i forhold til dette profilforløb ingen der har foretaget en RKV.

EVA har efter spørgeskemaundersøgelsens afslutning kontaktet to respondenter for at få uddybet deres besvarelser. Vi har allerede omtalt den ene der havde erfaringer med merit, men ikke med RKV. Den anden repræsenterer en institution der har foretaget i alt omkring 500 RKV'er inden for AMU, GVU, VVU og diplomuddannelserne, men af de ca. 500 var der kun omkring fem inden for de tre sidste og kun én inden for VVU. Den pågældende RKV var blevet lavet inden for akademiuddannelsen i ledelse. Den væsentligste årsag til den meget lave RKV-aktivitet inden for VVU var ifølge institutionsrepræsentanten at der ikke er penge i det, og at de ikke har ressourcer til at foretage RKV i forhold til VVU. Derfor undlader institutionen helt at markedsføre denne mulighed. Hvis finansieringen var bedre, kunne han dog godt forestille sig at det ville give en højere aktivitet.

## 12.2 Anvendelse af RKV inden for VVU

I spørgeskemaet blev respondenterne spurgt om de RKV'er de har lavet inden for VVU, har givet anledning til udstedelse af uddannelsesbeviser eller kompetencebeviser eller udarbejdelse af uddannelsesplaner, afkortning af uddannelse eller optagelse på uddannelse som de ikke tidligere havde adgang til. Men kun en enkelt har svaret i forhold til anvendelsen, og vedkommende har svaret at de har lavet RKV'er der er blevet brugt til uddannelsesplanlægning.

## 12.3 Deltagerhistorier

På grundlag af rekvirerede lister fra institutionerne udvalgte EVA et antal tilfældige deltagere og gennemførte i alt tre telefoninterview med deltagere der havde fået lavet en RKV inden for VVU. På næste side kan man få et indtryk af disse personers historier med særligt henblik på hvorfor de fik lavet en RKV, hvad den skulle bruges til, hvordan processen forløb, og hvad vurderingerne byggede på.

De tre historier har det til fælles at informanterne synes at de er blevet behandlet godt, men udfaldet har været forskelligt: Den ene har fået en afkortning, men det er ikke muligt at se ud af interviewet om der er blevet anerkendt noget ud over de formelle uddannelsesforløb som den pågældende tidligere har været igennem. Det at der blev taget udgangspunkt i Min Kompetencemappe, peger dog på at der også har været fokus på andet end de formelle kompetencer.

I det andet tilfælde blev der aldrig foretaget en RKV på grund af noget der ligner en meget langsom proces, og som peger på at der nogle steder kan være behov for at styrke samarbejdet mellem jobcenter og uddannelsesinstitutioner.

Endelig handler det tredje eksempel om en person der ud fra det oplyste burde have kunnet få anerkendt forskellige kompetencer. Dette var også hans eget indtryk af samtalen. Derfor henstår det i det uvisse hvorfor der aldrig er udstedt noget kompetence- eller uddannelsesbevis.

### Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for VVU

---

Mand på 39 år, kontoruddannet	Han fik lavet en RKV i forhold til organisation på merkonomuddannelsen*. Hans baggrund var en kontoruddannelse som han har suppleret med et antal merkonomfag. Han har i godt ti år arbejdet med handel i en privat virksomhed. Hans mål med at få en RKV var at få et afkortet forløb der kunne føre til en merkonomuddannelse. Realkompetencevurderingen gav grundlag for at afkorte hans forløb med to moduler. Selve processen omfattede at han skulle udfylde "Min Kompetencemappe" og deltage i en samtale på grundlag af denne. Han oplevede vurderingen som grundig og fair, men husker ikke at han fik noget kompetence- eller uddannelsesbevis.
Mand på 49 år, uddannet radiomekaniker	Han nåede aldrig at få foretaget en RKV, men nåede kun igennem de indledende øvelser: Han er uddannet radiomekaniker og var blevet arbejdsløs og havde kun delvist papirer på sine kompetencer. Han har arbejdet med edb og salg og var produktionstekniker inden han blev arbejdsløs. Jobcenteret kendte ifølge informanten ikke noget til RKV, og der gik otte måneder før han blev henvist til en uddannelsesinstitution. Her aftalte man at foretage en RKV, men da jobcenteret først skulle tage stilling til om det ville betale for en RKV, hvilket tog en måned, blev det udsat. Imens fik han nyt job, hvilket betød at jobcenteret ikke ville betale for en RKV der herefter blev aflyst.
Mand på 59 år, uddannet trykker	Han gik i gang med at få foretaget en RKV i forhold til merkonomuddannelsen med henblik på tilrettelæggelse af et uddannelsesforløb. Men han kom i job inden dette kom i stand. Han er uddannet trykker og har siden efteruddannet sig gennem lederkurser. Han blev arbejdsløs i forbindelse med en virksomhedslukning. Han nåede at gennemføre en samtale som led i en RKV hvor hans kompetencer blev beskrevet og vurderet. Han fik indtryk af at han også ville få anerkendt både erhvervsrettede og fritidsmæssige kompetencer, blandt andet fordi han havde været leder i over 30 år og tillige fodboldtræner. Han oplevede det som god samtale og en kompetent vejledning, men han fik aldrig noget uddannelses- eller kompetencebevis.

---

Kilde: Interviewundersøgelse med deltagere.

\* Hvis man gennemfører fire ud af seks moduler inden for det merkantile område, opnår man ret til at kalde sig merkonom. Vi antager at den pågældende RKV er foretaget i forhold til fire specifikke fagmoduler inden for det merkantile område.

## 12.4 Barrierer

Dette afsnit belyser barrierer for udbredelsen af RKV inden for VVU. Barriererne er inddelt i økonomiske, lovgivningsmæssige og andre eksterne barrierer samt i interne barrierer som institutionerne selv har en afgørende indflydelse på.

### 12.4.1 Økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for VVU.

**Tabel 41**

**VVU-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 20-28)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	25
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	23
Det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen	23
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV	18
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer det kræver	12
Deltagerbetalingen er for lav i forhold til opgavens omfang	9

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU.

Det ses af tabellen at der ret entydigt peges på at der er økonomiske barrierer i forhold til en større udbredelse af RKV inden for VVU: Man savner et taxameter, herunder i særdeleshed i forhold til dokumentations- og vejledningsarbejdet.

Også informanterne i fokusgruppeinterviewet lagde meget vægt på at de ikke havde noget økonomisk incitament for at lave RKV inden for VVU. Som en pegede på, er det meget arbejdskrævende at finde den relevante dokumentation og herefter vurdere hvad denne svarer til i forhold til uddannelsesmålene. Og denne arbejdsindsats kan økonomisk set ikke svare sig for institutionen. Og som en anden i gruppen formulerede det, efterspørger folk ikke selv RKV inden for VVU, og fordi det ikke kan betale sig, laver institutionen ikke opsøgende arbejde. Kommer borgerne af sig selv, laver de RKV, men det er ikke noget de reklamerer for. Hertil kom – blev det fremført – at det også set fra deltagerne synspunkt ikke kunne svare sig at få lavet en RKV. I stedet kunne man tilmelde sig et fag hvor der ikke er mødepligt, og tilmelde sig eksamen. Det var billigere, og så var der ikke risiko for at man fik at vide at man manglede nogle kompetencer når man havde betalt for sin RKV.

#### 12.4.2 Lovgivningsmæssige barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for VVU.

**Tabel 42**

#### **VVU-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 27-28)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark	10
Andre lovgivningsmæssige barrierer	3
Lovgivningen er for generel	2
Lovgivningen er for detaljeret	1

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU.*

Som det fremgår af tabellen, er det kun et fåtal der vurderer at lovgivningen er hhv. for generel eller for detaljeret. Mens en noget større gruppe på 10 respondenter vurderer at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV. Sammenligner man de lovgivningsmæssige barrierer med de økonomiske barrierer, ses der en langt større tilslutning til udsagnene om de økonomiske barrierer.

#### 12.4.3 Øvrige eksterne barrierer

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af andre mulige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for VVU, det vil sige barrierer der vedrører forhold uden for institutionerne.

**Tabel 43****VVU-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer (N = 27-28)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	24
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	13
Der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV	12
Det er vanskeligt at få deltagerens kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	12
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser	7
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser	3

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU

Den barriere som et meget stort flertal af respondenterne – nemlig 24 ud af 28 – peger på, er *det manglende kendskab i befolkningen*. Vurderingen af denne barriere går på tværs af uddannelsesområder og vil blive taget op i det tværgående afsnit.

**Kobling af virksomheders og deltageres kompetenceudvikling**

Knap halvdelen af respondenterne vurderer tillige at det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV. Og knap halvdelen af respondenterne vurderer at det er vanskeligt at få deltagerens kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV. I fokusgruppeinterviewet blev det fremført at det er et problem at man taler forskellige sprog i virksomhederne og på skolerne. Som en formulerede det, ligger der et kæmpe oversættelsesarbejde når de skal finde ud af hvad det folk kan og ved, svarer til i et "kompetencesprog". Den samme informant mente også at dette var et problem ved Min Kompetencemappe der benytter sig af det informantens kaldte et "kompetencesprog" – som er anderledes end det sprog man bruger på virksomhederne.

Knap halvdelen af respondenterne vurderer *at der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV*. Dette underbygges delvist af et resultat som præsenteres nedenfor, der viser at hver fjerde af institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV.

Hver fjerde af respondenterne vurderer *at der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser*. Dette kan overraske i lyset af at profilforløb typisk strækker sig over flere år, og at vi fx fra EVA's undersøgelse af VVU ved at det kun

er omkring en tredjedel af deltagerne der gennemfører en hel VVU (EVA. 2009:56). Spørgsmålet er derfor hvad den begrænsede interesse som respondenterne vurderer at deltagerne udviser, baserer sig på.

Kun omkring hver tiende respondent vurderer *at det ikke er relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til institutionens uddannelser*. Den begrænsede RKV-aktivitet inden for VVU synes således ikke at hænge sammen med at det forekommer irrelevant at lave RKV i forhold til VVU.

#### 12.4.4 Interne barrierer på institutionerne

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige interne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for VVU, det vil sige barrierer der primært vedrører forhold som institutionerne selv har afgørende indflydelse på.

**Tabel 44**  
**VVU-udbydernes vurderinger af interne barrierer (N = 26-28)**

Barriereudsagn	Antal enige eller overvejende enige
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret)	15
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne	13
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb	12
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	11
Der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV	11
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde	10
Det er vanskeligt at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV	9
Institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV	7
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn	6
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen	5
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på institutionen	3
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på institutionen	3
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med	3

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU*

Det er interessant at se at de interne barrierer som flest peger på, er at processen i forbindelse med RKV er hhv. for besværlig og for omstændelig for hhv. virksomheder og deltagere. Desuden mener 12 respondenter (43 %) at det er vanskeligt at planlægge efterfølgende individuelle ud-

dannelsesforløb og vanskeligt at formidle hvad RKV er, og hvordan realkompetencer kan dokumenteres og vurderes. Med andre ord oplever en relativt stor gruppe blandt repræsentanter fra institutioner der udbyder VVU, barrierer i forhold til udbredelsen af RKV – hvilket passer godt sammen med den ringe udbredelse af RKV.

## 12.5 Kvaliteten af RKV inden for VVU

### 12.5.1 Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse

Tabellen nedenfor giver et overblik over hvilke redskaber og metoder institutionerne anvender i forbindelse med deres vurderinger af deltagernes realkompetencer.

**Tablet 45**

#### **Oversigt over metoder og redskaber som institutioner der udbyder VVU, anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer (N = 8)**

	Antal enige eller overvejende enige
Samtaler	8
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	8
Test og prøver	5
Skriftlige opgaver	5
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	4
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	4
Case med refleksion over egne erfaringer	4
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	3
Spørgeguider til interview	2
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	2

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.

Det ses af tabellen at alle de der har foretaget RKV, anvender samtaler og dokumentation såsom CV'er og lignende. Mens test og prøver, skriftlige opgaver, selvevalueringsskemaer hvor deltagerne vurderer egen praksis, vurderingsskemaer hvor institutionen vurderer deltagerne, cases og spørgeskemaer bruges af omkring halvdelen.

### 12.5.2 Kvalitetssikring

I alt 12, svarende til 43 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder VVU, svarer at der på deres institution er beskrevet et system der skal sikre kvaliteten af RKV inden for VVU. Ser man alene på de institutioner der har foretaget mindst én RKV inden for VVU, drejer det sig om 4, svarende til 50 %.

## Redskaber og procedurer til kvalitetssikring

Den følgende tabel giver en oversigt over de redskaber og procedurer som de institutioner der har foretaget RKV, anvender.

**Tabel 46**

### **Oversigt over redskaber og procedurer som institutioner anvender for at sikre kvaliteten af RKV inden for VVU (N = 8)**

	Antal enige eller overvejende enige
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	6
Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves	5
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	4
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	4
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside	4
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	2
Andet	2

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport om VVU. De listede redskaber og procedurer er inspireret af CE-DEFOP, 2009: ANNEX 2, Table 4, og Undervisningsministeriets publikation "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog", 2008, s. 33-34. Bemærk at kun de respondenter der har foretaget mindst én RKV inden for VVU, indgår i tabellen. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at seks ud af otte institutioner med RKV-aktivitet samarbejder om kvalitetsudvikling af RKV. Halvdelen af VVU-udbyderne med RKV-aktivitet anvender kriterier eller standarder til brug ved RKV og procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV. I Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse understreges det at institutionerne bør gøre brug af en åben og gennemskelig vurderingsproces så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Det er fx vigtigt at metoderne sikrer pålidelighed ud fra idéen om at kunne gentage resultatet (Undervisningsministeriet 2008: 33).

I forlængelse heraf er det værd at bemærke at ca. en tredjedel af VVU-udbyderne ikke anvender dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves. Desuden bør der være offentligt tilgængelige retningslinjer for den samlede procedure så den enkelte kan vurdere om der er overensstemmelse mellem retningslinjer og praksis (Undervisningsministeriet 2008: 31-32). I den forbindelse er det værd at bemærke at halvdelen af VVU-udbyderne ikke har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside.

## Evaluering af RKV-forløbene

Tabellen nedenfor viser forskellige måder hvorpå institutionerne evaluerer deres RKV-forløb.

**Tabel 47**

### Måder som institutioner med RKV-aktivitet inden for VVU evaluerer deres RKV-forløb på (N = 8)

	Antal
Medarbejderne evaluerer forløbene	5
Deltagerne evaluerer forløbene	3
Institutionen evaluerer ikke sine forløb om RKV	3
Institutionen evaluerer forløbene	3
Virksomhederne evaluerer erhvervsrettede forløb	2

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport vedrørende VVU. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds

Det ses af tabellen at 5 ud af 8 institutioner lader medarbejderne evaluere forløbene, mens kun 3 ud af 8 lader deltagerne evaluere forløbene. Hver fjerde institution lader virksomhederne evaluere forløbene, mens 3 ud af 8 institutioner ikke evaluerer deres forløb om RKV.

#### 12.5.3 Klager

Hverken udbyderne af VVU eller Undervisningsministeriet har modtaget klager over RKV inden for VVU.

## 12.6 Organiseringen af RKV inden for VVU

### 12.6.1 Organisation og ledelse

#### RKV-enheder og antal ansatte der arbejder med RKV

72 % af institutionerne der udbyder VVU (N = 25), har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. Ser man alene på de institutioner der har foretaget mindst én RKV inden for VVU, er det hele syv ud af otte der har dette. Fire af disse har 2-3 ansatte der arbejder med RKV, mens 2 har 4-5 ansatte der arbejder med RKV.

#### Ledelsesmæssig og strategisk forankring af RKV

75 % af respondenterne fra institutioner der udbyder VVU (N = 28), svarer at RKV inden for VVU er ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner. 18 % svarer endvidere at institutionen har beskrevet en strategi for RKV inden for VVU (N = 28). Ser man alene på de institutioner der har foretaget en RKV inden for VVU, er det 1 ud af 8 der har beskrevet en strategi for VVU, og for 6 ud af 8 er RKV ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner.

### Medarbejdernes kompetenceudvikling

21 % af de institutioner der udbyder VVU (N = 28), har kompetenceudviklet medarbejdere til arbejdet med RKV inden for VVU. Mens dette gælder 2 ud af de 8 institutioner der har foretaget RKV. Hvordan dette er foregået, illustrerer den følgende tabel:

**Tabel 48**

**Måder hvorpå institutioner der har foretaget RKV inden for VVU, har kompetenceudviklet deres medarbejdere (N = 8)**

	Antal
Eksternt på seminarer/konferencer	6
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	5
Eksternt på kurser	4
Internt på kurser/seminarer	3
Internt i erfagrunder	3
Internt ved sidemandsoplæring	3
Interne udviklingsprojekter	3
Eksterne udviklingsprojekter	2

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for VVU. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.

Tabellen viser at 6 ud af 8 af de institutioner der har foretaget RKV, har sendt medarbejderne på eksterne seminarer/konferencer. Ligesom 5 ud af 8 har benyttet sig af ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutionerne, fx i erfagrunder. Da der har været mulighed for at sætte flere kryds, afspejler tabellen at flere af respondenterne kan have iværksat flere forskellige tiltag til kompetenceudvikling af deres medarbejdere.

#### 12.6.2 Intern information og kommunikation

46 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder VVU (N = 28), svarer at institutionen har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV i forhold til VVU. Langt de fleste (11) har gjort dette på interne møder, mens halvdelen har benyttet intranet eller lignende.

#### 12.6.3 Ekstern information og kommunikation

43 % af respondenterne fra institutionerne der udbyder VVU (N = 28), svarer at institutionen har informeret eksternt om RKV inden for VVU. Det tilsvarende tal er 6 ud af 8 blandt de institutioner der har foretaget RKV inden for VVU. Der er således en tendens til at de institutioner der har haft RKV-aktivitet inden for VVU, også i højere grad har informeret eksternt om dette. Den følgende tabel viser hvordan institutionerne har informeret eksternt om RKV inden for VVU.

**Tabel 49****Måder hvorpå institutioner der udbyder VVU, har informeret eksternt om RKV i forhold til VVU (N = 12)**

	Antal
På uddannelsesinstitutionens hjemmeside	11
Via studievejleders arbejde	11
Via konsulents opsøgende arbejde	10
I kursuskataloger	7
I foldere/brochurer	6
Via annoncer i dagspressen	1
Andet	1

Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for VVU.

Bemærk at alle der har svaret ja til at de har informeret eksternt om RKV i forhold til VVU, har fået dette spørgsmål. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.

Det ses af tabellen at de mest udbredte måder som institutionerne informerer eksternt om RKV i forhold til VVU på, er gennem hjemmeside, via studievejleders arbejde og via konsulents opsøgende arbejde.

## 12.7 anbefalinger i forhold til VVU

Hvis RKV skal fremmes inden for VVU, skal der særligt tages initiativ i forhold til følgende udfordringer:

- Der er et begrænset kendskab til RKV blandt målgruppen for VVU og begrænset formidling af RKV fra institutionernes side.
- Der udstedes ikke kompetence- og uddannelsesbeviser inden for VVU.
- Der er en ubalance mellem brugen af merit og den begrænsede brug af RKV.

Følgende anbefalinger relaterer sig til temaerne udbredelse, kvalitet og organisering.

### Udbredelse af RKV inden for VVU

På baggrund af den konstaterede begrænsede udbredelse af RKV og sammenblandingen af merit og RKV inden for VVU anbefales det:

- At Undervisningsministeriet går i dialog med udbydere af VVU med henblik på at fremme RKV inden for VVU. I den forbindelse bør forskellen mellem merit og RKV præciseres, og mulighederne med RKV synliggøres, herunder i forhold til udstedelse af kompetence- og uddannelsesbeviser og afkortning af uddannelsesforløb.

På baggrund af de konstaterede økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med og udbredelsen af RKV anbefales det:

- At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for VVU.

På baggrund af at den største barriere for udbredelse af RKV inden for VVU anses for at være manglende kendskab til RKV i befolkningen, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet sammen med udbydere af VVU gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

På baggrund af at knap halvdelen af VVU-udbydere finder det vanskeligt at koble virksomhedernes og deltageres kompetenceudvikling sammen med uddannelsesmålene inden for VVU, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet overvejer hvorfor en så relativt stor andel af udbydere af VVU finder det vanskeligt at koble virksomhedernes og deltageres kompetenceudvikling sammen med uddannelsesmålene inden for VVU.

### **Kvalitet i RKV inden for VVU**

På baggrund af at kun omkring halvdelen af VVU-udbydere gør brug af dokumentation der sikrer at afgørelsen kan efterprøves i realkompetencer, anbefales det:

- At alle udbydere af VVU sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af at kun halvdelen af VVU-udbydere har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, anbefales det:

- At alle udbydere af VVU har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.

På baggrund af at under halvdelen af VVU-udbydere inddrager deltagerne i evaluering af RKV-forløbene, anbefales det:

- At de institutioner der udbyder VVU, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.

På baggrund af at flere af de interviewede RKV-deltagere ikke er blevet oplyst om muligheden for at klage, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbydere af VVU.

### **Organisering af RKV inden for VVU**

På baggrund af det konstaterede behov for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med VVU, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

# 13 Resume af kapitlet om diplomuddannelser

RKV inden for diplomuddannelserne trådte i kraft den 1. august 2007 med lov nr. 556 af 6. juni 2007. Undersøgelsen dokumenterer at udbydere af diplomuddannelser har en forholdsvis lav RKV-aktivitet i 2009, mens en enkelt institution har foretaget over 100 RKV'er. RKV-aktiviteten er koncentreret inden for diplomuddannelse i ledelse, det tværfaglige område (inkl. vejledning og fleksibel diplomuddannelse), det pædagogiske område og til dels det sundhedsfaglige område. Derimod har ingen institutioner foretaget RKV inden for medie- og kommunikationsområderne (herunder erhvervsprog og journalistik) eller området for øvrige merkantile og økonomiske områder (ekskl. ledelse).

Deltagerne anvender oftest RKV inden for diplomuddannelserne til at få adgang til en uddannelse. Der udstedes en del kompetencebeviser, men næsten ingen uddannelsesbeviser. Informanterne i fokusgruppeinterviewet var enige om at muligheden for at få et uddannelsesbevis inden for diplomuddannelserne bør skrives ud af loven ved en lovændring fordi de finder at dette underminerer diplomuddannelserne.

Institutionsrepræsentanterne peger især på økonomiske barrierer og på manglende kendskab i befolkningen i forhold til en større udbredelse af RKV. Næsten alle der udfører RKV, bruger cases og refleksionsopgaver, mens ingen anvender test og prøver i traditionel forstand. Der foregår overordnet set et omfattende kvalitetssikringsarbejde og et godt samarbejde mellem institutionerne der udbyder diplomuddannelser. Dog sikrer forholdsvis mange ikke dokumentation så afgørelser om RKV kan efterprøves, og ingen af institutionerne lader deltagerne evaluere forløbene.

De deltagere som EVA har interviewet, har alle ment at det har været arbejdet værd at få en RKV. Men interviewene peger samtidig på en række grundlæggende problemer ved den måde som institutionerne håndterer RKV på, fx at institutionernes egeninteresser i at få flere deltagere ind på uddannelserne kan påvirke udfaldet af vejledning og vurdering.



# 14 Diplomuddannelser

Diplomuddannelserne er en del af videreuddannelsessystemet for voksne som også omfatter VVU og masteruddannelser. Diplomuddannelser giver kompetencer på niveau med bacheloruddannelser/professionsbacheloruddannelser og udbydes inden for en bred vifte af fagområder. Den højeste aktivitet finder sted inden for HD og de pædagogiske diplomuddannelser. Diplomuddannelser foregår først og fremmest på professionshøjskoler, og der opkræves deltagerbetaling. Muligheden for at udbyde RKV inden for diplomuddannelserne trådte i kraft den 1. august 2007 med lov nr. 556 af 6. juni 2007.

Dette kapitel bygger på følgende data der er indsamlet i forbindelse med denne undersøgelse:

- Spørgeskemaundersøgelse hvor 18 repræsentanter fra institutioner der udbyder diplomuddannelser, har svaret. Heraf har 9 respondenter foretaget mindst én RKV. Besvarelser fra de 9 respondenter indgår derfor med særlig vægt i de spørgsmål der forudsætter erfaring med RKV. De 18 respondenter der udbyder diplomuddannelser, kommer fra 17 institutioner, heraf 8 professionshøjskoler/University Colleges, 8 erhvervsakademier, handelsskoler o.l. samt Københavns Universitet. 60 % af respondenterne er direktører, chefer og andre i lederstillinger.
- Opfølgende interview med repræsentant fra professionshøjskole med relativ lav RKV-aktivitet i forhold til diplomuddannelser.
- Fokusgruppeinterview med 6 deltagere fra professionshøjskoler der har foretaget RKV i forhold til diplomuddannelser. Udsagn fra fokusgruppeundersøgelsen vægter forholdsvist højt i kapitlet, da 2/3 af alle udbydere af diplomuddannelser med RKV-erfaring var til stede.
- 4 personlige telefoninterview med personer der har fået foretaget en RKV i forhold til en diplomuddannelse.

Udbydere af diplomuddannelser er generelt set meget positivt stemte over for idéen om at kunne få sine realkompetencer anerkendt: 16 ud af de 18 respondenter (svarende til 89 %) er enige eller overvejende enige i at idéen er god. Når det gælder de konkrete muligheder på de uddannelsesinstitutioner respondenter repræsenterer, for at anerkende realkompetencer, er de også positive – men i lidt mindre grad. Her er 13 ud af 18 (svarende til 72 %) enige eller overvejende enige i at mulighederne i praksis er gode.

## 14.1 Udbredelsen af RKV inden for diplomuddannelserne

9 ud af de 18 udbydere af diplomuddannelser svarer at der på deres institution er blevet foretaget mindst én RKV inden for diplomuddannelserne, mens 6 svarer at de ikke har foretaget nogen RKV. Størstedelen af institutionerne har i 2009 foretaget mellem 1 og 50 RKV'er hvor halvdelen af disse fordeler sig i intervallet 1-5 RKV'er. En enkelt institution har foretaget 138 RKV'er inden for diplomuddannelsen i ledelse.

Blandt de relativt mange udbydere af diplomuddannelser der ikke har foretaget nogen RKV, nævner flere som begrundelse at der ikke har været nogen efterspørgsel på deres institution. Desuden blev det nævnt i fokusgruppeinterviewet at nogle institutioner modtager mange henvendelser fra folk som overvejer at få foretaget en RKV, men som henvises til en anden aktivitet. Det forholdsvis lave antal RKV'er der er foretaget inden for diplomuddannelserne, hænger sandsynligvis sammen med barriererne i forhold til RKV som bliver uddybet i afsnit 14.4.

I NCK's undersøgelse bliver det også understreget at der inden for diplomuddannelserne ikke har været foretaget særligt mange RKV'er. I 2008 havde de fleste udbydere af diplomuddannelser ifølge NCK foretaget mellem 1 og 4 RKV'er, men der har været en vis stigning siden (NCK 2010: 24). EVA's spørgeskemaundersøgelse viser også en stigning i antallet af RKV'er siden 2008. Den følgende tabel illustrerer hvor mange institutioner der har foretaget RKV i 2009 inden for de forskellige diplomuddannelser, og fordelingen inden for grupper af diplomuddannelser.

**Tabel 50**  
**Fordeling af RKV-aktivitet i 2009 blandt udbydere af diplomuddannelser (N = 9)**

Diplom- Uddannelses- områder:	Institutioner der har la- vet RKV i 2009 inden for området	Heraf insti- tutioner der ikke har angivet et antal	Heraf 1-5	Heraf 6-50	Heraf 51-100	Heraf over 100
Diplomuddannelsen i ledelse	8		4	3		1
Det tværfaglige område (inkl. vejledning og fleksibel diplomuddannelse)	8		3	4	1	
Det pædagogiske område	7		2	5		
Det sundhedsfaglige område	5		5			
Det samfundsfaglige område (herunder socialfaglige og forvaltningsmæssige)	2	1		1		
Det tekniske område (herunder it)	1			1		
Området for øvrige merkantile og øko- nomiske områder (ekskl. ledelse)	0					
Medie- og kommunikationsområderne (herunder erhvervsprog og journalistik)	0					

*Kilde: Tabelrapport for diplomuddannelser*

*Anm.: Tabellen skal læses sådan at der fx er 8 respondenter der har svaret at de har lavet RKV inden for diplomuddannelsen i ledelse. Af de 8 har 4 angivet at de har lavet 1-5 RKV'er, 3 har angivet 6-50 RKV'er, og 1 har angivet over 100 RKV'er inden for diplomuddannelsen i ledelse.*

Det ses af tabellen at institutionerne har foretaget flest RKV'er inden for diplomuddannelsen i ledelse og diplomuddannelserne inden for det tværfaglige område (inklusive vejledning og fleksibel diplomuddannelse) samt inden for det pædagogiske område og til dels det sundhedsfaglige område. Kun to institutioner har foretaget RKV i forhold til det samfundsfaglige område (herunder socialfaglige og forvaltningsmæssige), og en enkelt institution i forhold til det tekniske område (herunder it). Mens ingen institutioner har foretaget RKV i forhold til medie- og kommunikationsområderne (herunder erhvervsprog og journalistik) eller inden for det øvrige merkantile og økonomiske område (ekskl. ledelse). Aktiviteten er således meget polariseret og kan delvist forklares ud fra at der inden for flere områder, såsom vejledningsområdet, er et ønske om at professionalisere jobfunktionerne. Flere arbejdspladser kræver derfor at deres medarbejdere tager en diplomuddannelse inden for området (NCK 2010: 25), og RKV kan så bruges til at opnå den krævede uddannelse hurtigst muligt.

## 14.2 Anvendelsen af RKV inden for diplomuddannelserne

Den følgende tabel viser hvorvidt RKV-aktiviteten resulterer i udstedelse af uddannelsesbeviser og kompetencebeviser eller bruges til afkortning af uddannelsesforløb eller udarbejdelse af uddannelsesplaner, eller om RKV har ført til optag på en uddannelse for personer som ikke tidligere havde adgang hertil. De forskellige typer anvendelse er fordelt på grupper af diplomuddannelser.

**Tabel 51**

**Fordeling af RKV-aktivitet i 2009 på uddannelsesområder blandt udbydere af diplomuddannelser med henblik på anvendelse (N = 9)**

	Institutioner der har lavet RKV i 2009 inden for området	Heraf institutioner der har udstedt uddannelsesbeviser	Heraf institutioner der har udstedt kompetencebeviser	Heraf institutioner der har lavet uddannelsesplaner	Heraf institutioner der har afkortet uddannelsesforløb	Heraf institutioner der har ført til at personer er blevet optaget på uddannelse
Diplomuddannelsen i ledelse	8	2	6	2	5	6
Det tværfaglige område (inkl. vejledning og fleksibel diplomuddannelse)	8		4	1	1	4
Det pædagogiske område	7		5		3	6
Det sundhedsfaglige område	5		1			5
Det samfundsfaglige område (herunder socialfaglige og forvaltningsmæssige)	2					1
Det tekniske område (herunder it)	1					1
Området for øvrige merkantile og økonomiske områder (ekskl. ledelse)	0					
Medie- og kommunikationsområderne (herunder erhvervsprog og journalistik)	0					

Kilde: Tabelrapport for diplomuddannelser.

Anm.: Tabellen skal læses sådan at der fx er 8 udbydere af diplomuddannelser der har svaret at de på deres institution har lavet RKV inden for diplomuddannelsen i ledelse. Af de 8 institutioner har 2 svaret at de har udstedt uddannelsesbeviser, og 6 har svaret at de har udstedt kompetencebeviser. Af de 8 institutioner har 2 svaret at RKV er anvendt til uddannelsesplaner, 5 har svaret at RKV er anvendt til afkortning af uddannelsesforløb, og 6 har svaret at RKV har ført til at personer er blevet optaget på en uddannelse. Bemærk at kategorierne ikke udelukker hinanden indbyrdes.

Som det fremgår af tabellen, bliver RKV inden for diplomuddannelserne oftest brugt til at give personer adgang til en uddannelse som de tidligere ikke havde adgang til. Denne type anvendelse

se går igen på samtlige uddannelsesområder hvor der er foretaget RKV. Det gælder fx også besvarelsen fra den ene udbyder af diplomuddannelser med 138 RKV'er inden for diplomuddannelsen i ledelse som alle har ført til optag på en uddannelse for personer der ikke tidligere havde adgang hertil. NCK's undersøgelse viser også at der siden 2008 har været en vækst i antallet af adgangsbeviser, bl.a. i forhold til ledelsesområdet (NCK 2010: 25). Denne tendens blev også understreget i fokusgruppeundersøgelsen.

Af tabellen ses at kun enkelte udbydere af diplomuddannelser angiver at RKV har ført til en uddannelsesplan. Det ses imidlertid at forholdsvis mange RKV'er fører til afkortning af uddannelsen. I fokusgruppeundersøgelsen kom det frem at uddannelsen typisk afkortes med et eller flere moduler, men at der ikke gives RKV i forhold til mindre end én modulenhed. Det skyldes ifølge en informant at det ikke giver mening at give RKV i forhold til fx 80 % af et modul.

### **RKV med henblik på udstedelse af beviser**

Det fremgår også af tabellen at udstedelse af kompetencebeviser (bevis for dele af et fag eller en uddannelse) især er udbredt inden for diplomuddannelsen i ledelse og inden for det pædagogiske område. Omkring 2/3 af udbyderne af diplomuddannelser har udstedt kompetencebeviser inden for disse områder. Desuden har lidt under halvdelen udstedt kompetencebeviser inden for det tværfaglige område (inklusive vejledning og fleksibel diplomuddannelse).

Uddannelsesbeviser (for hele uddannelser) er derimod kun blevet udstedt af to institutioner og udelukkende i forhold til diplomuddannelsen i ledelse. Den manglende udbredelse af uddannelsesbeviser blev af informanterne i fokusgruppen kædet sammen med et meget negativt syn på muligheden for at få uddannelsesbeviser i forhold til diplomuddannelserne. Flere ønskede at retten til at få uddannelsesbeviser bliver taget ud af loven ved en lovændring. Praktikerne mente det var underminerende hvis ansøgere kan få en hel diplomuddannelse godkendt udelukkende på grundlag af test og samtaler. De mente at alle ansøgere som minimum bør gennemføre det afsluttende afgangsprøve på diplomuddannelserne for at få testet deres viden.

### **Videre anvendelse**

Informanterne i fokusgruppeinterviewet bekræftede at mange ansøgere anvender RKV til at søge videre ind på diplomuddannelserne, mens andre bruger RKV/kompetencebeviser ved jobskifte eller til at få et lønløft. Ansøgerne søger typisk om et eller flere moduler. Flere praktikere har desuden oplevet en kraftig stigning i efterspørgslen efter RKV som adgangsgrundlag for diplomuddannelsen i ledelse fordi flere kommuner stiller krav om at deres ledere skal have denne uddannelse. Desuden fremhæver praktikerne at relativt mange akademikere ansøger om RKV for at få et kompetencebevis, især inden for ledelsesområdet.

Størstedelen af de interviewede RKV-deltagere inden for diplomuddannelserne peger også på at RKV bruges i forhold til at få adgang til eller afkortet en del af en diplomuddannelse. En enkelt fremhæver RKV som helt afgørende for vedkommendes videre jobmuligheder. De interviewede deltageres RKV-forløb og anvendelse beskrives i det følgende.

### 14.3 Deltagerhistorier

På grundlag af rekvirerede lister fra institutioner der udbyder diplomuddannelser, udvalgte EVA et antal tilfældige deltagere og gennemførte i alt fire telefoninterview med disse. På næste side kan man få et indtryk af disse personers historier med særligt henblik på hvorfor de fik lavet en RKV, hvad den skulle bruges til, hvordan processen forløb, og hvad vurderingerne byggede på.

Oplysningerne skal naturligvis tages med forbehold, da der er tale om et meget begrænset antal eksempler. Alle deltagerne oplever at det overordnet set har været arbejdet værd at få foretaget en RKV. Dog indikerer historierne nogle problemer ved institutionernes håndtering af RKV:

- Hvis institutionens egne interesser i at få flere deltagere ind på uddannelsen spiller negativt ind på vejledningen og vurderingen af deltagerne, kan det give anledning til at overveje om deltagernes interesser og retssikkerhed sikres i tilstrækkelig grad.
- Hvis deltageres kompetencer fra erhvervslivet eller fra tidligere relevante uddannelser ikke – eller i meget begrænset omfang – anerkendes, kan det give anledning til at overveje om RKV foregår i overensstemmelse med intentionerne i loven.
- Hvis institutionerne reelt bruger RKV til at give godkendelse på baggrund af kravet om to års relevant erhvervs erfaring, er der tale om en praksis der ikke ligger inden for lovens rammer.
- Hvis personer efter et afslag på RKV ikke får videre studievejledning, kan det give anledning til overvejelser om at styrke vejledningsindsatsen efter afslag på RKV.

## Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for diplomuddannelserne

---

Kvinde i 40'erne Har fået lavet en RKV for at kunne starte på en diplomuddannelse inden for vejledning. Har arbejdet som sagsbehandler i ca. 20 år. I første omgang fik hun ikke godkendt sin RKV i forhold til adgang, men fik at vide at hun skulle starte på et brobygningsforløb til diplomuddannelsen. Dog fik hun derefter ingen vejledning om hvor hun kunne tage et sådant forløb. Har siden selv fundet frem til et brobyggerforløb som hun har fulgt et par måneder. Derefter indsendte hun et bevis på forløbet, hvorefter hun fik godkendt sin RKV og dermed fik adgang til uddannelsen. Hun er glad for at være i gang og kan godt følge med niveau-mæssigt. RKV har været en positiv oplevelse i forhold til at give hende mulighed for at videreuddanne sig, men hun synes at der mangler mere vejledning og information efter et afslag.

---

Mand i 40'erne Fik foretaget en RKV i forhold til diplomuddannelsen i ledelse. Hans mål var at få papir på sine lederevner, hvilket blev krævet af den kommune han arbejder i. Han ansøgte om at få godkendt hele uddannelsen, da han har en fagligt relevant videregående uddannelse og ca. 20 års ledererfaring. Imidlertid fik han kun godskrevet 3 ud af 6 moduler og fik at vide at hans tidligere relevante uddannelse var forældet. I selve vurderingen blev der spurgt ind til hans studiemæssige og teoretiske baggrund. Hans mangeårige ledererfaring indgik – ifølge deltageren – ikke i vurderingen. Deltageren oplevede at uddannelsesinstitutionen agerede ud fra egne interesser i at få flere deltagere og derfor ikke ville give ham et bevis for hele uddannelsen. Mener derudover det har været arbejdet værd at få foretaget en RKV.

---

Kvinde i 40'erne Har fået lavet en RKV med henblik på at blive optaget på en diplomuddannelse som giver hende ret til at virke som underviser. Fik ud fra sin RKV godskrevet at hun havde kompetencer der svarede til 2 års relevant erhvervs erfaring (selvom det ikke var tilfældet). Skulle indsende en beskrivelse af sig selv, sin erhvervs erfaring og sine studiemæssige kompetencer. Oplevede at hun blev vejledt godt, og at dokumentationsformen gav hende mulighed for at vise sine kompetencer. Det var tydeligt for hende hvilket grundlag hun blev vurderet ud fra. Er positiv med hensyn til RKV-forløbet og synes at det har været arbejdet værd. RKV har desuden været afgørende for hendes karriere.

---

Kvinde i 40'erne Fik foretaget en RKV for at få adgang til en diplomuddannelse inden for pædagogik. RKV-forløbet gik fint og var ikke tidskrævende, men hun oplevede at uddannelsesinstitutionen vejledte hende til at begynde på en uddannelse som ikke passede til hendes kvalifikationer. Det faglige niveau var desuden for højt. Derfor stoppede hun én dag efter at hun var startet på uddannelsen, og er siden ikke kommet i gang med en anden diplomuddannelse. Hun mener at uddannelsesinstitutionens egne interesser i at få deltagere ind på uddannelsen, påvirkede vejledningen. Til selve vurderingen skulle hun indsende en ansøgning med dokumentationsmateriale. Derefter fik hun godkendt sin RKV. Det var ikke tydeligt hvilket grundlag hun blev vurderet ud fra. Er ikke blevet gjort bekendt med muligheden for at klage over RKV. Mener det har været arbejdet værd at få foretaget en RKV.

---

*Kilde: Interviewundersøgelse med deltagere*

## 14.4 Barrierer

### 14.4.1 Økonomiske barrierer

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for diplomuddannelserne.

**Tabel 52**

**Vurderinger blandt udbydere af diplomuddannelser af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 17-18)**

Barriereudsagn	Antal der er helt enige eller overvejende enige i udsagnet
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	14
Det er svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen	14
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	13
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV	6
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer det kræver	6
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang	5
Der er ikke tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med realkompetencevurderinger på institutionen	4

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om diplomuddannelserne

Som det fremgår af tabellen, er 14 af respondenterne helt eller overvejende enige i at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. På samme vis finder 14 respondenter det svært at se hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Heraf er 13 respondenter helt enige i dette udsagn. Desuden er 13 respondenter helt eller overvejende enige i at taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang.

De økonomiske/ressourcemæssige barrierer blev også fremhævet i fokusgruppeundersøgelsen blandt praktikere. Flere informanter nævner at der ligger et stort arbejde i at foretage RKV'en, samtidig med at det ikke anses som nogen "god forretning" for institutionen. Praktikerne oplever det som en meget tidskrævende proces fordi RKV-deltagerne kræver en del vejledning. Desuden oplever praktikerne at afklaringsarbejdet bliver underprioriteret fordi det ikke er finansieret. Det koster desuden timer når undervisere skal inddrages i vurderingen. Andre nævner i fokusgruppeundersøgelsen at de til tider kommer i karambolage med ledelsen som gerne vil bruge RKV til at få flere deltagere ind på uddannelsen, mens praktikerne selv er mere fokuserede på at opretholde

niveauet i uddannelsen. Institutionerne har desuden mulighed for at opkræve deltagerbetaling for RKV inden for diplomuddannelserne.

Af fokusgruppeinterviewet fremgik det at udbydere typisk tager 2.500 kr. pr. diplommodul. Enkelte tager desuden 5.000 kr. for et uddannelsesbevis oven i betalingen for vurdering i forhold til de enkelte moduler. Det blev således nævnt at det på nogle institutioner kan koste 17.500 kr. at få udstedt et uddannelsesbevis.

#### 14.4.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Kun 3 ud af 18 respondenter vurderer at lovgivningen om RKV ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark, mens kun 1 mener at lovgivningen er for generel, og ingen af respondenterne vurderer at den er for detaljeret.

#### 14.4.3 Øvrige eksterne barrierer

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af andre mulige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for diplomuddannelserne, det vil sige barrierer der vedrører forhold uden for institutionerne.

**Tabel 53**

**Vurderinger blandt udbydere af diplomuddannelser af øvrige eksterne barrierer (N = 17-18)**

Barriereudsagn	Antal der er helt enige eller overvejende enige i udsagnet
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	14
Der mangler kurser for medarbejdere der arbejder med RKV	6
Det er vanskeligt at få deltagernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	5
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV'er	4
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser	3

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om diplomuddannelserne.*

Manglende kendskab til RKV blandt befolkningen er ifølge 14 ud af 18 respondenter den største barriere. Denne antagelse var dog ikke lige så udpræget i fokusgruppeundersøgelsen hvor praktikerne havde oplevet en vis stigning i henvendelser om RKV.

En anden barriere hos de potentielle RKV-deltagere kan være det tidskrævende arbejde nogle ansøgere skal lægge i deres ansøgning for at få en RKV inden for diplomuddannelserne. EVA har efter spørgeskemaundersøgelsens afslutning kontaktet en institutionsrepræsentant med en forholdsvis lav RKV-aktivitet for at få uddybet besvarelsen, særligt i forhold til barrierer for RKV. Informanten påpegede at flere ansøgere dropper idéen om at få en RKV når det går op for dem hvor tidskrævende det kan være. For at få et uddannelsesbevis krævede den interviewede udbyder af diplomuddannelser fx separate ansøgninger til hvert modul, hvilket samlet betød 60-80 timers arbejde for ansøgeren.

I interviewundersøgelsen blev det desuden nævnt som en barriere at nogle RKV-deltagere er bekymrede for at kompetence- og uddannelsesbeviserne ikke bliver anerkendt i samfundet i lige så høj grad som eksamensbeviser.

#### **14.4.4 Interne barrierer**

Tabellen nedenfor viser respondenternes vurderinger af mulige interne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV inden for diplomuddannelserne, det vil sige barrierer der primært vedrører forhold som institutionerne selv har afgørende indflydelse på.

**Tabel 54****Vurderinger blandt udbydere af diplomuddannelser af interne barrierer (N = 17-18)**

Barriereudsagn	Antal der er helt enige eller overvejende enige i udsagnet
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb	6
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde	6
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	5
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne	5
Der mangler tid til kompetenceudvikling af institutionens medarbejdere i forhold til RKV	4
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret)	4
Det er vanskeligt at vælge metoder der sikrer et troværdigt resultat af RKV	4
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på institutionen	4
Institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV	3
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på institutionen	3
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på institutionen	3
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn	3
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med	2

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse. Tabelrapport om diplomuddannelserne.

Af tabellen ses at de interne barrierer er lidt mindre udbredte end de tidligere nævnte eksterne barrierer. De mest udbredte interne barrierer er ifølge respondenterne at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb, og at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i institutionens øvrige arbejde.

En barriere ifølge en praktiker i fokusgruppeundersøgelsen er desuden at praktikerne mangler erfaring med og faglig sparring om RKV fordi RKV er relativt nyt på institutionerne. Praktikerne har derfor i en vis grad selv måttet "opfinde" procedurerne for RKV.

En anden problemstilling som blev nævnt både i fokusgruppeundersøgelsen og i interviewet med institutionsrepræsentanten, er muligheden for at deltagere kan søge videre til andre institutioner, selvom de har fået afslag ét sted. Denne mulighed eksisterer, da der ikke foregår nogen registrering af om ansøgere har fået afslag i forhold til RKV på andre institutioner.

## 14.5 Kvaliteten af RKV inden for diplomuddannelserne

### 14.5.1 Praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse

Tabellen nedenfor viser hvilke redskaber og metoder institutionerne anvender i forbindelse med deres vurderinger af deltagernes realkompetencer.

**Tablet 55**

#### **Oversigt over metoder og redskaber som udbydere af diplomuddannelser med RKV-aktivitet anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer (N = 9)**

	Antal
Samtaler	9
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	9
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	7
Skriftlige opgaver	4
Case med refleksion over egne erfaringer	4
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	2
Spørgeguider til interview	2
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	1
Andet	1
Test og prøver	0
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	0

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapporten for diplomuddannelserne. Bemærk at der kun indgår svar fra de udbydere af diplomuddannelser der har foretaget mindst én RKV. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Som det fremgår af tabellen, anvender alle 9 udbydere af diplomuddannelser med RKV-aktivitet samtaler og dokumentation, såsom CV, mens selvevalueringsskemaer anvendes af 7 ud af 9 udbydere af diplomuddannelser. Desuden benytter lidt under halvdelen af udbyderne af diplomuddannelser skriftlige opgaver og cases med refleksion over egne erfaringer. Det er værd at bemærke at ingen af respondenterne angiver at de anvender test og prøver. Derved adskiller udbyderne af diplomuddannelser sig meget fra de øvrige uddannelsesområder hvor ca. 2/3 anvender test og prøver til vurdering af deltagernes realkompetencer. I fokusgruppeundersøgelsen fremgik det også at der ikke anvendes test og prøver i traditionel forstand. I stedet anvendes "testende" refleksionsopgaver, samtaler og cases hvor deltagernes refleksion over egen praksis vægter højt.

Informanterne i fokusgruppeundersøgelsen nævner at de oftest er to praktikere til at foretage vurderingen hvoraf den ene har specifik RKV-erfaring, for at håndtere det faglige skøn i vurderingen bedst muligt. Praktikere understregede samtidig at der altid er tale om individuelle vurderinger som ikke foregår på hold. Desuden foregår RKV forskelligt afhængigt af dens formål. RKV

med henblik på kompetence- eller uddannelsesbevis kræver at deltagerne forholder sig specifikt til læringsmålene for hvert modul, mens RKV med henblik på adgangsbevis i højere grad handler om at vise studieegnethed.

### **Fokus på teori**

Generelt tegner der sig i fokusgruppeundersøgelsen et billede af nogle forholdsvis restriktive krav til RKV-ansøgerne på diplomuddannelserne. Flere nævner at det er afgørende at ansøgerne har ny teoretisk viden inden for det fagområde hvor de søger om RKV for at få kompetencebeviser eller uddannelsesbeviser. Det blev samtidig nævnt at det ikke vægter lige så tungt at ansøgerne er gode praktikere. Den store vægt på teoretisk viden og studiemæssige kompetencer viste sig også i interviewene med RKV-deltagere inden for diplomuddannelserne. Fx hos en deltager med 20 års ledererfaring som fik foretaget en RKV i forhold til diplomuddannelsen i ledelse, men erfarede at den mangeårige ledererfaring ikke indgik i vurderingen. Desuden fik han at vide at en fagligt relevant uddannelse han tidligere havde taget, var forældet. Hvis dette er korrekt, er der tale om praksis der er i strid med intentionerne i RKV-loven.

### **Min Kompetencemappe**

Spørgeskemaundersøgelsen viser at 3 ud af de 9 udbydere af diplomuddannelser med RKV-erfaring altid anvender "Min Kompetencemappe". I fokusgruppeundersøgelsen kom det frem at Min Kompetencemappe ikke bliver anvendt i særlig stor udstrækning, da flere mener at den ikke passer til det faglige niveau på diplomuddannelserne. I stedet beder praktikerne RKV-deltagerne om at forholde sig til modul- og uddannelsesmålene i deres ansøgning. Nogle nævner dog at de anvender Min Kompetencemappe til at foretage en indledende screening af ansøgerne.

#### **14.5.2 Kvalitetssikring**

8 ud af 9 respondenter med RKV-aktivitet svarer at der på deres institution er beskrevet et system der skal sikre kvaliteten af RKV inden for diplomuddannelserne. Tabellen nedenfor giver et overblik over hvilke redskaber og procedurer institutionerne anvender for at sikre kvaliteten af RKV.

**Tabel 56****Oversigt over redskaber og procedurer som udbydere af diplomuddannelser med RKV-aktivitet anvender for at sikre kvaliteten af RKV (N = 9)**

	Antal
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	9
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	9
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på institutionens hjemmeside	9
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	7
Dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves	6
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	5
Obligatoriske kurser for medarbejdere der skal arbejde med RKV	0
Andet	0

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen, tabelrapport for diplomuddannelserne. De listede redskaber og procedurer er inspireret af CEDEFOP, 2009: ANNEX 2, Table 4, og Undervisningsministeriets publikation "Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog", 2008, s. 33-34. Bemærk at kun de respondenter der har foretaget mindst én RKV inden for diplomuddannelserne, indgår i tabellen. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Som det fremgår af tabellen, anvender alle 9 udbydere af diplomuddannelser med RKV-erfaring procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV og offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV. Det er positivt i forhold til den generelle kvalitetssikring af RKV-forløbene at alle udbydere med RKV-aktivitet har både procedurebeskrivelser og offentligt tilgængelig information om procedurer og standarder. Det kan ses i sammenhæng med at Undervisningsministeriets håndbog om RKV inden for voksen- og efteruddannelse understreger at institutionerne skal gøre brug af en åben og gennemskelig vurderingsproces så ansøgeren kan forstå formålet med vurderingen. Det er fx vigtigt at metoderne sikrer pålidelighed ud fra idéen om at kunne gentage resultatet (Undervisningsministeriet 2008: 33). I forlængelse heraf er det dog værd at bemærke at hver tredje af udbydere af diplomuddannelser ikke anvender dokumentation som sikrer at afgørelser kan efterprøves.

Desuden angiver alle 9 udbydere af diplomuddannelser med RKV-erfaring at de samarbejder med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV. I fokusgruppeinterviewet blev den store nytte af samarbejdet på tværs af institutioner også fremhævet af alle informanterne. Den landsdækkende erfagruppe om RKV inden for diplomuddannelserne er ifølge informanterne med til at sikre fælles procedurer i arbejdet. Netværket mødes flere gange årligt og giver hinanden faglig sparring om RKV. Praktikerne drøfter fx konkrete sager som de har været usikre på, og eventuelle klagesager.

Desuden anvendes erfagruppen til kompetenceudvikling og til at sikre en vis ensartet praksis for RKV.

### Evaluering af RKV-forløbene

Tabellen nedenfor viser forskellige måder hvorpå institutionerne evaluerer deres RKV-forløb.

**Tabel 57**

**Måder hvorpå institutioner der udbyder diplomuddannelser, evaluerer deres RKV-forløb (N = 9)**

	Antal
Medarbejderne evaluerer forløbene	5
Institutionen evaluerer forløbene	4
Institutionen evaluerer ikke sine forløb om RKV	3
Deltagerne evaluerer forløbene	0
Virksomhederne evaluerer erhvervsrettede forløb	0

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport vedrørende diplomuddannelser. Bemærk at der kun indgår svar fra de udbydere af diplomuddannelser der har foretaget mindst én RKV. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Det ses af tabellen at fem ud af ni institutioner lader medarbejderne evaluere forløbene, mens ingen lader deltagerne evaluere RKV-forløbene. I fokusgruppeundersøgelsen blev det også understreget at det oftest er medarbejderne selv der evaluerer RKV-forløbene. Desuden anvendes erfagruppen som en form for evaluering af og refleksion over egen praksis. Det kan imidlertid undre at deltagerne ikke er med til at evaluere, særligt når udbyderne af diplomuddannelser sammenlignet med de andre uddannelsesområder har modtaget flere klager over RKV.

#### 14.5.3 Klager

Spørgeskemaundersøgelsen viser at tre ud af de ni institutioner med RKV-erfaring har modtaget en skriftlig klage over RKV i 2009. Heraf handlede alle tre institutioners klager om resultatet af den faglige vurdering. Alle tre klager har fået afslag.

Lidt over halvdelen af informanterne i fokusgruppeundersøgelsen fortalte at de havde modtaget klager. Klagerne havde ligesom i spørgeskemaundersøgelsen alle handlet om den faglige vurdering. Flere af klagerne handlede om at deltagerne var utilfredse med at de ikke kunne få godkendelse for hele uddannelsen (uddannelsesbevis), men i stedet skulle lave et afgangprojekt. Andre klager handlede om at deltagerne ikke havde fået godkendt lige så mange moduler som de havde søgt om. Flere af klagerne var fra akademikere som fx ønskede godkendelse for private kurser eller en uddannelse inden for et andet fag end det de søger om RKV for. Størstedelen af de

nævnte klager blev afvist, mens en enkelt havde fået medhold da ansøgeren kunne fremlægge yderligere dokumentation. Desuden blev det nævnt i fokusgruppeundersøgelsen at der har været en del henvendelser fra deltagere som havde været utilfredse med den faglige vurdering, men som ikke havde indgivet egentlige klager.

Kvalifikationsnævnet, der behandler klager over danske uddannelsesinstitutioners afgørelser om anerkendelse af realkompetence inden for blandt andet diplomuddannelserne, har siden 2007 haft seks klager til behandling inden for området. I alle seks sager har Kvalifikationsnævnet bestemt enten ikke at imødekomme klagen ud fra en faglig vurdering, at afvise ansøgers krav om få foretaget en RKV – fordi dette ligger uden for nævnets bemyndigelse – eller at henlægge sagen på grund af manglende dokumentation.

Et par af sagerne indeholder en principiel og væsentlig problemstilling der handler om at en professionshøjskole har givet ansøgere afslag på at få foretaget en RKV på baggrund af indsendt skriftligt materiale. Institutionen har således benyttet sig af retten til at "afslå at iværksætte en RKV hvis den skønner at ansøgers dokumenterede kompetencer ikke eller kun i begrænset omfang svarer til adgangskravene til eller målene for den uddannelse eller de uddannelsesdele som kompetencerne ønskes vurderet i forhold til." (jf. §15a, stk.6). Institutionen har for så vidt overholdt reglerne, men det kan alligevel give anledning til en mere principiel betragtning. Dette tages op i det tværgående kapitel.

## 14.6 Organiseringen af RKV inden for diplomuddannelserne

### 14.6.1 Organisation og ledelse

#### **RKV-enheder og antal ansatte der arbejder med RKV**

11 ud af de 18 udbydere af diplomuddannelser har en eller flere særskilte enheder der arbejder med RKV. Antallet af medarbejdere på institutionen der arbejder med RKV, varierer mellem 2 og 9 medarbejdere. Der er således forholdsvis stor forskel mellem institutionerne i forhold til det antal medarbejdere der arbejder med RKV.

#### **Ledelsesmæssig og strategisk forankring af RKV**

16 ud af 18 respondenter svarer at RKV inden for diplomuddannelserne er ledelsesmæssigt forankret hos en eller flere ledelsespersoner. 8 ud af de 18 udbydere af diplomuddannelser svarer at institutionen har beskrevet en strategi for RKV inden for diplomuddannelserne. Disse respondenter findes især hos udbydere af diplomuddannelser med RKV-aktivitet, idet 7 ud af 9 af disse angiver at de har beskrevet en strategi.

### Institutionsinteresser på spil

I arbejdet med RKV kan der være institutionsmæssige interesser på spil i forhold til at få deltagere ind på uddannelsen. Det fremgår dels af fokusgruppeundersøgelsen og dels af deltagerundersøgelsen. Flere informanter nævner at såvel ledere som andre medarbejdere ønsker at bruge RKV til at få nye deltagere ind på uddannelserne så den undgår at miste potentielle "kunder". Desuden har flere af de interviewede RKV-deltagere inden for diplomuddannelser oplevet at uddannelsesinstitutionens interesser i at få flere deltagere spillede ind på vejledningen i og/eller vurderingen af deres sag. En deltager fik forkortet langt mindre af uddannelsen end ønsket og oplevede at det var ligesom "at sætte ræven til at vogte gæs" når uddannelsesinstitutionen foretog vurderingen. En anden følte sig presset til at starte på en specifik uddannelse i forlængelse af RKV'en der blev udbudt af den institution der foretog RKV'en.

#### 14.6.2 Medarbejdernes kompetenceudvikling

7 ud af 18 respondenter der udbyder diplomuddannelser, svarer at institutionen har kompetenceudviklet medarbejdere til arbejdet med RKV inden for diplomuddannelserne. Den følgende tabel illustrerer hvordan medarbejderne er blevet kompetenceudviklet til arbejdet med RKV.

**Tabel 58**

#### **Måder hvorpå udbydere af diplomuddannelser har kompetenceudviklet deres medarbejdere til arbejdet med RKV (N = 7)**

	Antal
Eksternt på seminarer/konferencer	5
Eksternt på kurser	5
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrupper)	5
Internt i erfagrupper	4
Interne udviklingsprojekter	4
Eksterne udviklingsprojekter	4
Internt ved sidemandsoplæring	3
Internt på kurser/seminarer	3

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for diplomuddannelser*

*Bemærk at der har kunnet sættes kryds ved flere måder. Der indgår kun svar fra de udbydere af diplomuddannelser der har svaret ja til at have kompetenceudviklet deres medarbejdere. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Kompetenceudviklingen af medarbejdere er hos 5 ud af 7 udbydere af diplomuddannelser primært sket eksternt på seminarer, konferencer og kurser og ved ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner. Det blev bekræftet i fokusgruppeinterviewet at erfaringsudveksling på tværs af institutioner er et meget benyttet redskab.

### 14.6.3 Intern information og kommunikation

10 ud af 18 respondenter der udbyder diplomuddannelser, svarer at institutionen har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV i forhold til diplomuddannelserne. Den mest udbredte måde at informere medarbejderne på er via interne møder. 9 ud af de 10 respondenter der angiver at de informerer deres medarbejdere, informerer via møder, mens 6 ud af 10 informerer via intranet og lignende.

### 14.6.4 Ekstern information og kommunikation

10 ud af de 18 udbydere af diplomuddannelser svarer at institutionen har informeret eksternt om RKV i forhold til diplomuddannelserne. Den følgende tabel viser hvordan institutionerne har informeret eksternt om RKV inden for diplomuddannelserne.

**Tabel 59**

#### **Måder hvorpå institutioner der udbyder diplomuddannelser, har informeret eksternt om RKV (N = 10)**

	Antal
Via konsulents opsøgende arbejde	9
Via studievejleders arbejde	9
På institutionens hjemmeside	9
I kursuskataloger	8
I foldere/brochurer	3
Via annoncer i dagspressen	1

*Kilde: Spørgeskemaundersøgelsen. Tabelrapport for diplomuddannelserne. Bemærk at der har kunnet sættes kryds ved flere måder. Der indgår kun svar fra de udbydere af diplomuddannelser der har svaret ja til at de har informeret deres medarbejdere eksternt. Bemærk at der har kunnet sættes flere kryds.*

Som tabellen viser, er de mest brugte måder at informere eksternt på via konsulents opsøgende arbejde, via studievejleders arbejde og på institutionens hjemmeside. Disse formidlingsmåder benytter næsten alle af de udbydere af diplomuddannelser der informerer eksternt.

I fokusgruppeundersøgelsen kom det frem at flere institutioner samarbejder med kommuner om at få deres medarbejdere igennem et RKV-forløb, fx ledere der får en RKV i forhold til diplomuddannelsen i ledelse. Flere nævnte at det indimellem var en udfordring at få tydeliggjort for interessenter at deltagerne skal realkompetencevurderes i forhold til specifikke uddannelsesmål.

## 14.7 anbefalinger i forhold til diplomuddannelserne

Hvis RKV skal fremmes inden for diplomuddannelserne, skal der særligt tages initiativ i forhold til følgende udfordringer:

- Der er en høj koncentration af RKV inden for nogle særlige områder af diplomuddannelserne, mens RKV er helt fraværende inden for andre uddannelsesområder.
- Anvendelsen af RKV inden for diplomuddannelserne er i høj grad rettet mod at give adgang til institutionernes egne uddannelser, mens der kun udstedes uddannelsesbeviser i meget begrænset omfang. Interesser i at få deltagere ind på uddannelserne ser ud til at spille ind på den måde RKV anvendes på.
- Der er indikationer på en vis ubalance i vægtningen af teori i forhold til deltagerens praksisbaserede viden og kompetencer.

De følgende anbefalinger relaterer sig til temaerne udbredelse, kvalitet og organisering.

### **Udbredelse af RKV inden for diplomuddannelserne**

På baggrund af dels det forhold at RKV inden for diplomuddannelserne primært anvendes som adgang til egne uddannelser, dels deltagerinterview der peger på at institutionsinteresser i at få deltagere ind på uddannelserne kan påvirke vurderingens udfald, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet i samarbejde med udbyderne af diplomuddannelser drøfter hvordan institutionerne kan adskille tilrettelæggelsen af RKV inden for diplomuddannelserne fra institutionens økonomiske interesse i at gennemføre uddannelsesforløb med mange deltagere.

På baggrund af de konstaterede økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med og udbredelsen af RKV anbefales det:

- At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for diplomuddannelserne.

På baggrund af den konstaterede begrænsede generelle udbredelse af RKV inden for diplomuddannelserne, og fordi den største barriere herfor anses for at være manglende kendskab til RKV i befolkningen, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet sammen med udbyderne af diplomuddannelser gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

På baggrund af den konstaterede meget begrænsede udbredelse af RKV inden for det samfundsfaglige område (herunder socialfaglige og forvaltningsmæssige), det tekniske område (herunder it), medie- og kommunikationsområderne (herunder erhvervsprog og journalistik) og det øvrige merkantile og økonomiske område (ekskl. ledelse) anbefales det:

- At de institutioner der udbyder diplomuddannelser, arbejder særligt aktivt for at udbrede RKV inden for de diplomuddannelser hvor der endnu ikke foretages RKV.

### **Kvalitet i RKV inden for diplomuddannelserne**

På baggrund af at der er indikationer på en ubalance mellem teori og praksisbaseret viden og kompetencer i forhold til RKV inden for diplomuddannelserne, anbefales det:

- At de institutioner der udbyder diplomuddannelser, sikrer at deltagernes kompetencer fra fx arbejds- og foreningsliv anerkendes på lige fod med teoretiske kompetencer i vurderingen.

På baggrund af den konstaterede meget begrænsede brug af uddannelsesbeviser blandt udbydere af diplomuddannelser og den meget kritiske holdning til uddannelsesbeviser blandt mange informanter anbefales det:

- At Undervisningsministeriet og udbyderne af diplomuddannelser går i dialog om hvorvidt og hvordan man sikrer troværdige RKV'er som grundlag for udstedelse af uddannelsesbeviser.

På baggrund af den relativt begrænsede brug af dokumentation der sikrer at afgørelsen kan efterprøves i realkompetencer, anbefales det:

- At alle udbydere af diplomuddannelser sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.

På baggrund af den manglende inddragelse af deltagerne i evaluering af RKV-forløbene og deltagerhistorier der peger på at institutionerne kunne have gavn af at deltagerne evaluerer forløbene, anbefales det:

- At de institutioner der udbyder diplomuddannelser, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.

### **Organisering af RKV inden for diplomuddannelserne**

På baggrund af det konstaterede behov for kurser for medarbejdere der arbejder med RKV, anbefales det:

- At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

# Appendiks A

## Oversigt over anbefalinger

Anbefalingerne står i uprioriteret rækkefølge og uden motivationer og er gengivet efter de uddannelsesspecifikke kapitler. Se nærmere i disse for grundlaget for de enkelte anbefalinger. Bemærk også at anbefalingerne som hovedregel sigter imod at fremme udbredelsen og en varieret anvendelse af RKV samt kvaliteten af arbejdet med RKV, mens de kun undtagelsesvist er begrundet i at praksis er i strid med regelgrundlaget. I de tilfælde hvor dette gør sig gældende, fremgår det eksplicit.

### **Tværgående anbefalinger på alle seks områder**

Følgende fem anbefalinger er givet i forhold til alle seks uddannelsesområder, dog med enkelte nuanceforskelle der er begrundet i uddannelsesområdets særlige forhold:

- 1 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV.
- 2 At Undervisningsministeriet sammen med udbydere gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.
- 3 At alle udbydere sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 4 At de institutioner der laver RKV, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 5 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

### **Anbefalinger i forhold til avu**

- 1 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for avu.
- 2 At Undervisningsministeriet sammen med udbydere af avu gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

- 3 At ledelserne på de institutioner der udbyder avu, gør det klart for vejledere og lærere at det er et lovkrav at udbyde og foretage RKV.
- 4 At Undervisningsministeriet går i dialog med udbyderne af avu med henblik på at synliggøre mulighederne og perspektiverne i RKV
- 5 At Undervisningsministeriet bearbejder og tilpasser Min Kompetencemappe så den passer bedre til de faglige forudsætninger hos målgruppen for avu.
- 6 At alle udbydere af avu sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 7 At alle udbydere af avu har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.
- 8 At de institutioner der udbyder avu, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 9 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

### **Anbefalinger i forhold til almengymnasiale fag på VUC**

- 1 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for almengymnasiale fag på VUC.
- 2 At Undervisningsministeriet sammen med VUC'erne gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.
- 3 At ledelserne på VUC'erne, gør det klart for vejledere og lærere at det er et lovkrav at udbyde og foretage RKV.
- 4 At Undervisningsministeriet går i dialog med VUC'erne med henblik på at synliggøre mulighederne og perspektiverne i RKV
- 5 At institutionerne sikrer at der foretages en grundig RKV med både personlig samtale og test for at styrke legitimiteten af RKV.
- 6 At alle VUC'er sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 7 At alle VUC'er har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.
- 8 At VUC'erne inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 9 At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbyderne af almengymnasiale fag på VUC.
- 10 At der oprettes en fast enhed på de enkelte uddannelsesinstitutioner der har ansvaret for RKV, og som har fokus på professionel håndtering af ansøgere til RKV.

- 11 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

#### **Anbefalinger i forhold til AMU**

- 1 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for AMU.
- 2 At Undervisningsministeriet sammen med efteruddannelsesudvalgene og udbydere af AMU gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brug af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.
- 3 At Undervisningsministeriet går i dialog med udbydere af AMU med henblik på at synliggøre mulighederne i RKV-lovgivningen, herunder med særligt henblik på mulighederne for at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser.
- 4 At Undervisningsministeriet indskærper reglerne for anerkendelse af realkompetencer overfor udbydere af AMU, herunder med særligt henblik på kravet om at realkompetencerne skal vurderes og anerkendes i forhold til konkrete uddannelsesmål.
- 5 At Undervisningsministeriet og efteruddannelsesudvalgene overvejer hvorfor så relativt stor andel af udbydere af AMU finder det vanskeligt at koble virksomhedernes og deltagernes kompetenceudvikling sammen med uddannelsesmålene inden for de fælles kompetencebeskrivelser.
- 6 At alle udbydere af AMU sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 7 At alle udbydere af AMU har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.
- 8 At de institutioner der udbyder AMU, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 9 At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbydere af AMU.
- 10 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

#### **Anbefalinger i forhold til GVU**

- 1 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for GVU
- 2 At Undervisningsministeriet sammen med de institutioner der udbyder GVU, gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.

- 3 At Undervisningsministeriet i samarbejde med udbydere af GVU sikrer at de metoder der anvendes til RKV, i tilstrækkelig grad afdækker deltageres individuelle kompetencer.
- 4 At alle udbydere af GVU sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 5 At alle udbydere af GVU har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.
- 6 At de institutioner der udbyder GVU, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 7 At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbydere af GVU.
- 8 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

### **Anbefalinger i forhold til VVU**

- 1 At Undervisningsministeriet går i dialog med udbydere af VVU med henblik på at fremme RKV inden for VVU. I den forbindelse bør forskellen mellem merit og RKV præciseres, og mulighederne med RKV synliggøres, herunder i forhold til udstedelse af kompetence- og uddannelsesbeviser og afkortning af uddannelsesforløb.
- 2 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for VVU.
- 3 At Undervisningsministeriet sammen med udbydere af VVU gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.
- 4 At Undervisningsministeriet overvejer hvorfor en så relativt stor andel af udbydere af VVU finder det vanskeligt at koble virksomhedernes og deltageres kompetenceudvikling sammen med uddannelsesmålene inden for VVU.
- 5 At alle udbydere af VVU sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 6 At alle udbydere af VVU har offentligt tilgængelig information om institutionens standarder og procedurer for RKV, fx på institutionens hjemmeside, og fx formidler denne via løbende dialog med målgruppen.
- 7 At de institutioner der udbyder VVU, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 8 At Undervisningsministeriet indskærper pligten til at oplyse om muligheden for at klage over RKV over for udbydere af VVU.
- 9 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.

### **Anbefalinger i forhold til diplomuddannelserne**

- 1 At Undervisningsministeriet i samarbejde med udbydere af diplomuddannelser drøfter hvordan institutionerne kan adskille tilrettelæggelsen af RKV inden for diplomuddannelserne fra institutionens økonomiske interesse i at gennemføre uddannelsesforløb med mange deltagere.
- 2 At Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV inden for diplomuddannelserne.
- 3 At Undervisningsministeriet sammen med udbydere af diplomuddannelser gør en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved formidling af gode historier om RKV.
- 4 At de institutioner der udbyder diplomuddannelser, arbejder særligt aktivt for at udbrede RKV inden for de diplomuddannelser hvor der endnu ikke foretages RKV.
- 5 At de institutioner der udbyder diplomuddannelser, sikrer at deltagernes kompetencer fra fx arbejds- og foreningsliv anerkendes på lige fod med teoretiske kompetencer i vurderingen.
- 6 At Undervisningsministeriet og udbydere af diplomuddannelser går i dialog om hvorvidt og hvordan man sikrer troværdige RKV'er som grundlag for udstedelse af uddannelsesbeviser.
- 7 At alle udbydere af diplomuddannelser sikrer at vurdering og anerkendelse af realkompetencer dokumenteres så afgørelser kan efterprøves for herigennem at styrke legitimiteten af RKV.
- 8 At de institutioner der udbyder diplomuddannelser, inddrager deltagerne i systematiske evalueringer af RKV-forløbene og bruger disse evalueringer aktivt i forbedringen af arbejdet med RKV.
- 9 At Undervisningsministeriet tager initiativ til at forbedre mulighederne for kompetenceudvikling af medarbejdere der arbejder med RKV, evt. gennem udvikling af formelle forløb i VEU-systemet.



# Appendiks B

## Projektbeskrivelse

### 1 Indledning

#### **Undervisningsministeriets udbud og EVA's tilbud**

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) fremlægger her et tilbud på en undersøgelse af udmøntningen af lovgivningen om anerkendelse af realkompetencer på de uddannelsesområder som lovgivningen dækker. Undersøgelsen er et led i overvågningen af lov nr. 556 af 6. juni 2007 om udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet (VEU-området mv.).

Formålet med undersøgelsen er at vurdere om udmøntningen af loven har den tilsigtede virkning og kvalitet. Det betyder at undersøgelsen fokuserer på hvordan institutionerne håndterer deres opgaver i forhold til RKVer (RKV), og hvordan personer der har gennemgået en RKV, har oplevet forløbet og resultatet af vurderingen.

#### **EVA's styrker i forhold til opgaveløsningen**

EVA har en række styrker i forhold til at sikre en undersøgelse af høj kvalitet.

EVA har igennem en årrække evalueret og undersøgt uddannelser og specifikke temaer på VEU-området og har i flere tilfælde fokuseret på problemstillinger omkring RKV. Det gælder fx EVA's evaluering af Grunduddannelse for voksne (GVU) (2007), hvor sammenhængen mellem RKV og de individuelle uddannelsesplaner var central. Det gælder også EVA's evaluering af AMU (2008) hvor brugen af individuel kompetenceafklaring (IKA) og individuel kompetencevurdering (IKV) blev undersøgt.

EVA har et indgående kendskab til de uddannelser der er omfattet af lovgivningen om RKV – ikke mindst fra evalueringer og undersøgelser af VUC (2005), GVU (2007), AMU (2008), diplomuddannelserne (2006 og 2007) og de videregående voksenuddannelser (VVU) (2009).

EVA har i øvrigt følgende generelle styrker i forhold til undersøgelsen:

- Uafhængighed i forhold til evalueringsområdet
- Omfattende erfaring med at gennemføre store og komplekse undersøgelser inden for fastlagte mål og rammer
- Et stærkt samspil mellem områdefaglige (viden om VEU-systemet) og metodiske kompetencer generelt i den konkrete opgaveløsning
- Omfattende erfaring med at agere i store og komplekse felter med mange aktører med forskellige institutionelle og uddannelsespolitiske interesser
- Stor erfaring med at formulere handlingsorienterede anbefalinger

### **Særlige udfordringer i forbindelse med opgaven**

En af de store udfordringer i forbindelse med opgaven hænger sammen med feltets heterogenitet i forhold til typer af uddannelser og institutioner. EVA har designet opgaveløsningen sådan at det vil være muligt både at give en samlet status over indsatsen i forhold til RKV inden for lovens område og at differentiere resultaterne i forhold til de typer af institutioner og uddannelsesområder som loven omfatter.

I den forbindelse kan det nævnes at fokusgruppeinterviewene vil blive planlagt så de fokuserer på hver deres uddannelsesområde, og at spørgeskemaundersøgelsen vil omfatte alle institutionstyper inden for lovens område og dermed give mulighed for at sammenligne indsatsen på tværs af disse.

En anden særlig udfordring knytter sig til de meget store og heterogene institutioner, herunder professionshøjskoler, erhvervsakademier og udbydere af AMU. Det vil kunne være vanskeligt på alle institutioner at identificere kontaktpersoner der har så stort et overblik over institutionens RKV-aktiviteter at det giver mening at besvare et spørgeskema på vegne af hele institutionen.

Denne udfordring vil EVA imødegå ved dels at gøre en særlig indsats for at identificere kontaktpersonerne på institutionerne, dels at supplere spørgeskemaundersøgelsen med fokusgruppeinterview med personer der arbejder med afklaring, vurdering og anerkendelse af kompetencer på det operationelle niveau.

Nedenfor opridses kort styrkerne ved det valgte undersøgelsesdesign.

## Styrker ved EVA's undersøgelsesdesign i forhold til opgaveløsningen

Blandt undersøgelsesdesignets styrker skal her kort fremhæves:

- En desk research der sikrer at relevante undersøgelsesresultater mv., herunder fra Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK), inddrages
- En omfattende spørgeskemaundersøgelse der er designet som en totalundersøgelse i forhold til institutioner der har mulighed for at udarbejde RKV i henhold til lov nr. 556 af 6. juni 2007
- Tilrettelæggelse af spørgeskemaundersøgelsen der sikrer en kontinuitet i forhold til den spørgeskemaundersøgelse som NCK gennemførte i okt.-nov. 2008, og som samtidig supplerer med nye relevante spørgsmål
- Opfølgning af spørgeskemaundersøgelsen med 10 interview med institutionsrepræsentanter for at tilvejebringe viden om undersøgelsens temaer der kan supplere, nuancere og uddybe den viden som genereres fra spørgeskemaundersøgelsen
- 24 interview med personer der har været igennem en RKV, der kan bidrage med deres personlige erfaringer fra RKV-processen
- 6 fokusgruppeinterview med hver 8-10 personer der kan bidrage med deres erfaringer med at afklare, vurdere og anerkende realkompetencer
- 4 interview med eksperter der kan bidrage til at kvalificere undersøgelsens resultater
- En supplerende international undersøgelse der gennemføres af EVA og afsluttes med en rapport der offentliggøres samtidig med at EVA afleverer sin undersøgelsesrapport til Undervisningsministeriet
- En effektiv og tidsmæssigt koncentreret projektproces.

## Timing i projektet

I forhold til timingen i projektet er det EVA's erfaring fra anden uddannelseslovgivning på VEU-området at der kan gå relativt lang tid fra en lov træder i kraft til den er fuldt implementeret og integreret i praksis på institutionerne<sup>1</sup> eller har nået et ønsket aktivitetsniveau<sup>2</sup>. Denne erkendelse er vigtig at have med når forventningerne til en undersøgelse af RKV skal formuleres. Med en datindsamling i 1. kvartal af 2010 har de nye regler været gældende i 1,5 år for almen voksenuddannelse (avu) og Almengymnasiale fag på VUC mv. og i 2,5 år for de øvrige uddannelsesområder. Man må derfor forvente at mange institutioner kun har begrænsede erfaringer med RKV. Omvendt giver tidspunktet mulighed for på et mere oplyst grundlag at styrke implementeringen

<sup>1</sup> Det var således en af konklusionerne fra EVA's evaluering af AMU, omkring fem år efter at det nye koncept for AMU var trådt i kraft, at implementeringen af det nye koncept med de fælles kompetencebeskrivelser var utilstrækkeligt implementeret. (EVA: "Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet", 2008, s. 123).

<sup>2</sup> I forhold til FVU var aktiviteten to år efter lovens ikrafttræden nået op på 77 % af målsætningen for 2003 hvad angår FVU-læsning og 44 % hvad angår FVU-matematik. (EVA: "Forberedende voksenundervisning", 2005, s. 18). Aktiviteten er siden steget væsentligt.

og evt. justere reglerne tidligere end det ellers ville have været muligt. Undersøgelsen har således også et udviklende potentiale.

### **Forundersøgelse**

EVA har i forbindelse med dette tilbud udarbejdet en forundersøgelse der blandt andet har omfattet en rundringning til 9 institutioner, heraf 2 VUC, 3 udbydere af AMU, 2 erhvervsakademier og 2 professionshøjskoler for at få et aktuelt indtryk af udbredelsen, organiseringen og anvendelsen af RKV.

Forundersøgelsen pegede på en meget stor spredning med hensyn til udbredelsen af RKV fra ingen aktivitet til mange hundrede gennemførte RKV inden for det seneste halve år. De fleste af institutionerne havde dog gennemført mellem 10 og 100 RKV i løbet af det seneste halve år.

Organiseringen griber forskelligt an fra en centraliseret indsats på institutionen, fx i form af en særlig enhed der står for RKV, til en mere decentraliseret indsats. På nogle institutioner står en række faglærere for RKV, mens en koordinator, inspektør eller lignende har et mere samlet overblik over indsatsen. Nogle steder varetages selve bedømmelsen af et RKV-udvalg eller lignende.

Også anvendelsen ser ud til at variere i forhold til uddannelsesområder: Hvor RKV inden for VU og på diplomuddannelserne bruges i forbindelse med adgang til institutionernes egne uddannelser, bruges RKV inden for almen gymnasiale fag på VUC som et led i at opfylde adgangskrav til de videregående uddannelser. På AMU udstedes kompetence- og uddannelsesbeviser blandt andet som led i kompetenceudvikling af virksomhedernes ansatte.

### **EVA påtænker at gennemføre en supplerende undersøgelse af RKV**

I EVA's handlingsplan for 2009 indgår en evaluering af anerkendelse af realkompetencer på de almene voksenuddannelser med fokus på VUCs implementering af lovgivningen, herunder de konkrete metoder som de bruger til at vurdere realkompetencer med.

Med Undervisningsministeriets indhentning af tilbud om undersøgelse af RKV i forhold til alle de af loven omfattede uddannelser er en evaluering af anerkendelse af realkompetencer alene inden for de almene voksenuddannelser ikke længere relevant. EVA påtænker derfor i stedet at gennemføre en supplerende undersøgelse der fokuserer på RKV internationalt. De to undersøgelser gennemføres separat inden for hver deres formål, metodiske design, budget mv., men tidsmæssigt parallelt så de afrapporteres samtidig. Det betyder at Undervisningsministeriet kan bruge begge undersøgelser i det videre arbejde med at implementere anerkendelse af realkompetencer i det danske VEU-system.

Det er tanken at EVA's supplerende undersøgelse skal kunne bidrage med nordiske og evt. andre udenlandske erfaringer med anerkendelse og vurdering af realkompetencer i forhold til uddannelse og job. Undersøgelsen vil belyse dels succesfulde metoder til RKV, dels veje til at opnå praktisk legitimitet omkring RKV hos enkeltpersoner, institutioner der optager personer på baggrund af RKV, og virksomheder der ansætter personer på baggrund af RKV.

## 2 Opgaveforståelse

### **Lov nr. 556 af 6. juni 2007**

Loven omfatter en række nye regler om udbygning af anerkendelse af realkompetence inden for VEU-området. Med loven blev der indført adgang til anerkendelse af realkompetence i forhold til voksen- og efteruddannelser hvor dette ikke tidligere har været muligt, og til en udbygning af anerkendelse af realkompetence på områder hvor muligheden fandtes i forvejen. Hertil kommer at der på nogle områder er indført mulighed for at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser på baggrund af anerkendelse af realkompetencer. Af i bilaget fremgår det hvilke love, uddannelser og institutionstyper der er omfattet af lov nr. 556 af 6. juni 2007, hvornår de nye regler er trådt i kraft, og hvad ændringerne indebærer i forhold til hvad RKV kan bruges til.

### **Realkompetencebegrebet – og hvorfor det er vigtigt**

Realkompetence omfatter en persons samlede kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Hermed slås det fast at kompetencer kan tilegnes mange steder, også uden for det offentlige uddannelsessystem, fx gennem privat uddannelse eller i arbejdslivet gennem læring på jobbet og ved virksomhedsintern uddannelse, gennem folkeoplysende undervisningsaktiviteter eller i fritiden i øvrigt. Denne forståelse af realkompetencebegrebet fremgår af bemærkningerne til lovforslaget fra 17.11.2006, og det er også denne forståelse af RKV der vil ligge til grund for denne undersøgelse.

Det fremgår også af bemærkningerne at en øget brug af RKV kan medvirke til at nedbryde barrierer og gøre VEU mere attraktiv for den enkelte. Vurdering og anerkendelse af kompetence kan bidrage til at øge virksomhedernes viden om de ansattes kompetencer og dermed identificere uddannelsesbehov og en mere målrettet brug af uddannelse. Endelig kan anerkendelse af realkompetencer medvirke til at flere borgere kan bidrage mere aktivt til det danske samfund.

Anerkendelse af en persons realkompetencer kan åbne nye muligheder for den voksne i uddannelsessystemet og/eller på arbejdsmarkedet, fx i forhold til at blive optaget på en uddannelse hvor man ikke opfylder de formelle adgangskrav, i forhold til at få afkortet et uddannelsesforløb eller at opnå en særlig tilrettelæggelse af dette, eller i forhold til at få et bevis på det man kan, i for-

hold til målene for de pågældende uddannelser (et uddannelsesbevis) eller dele heraf (et kompetencebevis).

RKV er et bidrag til at mindske barrierer for adgangen til uddannelse, ligesom det kan bidrage til at flere voksne gennemfører uddannelse eller opnår formel anerkendelse svarende hertil – med de muligheder dette giver på arbejdsmarkedet.

Men krumtappen i forhold til at sikre både udbredelsen af RKV og tilliden til den anerkendelse af realkompetencer der finder sted, afhænger i høj grad af det arbejde der foregår på institutionerne. Denne undersøgelse sætter derfor fokus på hvordan institutionerne arbejder med RKV, herunder hvordan de sikrer kvaliteten af dette arbejde.

### **Undersøgelsens formål**

Undersøgelsen har til formål at vurdere om udmøntningen af loven har den tilsigtede virkning og kvalitet. Dette undersøges i forhold til udbredelsen af RKV, kvaliteten og organiseringen af arbejdet med RKV og anvendelsen af RKV i forhold til adgangen til de omfattede voksen- og efteruddannelser, uddannelsernes tilrettelæggelse og udstedelsen af hhv. kompetence- og uddannelsesbeviser. Det undersøges om der er lovgivningsmæssige, institutionelle eller økonomiske barrierer for institutionernes arbejde med at anerkende voksnes realkompetencer.

Undersøgelsen fokuserer på institutionernes praksis og på hvordan de forvalter deres rolle og ansvar i forbindelse med RKV, herunder om og hvordan arbejdet med RKV er organisatorisk og ledelsesmæssigt forankret. Omfanget, indholdet og udfaldet af klager som institutionerne, Kvalifikationsnævnet og Undervisningsministeriet har modtaget, undersøges med særligt henblik på at vurdere om klagesagerne indikerer svagheder i praksis og/eller regler om RKV.

Undersøgelsen omfatter en kortlægning af udbredelsen af RKV og belyser evt. mønstre heri med hensyn til institutioner og institutionstyper, uddannelser, dele af uddannelser, herunder fag og moduler, faglige områder og brancher.

Undersøgelsen skal frembringe viden dels om den praksis der har udviklet sig på institutionerne i forlængelse af lov nr. 556 af 6. juni 2007, dels de erfaringer der er gjort i forbindelse med arbejdet med udmøntningen af loven, med henblik på at tilvejebringe et grundlag for at vurdere om loven virker efter hensigten, og om der er behov for ændringer af regler og/eller praksis. Undersøgelsen skal desuden frembringe viden der kan inspirere dem der arbejder med RKV på institutionerne og medvirke til at udvikle kvaliteten af dette arbejde.

### **Undersøgelsens fokuspunkter**

I forlængelse af formålet vil undersøgelsen fokusere på:

- Udbredelsen af RKV
- Kvaliteten af RKV
- Organiseringen af RKV på institutionerne
- Anvendelsen af RKV

### **Fokus på udbredelsen – og på barrierer for at udbrede RKV yderligere**

I forbindelse med fokus på udbredelsen af RKV søges der svar på følgende undersøgelsesspørgsmål:

- 12 Hvor mange RKV er der blevet gennemført siden lovens ikrafttrædelse, fordelt på institutioner og institutionstyper, uddannelser og dele af uddannelser, herunder fag og moduler, faglige områder og brancher? Hvordan ser mønstret ud med hensyn til den faktiske udbredelse, og hvordan modsvarer dette de forventninger til loven som fremgår af bemærkningerne til lovforslaget? (Udbredelse).
- 13 I hvilket omfang er der lovgivningsmæssige, institutionelle eller økonomiske barrierer i forhold til institutionernes arbejde med RKV? Hvilken betydning har de metoder, redskaber og værktøjer der benyttes ved vurderingerne, de økonomiske vilkår for arbejdet med RKV og måden som afgørelserne om anerkendelse af realkompetencer træffes på? (Barrierer).

### **Fokus på kvaliteten af RKV**

I forbindelse med fokus på kvaliteten af RKV søges der svar på følgende undersøgelsesspørgsmål:

- 14 Hvordan er praksis med hensyn til afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse af RKV, og hvilke metoder, redskaber og værktøjer benyttes? Hvor forskellig er praksis på institutionerne? (Praksis).
- 15 Hvordan kvalitetssikres arbejdet med RKV, herunder foregår dette på en pålidelig og valid måde<sup>3</sup>? Er der beskrevet et kvalitetssystem, og benyttes der faste procedurer for RKV? (Kvalitetssikring).

<sup>3</sup> CEDEFOP og Europa-Kommissionen har i 2009 udgivet "European guidelines for validating non-formal and informal learning" som indeholder en række anbefalinger der kan lægges til grund for vurderinger af kvaliteten af institutionernes praksis i forhold til RKV.

- 16 Hvor mange klager modtager institutionerne, Kvalifikationsnævnet og Undervisningsministeriet, og er der et (i givet fald hvilket) mønster i indholdet og udfaldet af klagesagerne? Kan det samlede klagebillede sige noget om kvaliteten af eller barrierer for arbejdet med RKV? (Klager som indikation på kvalitetsproblestillinger).

### **Fokus på organiseringen af RKV**

I forbindelse med fokus på organiseringen af RKV søges der svar på følgende undersøgelsesspørgsmål:

- 17 Er arbejdet med RKV ledelsesmæssigt og organisatorisk forankret og prioriteret (og i givet fald hvordan)? Hvordan indgår (hvis det indgår) arbejdet med RKV i institutionens strategiske overvejelser? (Organisation og ledelse).
- 18 Hvordan sikrer institutionen at de medarbejdere der arbejder med RKV, har de fornødne kompetencer? Hvordan vedligeholdes og udvikles disse kompetencer? (Medarbejdernes kompetenceudvikling).
- 19 Hvordan informeres og kommunikerer der om arbejdet med RKV, dels indadtil i forhold til resten af organisationen, dels udadtil, herunder i forhold til potentielle brugere af RKV, fx på institutionens hjemmeside? (Information og kommunikation).

### **Fokus på anvendelsen af RKV**

I forbindelse med fokus på anvendelsen af RKV søges der svar på følgende undersøgelsesspørgsmål:

- 20 Hvorvidt anvendes RKV i forhold til adgang til uddannelser, og hvordan har de nye regler påvirket institutionernes praksis med hensyn til optagelse? Har de nye regler betydet at der optages personer som ikke tidligere blev optaget? (RKV med henblik på adgang til uddannelse).
- 21 Anvendes RKV i forhold til individuel tilrettelæggelse af uddannelser og undervisning med udgangspunkt i de voksnes behov og ønsker (og i givet fald hvordan)? Har de nye regler givet anledning til afkorting af uddannelsestiden (og i givet fald hvordan)? (RKV med henblik på tilrettelæggelse mv. af uddannelse).
- 22 Hvorvidt RKV anvendes i forhold til udstedelse af kompetence- og uddannelsesbeviser (og i givet fald hvordan)? I hvilket omfang er der et mønster med hensyn til udstedelsen af disse i forhold til institutioner og institutionstyper, uddannelser, dele af uddannelser, herunder fag og moduler, faglige områder og brancher? (RKV med henblik på udstedelse af beviser).

### 3 Undersøgellesdesign

I det følgende beskrives dels undersøgelsens genstandsfelt i forhold til institutioner og uddannelser, dels det metodiske design der omfatter både kvantitative og kvalitative metoder.

#### **Typer af institutioner der indgår i undersøgelsen**

Undersøgelsen omfatter den praksis der finder sted i kølvandet på lov nr. 556 af 6. juni 2007 på følgende typer af institutioner:

- VUC'er
- Erhvervsrettede institutioner der udbyder AMU
- Erhvervsrettede institutioner der udbyder GUV
- Erhvervsakademier og evt. andre udbydere af VVU
- Professionshøjskoler og evt. andre udbydere af diplomuddannelser

#### **Uddannelsesområder der indgår i undersøgelsen**

Undersøgelsen omfatter den praksis der finder sted i kølvandet på lov nr. 556 af 6. juni 2007 inden for følgende uddannelser:

- avu
- AMU og enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelse
- Almengymnasiale fag der udbydes på VUC
- GUV
- VVU
- Diplomuddannelser

#### **Undersøgelsens metodeelementer**

Der anvendes i undersøgelsen følgende metodeelementer som beskrives nedenfor:

- Desk research
- Spørgeskemaundersøgelse
- Interviewundersøgelse
- Undersøgelse af klagesager

I det følgende gennemgås metodeelementerne et for et med særligt fokus på hvordan de hver især bidrager til at belyse undersøgelsens temaer. Tabel 1 giver et overblik over disse sammenhænge.

#### **Desk research**

Der indsamles følgende materiale der gøres til genstand for en desk research:

- Relevante undersøgelser og resultater om RKV fra NCK
- Relevante undersøgelser og resultater om RKV fra andre aktører, herunder andre forsknings- og uddannelsesinstitutioner i Norden

- Materialer fra institutioner der bruges i forbindelse med deres afklaring, dokumentation, vurdering og anerkendelse af RKV

Formålet med denne desk research er dels at inddrage NCK's undersøgelsesresultater, dels at bidrage med at fokusere undersøgelsens temaer, dels at kvalificere udarbejdelsen af spørgeskema og interviewguides, dels at styrke rapportens dokumentation, analyser, vurderinger og anbefalinger.

### Sammenhænge mellem metodeelementer og undersøgelsens temaer

		Temaer			
		Udbredelse	Kvalitet	Organisation	Brug
Metode- elementer	Desk research	X	X	X	X
	Spørgeskemaundersøgelse	X	X	X	X
	Interview med institutionsrepræsentanter	X	X	X	X
	Interview med eksperter	X	X	X	X
	Fokusgruppeinterview med personer der foretager RKV	X	X	X	X
	Interview med personer der har fået foretaget en RKV		X		X
	Klageundersøgelse		X		

### Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen er rettet mod de institutioner som er omfattet af lov nr. 556 af 6. juni 2007. EVA tilbyder at gennemføre en totalundersøgelse der giver større sikkerhed for udsagnskraften sammenlignet med en repræsentativ stikprøveundersøgelse. Der kan dog blive tale om at se bort fra meget små udbydere som kun har marginal betydning for det samlede billede. Undervisningsministeriet har ansvaret for at EVA får leveret den udsendelsesliste som NCK brugte i forbindelse med sin spørgeskemaundersøgelse fra 2008<sup>4</sup>. Udsendelseslisten opdateres, og evt. metodiske konsekvenser af ændringer af populationen undersøges. Udsendelsesproceduren fungerer på den måde at EVA indleder med at sende en e-mail til alle institutionslederne. I e-mailen orienteres om undersøgelsens formål og gennemførelse, og derudover bliver lederen bedt om at sende en e-mail til EVA med navn og e-mail-adresse på den person der skal udfylde skemaet på vegne af institutionen. Institutionerne bliver rykket pr. e-mail og telefon indtil størstedelen af institutionerne har indsendt e-mail-adresser på kontaktpersonerne. Herefter sender EVA spørge-

<sup>4</sup> NCK: "Beskrivelse og analyse af udbredelse, barrierer og gældende praksis af anerkendelse af realkompetencer", januar 2009.

skemaet som link i en e-mail til kontaktpersonerne. For at sikre en høj svarprocent gennemfører EVA to e-mail-rykkerunder.

Spørgeskemaundersøgelsen er webbaseret og skal besvares af personer på institutionerne der så vidt muligt har et samlet overblik over hvad der foregår på institutionen i relation til RKV. Spørgeskemaet vil som udgangspunkt omfatte de spørgsmål der indgik i NCK's spørgeskemaundersøgelse fra november 2008<sup>5</sup>. Dette vil give mulighed for at beskrive udviklingen i forhold til udbredelsen m.m. af RKV fra slutningen af 2008 til begyndelsen af 2010. Hertil kommer at EVA vil supplere med en række spørgsmål der kan belyse undersøgelsesspørgsmålene. Der er dog grænser for spørgsmålenes detaljeringsniveau da Respondenterne ikke nødvendigvis har et detaljeret kendskab til den praktiske udførelse på de forskellige uddannelser eller inden for de forskellige fagområder. Denne mere specifikke viden forsøges afdækket gennem fokusgruppeinterview med personer der er tættere på det operationelle felt (se nedenfor).

Spørgeskemaundersøgelsen sigter dels mod at indhente en række kvantitative data om udbredelsen og anvendelsen af RKV på institutionerne, dels mod at indsamle beskrivelser og vurderinger af institutionernes erfaringer og praksis i forhold til organisering og kvalitet i arbejdet med RKV. Spørgeskemaet vil derfor kunne give et nationalt billede af alle fire fokuspunkter.

### **Interviewundersøgelse**

Interviewundersøgelsen består af fire dele der gennemgås nedenfor:

- 10 interview med udvalgte kontaktpersoner fra institutionerne
- 4 interview med eksperter og andre med særlig viden om RKV
- 6 fokusgruppeinterview med personer der foretager RKV
- 24 interview med personer der har fået foretaget en RKV
- Interview med repræsentant for Undervisningsministeriet

### **Interview med udvalgte kontaktpersoner fra institutionerne**

Der gennemføres telefoninterview med fem repræsentanter for institutioner med en relativt høj RKV-aktivitet og personlige interview med fem repræsentanter for institutioner med ingen eller

<sup>5</sup> Spørgeskemaet omfattede i alt 52 spørgsmål og blev sendt til 144 uddannelsesinstitutioner der udbyder efter- og videreuddannelse. Heraf svarede 99, hvilket giver en svarprocent på 69. Som der står i rapporten (s. 26), har det været "vanskeligt for dem der har besvaret spørgeskemaet på de større uddannelsesinstitutioner, at svare på mere specifikke spørgsmål". For at imødegå dette problem vil EVA sende sit spørgeskema ud til et større antal institutioner for at sikre at respondenterne har tilstrækkeligt kendskab til det område de skal svare med udgangspunkt i. Dette kan gøres ved at tage udgangspunkt i samme udsendelsesliste som blev brugt i 2008, og kontakte de største og mest komplekse institutioner for at opdele disse i nogle mere homogene enheder.

en meget lav RKV-aktivitet<sup>6</sup>. Det tilstræbes yderligere at der er interviewpersoner fra forskellige uddannelsesområder. Interviewpersonerne udvælges på baggrund af spørgeskemadata, og interviewene gennemføres i umiddelbar forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen. Formålet med disse interview er at følge op på spørgeskemaundersøgelsens resultater og blandt andet få et større indblik i hvorfor nogle institutioner har en meget høj RKV-aktivitet, og hvilke barrierer der forhindrer andre i at foretage RKV i samme omfang. Interviewene vil dække alle fire fokuspunkter.

### **Interview med eksperter og andre med særlig viden om RKV**

Der gennemføres personlige interview med fire videnspersoner fra NCK og med forskere fra andre institutioner i Norden der har gennemført undersøgelser og/eller forsket i RKV, med henblik på at styrke grundlaget for undersøgelsens analyser, konklusioner og anbefalinger.

### **Fokusgruppeinterview med personer der foretager RKV**

Der gennemføres seks fokusgruppeinterview med personer der i praksis arbejder med afklaring, vurdering og anerkendelse af kompetencer. Fokusgrupperne sammensættes så deltagerne i hver gruppe kommer fra samme uddannelsesområde (se ovenfor). Fokusgruppeinterviewene vil fokusere på de konkrete udfordringer som deltagerne oplever i deres arbejde inden for det pågældende uddannelsesområde, i forhold til udbredelsen og barrierer for udbredelsen af RKV, kvaliteten af RKV, organiseringen af arbejdet med RKV og brugen af RKV.

### **Interview med personer der har fået foretaget en RKV**

Der gennemføres telefoninterview med fire deltagere fra hvert af de seks uddannelsesområder (se ovenfor), i alt 24 informanter, for at afdække personlige erfaringer i forbindelse med de RKV de har været igennem. Der tilsigtes en bred dækning af informanterne i forhold til køn, alder, branche, arbejdsmarkedsstatus og geografi. Interviewdeltagerne rekrutteres ved kontakt til udvalgte institutioner der dækker alle seks uddannelsesområder. Interviewene vil særligt fokusere på den oplevede kvalitet af de processer de har været igennem (kvalitet), og hvad de efterfølgende har brugt RKV til (anvendelse).

### **Undersøgelse af klage-sager, herunder interview med Undervisningsministeriet**

I forbindelse med både spørgeskemaundersøgelsen og interviewene med kontaktpersoner fra institutionerne spørges der til erfaringer med og vurderinger af klagesager som de har behandlet,

<sup>6</sup> Ifølge NCK, jan. 2009, svarede 10 ud af 58 udbydere af AMU, 11 ud af 40 udbydere af avu, 3 ud af 31 udbydere af almen gymnasial voksenuddannelse, 6 ud af 25 udbydere af VVU og 9 ud af 19 udbydere af diplomuddannelser at de ikke på daværende tidspunkt i slutningen af 2008 udbød RKV (s. 28). Det fremgår også af teksten at 3 ud af 36 udbydere af GVU ikke udbød RKV, men dette resultat er uklart fordi RKV er en del af GVU. Det er uklart hvordan man kan udbyde GVU uden samtidig at udbyde RKV.

med særligt henblik på at indkredse problemstillinger der kan belyse kvaliteten af arbejdet med RKV. De klagesager der er behandlet af Kvalifikationsnævnet, og som fremgår af nævnets hjemmeside, undersøges med særligt henblik på deres indhold og udfald<sup>7</sup>. Desuden interviewes en repræsentant for Undervisningsministeriet vedrørende omfang, indhold, udfald og behandling af klager om RKV.

## 4 Rapport og formidling

### **Afrapportering**

Undersøgelsens resultater formidles i en rapport med analyse, vurderinger og anbefalinger til hvordan arbejdet med RKV kan styrkes inden for og på tværs af uddannelsesområderne. Anbefalingerne vil dels rette sig mod institutionerne, dels mod Undervisningsministeriet og lovgiverne i form af evt. forslag til lovændringer. Rapporten afleveres i udkast til Undervisningsministeriet samtidig med at den sendes i høring på de institutioner der er blevet besøgt i forbindelse med undersøgelsen (se tidsplan).

### **Formidling af rapport**

Den færdige rapport leveres til Undervisningsministeriet, dels i elektronisk, dels i trykt form, og offentliggøres på EVA's hjemmeside (se tidsplan). EVA forestår udsendelsen af rapporten på grundlag af en udsendelsesliste der udarbejdes af Undervisningsministeriet.

### **Seminar (option)**

Hvis Undervisningsministeriet ønsker det, kan rapporten følges op af et seminar med deltagelse af Undervisningsministeriet, EVA, forskere, institutioner og andre der er involveret i arbejdet med RKV. EVA tilbyder at stå for tilrettelæggelse, forberedelse og gennemførelse af seminaret efter nærmere aftale med Undervisningsministeriet.

## 5 Organisering og bemanning

### **Projektets forankring**

Undersøgelsen forankres i EVA's voksen- og efteruddannelsesenhed med områdechef Camilla Wang som projektejer og Michael Andersen som projektleder. Projektejeren følger projektets fremdrift og sikrer dets forankring i EVA's ledelse. Projektlederen har den daglige ledelse af pro-

<sup>7</sup> Ifølge <http://www.ciriusonline.dk/ankendelse/kvalifikationsnaevnet-meritklager-mv/afgoerelser> har Kvalifikationsnævnet behandlet seks sager vedrørende anerkendelse af realkompetence inden for Undervisningsministeriets område i 2008 og 2009 (alle seks sager vedrører diplomuddannelser).

jektet og sikrer at opgaverne løses i overensstemmelse med de opsatte mål, inden for de givne rammer og med den optimale brug af projektets ressourcer og projektgruppens kompetencer.

### **Projektgruppens bemanning og kompetencer i forhold til opgaveløsningen**

Der nedsættes en projektgruppe der bemannes med konsulenter og andre ressourcpersoner fra EVA, se CV'erne bagerst i tilbuddet. Der vil være tale om en relativt stor projektgruppe da en række opgaver, fx i forbindelse med interviewundersøgelsen, skal løses i løbet af relativt kort tid, og fordi det er vigtigt at sikre at en bred vifte af kompetencer på højt niveau er til stede i gruppen.

Projektgruppen vil omfatte både meget erfarne og mindre erfarne konsulenter. Samlet set vil gruppen være i besiddelse af solide evaluerings- og undersøgelsesfaglige færdigheder og kompetencer, herunder i forhold til projektstyring og metodisk viden, og have stor viden om VEU-systemet, de uddannelsesområder som loven vedrører, og RKV.

### **Kontaktperson i Undervisningsministeriet**

Undervisningsministeriets afdeling for erhvervsrettet voksenuddannelse udpeger en kontaktperson til undersøgelsen.

### **Kontakt mellem EVA og Undervisningsministeriet i løbet af processen**

Kort tid efter kontraktens indgåelse kan der holdes et møde mellem Undervisningsministeriet og EVA for at drøfte projektets design og gennemførelse nærmere. I forbindelse med væsentlige milepæle og evt. afvigelser i forhold til de planlagte aktiviteter eller forventede resultater orienterer EVA Undervisningsministeriet.

EVA afleverer, som det fremgår af tidsplanen, et udkast til rapport til Undervisningsministeriet samtidig med at rapporten sendes i høring på de institutioner der har bidraget til spørgeskemaundersøgelsen. Herefter færdiggøres undersøgelsesrapporten der afleveres i en elektronisk udgave inden udgangen af april 2010. Den trykte rapport afleveres i april 2010, se tidsplanen.

# Appendiks C

## Oversigt over uddannelseslove som lov nr.556 vedrører

**Tabel 60**

**Oversigt over de uddannelseslove som Lov nr. 556 af 6. juni 2007 vedrører**

Lov der er omfattet:	<b>Lov om almen voksenuddannelse</b> , jf. lovbekendtgørelse nr. 852 af 11. juli 2006	Lov nr. 446 af 10. juni 2003 om arbejdsmarkedsuddannelser mv. med senere ændringer	Lov nr. 488 af 31. maj 2000 om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, med senere ændringer
Voksen- og efteruddannelser som ændringerne vedrører:	Avu, hf-enkeltfag, stx, hhx og htx der udbydes af nedenfor nævnte institutioner	Arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelser	GVU, VVU og diplomuddannelser
Typer af institutioner som ændringerne vedrører:	VUC og øvrige institutioner der udbyder avu	Udbydere af AMU	Institutioner med erhvervsrettede uddannelser, erhvervsakademier og professionshøjskoler mv.
Ikrafttrædelsesdato:	01.08.2008	01.08.2007	01.08.2007
Brug af RKV i forhold til optagelse på uddannelser:	Institutionen afgør ud fra en konkret vurdering af ansøgerens kvalifikationer om vedkommende kan optages på et fag og i bekræftende fald på hvilket niveau.		Institutionen optager ansøgere som har realkompetencer der efter en individuel kompetencevurdering anerkendes som svarende til adgangsbetingelserne. Institu-

*Fortsættes næste side ...*

tionen kan i øvrigt optage ansøgere der ikke opfylder adgangsbetingelserne, men som ud fra en konkret vurdering har uddannelsesmæssige forudsætninger der kan sidestilles hermed.

Brug af RKV som grundlag for tilrettelæggelse af undervisning og/eller vejledning om uddannelse og undervisning:

Vurdering af basale færdigheder bruges som grundlag for at 1) tilrettelægge undervisningen i overensstemmelse med vurderingsresultatet, 2) vejlede deltageren til uddannelse og undervisning i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik efter anden lovgivning, herunder FVU, 3) vejlede deltageren til og tilrettelægge uddannelsesforløb der kombinerer uddannelse efter denne lov med uddannelse og undervisning i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik efter anden lovgivning, herunder FVU.

Brug af RKV i forhold til mål for fag og uddannelser:

Institutionen har pligt til at tilbyde alle der har adgang til ovennævnte uddannelser, RKV i forhold til målene for et eller flere af de fag der indgår i de nævnte uddannelser, og som udbydes af den pågældende institution som led i en almen-gymnasial uddannelse.

Anerkendelse af realkompetence sker i forhold til målbeskrivelserne i arbejdsmarkedsuddannelserne AMU og enkeltfag optaget i de fælleskompetencebeskrivelser.

Anerkendelse af kompetencer (..) i forhold til (..) målbeskrivelserne i uddannelser og dele heraf som institutionen er godkendt til at udbyde.

Fortsættes næste side ...

... fortsat fra forrige side

Brug af RKV i forhold til basale færdigheder i læsning, stavning, regning eller matematik:

Alle der deltager i arbejdsmarkedsuddannelser AMU og enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse eller individuel kompetencevurdering efter denne lov, skal have mulighed for at få vurderet deres basale færdigheder i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik og vejledning i tilknytning hertil.

Brug af RKV med henblik på udstedelse af uddannelsesbeviser:

Institutionerne udsteder uddannelsesbevis for arbejdsmarkedsuddannelse AMU eller enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse hvis deltageren har dokumenteret og institutionen har vurderet og anerkendt at dennes realkompetencer giver grundlag for det. Institutionen udsteder bevis for fuldført uddannelse.

Kilde: EVA: Tilbud på undersøgelse som led i lovovervågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007



# Appendiks D

## Litteraturliste

- Bekendtgørelse nr. 1336 af 14.12.2005. Bekendtgørelse om videregående voksenuddannelser inden for det merkantile område.
- Bekendtgørelse nr. 453 af 10.06.2008. Bekendtgørelse om individuel kompetencevurdering i relation til fag i almen voksenuddannelse og i de almengymnasiale uddannelser (IKV-bekendtgørelsen).
- Bekendtgørelse af lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (jf. lovbekendtgørelse nr. 938 af 22.09.2008, med senere ændringer)
- Bekendtgørelse nr. 1049 af 9.11.2009. Bekendtgørelse af lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2009. European Guidelines for validating non-formal and informal learning.
- EVA (2005). VUC – avu og enkeltfags-hf
- EVA (2007). Grunduddannelse for voksne (GVU.)
- EVA (2008). Nyt AMU – med fokus på kompetencer og fleksibilitet.
- EVA (2009). Videregående voksenuddannelse (VVU)
- *Forslag til Lov om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet mv.).* Udkast 17/11-2006 fremsat af Bertel Haarder.
- Kvalifikationsnævnet. <http://cirusonline.cirusintra.dk/kvalifikationsnaevn/Default.aspx>
- *Lov nr. 446 af 10. juni 2003 om arbejdsmarkedsuddannelser mv. med senere ændringer.*
- *Lov nr. 488 af 31. maj 2000 om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, med senere ændringer.*
- *Lov nr. 556 af 6. juni 2007 om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet mv.).*
- *Lov nr. nr. 852 af 11. juli 2006 om almen voksenuddannelse, jf. lovbekendtgørelse*
- Min Kompetencemappe (2008). [www.Minkompetencemappe.dk](http://www.Minkompetencemappe.dk)

- Nationalt Center for Realkompetencevurderinger. [www.nvr.nu](http://www.nvr.nu)
- Nationalt Center for kompetenceudvikling. [www.ncfk.dk](http://www.ncfk.dk)
- Nistrup, U., og Lund, A. (2009). Beskrivelse og analyse af udbredelse, barrierer og gældende praksis af anerkendelse af realkompetencer. Katalog. Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Nistrup, U., og Lund, A. (2010). Anerkendelse af realkompetencer – udbredelse, barrierer og gældende praksis. Undersøgelserapport. Nationalt Center for kompetenceudvikling.
- Uddannelsesguiden. [www.ug.dk](http://www.ug.dk)
- Undervisningsministeriet. [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk)
- Undervisningsministeriet. 2007. Indhentning af tilbud på undersøgelse som led i lovovervågning af Lov nr. 556 af 6.juni 2007.
- Undervisningsministeriet. 2008a. Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU - realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne. Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 – 2008
- Undervisningsministeriet. 2008b. Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog. Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 3 – 2008

# Appendiks E

## Oversigt over institutioner der har bidraget med besvarelser i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen

### **Udbydere af AMU:**

AMU Fyn

AMU Hoverdal

AMU Nordjylland

AMU Syd

AMU Vest

Bornholms Erhvervsskole

Business College Horsens

Business College Syd

Bygholm Landbrugsskole

CELFF - Center for erhvervsrettet uddannelse Lolland-Falster

CPH West (sammenlagt med BEC Ballerup EUC)

Cramers Køreskole Aps.

Dalum Landbrugsskole

Dalum Uddannelsescenter

Dansk brand og sikringsteknisk Institut (NUSA)

Den Jyske Håndværkerskole

Djursland Erhvervsskoler og Viden Djurs

Erhvervsakademi Minerva

Erhvervsakademiet og Handelsskolen København Nord

Erhvervskøreskolen Aps.

Erhvervsskolen Nordsjælland og erhvervsakademi Nordsjælland

Erhvervsskolerne Aars

Esbjerg Handelsskole

EUC Lillebælt

EUC Nordvest  
EUC Nordvestsjælland  
EUC Ringsted  
EUC Sjælland  
EUC Syd  
EUC Vest  
Frederikshavn Handelsskole  
Grindsted Erhvervsskole  
Grøns Køretekniske Anlæg  
Haderslev Handelsskole  
Handelsfagskolen  
Handelsskolen Sjælland Syd  
Hansenberg  
Herningsholm Erhvervsskole  
Holstebro Handelsskole  
Hotel og Restaurantskolen  
IBC International Business College  
Jordbrugets Uddannelsescenter Århus  
Juuls Køreskole  
Kjærgårds Landbrugsskole  
Københavns tekniske skole  
Københavns Universitet  
Køge Handelsskole  
Lemvig Handelsskole  
Medieskolerne Viborg  
Niels Brock  
Nordjyllands Landbrugsskole  
Odense Tekniske Skole  
Randers Social og sundhedsskole  
Randers Tekniske skole  
Ribe Handelsskole  
Ringkøbing Handelsskole  
Roskilde Tekniske skole  
Silkeborg Handelsskole  
Silkeborg tekniske skole  
Skanderborg Odder Center for Uddannelse  
Skive Handelsskole  
Skive Tekniske skole  
Slagteriskolen i Roskilde

Social- og Sundhedsskolen København  
Sosu Centret  
Sosu Fredericia Horsens  
Sosu Herning  
Sosu Nord  
Sosu Nykøbing F  
Sosu Næstved  
Sosu Silkeborg  
Sosu Skive og Thisted  
Sosu skolen Esbjerg  
Sosu Syd  
Strandens Uddannelsescenter  
Svendborg Erhvervsskole  
TEC Teknisk Erhvervsskole Center  
TUC-Syd ApS Transport Uddannelses Center Syd  
Tønder Handelsskole  
UC Syd  
UCC University College København  
Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik AogS  
Uddannelsescenter Herning og Herningsholm Erhvervsskole  
Uddannelsescenter Holstebro (tidl. Holstebro Tekniske Skole)  
Vejen Handelsskole  
Vejle Handelsskole  
VIA Erhverv  
Aalborg Handelsskole Erhvervsakademi  
Århus Købmandsskole Erhvervsuddannelser  
Århus Tekniske skole

#### **Udbydere af Grunduddannelse for voksne (GVU)**

AMU Nordjylland  
Business College Horsens  
Business College Syd  
CELFF - Center for erhvervsrettet uddannelse Lolland-Falster  
CPH West (sammenlagt med BEC Ballerup EUC)  
Dalum Uddannelsescenter  
Djursland Erhvervsskoler og Viden Djurs  
Erhvervsakademi Minerva  
Erhvervsakademiet og Handelsskolen København Nord  
Erhvervsskolen Nordsjælland og erhvervsakademi Nordsjælland

Erhvervsskolerne Aars  
Esbjerg Handelsskole  
EUC Lillebælt  
EUC Nordvest  
EUC Nordvestsjælland  
EUC Ringsted  
EUC Sjælland  
EUC Vest  
Frederikshavn Handelsskole  
Handelsfagskolen  
Handelsskolen Sjælland Syd  
Hansenberg  
Herningsholm Erhvervsskole  
Holstebro Handelsskole  
Hotel og Restaurantskolen  
IBC International Business College  
Jordbrugets Uddannelsescenter Århus  
Kalø Økologiske Landbrugsskole  
Københavns tekniske skole  
Københavns Universitet  
Køge Handelsskole  
Medieskolerne Viborg  
Niels Brock  
Odense Tekniske Skole  
Randers Social og sundhedsskole  
Randers Tekniske skole  
Silkeborg Handelsskole  
Silkeborg tekniske skole  
Skanderborg Odder Center for Uddannelse  
Skive Handelsskole  
Slagteriskolen i Roskilde  
Social- og Sundhedsskolen København  
Sosu Centret  
Sosu Fredericia Horsens  
Sosu Herning  
Sosu Nord  
Sosu Nykøbing F  
Sosu Næstved  
Sosu Silkeborg

Sosu Skive og Thisted  
Sosu skolen Esbjerg  
Svendborg Erhvervsskole  
TEC Teknisk Erhvervsskole Center  
Tietgen Skolen  
UC Syd  
Uddannelsescenter Herning og Herningsholm Erhvervsskole  
Uddannelsescenter Holstebro (tidl. Holstebro Tekniske Skole)  
Vejle Handelsskole  
Aalborg Handelsskole Erhvervsakademi  
Århus Købmandsskole Erhvervsuddannelser  
Århus Tekniske skole

**VUC'er der udbyder almen voksenuddannelse (avu)**

Herning HF og VUC  
IBC International Business College (Fredericia VUC)  
Københavns VUC  
Skanderborg Odder Center for Uddannelse (VUC)  
Uddannelsescenter Ringkøbing (VUC)  
VUC Bornholm  
VUC Djursland  
VUC Frederiksberg  
VUC Fyn  
VUC Holstebro -Lemvig Struer  
VUC Horsens  
VUC Hvidover Amager  
VUC Kolding  
VUC Nordjylland  
VUC Nordsjælland  
VUC Roskilde  
VUC Skive-Viborg  
VUC Storstrøm  
VUC Sønderjylland  
VUC Thy Mors  
VUC Vejle  
VUC Vestegnen  
VUC Vestsjælland Nord  
VUC Vestsjælland Syd  
VUC Århus

### **VUC'er der udbyder almengymnasiale fag**

Herning HF og VUC  
IBC International Business College (Fredericia VUC)  
Københavns VUC  
Randers HF og VUC  
Skanderborg Odder Center for Uddannelse (VUC)  
VUC Bornholm  
VUC Djursland  
VUC Frederiksberg  
VUC Fyn  
VUC Holstebro -Lemvig Struer  
VUC Horsens  
VUC Hvidovre Amager  
VUC Kolding  
VUC Nordjylland  
VUC Nordsjælland  
VUC Roskilde  
VUC Skive-Viborg  
VUC Storstrøm  
VUC Sønderjylland  
VUC Thy Mors  
VUC Vejle  
VUC Vestegnen  
VUC Vestsjælland Nord  
VUC Vestsjælland Syd  
VUC Århus

### **Udbydere af Videregående voksenuddannelse (VVU)**

Business College Horsens  
Business College Syd  
CELF - Center for erhvervsrettet uddannelse Lolland-Falster  
Erhvervsakademi Minerva  
Erhvervsakademiet og Handelsskolen København Nord  
Esbjerg Handelsskole  
EUC Nordvest  
Frederikshavn Handelsskole  
Haderslev Handelsskole  
Handelsskolen Sjælland Syd  
IBC International Business College

Køge Handelsskole  
Niels Brock  
Skanderborg Odder Center for Uddannelse  
Skive Handelsskole  
Sosu Centret  
Sosu Fredericia Horsens  
Sosu Nord  
Sosu Næstved  
UC Lillebælt  
UC Nord  
UC Syd  
UCC University College København  
Vejle Handelsskole  
VIA UC  
Århus Erhvervsakademi

**Udbydere af diplomuddannelser**

CELFF - Center for erhvervsrettet uddannelse Lolland-Falster  
Erhvervsakademiet og Handelsskolen København Nord  
Handelsskolen Sjælland Syd  
Kold College  
Københavns Universitet  
Køge Handelsskole  
Metropol og Den flerfaglige professionshøjskole i region Hovedstaden  
Niels Brock  
UC Lillebælt  
UC Nord  
UC Sjælland  
UC Syd  
UC Vest  
UCC University College København  
Vejle Handelsskole  
VIA UC  
Århus Erhvervsakademi



# Appendiks F

## Tabeloversigt

Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for avu .....	40
Avu-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	41
Avu-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV ...	42
Avu-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer.....	43
Avu-udbydernes vurderinger af interne barrierer .....	46
Oversigt over metoder og redskaber som udbydere af avu med RKV-aktivitet anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer.....	47
Oversigt over redskaber og procedurer som udbydere af avu med RKV-aktivitet anvender for at sikre kvaliteten af RKV .....	49
Avu-udbyderes måder at evaluere deres RKV-forløb på .....	50
Måder hvorpå udbydere af avu har kompetenceudviklet deres medarbejdere til arbejdet med RKV .....	52
Måder hvorpå udbydere af avu med RKV-aktivitet har informeret eksternt om RKV .....	53
Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for almen-gymnasiale fag på VUC .....	62
Vurderinger blandt udbydere af almen-gymnasiale fag på VUC af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	64
Vurderinger blandt udbydere af almen-gymnasiale fag på VUC af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	65
Vurderinger blandt udbydere af almen-gymnasiale fag på VUC af øvrige eksterne barrierer .....	66
Vurderinger blandt udbydere af almen-gymnasiale fag på VUC af interne barrierer .....	67
Oversigt over metoder og redskaber som VUC'er anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer inden for almen-gymnasiale fag .....	69
Oversigt over redskaber og procedurer som VUC'er anvender for at sikre kvaliteten af RKV inden for almen-gymnasiale fag .....	71
Måder hvorpå VUC'er, evaluerer deres RKV-forløb inden for almen-gymnasiale fag .....	72
Måder hvorpå VUC'er har kompetenceudviklet deres medarbejdere i forhold til arbejdet med RKV inden for almen-gymnasiale fag .....	73

Måder hvorpå institutionen har informeret eksternt om RKV inden for almen­gymnasiale fag .....	74
Branchemæssig fordeling af RKV-aktivitet blandt udbydere af AMU .....	81
Branchemæssig fordeling af RKV-aktivitet blandt udbydere af AMU med henblik på anvendelse .....	83
Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for AMU .....	85
AMU-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	87
AMU-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	88
AMU-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer .....	91
AMU-udbydernes vurderinger af interne barrierer .....	94
Oversigt over metoder og redskaber som institutioner der udbyder AMU, anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer .....	97
Oversigt over redskaber og procedurer som udbydere af AMU anvender for at sikre kvaliteten af RKV .....	99
Måder hvorpå institutioner der udbyder AMU, evaluerer deres RKV-forløb .....	100
Måder hvorpå institutioner der udbyder AMU, har kompetenceudviklet deres medarbejdere (N = 59) .....	102
Måder hvorpå institutioner der udbyder AMU, har informeret eksternt om RKV .....	103
Branchemæssig fordeling af RKV-aktivitet blandt GVU-udbydere .....	111
Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for GVU .....	113
GVU-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	115
GVU-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV (N = 52-60) .....	116
GVU-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	117
GVU-udbydernes vurderinger af interne barrierer .....	119
Oversigt over metoder og redskaber som institutionerne med RKV-aktivitet inden for GVU anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer .....	121
Oversigt over redskaber og procedurer som institutioner med RKV-aktivitet inden for GVU anvender for at sikre kvaliteten af RKV .....	124
Måder hvorpå institutioner med RKV-aktivitet inden for GVU evaluerer deres RKV-forløb .....	125
Måder hvorpå institutioner der udbyder GVU, har kompetenceudviklet deres medarbejdere .....	126
Måder hvorpå institutioner der udbyder GVU, har informeret eksternt om RKV .....	127
Fordeling af RKV-aktivitet i 2009 på profilforløb blandt udbydere af VVU .....	135
Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for VVU .....	137
VVU-udbydernes vurderinger af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	138
VVU-udbydernes vurderinger af lovgivningsmæssige barrierer i forhold til udbredelsen af RKV .....	139
VVU-udbydernes vurderinger af øvrige eksterne barrierer .....	140
VVU-udbydernes vurderinger af interne barrierer .....	141
Oversigt over metoder og redskaber som institutioner der udbyder VVU, anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer .....	142

Oversigt over redskaber og procedurer som institutioner anvender for at sikre kvaliteten af RKV inden for VVU.....	143
Måder som institutioner med RKV-aktivitet inden for VVU evaluerer deres RKV-forløb på .....	144
Måder hvorpå institutioner der har foretaget RKV inden for VVU, har kompetenceudviklet deres medarbejdere .....	145
Måder hvorpå institutioner der udbyder VVU, har informeret eksternt om RKV i forhold til VVU .....	146
Fordeling af RKV-aktivitet i 2009 blandt udbydere af diplomuddannelser .....	153
Fordeling af RKV-aktivitet i 2009 på uddannelsesområder blandt udbydere af diplomuddannelser med henblik på anvendelse .....	154
Eksempler på personer der har fået lavet en RKV inden for diplomuddannelserne .....	157
Vurderinger blandt udbydere af diplomuddannelser af økonomiske barrierer i forhold til udbredelsen af RKV.....	158
Vurderinger blandt udbydere af diplomuddannelser af øvrige eksterne barrierer .....	159
Vurderinger blandt udbydere af diplomuddannelser af interne barrierer.....	161
Oversigt over metoder og redskaber som udbydere af diplomuddannelser med RKV-aktivitet anvender til vurdering af deltagernes realkompetencer .....	162
Oversigt over redskaber og procedurer som udbydere af diplomuddannelser med RKV-aktivitet anvender for at sikre kvaliteten af RKV .....	164
Måder hvorpå institutioner der udbyder diplomuddannelser, evaluerer deres RKV-forløb .....	165
Måder hvorpå udbydere af diplomuddannelser har kompetenceudviklet deres medarbejdere til arbejdet med RKV .....	167
Måder hvorpå institutioner der udbyder diplomuddannelser, har informeret eksternt om RKV .....	168
Sammenhænge mellem metodeelementer og undersøgelsens temaer .....	186
Oversigt over de uddannelseslove som Lov nr. 556 af 6. juni 2007 vedrører .....	191



# Appendiks G

## Summary and perspectives

This is a systematic summary of the study questions relating to differences and similarities with regard to results from the six following chapters relating to general adult education, general upper secondary subjects at Adult Education Centres (VUC), adult vocational training programmes (AMU), adult vocational basic education programmes (GVU), short-cycle post-secondary adult education (VVU) and medium-cycle post-secondary adult education (Diploma programmes). These abbreviations will be used in the following.

The summary has been structured in the same way as the education chapters under the themes spread, application, barriers, quality and organisation. The results of the studies of prior learning assessment carried out by the National Centre of Competence Development (NCK) have been included in order to assess the consistency of the results of these studies with the results of the present study (Nistrup, U., and Lund, A., 2008 and 2010). Furthermore, a few reflections on the themes have been included.

## Prior learning assessment and credit transfer

Prior learning includes a person's total qualifications, knowledge, skills and competencies, irrespective of where and how they were acquired. Act no. 556 of 6 June 2007 extended validation of prior learning in the adult vocational training area etc. to education areas in which it already existed (AMU and GVU), and it introduced validation of prior learning in the areas in which it did not already exist (general adult education, general upper secondary subjects at VUC, VVU, and Diploma programmes). Validating skills or qualifications prior to being admitted to an education programme or an individual subject is not entirely new, however, as a basic set of rules for credit transfer already existed and continues to exist.

For example, for VVU and Diploma programmes, the education elements passed according to "the decision of the institution in the individual case or according to the rules laid down by the institution" in the curriculum can "be replaced by education elements" covered by the curriculum

regulations. With regard to the individual subject system, people can receive credit after their actual subject-relevant qualifications have been assessed (curriculum regulations on credit transfer). Therefore credit transfer is about whether people admitted to an education programme are entirely or partly exempt from specific classes and/or associated tests.

However, although credit transfer and prior learning assessment share similarities, for example they can both include documentation in the form of exam certificates etc., there are differences, including that prior learning assessment is based on prior learning which may, for example, have been obtained at work or from a hobby and which has not necessarily been documented beforehand but which is assessed specifically by the institution conducting the prior learning assessment. In addition there can be different provisions on credit transfer, for example stipulations that a qualification is out of date (periods of limitation), which do not apply for prior learning assessment. Similarly there are provisions which do not apply for credit transfer, for example in relation to issuance of certificates of competency or education.

In some areas, such as VVU, credit transfer is relatively widespread but, as this study documents, there are institutions which would rather transfer credit than carry out prior learning assessment, and in so doing they do not help spread prior learning assessment as much as they could.

## The spread of prior learning assessment

The spread of prior learning assessment within the six education areas varies considerably:

- 29% of institutions providing VVU conducted at least one prior learning assessment in 2009. None of the institutions have conducted more than 50 prior learning assessments within a single profiling process, and no prior learning assessments at all have been conducted within 7 out of 16 profiling processes.
- 42% of VUC conducted at least one prior learning assessment in 2009 within general adult education. The largest number of prior learning assessments conducted within a single subject at an institution is 15, and only one institution has conducted prior learning assessments in more than ten subjects.
- 50% of institutions providing Diploma programmes conducted at least one prior learning assessment in 2009. One institution conducted more than 100 prior learning assessments and this was within a Diploma programmes course in management. Prior learning assessment has not been conducted within other commerce and economics Diploma programmes or within media and communication. Moreover, only one institution has conducted prior learning assessment within the technical field (including IT).
- 70% of VUC conducted at least one prior learning assessment in 2009 within general upper secondary subjects. Four institutions conducted prior learning assessments in more than ten different subjects in 2009. Moreover the majority conducted less than five prior learning assessments in 2009.

- 71% of institutions providing AMU conducted at least one prior learning assessment in 2009. Within the continuing training field for trade, administration, communication and management, four institutions conducted more than 100 prior learning assessments. Within transport, two institutions conducted more than 100 prior learning assessments, within the metal industry three institutions conducted more than 100 prior learning assessments, and within other industry one institution conducted more than 100 prior learning assessments. In addition, within all 11 continuing training areas at least one institution conducted prior learning assessments in 2009. The questionnaire survey also reveals that a few institutions have conducted as many as about 1,000 prior learning assessments within AMU.
- 91% of institutions providing GUV conducted at least one prior learning assessment in 2009. Within the commerce field, three institutions conducted more than 100 prior learning assessments, within health, care and pedagogy one institution conducted more than 100 prior learning assessments, and within production and development also one institution conducted more than 100 prior learning assessments. In addition, within all 11 vocational education and training areas at least one institution conducted prior learning assessments in 2009.

Overall, the spread of prior learning assessment is least within VU, general adult education, general upper secondary subjects at VUC and Diploma programmes, while it is most widespread within AMU and GUV. In other words, the spread of prior learning assessment is greatest within vocational education and training at basic levels. This picture shows a more subtle result compared with NCK which concluded that prior learning assessment takes place "within all areas of the further and continuing education system in Denmark", although they added that "it takes place to only a limited extent in most areas" (NCK 2010:70). In contrast, the Danish Evaluation Institute (EVA) has reached a different result for AMU. The NCK concluded that within AMU there is a "limited spread" of prior learning assessment, while as mentioned, the Danish Evaluation Institute found that AMU is actually prominent with a relatively high level of activity within prior learning assessment.

At the same time the overall picture is characterised by the fact that there is a relatively large group of institutions, within all the education areas, with no prior learning assessment activity, except GUV. A small group of institutions, primarily within GUV and AMU, has a relatively high level of prior learning assessment activity. The Danish Evaluation Institute can agree with NCK's view that the great differences in the level of prior learning assessment activity from place to place "could indicate certain institutional aspects which affect the spread and implementation of the task". We will return to this matter in the section on "Barriers".

## Application of prior learning assessment

The result of a prior learning assessment has to be documented by issuing a certificate of admission, certificate of competency or a certificate of education (Danish Ministry of Education, 2008:16). Certificates of admission can be used for GUV, VUV and Diploma programmes. Certificates of competency can be issued for all six education areas, while certificates of education cannot be issued for general adult education and general upper secondary subjects at VUC.

The documentation shows that the prior learning assessments which are carried out are applied very differently within the various education areas. Within general adult education and general upper secondary subjects at VUC, prior learning assessments are typically conducted because participants need a certificate of competency to continue in the education system, e.g. when universities have admission requirements including specific subjects at specific levels. Both general adult education and general upper secondary subjects at VUC can issue certificates of competency for part subjects or full subjects. However, the legislation does not allow certificates to be issued for a full general preparatory examination (general adult education) or higher preparatory examination.

Validation of prior learning within general adult education and general upper secondary subjects at VUC will therefore typically replace teaching and possibly tests/examinations which would otherwise be alternatives for participants. In simple terms this means that prior learning assessment at VUC may on the one hand result in VUC losing ordinary course members, while on the other hand participants and society win time and resources if, with the aid of prior learning assessment, participants can avoid having to complete courses and tests in material they already know about.

In AMU, institutions can issue certificates of education for full AMU (education targets) or for individual subjects which are included in a common description of competency, and they can issue certificates of competency for parts of these. However, the documentation shows that issuing certificates of competency, and especially issuing certificates of education, is the exception rather than the rule. Instead, prior learning assessment is primarily applied in AMU to draw up personal education plans and to a limited extent to shorten courses. In other words, to a great extent prior learning assessment is applied in a manner which resembles the legislation prior to 2007, under which it was not possible to issue certificates of competency and education.

In GUV, institutions can issue certificates of education for full education programmes and certificates of competency for parts of these. The 2007 legislation has not led to changes, so that here prior learning assessment is conducted as a foundation for a personal education plan in order to complete a training programme individually organised for adults.

In VVU, institutions can issue certificates of education for full education programmes and certificates of competency for parts of these. However, neither of these is very common. None of the eight respondents who replied that their institution conducted at least one prior learning assessment in 2009 stated that they had issued either certificates of competency or education. A single respondent stated that they had used prior learning assessment as the basis for personal education plans.

In Diploma programmes, institutions can issue certificates of education for full education programmes and certificates of competency for parts of these. However, overall certificates of education are rarely issued: only within Diploma programmes for management are there examples of institutions issuing certificates of education, and only two out of eight have done this. Within the other seven Diploma programmes areas, certificates of education have not been issued. As mentioned previously, this picture also involves the fact that there is a certain amount of resistance to the right to receive a certificate of education in the Diploma programmes environment.

Certificates of competency are more common, especially within Diploma programmes for management and the pedagogical Diploma programmes. In the Diploma programmes area prior learning assessment is primarily applied for admission to Diploma programmes where the applicants have not already met the admission requirements.

Therefore, in general, the situation is that prior learning assessment is primarily used to give access to the education programmes which institutions provide themselves, rather than other uses including validation of competencies to replace education and teaching and for direct utilisation in the labour market. In addition, the limited issuance of certificates of competency and education means that people miss out on the opportunities to use such certificates in the labour market, e.g. in connection with job seeking.

This picture is underpinned by looking more closely at the 26 participants interviewed by the Danish Evaluation Institute. Of these, 22 indicated that their prior learning assessment was primarily for use in education, while four indicated they would use it in connection with a job. Of the 22 participants who were to use their prior learning assessment for education, 17 were to use their prior learning assessment for education at the same institution as that which was responsible for assessing and validating their prior learning. Given that, within several education programmes prior learning assessment is primarily applied in admission to an institution's own programmes, and that interviews with participants indicate that the institutional interests in recruiting new applicants can influence the outcome of assessments, it is important to look more closely at how institutions can separate organisation of prior learning assessment from their financial interests in conducting education/training courses with many participants.

There is no overall database of certificates of competency and education. If the Danish Ministry of Education wishes to monitor these, such a database, with information about certificates issued, analysed by education programme and institution, could be a good tool to help target efforts to promote the spread of these certificates. However, this should be weighed against the administrative burden for the institutions involved in such an initiative.

## Barriers to spread

There are large barriers across all the education areas, partly in relation to the financial aspects in conducting prior learning assessments, and partly due to public awareness of prior learning assessments. All other barriers are minor when compared with these two themes.

### **Lack of public awareness is the greatest barrier**

Of the respondents who represented institutions, by far the majority indicated that lack of public awareness and knowledge about prior learning assessments was a barrier to them becoming more widespread. A total of 80% within Diploma programmes agreed with this, 82% within GUV, 85% within AMU, 86% within VVU and 96% in general adult education and general upper secondary subjects at VUC.

These figures are supported by the interview survey and they point to one of the most important barriers to the spread of prior learning assessment in Denmark. This barrier was also identified by NCK in their study, in which they write "an important barrier to validation of prior learning becoming more widespread is the lack of public knowledge. Far too few people are aware of the opportunity". (NCK 2010:66). With this background, the Danish Evaluation Institute recommends that the Danish Ministry of Education and providers make a special effort to increase awareness and use of prior learning assessment, e.g. through disseminating good experience with prior learning assessment.

### **Financial aspects are the next most important barrier**

A large majority across the education areas point to financial aspects as a barrier. The percentage of institutions who assess that a "taximeter" is required for documentation and guidance work, ranges from 80% within Diploma programmes, AMU, general adult education and general upper secondary subjects at VUC, to 89% within VVU and 92% within GUV.

As the regulations for taximeter funding differ from area to area, a similar question was also asked about profitability in more general terms. Here, the percentage who deem that it is difficult to see how prior learning assessment can be profitable for the institution fluctuates from 72% within general adult education, 74% within general upper secondary subjects at the VUC, 76% within AMU, 80% for Diploma programmes, up to 82% within VVU and GUV. In their study, NCK also conclude that "the low or non-existent taximeter funding" is an important barrier (NCK

2010:64 and 76), although NCK does not quantify this in more detail. With this background, the Danish Evaluation Institute recommends that the Danish Ministry of Education reconsiders the financial incentives structure for conducting prior learning assessments.

It is important to note that these assessments of barriers are as they are perceived by the education institutions. Had we conducted a questionnaire survey amongst participants or potential participants, it is possible that, e.g. participant payment, which can be relatively high for VVU and for Diploma programmes, would have appeared as an important barrier for utilising prior learning assessment.

### **Legislative barriers**

The NCK concludes in its 2010 report that the “legislative barriers” were not “mentioned very much in the survey” (NCK 2010:63). In this respect, the Danish Evaluation Institute saw a more differentiated picture. On the one hand only few consider legislation on prior learning assessment either too general or too detailed. Just as only few point to other legislative barriers. On the other hand we can see that about one-third of the respondents within five out of six education areas consider that the legislation does not secure sufficient standardisation of prior learning assessment work in Denmark. In this context the Diploma programmes area stands out as an exception, as only one in six respondents representing the Diploma programmes area held this view. The data material provides no further basis to describe how the respondents think such standardisation could appear. However, it is reasonable to assume that the institutions regard standardisation as a way in which prior learning assessment could be made more uniform, e.g. by using specific procedures or tools to make prior learning assessment less demanding on resources.

Because of the large number of respondents within AMU it has been possible to divide them up on the basis of their prior learning assessment activity. After doing this, it is clear that the higher the level of prior learning assessment activity at the institution, the more respondents consider that the legislation does not secure sufficient standardisation of prior learning assessment work. In fact 48% of respondents from institutions which have conducted more than 60 prior learning assessments believe that the legislation should secure a higher degree of standardisation. The documentation provides no further possibility to indicate how this standardisation should be designed, but presumably it is related to the fact that a large number of providers of AMU find it difficult to reconcile thorough individual organisation of prior learning assessment with the financial framework for such prior learning assessment.

### **Other external barriers**

Four other external barriers were identified by a relatively large number of respondents across the education areas. However these barriers were identified by less than half of the respondents.

*Firstly there is a shortage of courses for personnel working with prior learning assessment.* This was the conclusion of around 40% of respondents within AMU, GVU, and VVU, and about 30% within Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC. Therefore there seems to be an unmet need for relevant courses for those working with prior learning assessment at institutions. This result can be compared with the fact that NCK point to the lack of "(formal) education for persons who work with prior learning assessment (NCK 2010:77). With this background, the Danish Evaluation Institute recommends that the Danish Ministry of Education takes initiative to improve the opportunities for skills development for personnel working with prior learning assessment, possibly by developing formal courses in AMU.

*Secondly, it is difficult to couple skills development at enterprises with prior learning assessment in the formal education system.* This was the conclusion of around 40% of respondents within AMU, GVU, and VVU, and about 30% within Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC. Within AMU it is clear that the higher the level of prior learning assessment activity at the institution, the fewer people believe that this is a barrier. This may mean both that more experience makes it easier to manage this challenge, and that a high level of prior learning assessment activity links with closer cooperation with enterprises with a similar effect.

A consultation statement from a provider of AMU with a lot of experience with both prior learning assessment and collaboration with enterprises points out that the provider does not see any difficulty in coupling skills development at enterprises with education targets. The enterprises with which the provider cooperates, in particular those within trade, administration, communication and management, are very aware of strategic clarification and development, including in the context of the enterprise's basic values. This is not possible within the framework of prior learning assessment, while it is possible to use prior learning assessment in the context of more limited skills targets, for example in relation to IT and language.

At all events it is important to be aware of how to manage this challenge, particularly with regard to vocational training and education. This result can be compared with the fact that NCK points out that enterprises "are more interested in having their employees assessed in relation to the skills profile of their job function, rather than formal education targets" (NCK 2010:67).

*Thirdly, it is difficult to couple skills development for participants with prior learning assessment in the formal education system.* This was the conclusion of around 30-40% of respondents within

AMU, GVU, and VVU, and about 20-30% within Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC. Although a minority point to this barrier, it is nevertheless crucial in relation to the entire prior learning assessment concept, as validation of participants' skills development in relation to education targets in the formal system is at the very hub of the scheme. Therefore, this is a barrier to be addressed, including through skills development of employees and development of methods etc. for assessment and validation.

*Fourthly, there is limited interest in having a prior learning assessment conducted because there is no wish to use prior learning assessment to shorten education.* This was the conclusion of around 37% of respondents within AMU, and around 20-30% within GVU, VVU, Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC. It is no surprise that the percentage that considers lack of interest in shortening education is highest within AMU, given that much shorter education/training courses are carried out here. However, it is perhaps surprising that around one-quarter of the representatives from institutions think this applies for the much longer programmes, especially within VVU, and Diploma programmes. This result can be compared with the fact that NCK point out, that enterprises do not always prefer "that their employees have a prior learning assessment with subsequent shortened course. They would rather see employees receive the latest knowledge and have their specialist qualifications upgraded" (NCK 2010:67).

It was mentioned in the group interview with researchers with knowledge of prior learning assessment that a barrier to making prior learning assessment more widespread could be that it has to be conducted in relation to specific education targets, especially within the education areas aimed at persons with low level of educational attainment. This challenge is described in the chapter about AMU. This chapter describes how enterprises are often not interested in education targets linked to a common skills description, but they are more interested in the enterprise's own targets.

### **Internal barriers**

Looking across the education areas there are no statements on internal barriers to which more than half of the respondents within all the areas agreed. However, there is one barrier which between one-third and one-half of the respondents within all the education areas point to, and this is that it is difficult to plan possible individualised subsequent courses. About 50% within AMU and GVU agree with this and about one in three from the other areas.

This is also a well known challenge internationally. The NCK mentions that Norway has experienced difficulties in organising subsequent education/training courses so that they take into account validated prior learning (NCK 2010:78). This barrier is linked to the fact that, as a point of departure, education institutions plan for groups of participants in order to economise on resources,

while validation of parts of the education targets means that subsequent education/training courses have to be organised more individually. In some contexts participants can risk having to go in and out of longer education/training courses depending on which elements in the course they have had validated. This can present planning and pedagogical challenges which may negatively affect attitudes to prior learning assessment.

Another internal barrier indicated by many, is that it is difficult to tell applicants what prior learning actually is, and how it can be documented and assessed. In this respect, however, there are somewhat greater differences between the education areas, from less than 30% within Diploma programmes and just under 40% within GVU and VVU to almost 50% within AMU and around 60% within general adult education and general upper secondary subjects at VUC. That as many as 60% find it difficult to tell applicants what prior learning assessment is and how it can be documented and assessed, may make it worth considering whether this could also be related to the attitude barriers described in chapters 4 and 5 in relation to prior learning assessment at more VUC. It is surprising that so many consider this a barrier within GVU, given that there has been prior learning assessment within this area for many years. However, perhaps this is an indication that this is an important barrier which may help explain the poor level of public awareness of prior learning assessment.

A third internal barrier, which is generally found to be significant, is lack of time to upgrade the skills of personnel at institutions in relation to prior learning assessment. The Diploma programmes area differs here in that only one in five sees this as a barrier, while in the other education areas about 40-45% see it as a barrier.

Other barriers such as that it is difficult to integrate prior learning assessment work into other work at the institution, and that the process related to prior learning assessment is too laborious for participants, were mentioned by 30-40% within the various education areas.

## Practice at the institutions

Common for all education areas is that they normally use interviews and include documentation such as CVs etc. in connection with prior learning assessment. However, interviews with participants reveal that there are also examples of participants who have not been to a personal interview. Typically, there is a clarification or guidance interview with a student counsellor within the prior learning assessment interview itself.

As a basis for the prior learning assessment interview, in many cases the participant has made use of a skills file (<http://www.minkompetencemappe.dk/Default.aspx>). Opinions on the usefulness of the skills file vary. Some point out that it would be better to increase the focus of the file towards the various target groups.

Furthermore, there are a number of differences between the education areas themselves with regard to which tools should be applied. Tests and exams are not used in Diploma programmes, while all respondents from general adult education and general upper secondary subjects at VUC, as well as the majority from AMU, GUV, and VVU stated that they used tests and exams. Instead of tests and exams, Diploma programmes use various other tools such as reflection tasks, cases etc. As NCK has described in detail practice for conducting prior learning assessment in various areas in its report (NCK 2010), we have decided not to address this theme in more detail here, but we refer to the report by NCK.

### **Useful collaboration on prior learning assessment across institutions**

In the study by the Danish Evaluation Institute, several informants mention examples of good collaboration on prior learning assessment across institutions. The informants indicate that collaboration with other institutions provides good opportunities to discuss which tools are relevant, and it ensures a sort of alignment in the tools institutions use in a prior learning assessment. Therefore, collaboration can potentially enhance confidence in, and the legitimacy of, prior learning assessment. According to the focus group interviewed, collaboration and knowledge-sharing with other institutions about prior learning assessment is particularly widespread within Diploma programmes, where providers meet each other in a networking group several times a year. Moreover, informants from VUC mention the great benefit of a common materials database and a manual, in conducting prior learning assessment at VUC. In general, the advantages of collaboration and knowledge sharing were highlighted in relation to skills development and better management of specific cases. The scope of collaboration between institutions on quality development is described in the following section.

## **Quality assurance**

The Danish Ministry of Education handbook on prior learning assessment within adult education and continuing training places great importance on quality assurance of institutions' work with prior learning assessment (Danish Ministry of Education, 2008). The handbook stresses that work on assessing and validating prior learning is to help ensure legitimacy based on valid and reliable methods. Institutions must develop transparent guidelines ensuring quality, validity and reliability, and clarify the professional groups that are to take on the various tasks (Danish Ministry of Education, 2008: 31-32). Several of the criteria for quality assurance of institutions' work with prior learning assessment have also been addressed in the publication "European guidelines for validating non-formal and informal learning" by CEDEFOP (2009).

In this connection it is worth noting that not all institutions have a documented system to ensure the quality of prior learning assessments. The percentage of institutions with a documented system fluctuates from 43% within VVU and 48% within AMU to 61% within GUV, 69% within

general adult education and general upper secondary subjects at VUC and 89% within Diploma programmes. Therefore, there are some institutional differences in how widely a quality assurance system of prior learning assessment is used, and Diploma programmes stands out in particular compared to other education areas.

The general picture of the number of institutions with a quality assurance system deviates from the result in the report by NCK. The report states that "a quality assurance system has rarely been developed or documented" (NCK 2010:52). Perhaps the results are not identical because NCK study dates back to November 2008, whereas the study conducted by the Danish Evaluation Institute is from February 2010. It is likely that many institutions have developed a quality assurance system in the interim period. In addition, an individual respondent's understanding of what a quality assurance system is, may give rise to uncertainty, just as perhaps not all staff at the institution will know that a system has been documented.

Quality assurance of prior learning assessment also requires transparency in the process, so the applicant can understand the purpose of the assessment. For instance, there must be guidelines available to the public for the entire procedure, so that stakeholders can assess whether there is alignment between guidelines and practice (Danish Ministry of Education, 2008: 31-32).

In this connection it may be noted that information about the institution's procedures and standards for prior learning assessment, e.g. on the institution's website, is only made public to a limited extent, except for Diploma programmes, which all do so. Within GVU, general adult education and general upper secondary subjects at VUC around 30% replied that they have information available to the public, whereas this only applies to 19% within AMU and 13% within VVU (one in eight).

This is the reason behind the cross-education-area recommendation to all institutions providing prior learning assessment within adult vocational education/training (except Diploma programmes) that they should make information available to the public about the institution's standards and procedures for prior learning assessment, e.g. on the institution's website, and for instance to communicate this through ongoing dialogue with the target group.

Another important element is that the methods ensure reliability, which relates to the concept of being able to repeat results (Danish Ministry of Education, 2008: 33). Documentation to ensure that decisions can be checked, is available at all institutions, but in varying degrees. This documentation is available at all institutions conducting prior learning assessment within VVU, whereas this is only the case in two out of three within GVU and Diploma programmes. The figure for AMU is 60%, 56% for general adult education (N=9) and 39% for general upper secondary subjects at VUC.

A decisive element in quality assurance is that the assessment is repeatable. This is the reason behind the cross-education-area recommendation to all providers (except VVU) that all education institutions conducting prior learning assessment ensure that assessment and validation of prior learning are documented so that decisions can be tested to strengthen the legitimacy of prior learning assessment. As a minimum it should be possible to see how the process has taken place and on what the assessment is based.

The tools and procedures used by institutions to ensure the quality of the prior learning assessments taking place at their institutions vary considerably; cooperation with other institutions on quality development of prior learning assessment is one of the most common. This applies particularly within Diploma programmes, where all institutions cooperate with other institutions on quality development, while about two in three cooperate in other education areas, except for general upper secondary subjects at VUC, where 44% cooperate.

There are criteria or standards for use in prior learning assessment at all institutions conducting prior learning assessment within VVU, whereas the proportion is almost 80% in Diploma programmes (seven in nine) and around 60% in the other education areas. All institutions conducting prior learning assessment within VVU and Diploma programmes have procedure descriptions for the institution's work with prior learning assessment. The corresponding figure is 78% within general upper secondary subjects at VUC, 67% within general adult education (six in nine), 55% within GUV and 54% within AMU. The other tools and procedures to ensure quality of prior learning assessment are generally used to a much lesser extent.

In all the education areas, about 50% reply that employees evaluate prior learning assessment. Letting the participants evaluate prior learning assessments is more the exception than the rule. Therefore, almost 50% (three in eight) let participants evaluate the prior learning assessment process within AMU and VVU, whereas 34% do so within GUV, general adult education and general upper secondary subjects at VUC. No participants make such evaluations within Diploma programmes. On the basis of this, the Danish Evaluation Institute recommends that institutions conducting prior learning assessment include participants in systematic evaluations of the prior learning assessment process and use these evaluations actively in improving prior learning assessment work. However, it should be stressed that there is no statutory requirement that participants evaluate prior learning assessment.

## Appeals

In April 2010 the Danish Ministry of Education had only received four appeals about prior learning assessment, and they were all related to AMU. None of these cases have been finalised yet (see more about these cases in the chapter about AMU).

The Qualifications Board processes appeals against decisions by Danish education institutions regarding validation of prior learning within GUV, VVU, Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC. The Qualifications Board does not process appeals about legal issues, but takes a position on the decision itself, i.e. whether the prior learning can be validated. Since 2007 the Qualifications Board has heard six appeals, all within the area of Diploma programmes. In all six cases, the Qualifications Board has decided not to allow the appeal on the basis of an expert assessment, has dismissed the applicant's demand to have a prior learning assessment conducted, or has dropped the case due to lack of documentation.

A couple of the cases involve a fundamental and significant matter about a university college which has refused to carry out a prior learning assessment based on written material submitted. The institution has therefore exercised its right to "refuse to initiate a prior learning assessment if it deems that the applicant's documented competencies do not, or only to a limited extent, correspond to the admission requirements or the targets for the education/training programme, or parts hereof, for which the competencies are to be assessed" (see section 15a(6)).

In this connection, it may be considered whether this provision could be in conflict with the intention of the legislation: to provide the possibility to validate prior learning which has not already been validated in the form of "documented competencies". Perhaps it should be considered to introduce a requirement that all participants must at least be allowed an interview about prior learning assessment in order to promote validation of undocumented prior learning.

The feedback the Danish Evaluation Institute has received from the institutions shows that the institutions have received a very limited number of appeals, and most of these have been from AMU and Diploma programmes. One explanation for this pattern could be the relatively high prior learning assessment activity within AMU, and that participants in Diploma programmes may be more socio-economically advantaged than the average participant in the other areas.

The relatively few appeals indicate that participants are not sufficiently aware of the possibilities of appeal. This is supported by the fact that the Danish Evaluation Institute asked the 26 participants interviewed, whether they were made aware of the possibilities of appeal, and only half gave an affirmative response. There is reason to pay special attention to the low number of appeals. Not least, given that the 26 interviews with participants conducted by the Danish Evaluation Institute show that even though a relatively high proportion of these participants seem to have had a basis for appealing against the process they went through, they did not actually appeal.

Therefore it should be recommended that the Danish Ministry of Education strongly emphasises to the providers their obligation to inform about the possibilities of appeal against prior learning

assessment. This recommendation applies in relation to five of the six education areas, but not to general adult education due to insufficient data basis.

## Organisation and management

Most institutions have one or more special units working with prior learning assessment. The proportion fluctuates from around 60% within AMU, Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC to just over 70% within GVU and VVU. Moreover, at most institutions management of prior learning assessment is rooted in one or more managers. This applies to almost 90% within general upper secondary subjects at VUC and Diploma programmes, and between 70% and 85% within the other education areas.

However, whether the institution has described a strategy for prior learning assessment varies more, i.e. from almost 20% within VVU and about one in four within general adult education and AMU, to just over 30% within general upper secondary subjects at VUC and just over 40% within GVU and Diploma programmes.

## Skills development of employees

A total of 80% have developed the skills of their employees working with prior learning assessment within general adult education and general upper secondary subjects at VUC, whereas this only applies for two in three within AMU and GVU. On the other hand, this is only the case for just under 40% within Diploma programmes and about 20% within VVU. Across education areas, skills development has primarily been externally at seminars, conferences and courses and through participation in exchange of experience across institutions.

As mentioned earlier, around one-third of the institution representatives deem that there is a shortage of courses for employees working with prior learning assessment.

## Information and communication

Communication of knowledge about prior learning assessment, both internally at the institutions and externally, is important for the spread of prior learning assessment. However, there are large differences in the proportion of institutions within the various education areas, which have informed employees internally in the organisation about prior learning assessment: from 46% within VVU and 56% within Diploma programmes, to 76% within AMU, 80% within GVU, 84% within general adult education and 92% within general upper secondary subjects at VUC. Almost everyone has disseminated knowledge about prior learning assessment at internal meetings.

There are also large differences in the proportion of institutions within the various education areas, which has informed externally about prior learning assessment: from 43% within VVU, 54%

within the general adult education, 56% within Diploma programmes and 58% within general upper secondary subjects at VUC, to 70% within AMU and 87% within GUV. Looking at how institutions have provided information in the various education areas, there is a tendency that within general adult education and general upper secondary subjects at VUC information has mainly been communicated through a student counsellor and websites, whereas AMU, GUV, Diploma programmes and, in part, VU have mainly used their own consultants and websites. Among providers of AMU and GUV, there is generally a great deal of outreaching work in connection with enterprises, and therefore it would be obvious to base the dissemination of knowledge about prior learning assessment on this work. This may also explain the high spread of prior learning assessment with some providers of AMU, where a few conducted 1,000 prior learning assessments in 2009. In relation to this, AMU and GUV have a good starting point compared to other education areas.

### **External communication is vital for the spread of prior learning assessment**

This external communication is particularly significant for the spread of prior learning assessment, especially since lack of public awareness of prior learning assessment has been pointed to by all respondents as the largest barrier to the spread of prior learning assessment. Several informants from across institutions in our interview study also mention that they lack external communication of knowledge about prior learning assessment, also from the Danish Ministry of Education.

So the general picture is of insufficient dissemination of knowledge and inadequate marketing of prior learning assessment in relation to participants, enterprises, trade unions and job centres. Therefore, the Danish Evaluation Institute recommends that the Danish Ministry of Education and the institutions providing prior learning assessment make special efforts to increase awareness and application of prior learning assessment, e.g. through disseminating good experience with prior learning assessment.

Moreover, several informants in the Danish Evaluation Institute study mention that the economic recession could give potential for more enquiries about prior learning assessment. In this connection, it may also be important that, for example, the job centres refer unemployed people to prior learning assessment (see the chapter on AMU). A group interview of researchers indicated that in order to make prior learning assessment more widespread, it is vital to involve enterprises and stakeholder organisations. For instance, one barrier mentioned was that several, especially small and medium-sized enterprises, are not aware of the possibility of prior learning assessment.

The interview study shows that there are attitudinal barriers among a large number of teachers at VUC and to some degree at the academies of professional higher education and the university colleges; barriers which we assume have a negative impact on motivation to inform about prior learning assessment. Similarly researchers in the interview study pointed to attitudinal barriers at

institutions in relation to making prior learning assessment more widespread. Finally NCK also mentions attitudinal barriers, and that work with prior learning assessment is very much a torch carried by enthusiasts. (NCK 2010). Therefore we recommend that the Danish Ministry of Education engages in dialogue with providers in order to make the possibilities and the perspectives in prior learning assessment more visible.

The 26 participants interviewed by the Danish Evaluation Institute have named those who told them about the possibility to undergo a prior learning assessment, and a slightly different picture appears here, depending on the education area. Within AMU, most participants were made aware of the possibility through their employer, and no one within AMU first became aware of the possibility through a student counsellor or similar at their education institution. Conversely, for Diploma programmes, general adult education and general upper secondary subjects at VUC, most people were informed about the possibility by the education institution itself. Within GUV and VU there is a wider spectrum of sources, including trade unions and job centres.