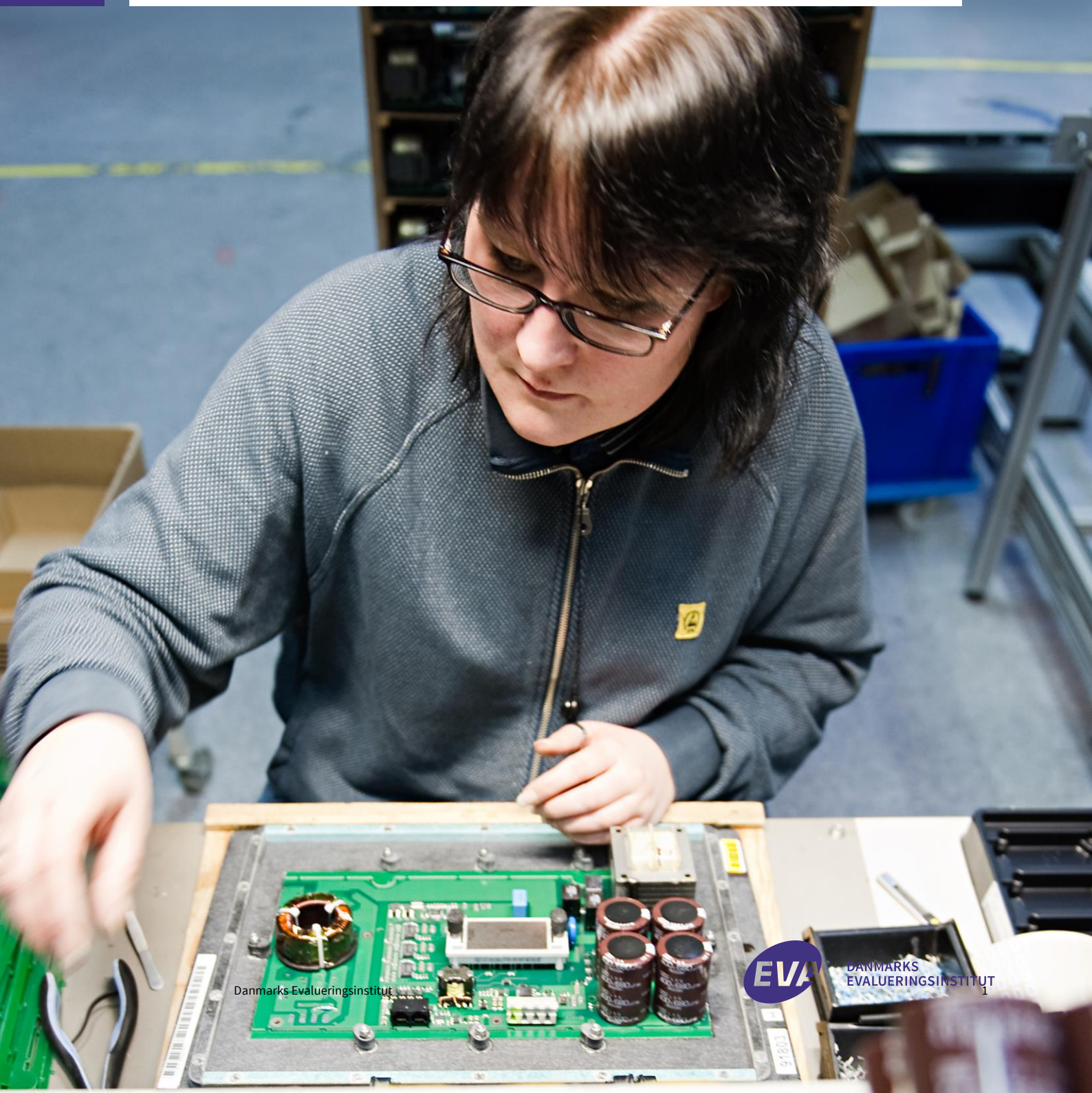


# Realkompetencevurdering (RKV) på voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet i Danmark

Udviklingen fra 2010 til 2018



## INDHOLD

# Realkompetencevurdering (RKV) på voksen-, efter- og videreuddannelses-området i Danmark

---

<b>1</b>	<b>Tværgående sammenfatning</b>	<b>5</b>
1.1	Evalueringens hovedresultater	6
1.2	Evalueringsdesign	16
1.3	Oversigt over anbefalinger	18

---

<b>2</b>	<b>Indledning</b>	<b>19</b>
2.1	Formålet med evalueringen	20
2.2	Metodisk design	21
2.3	Bemanding og tidsramme	22

---

<b>3</b>	<b>Almen voksenuddannelse (avu)</b>	<b>23</b>
3.1	Udbredelse	25
3.2	Anvendelse	26
3.3	Barrierer	26
3.4	Kvalitet	30
3.5	Organisering	33
3.6	Anbefalinger	35

---

<b>4</b>	<b>Hf-enkeltfag</b>	<b>37</b>
4.1	Udbredelse	37
4.2	Anvendelse	38
4.3	Barrierer	38
4.4	Kvalitet	43
4.5	Organisering	45
4.6	Anbefalinger	47

---

<b>5</b>	<b>Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)</b>	<b>49</b>
5.1	Udbredelse	51
5.2	Anvendelse	51
5.3	Barrierer	52
5.4	Kvalitet	56
5.5	Organisering	59
5.6	Anbefalinger	62

---

<b>6</b>	<b>Erhvervsuddannelse for voksne (euv)</b>	<b>63</b>
6.1	Udbredelse	64
6.2	Anvendelse	65
6.3	Barrierer	65
6.4	Kvalitet	70
6.5	Organisering	73
6.6	Anbefalinger	76

---

<b>7</b>	<b>Akademiuddannelser</b>	<b>78</b>
7.1	Udbredelse	80
7.2	Anvendelse	80
7.3	Barrierer	81
7.4	Kvalitet	86
7.5	Organisering	88
7.6	Anbefalinger	91

---

<b>8</b>	<b>Diplomuddannelser</b>	<b>92</b>
8.1	Udbredelse	92
8.2	Anvendelse	93
8.3	Barrierer	94
8.4	Kvalitet	99
8.5	Organisering	101
8.6	Anbefalinger	104

---

Appendiks A – Litteraturliste	105
Appendiks B – Metoderedegørelse	106
Appendiks C – Summary	109

---

# 1 Tværgående sammenfatning

Denne sammenfatning præsenterer hovedresultaterne af evalueringen af realkompetencevurdering (RKV) på VEU området i Danmark med særligt henblik på at belyse udviklingen fra 2010 til 2018 med hensyn til udbredelsen af RKV, anvendelse af RKV, kvaliteten af arbejdet med RKV, organisering af RKV-arbejdet samt barrierer for udbredelse af RKV. Evalueringen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse, der i videst muligt omfang ligner den spørgeskemaundersøgelse, EVA gennemførte i 2010 for herigennem at kunne sammenligne resultaterne og belyse udviklingen.

Evalueringen omfatter de voksen-, efter- og videreuddannelser (VEU), som er omfattet af lov nr. 556 fra 2007 om udbygning af anerkendelse af realkompetence på VEU-området, det vil sige almen voksenuddannelse (avu) og hf-enkeltfag inden for almen VEU, arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) og erhvervsuddannelser for voksne (hhv. grunduddannelse for voksne (GVU) før 2015 og erhvervsuddannelse for voksne (euv) efter 2015) inden for erhvervsrettet VEU samt akademiuddannelser (tidligere WU) og diplomuddannelser inden for videregående VEU<sup>1</sup>.

RKV handler om at vurdere og anerkende voksnes viden, færdigheder og kompetencer, som ofte er erhvervet uden for det formelle uddannelsessystem, fx på arbejdspladser, gennem deltagelse i ikke formelle læringsaktiviteter mm. RKV kan af den enkelte bruges på mange måder, herunder i forbindelse med adgang til uddannelse, afkortning og erstatning af uddannelse, jobsøgning mm. Lovgivningen i Danmark om RKV varierer i forhold til de forskellige voksenuddannelsesområder, selvom det generelt gælder, at RKV på VEU-området i Danmark handler om vurdering og anerkendelse i forhold til de specifikke læringsmål, der gælder for de pågældende uddannelser.

Evalueringen bygger på to surveys gennemført i hhv. 2010 og 2018 rettet mod institutionsrepræsentanter for voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet (VEU) i Danmark om udbredelsen af RKV, barrierer for udbredelse af RKV, anvendelse af RKV, kvaliteten RKV og organiseringen af arbejdet med RKV. Ved at sammenholde de to surveys gennemført med otte års mellemrum belyses den udvikling, der har fundet sted i brugen af RKV og i vurderinger af udfordringer i forhold til RKV –set i et institutionsperspektiv.

Evalueringen er lavet af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) efter opdrag fra Styrelsen for Forskning og Uddannelse. Evalueringen tager afsæt i uddannelsesinstitutionernes perspektiver på deres arbejde med realkompetencevurdering (RKV).

---

1 Masteruddannelserne var ikke en del af lovgrundlaget.

## 1.1 Evalueringens hovedresultater

RKV finder i dag sted på en større andel af institutioner end i 2010 og på tværs af uddannelsesområderne er der meget stor opbakning til selve idéen med at anerkende voksnes realkompetencer. Lidt færre institutioner, men stadig meget høje andele, vurderer, at mulighederne for i praksis at anerkende realkompetencer også er gode. Selvom der også på andre områder er tale om en positiv udvikling fra 2010 til 2018, fx en fremgang i brugen af forskellige kvalitetssikringsredskaber, er der dog samtidig på en række områder tale om kritiske resultater.

I 2010 bar billedet præg af, at RKV fortsat var noget nyt inden for de fleste voksenuddannelsesområder. Dette er ikke mere tilfældet og derfor er det beklageligt, at der fortsat på en række områder er tale om væsentlige udfordringer særligt med hensyn til kvaliteten af RKV og barrierer for en større udbredelse af RKV.

Det er således langt fra altid tilfældet, at der gennemføres samtaler i forbindelse med RKV og på en række uddannelsesområder er der endda sket et fald i brugen af dette redskab. Tilsvarende er det problematisk, at så relativt mange udbydere på det erhvervsrettede område ikke bruger praktiske opgaver i forbindelse med RKV i lyset af, at det netop er realkompetencer, der skal vurderes.

Et andet negativt resultat handler om kompetenceudvikling af medarbejdere, der arbejder med RKV, hvor det samlede billede er, at en relativt stor del af udbydere ikke kompetenceudvikler deres medarbejdere. I det omfang der finder kompetenceudvikling sted, er der primært tale om intern kompetenceudvikling på institutionerne. Samtidig er en relativt stor andel af respondenterne inden for alle uddannelsesområderne helt eller overvejende enige i, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV.

En række af de barrierer som der blev peget på i 2010, vurderes fortsat som væsentlige barrierer for større udbredelse af RKV. Når man ser bort fra videregående VEU, peges der fortsat på, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionerne. Den eneste barriere, som mere end halvdelen af respondenterne inden for alle seks uddannelsesområder er helt eller overvejende enige i, er, manglende kendskab til RKV i befolkningen. I lyset af dette kan det undre, at mange institutioner ikke har offentlig tilgængelig information, fx på deres hjemmesider, om RKV.

I det følgende præsenteres evalueringens hovedresultater i et tværgående perspektiv med fokus på såvel fællestræk i forhold til som variationen mellem de seks uddannelsesområder. I den forbindelse gives en række anbefalinger for at adressere de problemer evalueringen peger på.

### 1.1.1 Stor opbakning bag RKV som idé

Der er på alle seks uddannelsesområder meget stor opbakning til selve idéen med RKV, at anerkende voksnes realkompetencer, mens lidt færre, men stadig meget høje andele vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer også er gode. Fra 2010 til 2018 har opbakningen bag idéen været stigende på alle seks uddannelsesområder, mens vurderingen af mulighederne i praksis har været stigende på de fire uddannelsesområder inden for erhvervsrettet og videregående VEU.

Andelen der er helt eller overvejende enige i, at idéen er god svingede i 2018 fra 94 % til 100 % uddannelsesområderne imellem, mens andelen der vurderer, at deres muligheder i praksis på deres institutioner er gode, svingede i 2018 fra 71 % på avu og 73 % på hf-enkeltfag til 88 % på akademiuddannelserne og 89 % på diplomuddannelserne.

### 1.1.2 Større udbredelse af RKV

RKV finder i dag sted på en større andel af institutioner end i 2010, dog ligger andelen på hf-enkeltfag og AMU på nogenlunde samme niveau som i 2010, hvor den var hhv. 73 % og 71 %. Den voksende udbredelse har især gjort sig gældende inden for videregående VEU: Hvor det var 29 % af udbyderne af akademiuddannelser, der i 2010 havde lavet mindst en RKV, er denne andel i 2018 steget til 88 %. For diplomuddannelserne er andelen steget fra 50 % til 85 %. Da RKV blev gjort obligatorisk på euv for voksne på 25 år og derover i 2015, er det ikke overraskende, at det er næsten alle udbydere af euv, der i dag laver RKV. Det eneste område, der i dag skiller sig ud med hensyn til udbredelsen af RKV, er avu, hvor andelen der har lavet RKV, kun er vokset fra 42 % til 53 %.

### 1.1.3 Anvendelse af RKV

Reglerne om anvendelse af RKV varierer fra område til område. Vi ser derfor neden for på uddannelsesområderne hver for sig.

På avu og enkeltfags-hf kan RKV anvendes til at udstede kompetencebeviser for hele fag eller dele af fag. Både på avu og på enkeltfags-hf er der en tendens til, at der i stigende grad udstedes kompetencebeviser. I 2018 var det halvdelen af dem, der havde lavet RKV på avu, der også havde udstedt kompetencebeviser, mens det var alle de udbydere af hf-enkeltfag, der havde lavet RKV, som også havde udstedt kompetencebeviser.

På AMU kan RKV anvendes til uddannelsesplaner, afkortning af forløb, udstedelse af kompetencebeviser for dele af uddannelser og uddannelsesbeviser for hele uddannelser. Men både i 2010 og i 2018 er det primært uddannelsesplaner og afkortning af forløb, RKV anvendes til. RKV på AMU bruges dog i stigende grad til uddannelsesbeviser (23 % i 2018) og i langt mindre grad på kompetencebeviser (3 % i 2018).

TABEL 1.1

#### Oversigt over måder at anvende RKV på inden for uddannelsesområderne

	Avu	Enkeltfags-hf	AMU	euv	Akademiuddannelser	Diplomuddannelser
Kompetencebeviser for dele af uddannelser	X	X	X	X	X	X
Uddannelsesbeviser for hele uddannelser			X	X	X	X
Uddannelsesplaner			X	X	*	*
Afkortning af forløb			X	X	*	*
Adgang til uddannelser					X	X

\* Disse anvendelsesformer fremgår ikke eksplicit af LBK nr 1038 af 30/08/2017 (Gældende), men som dataindsamlingen viser, anvendes RKV i praksis til disse formål.

På euv giver de anvendelsesformer, vi skelner imellem på de øvrige uddannelsesområder, ikke på samme måde mening, fordi anvendelsen af RKV her er lagt i mere faste rammer med henblik på at

danne grundlag for uddannelsesplaner med afkortede forløb, der sigter mod udstedelse af uddannelsesbeviser, når uddannelserne er afsluttede. RKV på euv anvendes derfor som udgangspunkt altid til uddannelsesplaner, afkortede forløb og i sidste ende uddannelsesbeviser.

Det er de samme regler, der gælder for akademiuddannelser og diplomuddannelser med hensyn til anvendelse af RKV. RKV kan her anvendes enten med henblik på adgang til uddannelserne, til udstedelse af kompetencebeviser for dele af en uddannelse eller udstedelse af uddannelsesbeviser for hele uddannelser.

På såvel akademiuddannelserne som diplomuddannelserne anvendes RKV primært til at give adgang til uddannelserne: På akademiuddannelserne var det 74 % af de RKV, der blev lavet i studieåret 2017/2018, der blev anvendt i forhold til at give adgang til en uddannelse. På diplomuddannelserne var den tilsvarende andel 82 %. Omvendt var det kun 9 % af de RKV, der blev lavet på akademiuddannelserne, der blev anvendt til at udstede et uddannelsesbevis, og slet ingen af de RKV, der blev lavet på diplomuddannelserne, der førte til et uddannelsesbevis. Denne udvikling ser ud til at være blevet forstærket fra 2010 til 2018.

## Anbefaling nr. 1

EVA anbefaler, at Styrelsen for Forskning og Uddannelse samt udbyderne af diplomuddannelser går i dialog om, hvordan RKV i højere grad kan anvendes til at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser, der erstatter undervisning.

**Denne anbefaling retter sig mod diplomuddannelserne.**

### 1.1.4 Kvaliteten af RKV

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

#### **Brugen af redskaber til RKV kan forbedres**

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende, at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen.

Næsten alle udbydere inden for de seks uddannelsesområder anvender samtaler/interviews og dokumentation til RKV, men går man et spadestik dybere ned, ser man et langt mere nuanceret billede. Andelen af respondenter der således svarer, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen svingede i 2018 fra 29 % på akademiuddannelserne og 31 % på diplomuddannelserne, over 62 % på enkeltfags-hf og 67 % på avu, til 74 % på AMU og euv. Denne andel er faldet i forhold til 2010 på avu, enkeltfags-hf og akademiuddannelserne, mens den er steget på amu og nogenlunde den samme på euv og diplomuddannelserne.

I forbindelse med EVA's evaluering af euv (EVA 2017) gik en af anbefalingerne netop på, at man skulle gøre samtaler med fokus på realkompetencer obligatoriske på euv. De nye resultater fra denne evaluering viser, at denne anbefaling er lige så relevant på de øvrige VEU-områder.

## Anbefaling nr. 2

EVA anbefaler, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>2</sup>.

**Denne anbefaling retter sig mod alle seks uddannelsesområder .**

Selvom samtaler og skriftlig dokumentation er vigtige redskaber i forbindelse med RKV, er det ofte relevant at supplere med praktiske opgaver eller cases som redskaber. Derfor er det interessant, at relativt mange respondenter svarer, at de ikke benytter disse redskaber.

Andelen, der i 2018 svarede, at de brugte praktiske opgaver/afprøvning med observation, var 24 % på avu, 33 % på enkeltfags-hf, 50 % på AMU og 31 % på euv, mens ingen benyttede denne type redskaber på akademiuddannelserne og på diplomuddannelserne. Og på fem ud af seks af områderne var denne andel mindre end i 2010. Kun på hf-enkeltfag var den uændret. Det er et overraskende resultat, at det kun er hver anden AMU-udbyder og hver tredje euv-udbyder og slet ingen på videregående niveau, der bruger praktiske opgaver i lyset af, at det er realkompetencer der skal belyses.

Et alternativ til praktiske opgaver kan være cases med refleksion over egne erfaringer. Dette bruges især på akademiuddannelserne og diplomuddannelserne, hvor hhv. 71 % og 69 % af respondenterne i 2018 svarede, at gjorde brug af dette redskab. 27 % gjorde brug af redskabet i 2018 på AMU, mens det kun bruges af en ud af ti på euv og enkeltfags-hf og slet ikke på avu. På akademiuddannelserne og diplomuddannelserne bruger man redskabet i stigende grad, mens andelen fra 2010 til 2018 på de øvrige fire områder er faldet.

### **Kvalitetssikringen af RKV bevæger sig i den rigtige retning**

Udviklingen med hensyn til kvalitetssikringen af RKV er blevet belyst gennem seks spørgsmål, der er stillet både i 2010 og igen i 2018 om, hvilke af en række redskaber, procedurer mm man anvender på institutionerne for at sikre kvaliteten af RKV. Det generelle billede er, at de forskellige kvalitetssikringsredskaber bruges i langt højere grad i 2018 end i 2010. Der er dog tale om store variationer uddannelsesområderne imellem, ligesom det langt fra er alle, der gør brug af de forskellige redskaber. De følgende fire redskaber bruges af mere end halvdelen af udbydere på mindst fire ud af seks områder:

For det første offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutionens hjemmeside. Det har alle udbydere af avu, 71 % af udbydere af hf-enkeltfag, 23 % af udbydere af AMU, 26 % af udbydere af euv, 64 % af udbydere af akademiuddannelser og 63 % af udbydere af diplomuddannelser. Med undtagelse af euv og diplomuddannelserne er denne andel steget for alle uddannelsesområder fra 2010 til 2018. Selvom andelen er steget, er den fortsat meget lav inden for erhvervsrettet VEU.

---

2 I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

## Anbefaling nr. 3

EVA anbefaler, at alle udbydere på deres hjemmesider informerer om RKV, herunder om de procedurer mm de anvender i forbindelse med RKV, for at udbrede kendskabet til RKV og styrke gennemsigtigheden af RKV.

**Denne anbefaling retter sig særligt mod amu og euv.**

For det andet procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV. Det har 89 % af udbyderne af avu, 95 % af udbyderne af hf-enkeltfag, 59 % af udbyderne af AMU, 64 % af udbyderne af euv, 86 % af udbyderne af akademiuddannelser og 88 % af udbyderne af diplomuddannelser. Med undtagelse af diplomuddannelserne, der i 2010 lå meget højt, er denne andel steget for alle uddannelsesområder fra 2010 til 2018.

For det tredje kriterier eller standarder til brug ved RKV. Det har 89 % af udbyderne af avu, 76 % af udbyderne af hf-enkeltfag, 73 % af udbyderne af AMU, 91 % af udbyderne af euv, 71 % af udbyderne af akademiuddannelser og 75 % af udbyderne af diplomuddannelser. Med undtagelse af diplomuddannelserne er denne andel steget for alle uddannelsesområder fra 2010 til 2018.

For det fjerde dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves. Det har 89 % af udbyderne af avu, 81 % af udbyderne af hf-enkeltfag, 64 % af udbyderne af AMU, 85 % af udbyderne af euv, 86 % af udbyderne af akademiuddannelser og 94 % af udbyderne af diplomuddannelser. Denne andel steget for alle uddannelsesområder fra 2010 til 2018.

### **RKV-forløb evalueres ofte ikke**

Ved at evaluere RKV-forløbene kan man udvikle og sikre kvaliteten af det, der foregår i forbindelse med RKV. Men det er langt fra alle steder, at RKV-forløbene evalueres: 22 % af udbyderne af avu, 43 % af udbyderne af hf-enkeltfag, 32 % af udbyderne af AMU, 28 % af udbyderne af euv, 36 % af udbyderne af akademiuddannelser og 31 % af udbyderne af diplomuddannelser svarer, at de ikke evaluerer deres RKV-forløb. I det omfang RKV-forløbene evalueres, er det hovedsageligt medarbejderne, der evaluerer dem, mens det på de fleste uddannelsesområder er undtagelsen, at deltagerne evaluerer de forløb, de har deltaget i.

### **Få klager om RKV**

Klager om RKV er ifølge respondenterne meget sjældne. Det var tilfældet i 2010 og er det også i 2018. I alt var der i 2018 kun ti respondenter, der havde oplevet, at de på den uddannelse de repræsenterede, havde oplevet en klage over RKV. I lyset af, at der hvert år bliver lavet mange tusinde RKV – især på euv – er det et overraskende lavt antal klager, skolerne har oplevet. Datagrundlaget giver ikke mulighed for at forklare, om dette hænger sammen med stor tilfredshed med de RKV der laves, manglende oplysning om klagemuligheder eller noget helt tredje.

## **1.1.5 Organisering af arbejdet med RKV**

Det gennemsnitlige antal ansatte pr. institution, der arbejder med RKV svinger fra 3 på akademiuddannelserne, over 5-6 på euv, AMU og diplomuddannelserne, og til 8-9 på avu og hf-enkeltfag. Antallet siger kun lidt noget om, hvor mange ressourcer der bruges på arbejdet med RKV, da der kan

være forskel på, hvor meget den enkelte medarbejder arbejder med RKV. Men det giver alligevel en indikation af, hvor mange ansatte der på VEU-området i større eller mindre grad arbejder med RKV.

Langt de fleste VEU-institutioner har i dag en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV. Andelen er dog faldet lidt inden for videregående VEU. Ligesom de fleste har forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner: På avu er denne andel 89 %, på hf-enkeltfag 95 %, på AMU 65 %, på euv 74 %, på akademiuddannelser 71 % og på diplomuddannelserne 63 %. Surveyen giver ikke mulighed for at belyse, hvordan relationen mellem de særskilte RKV-enheder og ledelsen er hos den relativt store gruppe af udbydere af AMU og diplomuddannelser, hvor RKV ikke er ledelsesmæssigt forankret.

Andelene der har en beskrevet strategi for RKV svinger i høj grad uddannelsesområderne imellem: I 2018 havde 56 % en strategi for RKV på avu, mens det samme gjaldt 81 % på enkeltfags-hf. På AMU er andelen 30 %, på euv er den 38 %, på akademiuddannelserne 21 % og på diplomuddannelserne 19 %. Dette peger på, at RKV kun i mindre er et strategisk prioriteret indsatsområde inden for erhvervsrettet og videregående VEU.

### **Information om RKV foregår både internt og eksternt**

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder blandt potentielle deltagere og virksomheder.

Andelene der har informeret internt om RKV, ligger generelt set højt på alle uddannelsesområderne: I 2018 havde 89 % informeret internt om RKV på avu, mens det samme gjaldt 76 % på enkeltfags-hf. På AMU havde 74 % og på euv 85 % informeret internt om RKV, mens de tilsvarende andele var 100 % på akademiuddannelserne og 94 % og på diplomuddannelserne. Der var tale om en stigning fra 2010 til 2018 på euv, akademiuddannelserne og diplomuddannelserne, mens det var samme niveau på avu og AMU. På enkeltfags-hf faldt andelen fra 96 % til 76 %.

Den interne information foregik i begge år primært på møder og gennem intranet mv. samt gennem direkte henvendelse til relevante medarbejdere. Bortset fra på AMU anvendes intranet mm af en mindre andel i 2018 sammenlignet med 2010 som informationskanal om RKV. Møder bruges i mindre grad på avu, enkeltfags-hf og akademiuddannelserne, men af en større andel på euv og AMU.

Andelene der har informeret eksternt om RKV, ligger også højt på alle uddannelsesområderne: I 2018 havde 100 % informeret eksternt om RKV på avu, mens det samme gjaldt 81 % på enkeltfags-hf. På AMU havde 74 % og på euv 81 % informeret eksternt om RKV, mens de tilsvarende andele var 84 % på akademiuddannelserne og 81 % og på diplomuddannelserne. Med undtagelse af euv, hvor andelen faldt fra 87 % til 81 %, var der tale om en stigning på de øvrige uddannelsesområder. Bemærk, at respondenterne på trods af, at de fleste har informeret eksternt om RKV, alligevel vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen er en af de vigtigste barrierer for en større udbredelse af RKV.

Det er interessant, at i en periode, hvor omfanget af RKV på erhvervsuddannelserne stiger markant, fordi RKV er blevet obligatorisk for alle voksne på 25 år og derover, at andelen af respondenter, der svarer, at de har informeret eksternt om RKV gennem konsulenternes opsøgende arbejde er faldet fra 89 % i 2010 til 70 % i 2018.

Den eksterne information foregik begge år primært gennem studievejledningen, via institutionernes hjemmesider samt via konsulenternes opsøgende arbejde. Der er en generel tendens til, at kursusataloger, foldere og brochurer bruges mindre i 2018 end i 2010.

## Kompetenceudvikling af medarbejderne om RKV – rum for forbedringer

Der er sket et markant fald i andelen af VEU-udbydere, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere fra 2010 til 2018 på fire af uddannelsesområderne: På avu er det sket et fald fra 83 % til 44 %, på hf-enkeltfag et fald fra 83 % til 57 %, på AMU et fald fra 66 % til 52 %, på akademiuddannelserne et fald fra 83 % til 64 %. På euv er andelen på samme niveau (69 %), mens der er sket en stigning på diplomuddannelserne fra 39 % til 50 %. Det samlede billede er altså, at en relativt stor del af udbydere ikke kompetenceudvikler deres medarbejdere i forhold til arbejdet med RKV.

Ser man videre på, hvordan kompetenceudviklingen finder sted, ses der en tendens til, at der især er sket et fald i ekstern kompetenceudvikling: Ser vi bort fra avu, hvor kun fire udbydere både har lavet RKV og har kompetenceudviklet deres medarbejdere, er der på enkeltfag-hf sket et fald fra 60 % til 25 % af respondenterne, der svarer, at de har kompetenceudviklet deres medarbejdere eksternt på kurser, på AMU er faldet fra 64 % til 17 %, på euv 63 % til 24 %, på akademiuddannelserne fra 67 % til 33 % og på diplomuddannelserne fra 71 % til 25 %.

Dette resultat skal sammenholdes med, at en relativt stor andel af respondenterne inden alle uddannelsesområderne er helt eller overvejende enige i, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. I det omfang der finder kompetenceudvikling af medarbejderne sted, er det især i form af sidemandsoplæring, uformelle videndelingsgrupper (såkaldte erfagrupper) samt ved deltagelse i seminarer og konferencer.

### Anbefaling nr. 4

EVA anbefaler, at Undervisningsministeriet, Styrelsen for Forskning og Uddannelse og uddannelsesinstitutionerne overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

Denne anbefaling retter sig mod alle seks uddannelsesområder.

## 1.1.6 Barrierer for større udbredelse af RKV

Hvis man fremadrettet ønsker at fremme udbredelsen af RKV, kan der være grund til at se nærmere på de barrierer, som man på institutionerne oplever står i vejen for en større udbredelse. Respondenterne er blevet bedt om at tage stilling til, hvorvidt de var enige i 32 forskellige potentielle økonomiske, lovgivningsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. For langt de fleste af disse er det under halvdelen af respondenterne, der erklærer, at de er helt eller overvejende enige i, at det pågældende er en barriere for større udbredelse af RKV. Der er dog et mindre antal barrierer, som mere end halvdelen af respondenterne i 2018 på et eller flere af uddannelsesområderne er helt eller overvejende enige i. Nedenfor ser vi nærmere på disse barrierer.

### Store videnskabsmæssige barrierer

Der er kun en barriere, som mere end halvdelen af respondenterne inden for alle seks uddannelsesområder er helt eller overvejende enige i, og det er, at manglende kendskab til RKV blandt befolkningen er en barriere for større udbredelse af RKV. Andelen der er helt eller overvejende enige i dette i 2018 var 64 % på hf-enkeltfag, 69 % på euv, 75 % på akademiuddannelserne, 76 % på avu og AMU samt 78 % på diplomuddannelserne. I forhold til 2010 er der tale om et fald på fem ud af seks

uddannelsesområder. Selvom andelene, der har informeret eksternt om RKV, ligger højt på alle uddannelsesområderne, er der grund til at vurdere at der er behov for at intensivere dette arbejde.

## Anbefaling nr. 5

EVA anbefaler, at udbyderne intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>3</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde. Dette kan med fordel understøttes af arbejdsmarkedets parter ved at organisationerne informerer deres medlemmer om mulighederne for RKV.

**Denne anbefaling retter sig mod alle seks uddannelsesområder.**

En anden videnskæssig barriere handler om, at det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Hvor der i 2010 var over halvdelen af respondenterne på to områder, hf-enkeltfag (65 %) og akademiuddannelserne (93 %), der var helt eller overvejende enige i, at dette var en barriere, er det i 2018 kun på et uddannelsesområde at dette gør sig gældende, nemlig avu (53 %). Men udviklingen har været meget forskellig: På avu og diplomuddannelser er andelen vokset, mens den på de øvrige fire områder er faldet.

En tredje videnskæssig barriere, som ikke vedrører de potentielle brugere af RKV, men derimod dem der står for at lave RKV, handler om medarbejdernes kompetenceudvikling. Således er over halvdelen af respondenterne på tre uddannelsesområder helt eller overvejende enige i, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Det gælder avu (65 %), hf-enkeltfag (55 %) og euv (53 %). Men også på de andre tre uddannelsesområder ligger andelen relativt højt: 39 % på AMU og 44 % på både akademiuddannelserne og diplomuddannelserne. Denne andel der efterlyser kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV, er steget fra 2010 til 2018 inden for avu, euv og diplomuddannelserne. Mens den er på omtrent samme niveau for hf-enkeltfag, AMU og akademiuddannelserne. Denne barrierer vender vi tilbage til sidst i sammenfatningen.

### **Økonomiske barrierer inden for almen og erhvervsrettet VEU**

Der er tre økonomiske barrierer, som respondenterne på de fleste uddannelsesområder er enige eller overvejende enige i. For alle tre gælder det, at det er inden for almen VEU og erhvervsrettet VEU, men ikke inden for videregående VEU, at man er helt eller overvejende enige i, at der her er tale om barrierer for en større udbredelse af RKV. Det drejer sig om følgende:

- At det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen er over halvdelen af respondenterne på fire uddannelsesområder helt eller over-

3 EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbyderne skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

jende enige i: avu (76 %), hf-enkeltfag (64 %), AMU (82%), euv (67 %). En større andel af respondenterne på avu og AMU peger på denne barriere i 2018 i forhold til 2010, mens det er en mindre andel på hf-enkeltfag og euv.

- At der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet er over halvdelen af respondenterne på fire uddannelsesområder helt eller overvejende enige i: avu (94 %), hf-enkeltfag (68 %), AMU (77%), euv (74 %). En mindre andel af respondenterne peger på denne barriere i 2018 i forhold til 2010 bortset fra avu.
- At taxameterydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang, er over halvdelen af respondenterne på fire uddannelsesområder helt eller overvejende enige i: avu (76 %), hf-enkeltfag (59 %), AMU (83%), euv (71 %). En større andel af respondenterne på avu peger på denne barriere i 2018 i forhold til 2010, mens det er en mindre andel på euv. På de to øvrige områder er det samme niveau.

Når udbydere af akademi- og diplomuddannelser i mindre grad oplever, at det ser svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, kan det hænge sammen med de deltagergebyrer, man tager i forbindelse med RKV på de videregående uddannelser.

## Anbefaling nr. 6

EVA anbefaler, at de relevante ministerier genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV<sup>4</sup>.

Denne anbefaling retter sig mod avu, hf-enkeltfag, amu og euv.

### Store planlægningsmæssige barrierer inden for erhvervsrettet VEU

Der er meget stor variation i forhold til, hvorvidt man vurderer, at det er vanskeligt at planlægge eventuelle efterfølgende individuelle uddannelsesforløb. Denne andel svinger fra 12 % på akademiuddannelserne og 16 % på diplomuddannelserne, over 27 % på hf-enkeltfag og 47 % på avu, og til 63 % på euv og 70 % på AMU. Dette kan både hænge sammen med særlige planlægningsmæssige udfordringer inden for erhvervsrettet VEU og den måde RKV anvendes på særligt inden for videregående VEU, hvor man som tidligere nævnt primært bruger RKV som adgang til uddannelserne, hvor man på erhvervsrettet VEU i høj grad bruger RKV som grundlag for uddannelsesplanlægning.

### Lovgivningsmæssig barriere inden for euv

Det er kun på et uddannelsesområde, euv, at mere end halvdelen af respondenterne (53 %) i 2018 er helt eller overvejende enige i, at en lovgivningsmæssig barriere er en barriere for større udbredelse af RKV. Det drejer sig om, at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV.

4 Denne anbefaling svarer til den EVA gav i 2010 (EVA 2010: 171)

Dette er også interessant i lyset af at euv er det område, der har det mest omfattende regelgrundlag såvel som størst volumen i forhold til at lave RKV. Men også hf-enkeltfag (46 %) og AMU (44 %) har høje andele af respondenter, som peger på denne barriere. Det er i øvrigt også på netop disse tre uddannelsesområder, at andelen der peger på denne barriere, har været stigende fra 2010 til 2018.

## Anbefaling nr. 7

**EVA anbefaler, at Undervisningsministeriet genovervejer, hvordan pålideligheden (reliabiliteten) af de skønsmæssige vurderinger i forbindelse med RKV, kan styrkes.**

**Denne anbefaling retter sig især mod euv.**

### Stigning i forhold til de kvalitetsmæssige barrierer

Ingen af de fire udsagn der handler om kvalitetsmæssige barrierer, er mere end halvdelen af respondenterne inden for de seks uddannelsesområder helt eller overvejende enige i er barrierer for større udbredelse af RKV. Når der alligevel er grund til at rette opmærksomheden mod denne gruppe af barrierer, er det dels fordi relativt mange respondenter peger på dem, og fordi der generelt er sket en stigning fra 2010 til 2018 i disse andele.

På alle seks uddannelsesområder er der sket en stigning fra 2010 til 2018 i andelen, der er helt eller overvejende enige i, at RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn. Dette svarer 29 % på avu, 28 % på enkeltfags-hf, 21 % på AMU, 28 % på euv, 25 % på akademiuddannelserne og 28 % på diplomuddannelserne i 2018.

Og på tre ud af seks uddannelsesområder er der sket en stigning fra 2010 til 2018 i andelen, der er helt eller overvejende enige i, at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV. Dette svarer 29 % på avu, 32 % på enkeltfags-hf og 34 % på diplomuddannelserne i 2018. På akademiuddannelserne er det nogenlunde samme niveau (31 %), mens der har været et fald på euv til 25 % og på AMU til 18 %.

Hertil kommer, at omkring hver fjerde respondent i 2018 på avu, enkeltfags-hf, euv og diplomuddannelserne er helt eller overvejende enig i, at der ikke bruges tilstrækkelig tid på at lave grundige RKV'er. På AMU er andelen 18 % og på akademiuddannelserne 12 %.

**TABEL 1.2**

## Oversigt over de vigtigste barrierer fordelt på uddannelsesområder

Barrierer hvor mindst halvdelen af respondenterne i 2018 angiver, at der i høj grad eller i nogen grad er tale om en barriere for større udbredelse af RKV.	Avu	Enkeltfags-hf	AMU	euv	Akademisk-uddannelser	Diplomuddannelser
<b>Videnskæssige barrierer</b>						
Manglende kendskab til RKV blandt befolkningen	X	X	X	X	X	X
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes	X					
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV	X	X		X		
<b>Økonomiske barrierer</b>						
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen	X	X	X	X		
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet	X	X	X	X		
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang	X	X	X	X		
<b>Øvrige barrierer</b>						
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb			X	X		
Lovgivning sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV				X		

Bemærk at oversigten kun har medtaget de barrierer som flest har peget på. Oversigten er derfor ikke udtømmende. Barrierer kan være meget væsentlige, selvom det er under 50 % af respondenterne, der har peget på dem.

## 1.2 Evalueringssdesign

### 1.2.1 Metode og datagrundlag

Evalueringen har været baseret på to surveys, gennemført i hhv. 2010 og 2018, der i videst mulige omfang har indeholdt de samme spørgsmål for at kunne sammenligne resultaterne og belyse udviklingen i perioden. Surveyen i 2010 var en del af en bredere dataindsamling, der også omfattede en interviewundersøgelse. Men det er alene survey-delen, der er gentaget i 2018.

I 2010 blev der udsendt 156 skemaer, hvor EVA modtog 132 besvarelser, svarende til en svarprocent på 85 %. I 2018 blev sendt links ud til 136 institutioner. Dataindsamlingen er gennemført i perioden 13. august - 9. september 2018 ved hjælp af en webbaseret survey og er baseret på svar fra 101 ud af de 136 institutioner, svarende til en samlet svarprocent på 74 %.

En stor del af de institutioner, der har besvaret surveyen, udbyder flere uddannelsesstyper (fx euv og AMU). Der er derfor indsamlet svar fra i alt 165 udbydere fordelt på uddannelsesstype. Ser man bort

fra de private udbydere af AMU og eud<sup>5</sup> er svarprocenten 79 %. For så vidt er der tale om en totalundersøgelse, dog med et vist bortfald, der varierer uddannelsesområderne imellem. Der henvises til metoderedegørelsen i appendiks B for en nærmere redegørelse for den anvendte metode.

Dataindsamlingen i 2018 er gennemført af Epinion for EVA. Forud for spørgeskemaindsamlingen er institutionerne på baggrund af kontaktoplysninger fra institutionsregisteret blevet kontaktet pr. e-mail for at identificere kontaktpersoner, som har relevant viden om arbejdet med RKV hos udbyderen. Respondenternes stillingsprofiler varierer de forskellige uddannelsesområder imellem: Hvor det på videregående VEU primært er konsulenter og vejledere, der har besvaret spørgeskemaerne, er det på de øvrige fire uddannelsesområder primært både ledere og konsulenter/vejledere der har svaret.

### **1.2.2 Bemanning og tidsramme**

Evalueringen er gennemført af en projektgruppe på EVA bestående af chefkonsulent Michael Andersen (projektleder) og konsulent Yakup Bas i perioden juni til december 2018. Epinion har stået for dataindsamling, pilottest og levering af data til EVA på baggrund af et spørgeskema udarbejdet af EVA.

---

<sup>5</sup> Kun 2 ud af 11 private udbydere har svaret, svarende til en svarprocent på 18 % for denne gruppe af udbydere.

## 1.3 Oversigt over anbefalinger

**TABEL 1.3**

### Oversigt over anbefalinger fordelt på uddannelsesområder

EVA anbefaler, at	Avu	Enkeltfags- hf	AMU	euv	Akademisk- ud- dan- nelser	Di- plom- ud- dan- nelser
1: Styrelsen for Forskning og Uddannelse samt udbyderne af diplomuddannelser går i dialog om, hvordan RKV i højere grad kan anvendes til at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser, der erstatter undervisning.						X
2: der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV.	X	X	X	X	X	X
3: at alle udbydere på deres hjemmesider informerer om RKV, herunder om de procedurer mm de anvender i forbindelse med RKV, for at udbrede kendskabet til RKV og styrke gennemsigtigheden af RKV.			X	X		
4: Undervisningsministeriet og Styrelsen for Forskning og Uddannelse overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.	X	X	X	X	X	X
5: udbyderne intensiverer deres eksterne information om RKV. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.	X	X	X	X	X	X
6: de relevante ministerier genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV .	X	X	X	X		
7: Undervisningsministeriet genovervejer, hvordan pålideligheden (reliabiliteten) af de skønsmæssige vurderinger i forbindelse med RKV, kan styrkes.				X		

## 2 Indledning

Realkompetencevurdering (RKV) svarer til det man på engelsk betegner Recognition of prior learning (RPL). Selvom det er forbundet med mange udfordringer i praksis at fremme brugen af RKV og der findes mange måder at arbejde med RKV på, er der alligevel på internationalt plan en betydelig konsensus om begrebet<sup>6</sup>.

RKV handler om at vurdere og anerkende voksnes viden, færdigheder og kompetencer, som ofte er erhvervet uden for det formelle uddannelsessystem, fx på arbejdspladser, gennem deltagelse i ikke formelle læringsaktiviteter mm. RKV kan af den enkelte bruges på mange måder, herunder i forbindelse med adgang til uddannelse, afkortning og erstatning af uddannelse, jobsøgning mm.

Lovgivningen i Danmark om RKV inden for de forskellige voksenuddannelsesområder handler om vurdering og anerkendelse i forhold til de læringsmål, der gælder for de pågældende uddannelser. Da regelgrundlaget varierer betydeligt mellem de enkelte uddannelsesområder, er der indsat tekstboks i de enkelte uddannelseskapitler med de vigtigste regler om RKV, som gælder på det pågældende uddannelsesområde.

Det første uddannelsesområde i Danmark der fik lovgivning om RKV var AMU, der i midten af 1990'erne fik mulighed for at lave individuel kompetenceafklaring (IKA) og hvor begrebet realkompetencevurdering blev taget i anvendelse.

Med Lov om erhvervsrettet grunduddannelse (GVU) og videreuddannelse for voksne fra 2000, blev RKV indført som en fast bestanddel af erhvervsuddannelsessystemet i forbindelse med den såkaldte Grunduddannelse for voksne (GVU), der skulle skabe en mere attraktiv til at blive faglært for erfarne ufaglærte og andre. GVU blev i 2015 erstattet af erhvervsuddannelse for voksne (euv), hvor RKV blev gjort til en fast del af alle erhvervsuddannelser for personer på 25 år og derover.

Med Lov nr. 556 fra 2007, Udbygning af anerkendelse af realkompetence på VEU-området, blev RKV også en del af såvel almen VEU (almen voksenuddannelse (avu) og enkeltfags-hf) som videregående VEU i forhold til akademiuddannelser og diplomuddannelser. Masteruddannelserne blev dog friholdt fra RKV lovgivningen.

EVA lavede den første evaluering af RKV på VEU området i DK i 2010 (EVA 2010). Dette arbejde blev fulgt op i forhold til erhvervsuddannelsesområdet, hvor EVA i 2017 afsluttede evalueringen af euv med særligt fokus på RKV og afkortning (EVA 2017). Evalueringen af RKV på VEU-området fra 2018 følger op på evalueringen fra 2010 og giver dermed mulighed for at belyse, hvor lang vi i Danmark er nået med implementeringen af RKV.

---

6 Se fx Harris, C. W., Wihak, C. and Kleef, J.V. , 2014: 13 og Andersen, Wahlgren og Wandall 2017: 76.

## 2.1 Formålet med evalueringen

Evalueringen har haft til formål at belyse og vurdere udviklingen fra 2010 til 2018 på voksen-, efter- og videreuddannelsesområdet med hensyn til udbredelsen af RKV, anvendelse af RKV, kvalitetsaspekter i forbindelse med arbejdet med RKV, organisering af RKV-arbejdet samt barrierer for en større udbredelse af RKV. Evalueringen har således fokus på anerkendelse af voksnes realkompetencer inden for VEU-området.

EVA gennemførte i 2010 på vegne af Undervisningsministeriet en undersøgelse af RKV på VEU området med afsæt i lov nr. 556 af 6. juni 2007. Undersøgelsen omfattede dels en spørgeskemaundersøgelse dels en interviewundersøgelse, der belyste, hvorvidt loven havde haft den tilsigtede virkning og kvalitet i forhold til følgende fire aspekter:

- Udbredelsen af RKV, herunder antallet af RKV fordelt på uddannelser og institutionstyper
- Anvendelsen af RKV i forhold til anvendelsesformer som der er lovgrundlag for på de pågældende uddannelsesområder, herunder adgang til uddannelse, udstedelse af kompetencebeviser for dele af uddannelse hhv. uddannelsesbeviser for hele uddannelser, uddannelsesplaner eller afkortning af uddannelse.
- Kvaliteten af RKV, herunder med hensyn til hvilke redskaber der anvendes, kvalitetssikring og klager
- Organiseringen af arbejdet med RKV, herunder ledelsesmæssig forankring, kompetenceudvikling og information
- Barrierer for udbredelsen af RKV, herunder økonomiske, lovgivningsmæssige samt andre eksterne og interne barrierer

Spørgeskemaundersøgelsen der er gennemført i 2018, omfatter de samme temaer og så vidt muligt de samme spørgsmål, der dog er opdaterede, herunder i forhold til lovændringer.

Evalueringsrapportens sammenfatning oversættes til engelsk og vil tilgå European Qualifications Framework Advisory Group som Danmarks statusrapport til EU om implementering af RKV.

### 2.1.1 Lovgrundlaget for RKV

Lov nr. 556 af 6. juni 2007 omfattede 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, almengymnasiale fag på VUC'er, VU og diplomuddannelser), og en udbygning af anerkendelse af realkompetence på områder hvor muligheden fandtes i forvejen (AMU og GVU). Hertil kom, at der med lidt forskellige regler på de enkelte uddannelsesområder blev indført mulighed for at udstede adgangs-, kompetence- og uddannelsesbeviser på baggrund af anerkendelse af realkompetencer.

Lov nr. 556 er fortsat gældende, dog med forskellige ændringer. Den mest vidtgående ændring med hensyn til de omfattede uddannelsesområder er, at GVU (grunduddannelse for voksne) er blevet nedlagt og fra 2015 erstattet af erhvervsuddannelse for voksne (euv), der omfatter alle personer, der er fyldt 25 år. Hvor RKV tidligere var en mulighed for de voksne, der ønskede og havde

grundlag for at søge en GVU, der indledes med en RKV, skal alle voksne, der søger en erhvervsuddannelse efter 2015 have lavet en RKV.

### **2.1.2 Afgrænsninger med hensyn til uddannelser og institutioner**

Selvom kompetencer på forskellig vis også bliver vurderet i andre dele af uddannelsessystemet, er det alene RKV på de neden for nævnte uddannelsesområder og institutioner, der er omfattet af evalueringen.

Evalueringen omfatter følgende uddannelsesområder:

- Almen voksenuddannelse (avu)
- Almengymnasiale fag/enkeltfags-hf
- AMU
- Grunduddannelse for voksne (GVU) i 2010 hhv. erhvervsuddannelse for voksne (euv) i 2018
- Videregående voksenuddannelse (VVU) i 2010 hhv. akademiuddannelser i 2018
- Diplomuddannelser

Evalueringen omfatter følgende typer institutioner, hvor ovennævnte uddannelser udbydes:

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

## **2.2 Metodisk design**

Evalueringen har været baseret på to surveys, gennemført i hhv. 2010 og 2018, der i videst mulige omfang har indeholdt de samme spørgsmål for at kunne sammenligne resultaterne og belyse udviklingen i perioden. Surveyen i 2010 var en del af en bredere dataindsamling, der også omfattede en interviewundersøgelse. Men det er alene survey-delen, der er gentaget i 2018.

I 2010 blev der udsendt 156 skemaer, hvor EVA modtog 132 besvarelser, svarende til en svarprocent på 85 %. I 2018 blev sendt links ud til 136 institutioner. Dataindsamlingen er gennemført i perioden 13. august - 9. september 2018 ved hjælp af en webbaseret survey og er baseret på svar fra 101 ud af de 136 institutioner, svarende til en samlet svarprocent på 74 %.

En stor del af de institutioner, der har besvaret surveyen, udbyder flere uddannelsestyper (fx euv og AMU). Der er derfor indsamlet svar fra i alt 165 udbydere fordelt på uddannelsestype. Ser man bort

fra de private udbydere af AMU og eud<sup>7</sup> er svarprocenten 79 %. For så vidt er der tale om en totalundersøgelse, dog med et vist bortfald, der varierer uddannelsesområderne imellem. Der henvises til metoderedegørelsen i appendiks B for en nærmere redegørelse for den anvendte metode.

Dataindsamlingen i 2018 er gennemført af Epinion for EVA. Forud for spørgeskemaindsamlingen er alle relevante institutioner blevet kontaktet pr. e-mail for at identificere kontaktpersoner, som har relevant viden om arbejdet med RKV hos udbyderen. Respondenternes stillingsprofiler varierer de forskellige uddannelsesområder imellem: Hvor det på videregående VEU primært er konsulenter og vejledere, der har besvaret spørgeskemaerne, er det på de øvrige fire uddannelsesområder primært både ledere og konsulenter/vejledere der har svaret.

## 2.3 Bemanding og tidsramme

Evalueringen er gennemført af chefkonsulent Michael Andersen (projektleder) og konsulent Yakup Bas i perioden juni til december 2018. Epinion har stået for dataindsamling, pilottest mm på baggrund af et spørgeskema leveret af EVA.

---

<sup>7</sup> Kun 2 ud af 11 private udbydere har svaret, svarende til en svarprocent på 18 % for denne gruppe af udbydere.

## 3 Almen voksenuddannelse (avu)

Dette kapitel handler om RKV på avu med henblik på udbredelsen af RKV, hvad RKV har ført til (anvendelse), institutionsrepræsentanternes vurderinger af barrierer for en større udbredelse af RKV samt deres vurderinger af kvalitetsaspekter og organisationsmæssige forhold.

Avu er almen undervisning på grundskoleniveau tilrettelagt for voksne som enkeltfagsundervisning på basisniveau samt på niveauerne G, F, E og D, hvor D er det højeste niveau. Avu finder først og fremmest sted på VUC'er.

Kapitlet bygger på svar fra 26 respondenter<sup>8</sup> i 2010 og 17 respondenter i 2018. I 2010 kom 96 % respondenterne og i 2018 alle af respondenterne fra VUC'er. Chefer og ledere på forskellige niveauer udgjorde 85 % af respondenterne i 2010 og 47 % i 2018. De øvrige respondenter omfatter konsulenter, vejledere mm (se tabel B3 i appendiks B).

### Regelgrundlaget for RKV inden for avu og almengymnasiale fag på VUC

§ 1. Individuel kompetencevurdering (realkompetencevurdering) efter denne bekendtgørelse har til formål at give anerkendelse af en persons samlede kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet, i forhold til målene for fag på G-A niveau, der indgår eller kan indgå i henholdsvis almen voksenuddannelse og en almengymnasial uddannelse.

§ 2. Et voksenuddannelsescenter eller anden uddannelsesinstitution, der er godkendt til at udbyde almen voksenuddannelse, bortset fra institutioner godkendt efter avu-lovens § 3, stk. 2, skal give enhver mulighed for at få foretaget en individuel kompetencevurdering i forhold til målene for de enkelte fag på niveauerne G-D, der indgår eller kan indgå i almen voksenuddannelse.

§ 3. Et voksenuddannelsescenter eller anden uddannelsesinstitution, der ud over godkendelse til at udbyde almen voksenuddannelse tillige udbyder almengymnasial uddannelse (stx og hf), skal give enhver, der har adgang til at blive optaget på uddannelsen, mulighed for at få foretaget en individuel kompetencevurdering i forhold til målene for de enkelte fag,

<sup>8</sup> I 2010 var der mulighed for, at en institution kunne have mere end en respondent i forhold til samme uddannelser. Denne mulighed har der ikke været i 2018. De 26 respondenter i 2010 kom således fra 25 institutioner.

der indgår eller kan indgå i en almen gymnasial eksamen på niveauerne C-A, og som aktuelt udbydes og oprettes eller inden for de seneste par år har været udbudt og oprettet på institutionen.

§ 4. Ved ansøgning om individuel kompetencevurdering fremlægger ansøgeren relevant dokumentation for de kompetencer, der ønskes vurderet, med angivelse af det fag og det niveau, som er udgangspunkt for vurderingen.

Stk. 2. Institutionen skal ved anmodning om individuel kompetencevurdering være behjælpelig med at vejlede ansøgeren om behov og mulighed for at vedkommende selv skaffer dokumentation for relevante kompetencer, vurdere, på hvilket niveau den pågældende ansøgers kvalifikationer og kompetencer skønnes at være, vurdere dokumentationen for ansøgerens kompetencer, og udarbejde en vurderingsplan, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Uddannelsesinstitutionen kan afslå at iværksætte en realkompetencevurdering, hvis den skønner, at ansøgerens dokumenterede kompetencer ikke eller kun i begrænset omfang svarer til hele eller dele af målet for det fag, vurderingen ønskes foretaget i forhold til.

§ 5. Institutionen kan ud fra en foreløbig vurdering af den fremsendte dokumentation, og når vurderingen ikke umiddelbart kan foretages på baggrund af det fremlagte materiale, tilrettelægge kompetencevurderingen som et individuelt forløb.

Stk. 2. Institutionen tilrettelægger med inddragelse af ansøgeren vurderingsforløbet, der kan være et sammenhængende eller et opdelt forløb.

§ 6. Institutionen skal i det individuelt tilrettelagte forløb anvende metoder, der giver ansøgeren mulighed for at demonstrere og få vurderet de kompetencer, der er relevante i forhold til målene for det fag og det niveau, der ligger til grund for vurderingen. Metoder til vurderingen af ansøgerens viden og færdigheder kan bl.a. være: vurdering af skriftlig dokumentation af kompetencer, strukturerede interviews i forskellige faser i vurderingsprocessen, vurderingsskemaer i forhold til fagets mål og faglige indhold, observation og bedømmelse af ansøgerens kompetencer, test, herunder it-baserede, til vurdering af ansøgerens viden, færdigheder og kompetencer.

Stk. 2. Vurderingen baseres på et skøn over ansøgerens samlede kompetencer, viden og færdigheder.

§ 7. Den individuelle kompetencevurdering tilrettelagt efter § 6 kan højst have en varighed svarende til 4 hverdage, afhængigt af målene for det enkelte fag og niveau.

Stk. 2. Institutionen skal skriftligt meddele ansøgeren resultatet af den faglige vurdering senest to uger efter vurderingsforløbet afslutning.

§ 8. Institutionen offentliggør på sin hjemmeside metoder og procedurer for den individuelle kompetencevurdering. Institutionen kan fravige de offentliggjorte metoder og procedurer, når det skønnes nødvendigt at anvende individuelle fremgangsmåder ved behandling af en ansøgning.

§ 9. Personer, der har søgt om individuel kompetencevurdering, er ikke omfattet af de rettigheder og pligter, der i øvrigt gælder for elever og kursister på institutionen.

§ 10. Individuel kompetencevurdering i henhold til denne bekendtgørelse er vederlagsfri.

§ 11. Når en persons kompetencer vurderes til fuldt og ligeværdigt at opfylde de fastsatte mål for det fag og det niveau, der er foretaget en vurdering i forhold til, udsteder uddannelsesinstitutionen til den pågældende efter anmodning et kompetencebevis for et helt fag.

Stk. 2. Særlige regler vedrørende et kompetencebevis for et helt fag fremgår af bilag 1.

Stk. 3. Beviset træder i stedet for et prøvebevis i det pågældende fag på det pågældende niveau, hvis dette fag normalt afsluttes med prøve. Kompetencebeviset er sidestillet med et enkeltfagsbevis uden karakterfastsættelse.

§ 12. Når en persons kompetencer vurderes til ligeværdigt at bidrage til at opfylde dele af de krav, der er fastsat i målene for det fag og det niveau, der er foretaget en vurdering i forhold til, udsteder uddannelsesinstitutionen til den pågældende efter anmodning herom et kompetencebevis herfor.

(..)

§ 16. Personer, der skal varetage individuel kompetencevurdering, skal have en ajourført kompetence til at undervise i det fag, der skal vurderes i forhold til.

§ 17. Institutionen skal sikre, at kompetencebevis udelukkende udstedes, når den pågældende ansøgers kvalifikationer ud fra en helhedsvurdering reelt kan opfylde og dermed ligestilles med de krav, der er fastsat i målene henholdsvis dele af målene for det fag og det niveau, der er foretaget en vurdering i forhold til.

Stk. 2. Institutionen skal dokumentere kompetencevurderingen på en sådan måde, at den kan danne grundlag for en skriftlig behandling i forbindelse med en eventuel klagesag.

§ 18. Institutionens afgørelse om afslag på iværksættelse af en individuel kompetencevurdering og om anerkendelse af realkompetence skal meddeles skriftligt og begrundes. Afgørelsen skal indeholde klage-vejledning.

§ 19. Klage over den faglige vurdering i forbindelse med en institutions afgørelse om anerkendelse af realkompetence kan påklages til Kvalifikationsnævnet efter avu-lovens regler herom.

Stk. 2. Klage over retlige mangler i forbindelse med en institutions afgørelse om realkompetencevurdering kan indbringes for Undervisningsministeriet efter reglerne i avu-bekendtgørelsen.

Kilde: BEK nr 453 af 10/06/2008 (Gældende) (IKV-bekendtgørelsen)<sup>9</sup>

## 3.1 Udbredelse

Der har været en stigning i andelen af VUC'er, der har gennemført mindst en RKV inden for avu. Det er dog fortsat sparsomt, hvad der er af erfaringer med RKV på avu. Dette gælder også med hensyn til udsnittet af fag, hvor der er lavet en RKV, som det fremgår af den følgende tabel. Datagrundlaget som er tilvejebragt gennem surveys, giver ikke mulighed for at angive et præcist tal for antallet af RKV'er, der er blevet lavet inden for uddannelsesområdet.

9 Jf. også LBK nr 926 af 03/07/2017

TABEL 3.1

### Andel udbydere af avu der har gennemført mindst en RKV i 2010 og 2018

	2010	2018
Procentdel af hhv. 26 respondenter i 2010 og 17 respondenter i 2018 der har lavet mindst en RKV	42 %	53 %
RKV lavet inden for følgende fag	Dansk Engelsk Matematik Tysk	Dansk Dansk som andet sprog Engelsk Matematik Naturvidenskab Tysk

Kilde: EVA Survey 2010, Q6 og Q65, og EVA survey 2018, Q9 og 52

## 3.2 Anvendelse

På avu kan RKV føre til udstedelse af kompetencebevis, jf. §29 i LBK nr. 926. Dette fandt sted blandt tre ud af de 11 udbydere af avu, der havde lavet en RKV i 2010 og blandt 9 ud af de 17 udbydere, der havde lavet en RKV i 2018. Det peger således på en tendens til, at der i stigende grad udstedes kompetencebeviser i forbindelse med RKV på avu, selvom dette langt fra altid er tilfældet. De udstedte kompetencebeviser i 2018 fordeler sig på både dele af fag og på hele fag.

## 3.3 Barrierer

I det følgende belyses udbydernes vurderinger af en lang række barrierer for større udbredelse af RKV. Man skal være opmærksom på, at der her er tale om *institutionernes* perspektiver på barrierer, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fx deltageres eller virksomhedernes vurderinger.

Barriererne er opdelt på økonomiske, lovgivningsmæssige, institutionsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. Inden vi går nærmere ned i disse, viser vi i den følgende tabel, hvordan respondenterne helt overordnet forholder sig til selve idéen med at få deres kompetencer anerkendt og i forlængelse heraf, hvordan de samlet set vurderer mulighederne i praksis på deres institutioner for dette.

TABEL 3.2

### Avu-udbydernes vurdering af ideen og mulighederne i praksis med RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Idéen med at kunne få sine realkompetencer anerkendt er god (n= 23 og 17)	78 %	94 %
Mulighederne i praksis på vores institution for at få sine realkompetencer anerkendt er gode (n= 21 og 17)	71 %	71 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q32 og Q33, EVA survey 2018, 33

Som tabellen viser, er der meget stor opbakning til selve idéen med RKV, mens lidt færre, men stadig en høj andel vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer er gode. Fra 2010 til 2018 har opbakningen bag idéen været stigende, mens vurderingen af praksis er på samme niveau.

### 3.3.1 Økonomiske barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de økonomiske barrierer.

TABEL 3.3

#### Avu-udbydernes vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. (n = 24 og 17)	83 %	95 %
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 24 og 17)	58 %	77 %
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen. (n= 24 og 17)	75 %	77 %
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV. (n = 22 og 16)	46 %	50 %
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 12 og 4)	42 %	25 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer, det kræver. (n= 24 og 17)	33 %	24 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q34-39, og EVA survey 2018, Q34. Sorteret efter største andele i 2018.

Tre ud af fire respondenter vurderer i både 2010 og 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Udbyderne peger særligt på, at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet, og at taxametrydelsen er for lav.

### 3.3.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de lovgivningsmæssige barrierer.

TABEL 3.4

#### Avu-udbydernes vurdering af lovgivningsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark (n= 24 og 17)	37 %	36 %
Lovgivningen er for uklar (n= 15)	-	33 %
Lovgivningen er for generel (n= 22 og 16)	18 %	32 %

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Andre lovgivningsmæssige barrierer (n= 21 og 13)	22 %	23 %
Lovgivningen er for detaljeret (n= 23 og 15)	0 %	7 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q40-43, og EVA survey 2018, Q35. Sorteret efter største andele i 2018.

I både 2010 og 2018 er det et mindretal af respondenterne, der vurderer, at de nævnte lovgivningsmæssige barrierer er barrierer for en større udbredelse af RKV. Der er sket en stigning i andelen, der vurderer, at lovgivningen er for generel. Endvidere vurderer hver tredje i 2018, at lovgivningen er for uklar.

I 2018 angav 23 % af respondenterne, at de oplevede andre lovgivningsmæssige barrierer. Der peges på, at der er uklarhed om, hvorvidt institutionen kan kræve, at deltagerne skal kunne tale dansk, og at der er behov for en bedre vejledning.

### 3.3.3 Institutionsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de institutionsmæssige barrierer.

TABEL 3.5

#### Avu-udbydernes vurdering af institutionsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde (n= 24 og 17)	33 %	47 %
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb (n= 24 og 17)	38 %	41 %
Der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 23 og 17)	44 %	29 %
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 23 og 16)	13 %	25 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. (n= 23 og 17)	22 %	24 %
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 24 og 17)	13 %	18 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q44-49, og EVA survey 2018, Q37. Sorteret efter største andele i 2018.

Selvom ingen af udsagnene har opnået opbakning fra mere end halvdelen af respondenterne, springer det i øjnene, at andelen, der kan tilslutte sig dem generelt, er steget fra 2010 til 2018. Især er det relativt mange, der peger på, at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde, og at det er vanskeligt at planlægge efterfølgende individuelle uddannelsesforløb.

### 3.3.4 Kompetencemæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kompetencemæssige barrierer.

TABEL 3.6

#### Avu-udbydernes vurdering af kompetencemæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV (n= 24 og 17)	33 %	65 %
Der mangler tid til kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutionens medarbejdere i forhold til RKV (n= 24 og 17)	46 %	47 %
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV (n= 23 og 17)	26 %	48 %
Uddannelsesinstitutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV (n= 24 og 17)	21 %	41 %
Det er vanskeligt at få deltageres kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem (n= 23 og 17)	30 %	30 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q50-54, og EVA survey 2018, Q38. Sorteret efter største andele i 2018.

Den mest markante ændring fra 2010 til 2018 er, at andelen der vurderer, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV, er vokset fra 33 % i 2010 til 65 % i 2018. Hertil kommer, at 47 % i 2018 vurderer, at der mangler tid til kompetenceudvikling. Når man sammenholder det med, at 41 % af respondenterne i 2018, og dermed en stigning ift. 21 % i 2010, vurderer, at institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV, tegner der sig et billede af en alvorlig barriere.

### 3.3.5 Kvalitetsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kvalitetsmæssige barrierer.

TABEL 3.7

#### Avu-udbydernes vurdering af kvalitetsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV (n= 23 og 17)	22 %	30 %
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn (n= 23 og 17)	17 %	30 %
Der bruges ikke tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er (n= 17)	-	24 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med (n= 23 og 17)	9 %	6 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q55-57, og EVA survey 2018, Q39. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har fået tilslutning fra mere end halvdelen af respondenterne. Det er dog værd at bemærke, at der har været en stigning i andelen, der vurderer, at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV, og at RKV i for høj grad baseres på tilfældige skøn. Det er også værd at bemærke, at hver fjerde i 2018 vurderer, at der ikke bruges tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er – et spørgsmål der ikke blev stillet i 2010.

### 3.3.6 Andre barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af andre barrierer.

TABEL 3.8

#### Avu-udbydernes vurdering af andre barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen (n= 23 og 17)	96 %	76 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes (n= 22 og 17)	64 %	53 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV, fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser (n= 23 og 17)	22 %	36 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne (n= 24 og 17)	38 %	29 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret) (n= 23 og 17)	30 %	24 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til uddannelsesinstitutionens uddannelser (n= 24 og 17)	29 %	18 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q58-62, og EVA survey 2018, Q40. Sorteret efter største andele i 2018.

Det fremgår af tabellen, at der fortsat er en meget høj andel, der vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen udgør en barriere for større udbredelse af RKV på trods af, at der er gået otte år med mulighed for at øge dette kendskab. Det kan hænge sammen med en anden vurdering, nemlig at over halvdelen i 2018 vurderer, at det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Hertil kommer, at en voksende andel 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.

## 3.4 Kvalitet

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

### 3.4.1 Redskaber mm til RKV

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende, at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen. Et af de redskaber, der har været i brug siden

2010, er Min kompetencemappe. Her er der på avu sket et skift i brugen: Hvor 89 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel anbefalede deltagerne at bruge af Min kompetencemappe til dokumentation af realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 33 %.

Der er kun sket en marginal ændring i praksis med hensyn til vejledning af deltagerne: Hvor 92 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel vejledte deltagerne i, hvordan de kan dokumentere deres realkompetencer, var denne andel i 2018 nået op på 100 %.

Den følgende tabel viser, hvilke redskaber man benytter hos de pågældende udbydere for at sikre kvaliteten af RKV på avu.

**TABEL 3.9**

### Anvendte redskaber til RKV

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 9)	2018 (n = 9)
Samtaler/interviews	89 %	100 %
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	89 %	100 %
Skriftlige opgaver	78 %	100 %
Test og prøver	100 %	89 %
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	56 %	56 %
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	22 %	56 %
Andet	-	56 %
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	22 %	44 %
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	22 %	11 %
Case med refleksion over egne erfaringer	22 %	0 %
Spørgeguides til samtaler/interviews	11 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q14, og EVA survey 2018, Q17. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der anvendes samtaler/interviews, dokumentation og skriftlige opgaver alle steder samt test og prøver næsten alle steder i forbindelse med RKV på avu. Det er interessant, at 44 % i 2018 desuden anvender praktiske opgaver i lyset af, at der er tale om almen veu.

I et opfølgende spørgsmål svarer 78 % af udbyderne i 2010, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er i 2018 faldet til 67 %.

### 3.4.2 Kvalitetssikring

Andelen af udbydere af avu, der har beskrevet et kvalitetssystem, der skal sikre kvaliteten af RKV, er vokset fra 72 % i 2010 til 89 % i 2018. Den følgende tabel viser, hvilke redskaber der anvendes for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 3.10

### Redskaber og procedurer, der anvendes til at sikre kvaliteten af RKV på avu

	2010 (n = 9)	2018 (n = 9)
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutionens hjemmeside	33 %	100 %
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	67 %	89 %
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	56 %	89 %
Dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves	56 %	89 %
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	33 %	22 %
Obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV	22 %	11 %
Ingen af ovenstående	-	0 %
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	67 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q8, og EVA survey 2018, Q11. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der har været en væsentlig stigning i forhold til anvendelsen af forskellige redskaber til kvalitetssikring fra 2010 til 2018, herunder offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV, kriterier eller standarder til brug ved RKV samt dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves.

Men det ses også, at obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV, ikke er et udbredt kvalitetsredskab.

På et opfølgende spørgsmål svarede 78 % i 2010, at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV. Dette tal er i 2018 steget til 100 %.

### 3.4.3 Evaluering af RKV-forløb

Ved at evaluere RKV-forløbene kan man udvikle og sikre kvaliteten af det, der foregår i forbindelse med RKV. Mere end hver femte udbyder (22 %) af avu angiver dog, at de ikke evaluerede sine RKV-forløb i 2018, mens det i 2010 var hver tredje udbyder af avu, der ikke evaluerede sine RKV-forløb. Den følgende tabel viser, hvordan udbyderne evaluerer deres RKV-forløb.

TABEL 3.11

### Hvordan evaluerer I på avu jeres forløb om RKV?

	2010 (n = 6)	2018 (n = 7)
Medarbejderne evaluerer forløbene	83 %	58 %
Institutionen evaluerer forløbene	50 %	58 %
Deltagerne evaluerer forløbene	17 %	14 %
Virksomhederne evaluerer forløbene	-	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q15 og EVA survey 2018, Q18. Sorteret efter største andele i 2018. Tabellen angiver kun svar fra institutioner, der evaluerer deres RKV-forløb.

Som det fremgår af tabellen, angiver størstedelen af udbyderne i både 2010 og 2018, at evalueringen varetages af institutionen eller medarbejderne, mens deltagerne kun i et begrænset omfang indgår i evalueringen af de RKV-processer, de har deltaget i.

#### 3.4.4 Klager

I 2010 lykkedes det kun at identificere en respondent, der havde haft en klage i forbindelse med RKV. I 2018-surveyen var der derimod ingen respondenter, der i skoleåret 2017/2018 havde haft nogen klager i forbindelse med RKV. Klager synes således at være nærmest fraværende i forbindelse med RKV på avu.

### 3.5 Organisering

Arbejdet med RKV kan organiseres på forskellige måder, herunder med hensyn til antallet af medarbejdere, der deltager i arbejdet, og hvordan arbejdet er ledelsesmæssigt forankret. I 2010 var der i gennemsnit 9 ansatte, der arbejdede med RKV i forhold til avu, mens dette i 2018 er faldet til 7.

Den følgende tabel viser, i hvilket omfang RKV-arbejdet er ledelsesmæssigt forankret på forskellige måder.

TABEL 3.12

#### Ledelsesmæssig forankring

Andel der svarer ja til nedenstående forhold, og som har lavet mindst en RKV.	2010	2018
Har en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV? (n = 9 og 9)*	78 %	89 %
Har beskrevet en strategi for RKV? (n = 9 og 9)	33 %	56 %
Har forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner (n = 9 og 9)	100 %	89 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q21, 23 og 24 og EVA survey 2018, Q23 og Q25. Sorteret efter største andele i 2018.

#### 3.5.1 Information – internt og eksternt

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder

blandt potentielle deltagere og virksomheder. Den følgende tabel viser, hvor stor en andel, der har informeret hhv. internt og eksternt om RKV.

**TABEL 3.13**

### Intern og eksternt information om RKV

Andel der svarer ja til nedenstående forhold	2010	2018
Har informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV? (n = 24 og 9)	88 %	89 %
Har informeret eksternt om RKV? (n = 23 og 9)	57 %	100 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q27, Q29, og EVA survey 2018, Q29 og Q31. Sorteret efter største andele i 2018.

De institutioner der havde informeret medarbejderne om RKV internt i organisationen i 2010, gjorde dette primært på interne møder (91 %) og via intranet og lignende (48 %). I 2018 er det lidt mindre andele, der har benyttet disse to informationskanaler, nemlig hhv. 63 % og 50 %. Den helt overvejende informationskanal er direkte henvendelse til relevante medarbejdere, som 88 % har benyttet sig af<sup>10</sup>.

De institutioner, der havde informeret eksternt om RKV i 2010, gjorde dette primært gennem studievejledningen (77 %) og via konsulenternes opsøgende arbejde (54 %) samt på institutionernes hjemmesider (69 %) og via foldere og brochurer (62 %). I 2018 er det alle respondenterne, der angiver, at de har benyttet deres hjemmeside og studievejledningen til eksternt information om RKV. Den tredje mest benyttede kanal er konsulenternes opsøgende arbejde, som 67 % har benyttet sig af. Brugen af foldere og brochurer er i 2018 faldet til 44 %.

## 3.5.2 Kompetenceudvikling

I 2010 angav 83 %, at de havde kompetenceudviklet medarbejderne til arbejdet med RKV. Denne andel var i 2018 faldet til 44 %. Den følgende tabel viser, hvilke former for kompetenceudvikling man har benyttet sig af.

**TABEL 3.14**

### Hvordan kompetenceudviklingen af medarbejderne har fundet sted

	2010 (n = 20)	2018 (n = 4)
Internt ved sidemandsoplæring	25 %	100 %
Eksternt på kurser	55 %	75 %
Eksternt på seminarer/konferencer	85 %	50 %
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	35 %	50 %
Internt i erfagrunder	30 %	50 %
Internt på kurser/seminarer	30 %	25 %

<sup>10</sup> Denne svarmulighed indgik ikke i 2010 surveyen.

	2010 (n = 20)	2018 (n = 4)
Interne udviklingsprojekter	15 %	25 %
Eksterne udviklingsprojekter	15 %	0 %
Andet	5 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q26 og EVA survey 2018, Q28. Sorteret efter største andele i 2018. Bemærk at kun respondenter der både har lavet RKV og har kompetenceudviklet medarbejderne har svaret på dette spørgsmål. Når der kun er fire respondenter, der har svaret på dette spørgsmål i 2018, er det fordi kun 44 % af de 53 % af 17 respondenter, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere til arbejdet med RKV.

Når andelene skal sammenlignes, skal man være opmærksom på, at antallet af institutioner, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV, er faldet drastisk fra 2010 til 2018. Men der hvor der har fundet kompetenceudvikling sted, var der især tale om sidemandsoplæring, kurser, seminarer/konferencer og erfagrupper.

## 3.6 anbefalinger

### Anbefalinger om RKV på avu

#### Anbefaling 1: Intensiver den eksterne information om RKV

76 % af repræsentanterne for udbydere af avu vurderer i 2018, at manglende kendskab i befolkningen til RKV er en barriere for en større udbredelse af RKV. EVA anbefaler derfor, at udbydere intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>11</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.

#### Anbefaling 2: Understøt udviklingen af kurser for RKV-medarbejdere

65 % af repræsentanterne for udbydere af avu vurderer i 2018 – og en stigende andel i forhold til i 2010 –, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Hertil kommer, at der er sket et fald i andelen, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

#### Anbefaling 3: Genovervej den økonomiske incitamentsstruktur

76 % af repræsentanterne for udbydere af avu vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionerne. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV<sup>12</sup>.

#### Anbefaling 4: Gør vurderingssamtaler obligatoriske i forbindelse med RKV

11 EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbydere skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

12 Denne anbefaling svarer til den EVA gav i 2010 (EVA 2010: 171)

67 % af repræsentanterne for udbydere af avu svarede i 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er faldet siden 2010. Samtaler er således langt fra altid en del af RKV på avu. Men det kan være svært at sikre en individuel vurdering af en persons realkompetencer uden at der som minimum indgår en samtale med fokus på personens realkompetencer, som efter behov kan følges op med brug af andre redskaber, fx test. EVA anbefaler derfor, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>13</sup>.

---

13 I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

## 4 Hf-enkeltfag

Dette kapitel handler om RKV på enkeltfags-hf med henblik på udbredelsen af RKV, hvad RKV har ført til (anvendelse), institutionsrepræsentanternes vurderinger af barrierer for en større udbredelse af RKV samt deres vurderinger af kvalitetsaspekter og organisationsmæssige forhold.

HF enkeltfag er almen undervisning på gymnasialt niveau, det vil sige niveauerne C, B og A, hvor A er det højeste niveau, tilrettelagt for voksne som enkeltfagsundervisning. HF Enkeltfag finder først og fremmest sted på VUC'er. Reglerne om RKV er de samme som dem, der gælder for avu (se tekstboks i starten af kapitel 3).

Kapitlet bygger på svar fra 26 respondenter<sup>14</sup> i 2010 og 22 respondenter i 2018. I 2010 kom 96 % respondenterne og i 2018 alle af respondenterne fra VUC'er. Chefer og ledere på forskellige niveauer udgjorde 85 % af respondenterne i 2010 og 41 % i 2018. De øvrige respondenter omfatter konsulenter, vejledere mm. (se tabel B3 i appendiks B).

### 4.1 Udbredelse

Der har været en stigning i andelen af VUC'er, der har gennemført mindst en RKV inden for avu: Hvor det i 2010 var omkring tre ud af fire VUC'er, der havde lavet mindst en RKV inden for enkeltfags-hf, er det i 2018 næsten alle VUC'erne, der har gjort dette. Også fagrækken, hvor indenfor der er blevet lavet RKV, er vokset. Datagrundlaget, som er tilvejebragt gennem surveys, giver ikke mulighed for at angive et præcist tal for antallet af RKV'er, der er blevet lavet inden for uddannelsesområdet.

---

<sup>14</sup> I 2010 var der mulighed for, at en institution kunne have mere end en respondent i forhold til samme uddannelser. Denne mulighed har der ikke været i 2018. De 26 respondenter i 2010 kom således fra 25 institutioner.

TABEL 4.1

## Andel udbydere af hf-enkeltfag der har gennemført mindst en RKV i 2010 og 2018

	2010	2018
Procentdel af hhv. 26 respondenter i 2010 og 22 respondenter i 2018 der har lavet mindst en RKV	73 %	95 %
RKV lavet inden for følgende fag	Billedkunst Biologi Dansk Design Engelsk Fransk Fysik Italiensk Kemi Matematik Psykologi Samfundsfag Spansk Tysk	Arabisk Billedkunst Biologi Dansk Design og arkitektur Dramatik Engelsk Fransk Fysik Geografi Historie Italiensk Kemi Kinesisk Latin Matematik Mediefag Musik Psykologi Russisk Samfundsfag Spansk Tyrkisk Tysk

Kilde: EVA Survey 2010, Q6 og Q66, og EVA survey 2018, Q9 og 54

## 4.2 Anvendelse

På hf-enkeltfag kan RKV føre til udstedelse af kompetencebevis for hele eller dele af et fag, jf. §11 og 12 i BEK nr 453. Dette fandt sted blandt 10 ud af 19 udbydere af hf-enkeltfag, der havde lavet en RKV i 2010, mens det i 2018 fandt sted blandt alle de 21 udbydere. Det er således blevet meget mere udbredt at udstede kompetencebeviser i forbindelse med RKV på hf-enkeltfag. De udstedte kompetencebeviser i 2018 fordeler sig nogenlunde ligeligt på hele eller overvejende hele fag.

## 4.3 Barrierer

I det følgende belyses udbydernes vurderinger af en lang række barrierer for større udbredelse af RKV. Man skal være opmærksom på, at der her er tale om *institutionernes* perspektiver på barrierer, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fx deltageres eller virksomhedernes vurderinger.

Barriererne er opdelt på økonomiske, lovgivningsmæssige, institutionsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. Inden vi går nærmere ned i disse, viser vi i den følgende tabel, hvordan respondenterne helt overordnet forholder sig til selve idéen med at få deres kompetencer anerkendt og i forlængelse heraf, hvordan de samlet set vurderer mulighederne i praksis på deres institutioner for dette.

TABEL 4.2

### Hf-enkeltfagsudbydernes vurdering af ideen og mulighederne i praksis med RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Idéen med at kunne få sine realkompetencer anerkendt er god (n= 23 og 22)	83 %	96 %
Mulighederne i praksis på vores institution for at få sine realkompetencer anerkendt er gode (n= 21 og 22)	76 %	73 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q32 og Q33, EVA survey 2018, 33

Som tabellen viser, er der meget stor opbakning til selve idéen med RKV, mens lidt færre, men stadig en høj andel vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer er gode. Fra 2010 til 2018 har opbakningen bag idéen været stigende, mens vurderingen af praksis er på samme niveau.

#### 4.3.1 Økonomiske barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de økonomiske barrierer.

TABEL 4.3

### HF-enkeltfagsudbydernes vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. (n= 23 og 22)	83 %	68 %
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen. (n= 24 og 22)	75 %	64 %
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 24 og 22)	58 %	59 %
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 12 og 10)	42 %	50 %
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV. (n= 21 og 21)	43 %	34 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer, det kræver. (n= 23 og 22)	30 %	28 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q34-39, og EVA survey 2018, Q34. Sorteret efter største andele i 2018.

64 % af respondenterne vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Dette er et fald i forhold til 2010, hvor det var 75 %, der vurderede dette. Som det ses, peges der særligt på, at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet, og at taxametrydelsen er for lav.

#### 4.3.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de lovgivningsmæssige barrierer.

TABEL 4.4

### HF-enkeltfagsudbydernes vurdering af lovgivningsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark (n= 24 og 22)	38 %	46 %
Lovgivningen er for uklar (n= 20)	-	35 %
Lovgivningen er for generel (n= 23 og 21)	17 %	33 %
Andre lovgivningsmæssige barrierer (n= 22 og 15)	9 %	27 %
Lovgivningen er for detaljeret (n= 24 og 20)	0 %	5 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q40-43, og EVA survey 2018, Q35. Sorteret efter største andele i 2018.

I 2018 er det et mindretal af respondenterne, der vurderer, at de nævnte lovgivningsmæssige barrierer er barrierer for en større udbredelse af RKV. Der er dog sket en stigning i andelen, der vurderer, at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark, og i andelen, der vurderer, at lovgivningen er for generel. Bemærk også, at hver tredje i 2018 finder lovgivningen for uklar.

I 2018 angav 23 % af respondenterne, at de oplevede andre lovgivningsmæssige barrierer. Blandt dem, der i 2018 har svaret, at der var andre lovgivningsmæssige barrierer, er der fire, der har uddybet dette som åben besvarelse. Kommentarerne går dog ikke kun på den egentlige lovgivning, men handler også om kendskab til regler, administrativ praksis, behov for vejledning mm. En respondent foreslår, at hvis en RKV skal laves af hensyn til optagelse på en videregående uddannelsesinstitution, så ville give bedre mening, at det var den pågældende institution, der lavede de test, de havde brug for.

### 4.3.3 Institutionsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de institutionsmæssige barrierer.

TABEL 4.5

### HF-enkeltfagsudbydernes vurdering af institutionsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde (n= 24 og 22)	29 %	36 %
Der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 24 og 22)	42 %	27 %
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb (n= 24 og 22)	33 %	27 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. (n= 24 og 22)	21 %	23 %

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 24 og 22)	13 %	19 %
Der er uklarthed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 24 og 21)	13 %	14 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q44-49, og EVA survey 2018, Q37. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har opnået opbakning fra mere end halvdelen af respondenterne og billedet er forskelligt, når vi ser på udviklingen i de enkelte aspekter fra 2010 til 2018. Det er dog relativt mange og en voksende andel, der peger på, at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde. Omvendt er andelen, der vurderer, at der ikke er afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV faldet.

#### 4.3.4 Kompetencemæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kompetencemæssige barrierer.

TABEL 4.6

#### HF-enkeltfagsudbydernes vurdering af kompetencemæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV (n= 24 og 22)	33 %	55 %
Der mangler tid til kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutionens medarbejdere i forhold til RKV (n= 24 og 22)	42 %	50 %
Uddannelsesinstitutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV (n= 24 og 22)	17 %	32 %
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV (n= 24 og 22)	25 %	32 %
Det er vanskeligt at få deltagerens kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem (n= 24 og 22)	29 %	27 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q50-54, og EVA survey 2018, Q38. Sorteret efter største andele i 2018.

I 2018 vurderer mere end halvdelen, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Dette er en stigning i forhold til 2010, hvor en tredjedel vurderede det tilsvarende. Hertil kommer, at 50 % i 2018 vurderer, at der mangler tid til kompetenceudvikling. Det samme tal var 42 % i 2010. Når man sammenholder det med, at 32 % af institutionerne i 2018, og dermed en større andel end i 2010, vurderer, at institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV, peger det på, at der er en væsentlig barriere.

#### 4.3.5 Kvalitetsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kvalitetsmæssige barrierer.

TABEL 4.7

### HF-enkeltfagsudbydernes vurdering af kvalitetsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV (n= 24 og 22)	21 %	32 %
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn (n= 24 og 22)	17 %	28 %
Der bruges ikke tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er (n= 22)	-	27 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med (n= 24 og 22)	8 %	9 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q55-57, og EVA survey 2018, Q39. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har fået tilslutning fra mere end halvdelen af respondenterne. Det er dog værd at bemærke, at der har været en stigning i andelen, der vurderer, at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV, og at RKV i for høj grad baseres på tilfældige skøn. Det er også værd at bemærke, at hver fjerde i 2018 vurderer, at der ikke bruges tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er – et spørgsmål der ikke blev stillet i 2010.

#### 4.3.6 Andre barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af andre barrierer.

TABEL 4.8

### HF-enkeltfagsudbydernes vurdering af andre barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen (n= 24 og 22)	96 %	64 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes (n= 23 og 22)	65 %	46 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV, fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser (n= 24 og 22)	21 %	19 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne (n= 24 og 22)	33 %	19 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til uddannelsesinstitutionens uddannelser (n= 24 og 22)	25 %	14 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret) (n= 23 og 21)	27 %	10 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q58-62, og EVA survey 2018, Q40. Sorteret efter største andele i 2018.

Generelt set har der været en positiv udvikling i perioden, idet der er sket et fald andelen af institutioner, der angiver forskellige forhold som værende barrierer for større udbredelse af RKV. Det fremgår af tabellen, at der fortsat er en meget høj andel, der vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen udgør en barriere for større udbredelse af RKV på trods af, at der er gået otte år med mulighed for at øge dette kendskab. Tilsvarende er der sket et fald i andelen, der vurderer, at

det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, om end det fortsat gør sig gældende for halvdelen af alle respondenter.

## 4.4 Kvalitet

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

### 4.4.1 Redskaber mm til RKV

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende, at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen. Et af de redskaber, der har været i brug siden 2010, er Min kompetencemappe. På enkeltfags-hf er der sket et skift i forhold til brugen: Hvor 83 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel anbefalede deltagerne at bruge af Min kompetencemappe til dokumentation af realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 47 %.

Der er derimod kun sket et mindre skift i med hensyn til vejledning af deltagerne: Hvor 100 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel vejledte deltagerne i, hvordan de kan dokumentere deres realkompetencer, var denne andel i 2018 85 %.

Den følgende tabel viser, hvilke redskaber man benytter hos de pågældende udbydere for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 4.9

#### Anvendte redskaber til RKV på hf-enkeltfag

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 18)	2018 (n = 21)
Samtaler/interviews	94 %	95 %
Test og prøver	94 %	95 %
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	94 %	90 %
Skriftlige opgaver	78 %	90 %
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	50 %	43 %
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	33 %	33 %
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	17 %	33 %
Case med refleksion over egne erfaringer	33 %	10 %
Andet	0 %	5 %
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	22 %	0 %
Spørgeguides til samtaler/interviews	11 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q14, og EVA survey 2018, Q17. Sorteret efter største andele i 2018.

Det fremgår af tabellen, at næsten alle anvender samtaler/interviews, test og prøver, skriftlige opgaver samt dokumentation i forbindelse med RKV på enkeltfags-hf. Det er interessant, at hver tredje både i 2010 og i 2018 desuden anvender praktiske opgaver i lyset af, at der er tale om almen VEU. Hertil kommer, at 43 % i 2018 anvender vurderingsskemaer, hvor institutionen vurderer deltagerne, og at 33 % i 2018 anvender selvevalueringsskemaer, hvor deltagerne vurderer egen praksis.

I et opfølgende spørgsmål svarer 83 % af udbydere i 2010, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er i 2018 faldet til 62 %.

#### 4.4.2 Kvalitetssikring

Andelen af udbydere af hf-enkeltfag, der har beskrevet et kvalitetssystem, der skal sikre kvaliteten af RKV, er vokset fra 69 % i 2010 til 80 % i 2018. Den følgende tabel viser, hvilke redskaber der anvendes for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 4.10

#### Redskaber og procedurer, der anvendes til at sikre kvaliteten af RKV på hf-enkeltfag

	2010 (n = 18)	2018 (n = 21)
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	78 %	95 %
Dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves	50 %	81 %
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	61 %	76 %
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutions hjemmeside	33 %	71 %
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	28 %	38 %
Obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV	17 %	14 %
Ingen af ovenstående	-	0 %
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	56 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q8, og EVA survey 2018, Q11. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der har været en væsentlig stigning i forhold til anvendelsen af forskellige redskaber til kvalitetssikring fra 2010 til 2018, herunder særligt i forhold til procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV, dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves, kriterier eller standarder til brug ved RKV samt offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV.

Men det ses også, at obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV, ikke er et udbredt kvalitetsredskab.

På et opfølgende spørgsmål angiver otte ud af ti udbydere (hhv. 82 % og 77 %) i både 2010 og 2018, at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV.

### 4.4.3 Evaluering af RKV-forløb

Fire ud af ti udbydere af enkeltfags-hf (43 %) angiver dog, at de ikke evaluerede sine RKV-forløb i 2018, mens det i 2010 var hver fjerde udbyder af enkeltfags-hf (28 %), der ikke evaluerede sine RKV-forløb. Den følgende tabel viser, hvordan udbyderne evaluerer deres RKV-forløb.

TABEL 4.11

#### Hvordan evaluerer I på hf-enkeltfag jeres forløb om RKV?

	2010 (n = 13)	2018 (n = 12)
Medarbejderne evaluerer forløbene	77 %	75 %
Institutionen evaluerer forløbene	62 %	50 %
Deltagerne evaluerer forløbene	8 %	17 %
Virksomhederne evaluerer forløbene	-	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q15 og EVA survey 2018, Q18. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det fremgår af tabellen, angiver størstedelen af udbyderne i både 2010 og 2018, at det først og fremmest medarbejderne, der evaluerer forløbene, mens deltagerne kun i et begrænset omfang indgår i evalueringen af de RKV-processer, de har deltaget i.

### 4.4.4 Klager

I 2010 lykkedes det kun at identificere én respondent, der havde haft en klage i forbindelse med RKV. Mens der i 2018-surveyen var to respondenter, der i kursusåret 2017/2018 havde haft klager i forbindelse med RKV. Klager synes således kun at være marginalt forekommende i forbindelse med RKV på enkeltfags-hf.

## 4.5 Organisering

Arbejdet med RKV kan organiseres på forskellige måder, herunder med hensyn til antallet af medarbejdere, der deltager i arbejdet, og hvordan arbejdet er ledelsesmæssigt forankret. I 2010 var der i gennemsnit 8 ansatte, der arbejdede med RKV i forhold til enkeltfags-hf, mens dette i 2018 er vokset til 16.

Den følgende tabel viser, i hvilket omfang RKV-arbejdet er ledelsesmæssigt forankret på forskellige måder.

TABEL 4.12

### Ledelsesmæssig forankring

Andel der svarer ja til nedenstående forhold, og som har lavet mindst en RKV.	2010	2018
Har I forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner (n = 18 og 21)	100 %	95 %
Har I en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV? (n = 18 og 21)	61 %	81 %
Har I beskrevet en strategi for RKV? (n = 18 og 21)	39 %	57 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q21, 23 og 24 og EVA survey 2018, Q23 og Q25. Sorteret efter største andele i 2018.

## 4.5.1 Information – internt og eksternt

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder blandt potentielle deltagere og virksomheder. Den følgende tabel viser, hvor stor en andel, der har informeret hhv. internt og eksternt om RKV.

TABEL 4.13

### Intern og ekstern information om RKV

Andel der svarer ja til nedenstående forhold	2010	2018
Har I informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV? (n = 24 og 21)	96 %	76 %
Har I informeret eksternt om RKV? (n = 23 og 21)	61 %	81 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q27, Q29, og EVA survey 2018, Q29 og Q31.

De institutioner, der havde informeret medarbejderne om RKV internt i organisationen i 2010, gjorde dette primært på interne møder (91 %) og via intranet og lignende (52 %). I 2018 er det mindre andele, der har benyttet disse to informationskanaler, nemlig hhv. 60 % og 47 %. Den mest brugte informationskanal i 2018 er direkte henvendelse til relevante medarbejdere, som 67 % har benyttet sig af<sup>15</sup>.

De institutioner, der havde informeret eksternt om RKV i 2010, gjorde dette primært gennem studievejledningen (79 %), på institutionernes hjemmesider (71 %), via foldere og brochurer (64 %) samt via konsulenternes opsøgende arbejde (57 %). I 2018 angiver alle respondenterne, at de har benyttet deres hjemmeside, mens 82 % har brugt studievejledningen til ekstern information om RKV. Andelen af institutioner, der benytter foldere og brochurer (41 %) og/eller konsulenternes opsøgende arbejde (35 %) er mindre i 2018 sammenlignet med 2010.

15 Denne svarmulighed indgik ikke i 2010 surveyen.

## 4.5.2 Kompetenceudvikling

I 2010 angav 83 % af institutionerne, at de havde kompetenceudviklet medarbejderne til arbejdet med RKV. Denne andel var i 2018 faldet til 57 %. Den følgende tabel viser, hvilke former for kompetenceudvikling man har benyttet sig af.

TABEL 4.14

### Hvordan kompetenceudviklingen af medarbejderne har fundet sted

	2010 (n = 20)	2018 (n= 12)
Internt ved sidemandsoplæring	20 %	75 %
Internt i erfagrunder	35 %	50 %
Internt på kurser/seminarer	30 %	33 %
Eksternt på seminarer/konferencer	85 %	25 %
Eksternt på kurser	60 %	25 %
Eksternt erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	35 %	25 %
Interne udviklingsprojekter	15 %	17 %
Andet	5 %	8 %
Eksterne udviklingsprojekter	15 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q26 og EVA survey 2018, Q28. Sorteret efter største andele i 2018. Bemærk at svarmulighederne ikke udelukker hinanden. Bemærk at kun respondenter der både har lavet RKV og har kompetenceudviklet medarbejderne har svaret på dette spørgsmål.

Når andelene skal sammenlignes, skal man være opmærksom på, at antallet af institutioner, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV, er faldet fra 2010 til 2018. Men der hvor der har fundet kompetenceudvikling sted, var der især tale om interne aktiviteter såsom sidemandsoplæring, interne erfagrunder, kurser mm. Kun hver fjerde af de institutioner, hvor der i 2018 har fundet kompetenceudvikling sted, har gjort brug af eksterne kurser.

## 4.6 anbefalinger

### Anbefalinger om RKV på enkeltfags-hf

#### Anbefaling 1: Intensiver den eksterne information om RKV

64 % af repræsentanterne for udbydere af hf-enkeltfag vurderer i 2018 ligesom i 2010, at manglende kendskab i befolkningen til RKV er en barriere for en større udbredelse af RKV.

EVA anbefaler derfor, at udbyderne intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>16</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.

### **Anbefaling 2: Understøt udviklingen af kurser for RKV-medarbejdere**

55 % af repræsentanterne for udbyderne af enkeltfags-hf vurderer i 2018, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Hertil kommer, at der er sket et fald i andelen, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

### **Anbefaling 3: Genovervej den økonomiske incitamentsstruktur**

64 % af repræsentanterne for udbyderne af enkeltfags-hf vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionerne. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV<sup>17</sup>.

### **Anbefaling 4: Gør vurderingssamtaler obligatoriske i forbindelse med RKV**

62 % af repræsentanterne for udbyderne af enkeltfags-hf svarede i 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er faldet siden 2010. Samtaler er således langt fra altid en del af RKV på enkeltfags-hf. Men det kan være svært at sikre en individuel vurdering af en persons realkompetencer uden at der som minimum indgår en samtale med fokus på personens realkompetencer, som efter behov kan følges op med brug af andre redskaber, fx test. EVA anbefaler derfor, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>18</sup>.

---

16 EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbydere skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

17 Denne anbefaling svarer til den EVA gav i 2010 (EVA 2010: 171)

18 I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

## 5 Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)

Dette kapitel handler om RKV på AMU med henblik på udbredelsen af RKV, hvad RKV har ført til (anvendelse), institutionsrepræsentanternes vurderinger af barrierer for en større udbredelse af RKV samt deres vurderinger af kvalitetsaspekter og organisationsmæssige forhold.

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) er arbejdsmarkedsrelevant kompetenceudvikling inden for rammerne af fælles kompetencebeskrivelser (FKB). De fælles kompetencebeskrivelser er mål- og rammebeskrivelser for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevant kompetenceudvikling for voksne til og med erhvervsuddannelsesniveau.

Kapitlet bygger på svar fra 93 respondenter<sup>19</sup> i 2010 og 34 respondenter i 2018. I 2010 kom 86 % af respondenterne og i 2018 94 % af respondenterne fra erhvervsskoler mv. og private udbydere af AMU. Chefer og ledere på forskellige niveauer udgjorde 80 % af respondenterne i 2010 og 47 % i 2018. De øvrige respondenter omfatter konsulenter, vejledere mm. (se tabel B3 i appendiks B).

### Regelgrundlaget for RKV på AMU

§ 28. Alle, der har adgang til uddannelse inden for rammerne af lov om arbejdsmarkedsuddannelse m.v., har mulighed for at få foretaget en individuel kompetencevurdering, jf. §§ 15 – 15 b i lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. Individuel kompetencevurdering er realkompetencevurdering og har til formål at give deltageren anerkendelse af dennes samlede viden, færdigheder og kompetence som grundlag for videre og tilpasset erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse inden for rammerne af lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. og til brug på arbejdsmarkedet. Anerkendelse af realkompetence gives i form af en individuel uddannelsesplan, jf. lovens § 15, stk. 3, som kompetencebevis, jf. lovens § 15 b, stk. 1, eller som uddannelsesbevis, jf. lovens § 15 b, stk. 2.

(..)

Stk. 3. Individuel kompetencevurdering foretages forud for ansøgerens eventuelle optagelse til arbejdsmarkedsuddannelse og kan vare indtil 5,0 dage. For tосprogede, der mangler dokumentation for kompetencer erhvervet uden for Danmark, kan individuel kompetencevurdering dog vare indtil 10,0 dage.

19 I 2010 var der mulighed for, at en institution kunne have mere end en respondent i forhold til samme uddannelser. Denne mulighed har der ikke været i 2018. De 93 respondenter i 2010 kom således fra 90 institutioner.

Stk. 4. Individuel kompetencevurdering tilrettelægges som et individuelt forløb. Uddannelsesstedet kan afholde individuel kompetencevurdering på hold, som et sammenhængende eller opsplittet forløb, og afholdelse kan ske på alle ugens dage på alle tider af døgnet, og §§ 17 og 18 finder i det hele taget tilsvarende anvendelse på individuel kompetencevurdering. Individuel kompetencevurdering kan dog ikke afholdes som fjernvurdering efter § 17, stk. 5.

Stk. 5. Uddannelsesstedet afdækker, hvilken eller hvilke arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse der skal være mål og målestok for vurderingen af ansøgerens realkompetencer, ud fra en beskrivelse af dennes jobfunktion eller kompetenceprofil efter endt arbejdsmarkedsuddannelse. Deltagerens arbejdsgiver kan inddrages i forberedelsen af forløbet med henblik på at tilvejebringe beskrivelsen af deltagerens jobfunktion eller kompetenceprofil.

Stk. 6. Ansøgeren sørger som forberedelse til den individuelle kompetencevurdering for indsamling af relevant dokumentation for de realkompetencer, som den pågældende ønsker inddraget i den individuelle kompetencevurdering. Som led i forberedelsen kan ansøgeren fx også beskrive sine relevante erfaringer, fx fra frivilligt arbejde i interesseorganisationer eller idrætsforeninger.

Stk. 7. Uddannelsesstedet skal i kompetencevurderingen anvende hensigtsmæssige metoder, der giver deltageren mulighed for at demonstrere og pålideligt få vurderet og anerkendt de kompetencer, der er relevante i forhold til målbeskrivelserne i den eller de arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i fælles kompetencebeskrivelser, som er målestok for deltagerens kompetencevurdering.

Stk. 8. Vurdering af basale færdigheder i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik samt vejledning i tilknytning hertil, jf. § 27, kan indgå som en del af en individuel kompetencevurdering. Sprogtestning af ansøgere, jf. § 16, stk. 4, og § 26, stk. 4, kan ske som individuel kompetencevurdering.

Stk. 9. På baggrund af vurderingen og bedømmelsen af deltagerens realkompetencer anerkender uddannelsesstedet deltagerens realkompetencer, jf. stk. 1, og udsteder desuden dokumentation (bevis) for deltagelse i individuel kompetencevurdering. Eventuelle beviser og uddannelsesplaner udstedes til og tilhører den enkelte deltager. I tilfælde, hvor deltagerens vurderede uddannelsesbehov bedst kan tilgodeses ved en kombination af arbejdsmarkedsuddannelse og uddannelse og undervisning efter anden lovgivning, fx lov om forberedende voksenundervisning (FVU), samarbejdes der med relevante udbydere heraf med henblik på at iværksætte kombinerede forløb.

Stk. 10. Reglerne i § 14 vedrørende lærer kvalifikationer finder tilsvarende anvendelse vedrørende personer, der foretager individuel kompetencevurdering.

Kilde: BEK nr 544 af 24/05/2017 (Gældende)

## 5.1 Udbredelse

Som det fremgår af tabellen neden for, er det nogenlunde samme andel på syv ud af ti udbydere, der har lavet mindst en RKV. Det fremgår dog også, at der andelen i høj grad varierer efteruddannelsesområderne imellem. Datagrundlaget, som er tilvejebragt gennem surveys, giver ikke mulighed for at angive et præcist tal for antallet af RKV'er, der er blevet lavet inden for uddannelsesområdet.

TABEL 5.1

### Andel udbydere af AMU der har gennemført mindst en RKV i 2010 og 2018

	2010	2018
Samlet for hele AMU: Procentdel af hhv. 93 respondenter i 2010 og 34 respondenter i 2018 der har lavet mindst en RKV	71 %	68 %
<b>Andele fordelt på efteruddannelsesområder:</b>		
Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) (n = 15 og 4)	53 %	75 %
Efteruddannelse for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) (n = 39 og 23)	67 %	64 %
Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR) (n = 29 og 11)	72 %	55 %
Efteruddannelsesudvalget for Bygge/Anlæg og Industri (BAI) (n = 19 og 13)	47 %	54 %
Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg (n = 14 og 10)	64 %	50 %
Træets Uddannelser (n = 10 og 5)	70 %	40 %
Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg (n = 11 og 3)	64 %	33 %
Efteruddannelsesudvalget for Tekniske Installationer og Energi (n = 7 og 7)	14 %	29 %
Industriens Arbejdsmarkedsuddannelser (n = 21 og 11)	67 %	27 %
Metalindustriens Efteruddannelsesudvalg (n = 22 og 14)	86 %	21 %
Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og kødbranchen (KHRU) (n = 13 og 6)	69 %	17 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q6 og Q67XQ5, og EVA survey 2018, Q9 og Q41XQ5. Bemærk Efteruddannelsesudvalget for Laboranter og Industriens Teknikere indgik ikke i 2010 surveyen og er ikke medtaget i tabellen, fordi kun en respondent har svaret på vegne af området. Vær opmærksom på at nogle af de absolutte tal er små, når andelen skal vurderes.

Hvor tre af efteruddannelsesområderne har haft en stigning i andelen, der har lavet RKV, har otte områder oplevet et fald. Og hvor det i 2010 var 9 ud af 11 områder, hvor mere end halvdelen af udbydere havde lavet RKV, var det kun 3 ud af 11 områder i 2018, der havde dette.

## 5.2 Anvendelse

På AMU kan RKV føre til uddannelsesplaner, herunder med henblik på afkortede forløb, kompetencebeviser eller uddannelsesbeviser, jf. BEK nr. 544, §28. Den følgende tabel viser fordelingen på disse anvendelsesformer.

TABEL 5.2

## Anvendelse af RKV inden for inden for AMU

Andel af gennemførte RKV'er inden for AMU, der har ført til...	2010 (n = 5.501)	2018 (n = 990)
Uddannelsesplaner	58 %	57 %
Afkortning af uddannelse	24 %	43 %
Uddannelsesbeviser	6 %	23 %
Kompetencebeviser	13 %	3 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q68-103, og EVA survey 2018, 42+43. Bemærk Efteruddannelsesudvalget for Laboranter og Industriens Teknikere indgik ikke i 2010 surveyen

RKV på AMU bruges især til uddannelsesplaner, og som tabellen viser i stigende grad også til afkortning af uddannelsesforløb. Som tabellen også viser, er der sket en stigning i andelen af RKV, der fører til udstedelse af uddannelsesbeviser fra 6 % i 2010 til 23 % i 2018, mens der omvendt er sket et fald i andelen af RKV, der fører til udstedelse af kompetencebeviser.

## 5.3 Barrierer

I det følgende belyses udbydernes vurderinger af en lang række barrierer for større udbredelse af RKV. Man skal være opmærksom på, at der her er tale om *institutionernes* perspektiver på barrierer, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fx deltagernes eller virksomhedernes vurderinger.

Barriererne er opdelt på økonomiske, lovgivningsmæssige, institutionsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. Inden vi går nærmere ned i disse, viser vi i den følgende tabel, hvordan respondenterne helt overordnet forholder sig til selve idéen med at få deres kompetencer anerkendt og i forlængelse heraf, hvordan de samlet set vurderer mulighederne i praksis på deres institutioner for dette.

TABEL 5.3

## AMU-udbydernes vurdering af ideen og mulighederne i praksis med RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Idéen med at kunne få sine realkompetencer anerkendt er god (n= 88 og 34)	85 %	95 %
Mulighederne i praksis på vores institution for at få sine realkompetencer anerkendt er gode (n= 89 og 34)	64 %	82 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q34 og Q35, EVA survey 2018, Q33.

Som tabellen viser, er der meget stor opbakning til selve idéen med RKV, mens lidt færre, men stadig en høj andel vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer er gode. Fra 2010 til 2018 har opbakningen bag både selve idéen og den positive vurderingen af egen praksis været stigende.

### 5.3.1 Økonomiske barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de økonomiske barrierer.

**TABEL 5.4**

#### AMU-udbydernes vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 89 og 34)	81 %	83 %
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen. (n= 91 og 34)	76 %	82 %
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. (n= 89 og 34)	80 %	77 %
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV (n= 87 og 34)	54 %	53 %
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 49 og 18)	22 %	50 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer, det kræver. (n= 87 og 34)	37 %	39 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q36-41, og EVA survey 2018, Q34. Sorteret efter største andele i 2018.

82 % af respondenterne vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Dette er en stigning i forhold til 2010, og som det ses, peges der særligt på, at taxametrydelsen er for lav, og at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet.

### 5.3.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de lovgivningsmæssige barrierer.

**TABEL 5.5**

#### AMU-udbydernes vurdering af lovgivningsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark (n= 90 og 34)	32 %	44 %
Lovgivningen er for generel (n= 88 og 34)	19 %	30 %
Lovgivningen er for detaljeret (n= 89 og 34)	15 %	24 %
Lovgivningen er for uklar (n= 34)	-	21 %
Andre lovgivningsmæssige barrierer (n= 76 og 26)	9 %	42 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q42-45, og EVA survey 2018, Q35. Sorteret efter største andele i 2018.

I 2018 er det et mindretal af respondenterne, der vurderer, at de nævnte lovgivningsmæssige barrierer er barrierer for en større udbredelse af RKV. Der er dog sket en stigning i andelen, der vurderer, at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark, og i andelen, der vurderer, at lovgivningen er for generel.

I 2018 angav 42 % af respondenterne, at de oplevede andre lovgivningsmæssige barrierer. De respondenter, der har benyttet muligheden for at uddybe deres svar, peger på, at lovgivningen ofte laves om, og at der kan være mange fortolkningsmuligheder. Desuden peges der på andre forhold end rent lovgivningsmæssige, herunder økonomi, logistik og manglende kendskab til RKV.

### 5.3.3 Institutionsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de institutionsmæssige barrierer.

TABEL 5.6

#### AMU-udbydernes vurdering af institutionsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb (n= 91 og 34)	48 %	70 %
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde (n= 91 og 33)	41 %	39 %
Der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 90 og 34)	44 %	36 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. (n= 90 og 34)	19 %	21 %
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 90 og 34)	26 %	15 %
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 90 og 34)	16 %	15 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q46-51, og EVA survey 2018, Q37. Sorteret efter største andele i 2018.

Der er særligt et udsagn, der skiller sig ud fra det generelle billede, nemlig andelen der vurderer, at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb. Denne andel er vokset fra 48 % i 2010 til 70 % i 2018. De øvrige udsagn har ikke opnået opbakning fra mere end halvdelen af respondenterne hverken i 2010 eller i 2018. Det er dog relativt mange, der peger på, at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde. Omvendt er andelen, der vurderer, at der ikke er afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV faldet.

### 5.3.4 Kompetencemæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kompetencemæssige barrierer.

TABEL 5.7

### AMU-udbydernes vurdering af kompetencemæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler tid til kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutionens medarbejdere i forhold til RKV (n= 89 og 34)	45 %	44 %
Det er vanskeligt at få deltageres kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem (n= 88 og 34)	34 %	41 %
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV (n= 89 og 34)	42 %	39 %
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV (n= 87 og 34)	38 %	33 %
Uddannelsesinstitutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV (n= 90 og 34)	33 %	29 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q52-56, og EVA survey 2018, Q38. Sorteret efter største andele i 2018.

Samlet set er der kun tale om mindre ændringer fra 2010 til 2018. Det er dog både i 2010 og i 2018 omkring fire ud af ti, der vurderer, at der mangler tid til kompetenceudvikling, og at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Desuden er det en relativt stor gruppe (ca. fire ud af ti), der peger på, at det er vanskeligt at få deltageres hhv. virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem.

#### 5.3.5 Kvalitetsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kvalitetsmæssige barrierer.

TABEL 5.8

### AMU-udbydernes vurdering af kvalitetsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn (n= 91 og 33)	16 %	21 %
Det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV (n= 91 og 34)	31 %	18 %
Der bruges ikke tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er (n= 34)	-	18 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med (n= 90 og 34)	7 %	6 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q57-59, og EVA survey 2018, Q39. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har fået tilslutning fra mere end halvdelen af respondenterne. Der har været en stigning i andelen, der vurderer, at RKV i for høj grad baseres på tilfældige skøn, mens der har været et fald i andelen, der vurderer, at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV. Hver femte i 2018 vurderede desuden, at der ikke bruges tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er – et spørgsmål der ikke blev stillet i 2010.

### 5.3.6 Andre barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af andre barrierer.

**TABEL 5.9**

#### AMU-udbydernes vurdering af andre barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen (n= 89 og 34)	85 %	76 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV, fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser (n= 89 og 34)	37 %	39 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes (n= 89 og 34)	48 %	27 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til uddannelsesinstitutionens uddannelser (n= 90 og 34)	17 %	21 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret) (n= 88 og 33)	34 %	18 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne (n= 88 og 34)	40 %	15 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q60-65, og EVA survey 2018, Q40. Sorteret efter største andele i 2018.

Det mest markante resultat i tabellen er, at der fortsat er en meget høj andel, der vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen udgør en barriere for større udbredelse af RKV på trods af, at der er gået otte år med mulighed for at øge dette kendskab. Andelen, der tilslutter sig de øvrige udsagn, er enten på nogenlunde samme niveau eller er blevet mindre. Det er dog fortsat en relativ høj andel (ca. fire ud af ti), der 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.

## 5.4 Kvalitet

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

### 5.4.1 Redskaber mm til RKV

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende, at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen. Et af de redskaber, der har været i brug siden 2010, er Min kompetencemappe. På AMU-området er sket et mindre skift i forhold til brugen: Hvor 49 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel anbefalede deltagerne at bruge af Min kompetencemappe til dokumentation af realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 30 %.

Med hensyn til vejledning af deltagerne er der også sket et skift: Hvor 92 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel vejledte deltagerne i, hvordan de kan dokumentere deres realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 78 %.

Den følgende tabel viser, hvilke redskaber man benytter hos de pågældende udbydere for at sikre kvaliteten af RKV.

**TABEL 5.10**

### Anvendte redskaber til RKV

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 65)	2018 (n = 22)
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	83 %	100 %
Samtaler/interviews	95 %	95 %
Test og prøver	75 %	68 %
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	68 %	64 %
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	65 %	50 %
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	57 %	41 %
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	52 %	41 %
Skriftlige opgaver	49 %	32 %
Case med refleksion over egne erfaringer	34 %	27 %
Spørgeguides til samtaler/interviews	19 %	27 %
Andet	5 %	9 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q14, og EVA survey 2018, Q17. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der alle eller næsten alle steder anvendes samtaler/interviews og dokumentation. Test og prøver samt vurderingsskemaer, hvor institutionen vurderer deltagerne, bruges af omkring to ud af tre, mens praktiske opgaver bruges af hver anden udbyder. Det sidste er interessant i lyset af, at det inden for AMU er erhvervsrettede kompetencer, der skal vurderes.

I et opfølgende spørgsmål svarer 63 % af udbyderne i 2010, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er i 2018 steget til 74 %.

## 5.4.2 Kvalitetssikring

Andelen af udbydere af amu, der har beskrevet et kvalitetssystem, der skal sikre kvaliteten af RKV, er steget fra 48 % i 2010 til 65 % i 2018. Den følgende tabel viser, hvilke redskaber der anvendes for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 5.11

## Redskaber og procedurer, der anvendes til at sikre kvaliteten af RKV på AMU

	2010 (n = 65)	2018 (n = 22)
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	60 %	73 %
Dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves	60 %	64 %
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	54 %	59 %
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	22 %	23 %
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutions hjemmeside	19 %	23 %
Obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV	15 %	18 %
Ingen af ovenstående	-	5 %
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	63 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q8, og EVA survey 2018, Q11. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der har været en stigning i forhold til anvendelsen af forskellige redskaber til kvalitetssikring fra 2010 til 2018, herunder kriterier eller standarder til brug ved RKV, dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves samt procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV. Det er dog fortsat omkring hver tredje AMU-udbyder, der ikke gør brug af disse redskaber.

Tabellen viser, at der er en række kvalitetssikringsredskaber, som kun bruges af omkring hver femte udbyder af AMU. Det gælder inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet, offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, samt obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV.

På et opfølgende spørgsmål angiver otte ud af ti udbydere (hhv. 86 % og 83 %) i både 2010 og 2018, at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV.

### 5.4.3 Evaluering af RKV-forløb

Ved at evaluere RKV-forløbene kan man udvikle og sikre kvaliteten af det, der foregår i forbindelse med RKV. Hver tredje udbyder af AMU angiver dog, at de ikke evaluerede sine RKV-forløb i 2018, mens det i 2010 var halvdelen af AMU-udbyderne, der ikke evaluerede sine RKV-forløb. Den følgende tabel viser, hvordan udbyderne evaluerer deres RKV-forløb.

TABEL 5.12

### Hvordan evaluerer I på AMU jeres forløb om RKV?

	2010 (n = 55)	2018 (n = 15)
Medarbejderne evaluerer forløbene	67 %	74 %
Institutionen evaluerer forløbene	44 %	60 %
Deltagerne evaluerer forløbene	56 %	47 %
Virksomhederne evaluerer forløbene	20 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q15 og EVA survey 2018, Q18. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det fremgår af tabellen, angiver størstedelen af udbyderne i både 2010 og 2018, at evalueringen varetages af institutionen eller medarbejderne. I 2010 angav hver femte udbyder, at deltagerne indgår i evalueringen af de RKV-processer, de har deltaget i, mens ingen udbyder angav dette i 2018.

#### 5.4.4 Klager

I 2010 lykkedes det kun at identificere to respondenter, der havde haft klager i forbindelse med RKV. Mens der i 2018-surveyen kun var en respondent, der i skoleåret 2017/2018 havde haft en klage i forbindelse med RKV. Klager synes således at være meget begrænset i forbindelse med RKV på AMU.

## 5.5 Organisering

Arbejdet med RKV kan organiseres på forskellige måder, herunder med hensyn til antallet af medarbejdere, der deltager i arbejdet, og hvordan arbejdet er ledelsesmæssigt forankret. I 2010 var der i gennemsnit 6 ansatte, der arbejdede med RKV i forhold til AMU, mens dette i 2018 er faldet til 4. Den følgende tabel viser, i hvilket omfang RKV-arbejdet er ledelsesmæssigt forankret på forskellige måder.

TABEL 5.13

### Ledelsesmæssig forankring

Andel der svarer ja til nedenstående forhold, og som har lavet mindst en RKV.	2010	2018
Har I en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV? (n = 63 og 22)	68 %	73 %
Har I beskrevet en strategi for RKV? (n = 64 og 23)	34 %	30 %
Har I forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner (n = 63 og 23)	81 %	65 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q23, 25 og 26 og EVA survey 2018, Q23 og Q25. Sorteret efter største andele i 2018.

Hovedparten af udbyderne havde i 2010 og i 2018 en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV, og havde forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner.

### 5.5.1 Information – internt og eksternt

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder blandt potentielle deltagere og virksomheder. Den følgende tabel viser, hvor stor en andel, der har informeret hhv. internt og eksternt om RKV.

TABEL 5.14

#### Intern og eksternt information om RKV

Andel der svarer ja til nedenstående forhold	2010	2018
Har I informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV? (n = 91 og 23)	76 %	74 %
Har I informeret eksternt om RKV? (n = 90 og 23)	70 %	74 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q29, Q31, og EVA survey 2018, Q29 og Q31. Sorteret efter største andele i 2018.

De institutioner, der havde informeret medarbejderne om RKV internt i organisationen i 2010, gjorde dette primært på interne møder (79 %) og via intranet og lignende (34 %). I 2018 er det lidt større andele, der har benyttet disse to informationskanaler, nemlig hhv. 82 % og 41 %. Den helt overvejende informationskanal i 2018 er direkte henvendelse til relevante medarbejdere, som 94 % har benyttet sig af<sup>20</sup>.

De institutioner, der havde informeret eksternt om RKV i 2010, gjorde dette primært gennem via konsulenternes opsøgende arbejde (89 %) samt via studievejledningen (68 %), institutionens hjemmeside (68 %) og via foldere og brochurer (66 %). I 2018 angiver alle respondenterne, at de har benyttet konsulenternes opsøgende arbejde til at informere om RKV. 76 % har brugt deres hjemmeside, 59 % studievejledningen, mens 47 % har brugt foldere og brochurer samt kursuskataloger til eksternt information om RKV.

### 5.5.2 Kompetenceudvikling

I 2010 angav 66 %, at de havde kompetenceudviklet medarbejderne til arbejdet med RKV. Denne andel var i 2018 faldet til 52 %. Den følgende tabel viser, hvilke former for kompetenceudvikling man har benyttet sig af.

20 Denne svarmulighed indgik ikke i 2010 surveyen.

TABEL 5.15

## Hvordan kompetenceudviklingen af medarbejderne har fundet sted

	2010 (n = 59)	2018 (n= 12)
Internt i erfagrupeer	54 %	83 %
Internt ved sidemandsoplæring	49 %	75 %
Eksternt på seminarer/konferencer	78 %	58 %
Internt på kurser/seminarer	34 %	58 %
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrupeer)	61 %	33 %
Eksterne udviklingsprojekter	40 %	33 %
Eksternt på kurser	64 %	17 %
Interne udviklingsprojekter	27 %	17 %
Andet	2 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q28 og EVA survey 2018, Q28. Sorteret efter største andele i 2018. Bemærk at kun respondenter der både har lavet RKV og har kompetenceudviklet medarbejderne har svaret på dette spørgsmål.

Når andelene skal sammenlignes, skal man være opmærksom på, at antallet af institutioner, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV, er faldet fra 2010 til 2018. Men der hvor der har fundet kompetenceudvikling sted, var der især tale om interne aktiviteter såsom interne erfagrupeer og sidemandsoplæring. Andelen af respondenter som har gjort brug af eksterne kurser, blandt de AMU-udbydere, der har lavet RKV og kompetenceudviklet medarbejderne med hensyn til RKV, er faldet fra 64 % i 2010 til 17 % i 2018.

## 5.6 anbefalinger

### Anbefalinger om RKV på amu

#### Anbefaling 1: Intensiver den eksterne information om RKV

76 % af repræsentanterne for udbydere af amu vurderer i 2018 ligesom i 2010, at manglende kendskab i befolkningen til RKV er en barriere for en større udbredelse af RKV. EVA anbefaler derfor, at udbydere intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>21</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.

#### Anbefaling 2: Understøt udviklingen af kurser for RKV-medarbejdere

39 % af repræsentanterne for udbydere af amu vurderer i 2018, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Hertil kommer, at der er sket et fald i andelen, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

#### Anbefaling 3: Genovervej den økonomiske incitamentsstruktur

82 % af repræsentanterne for udbydere af amu vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionerne. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV<sup>22</sup>.

#### Anbefaling 4: Gør vurderingssamtaler obligatoriske i forbindelse med RKV

74 % af repræsentanterne for udbydere af amu svarede i 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Samtaler er således langt fra altid en del af RKV på amu. Men det kan være svært at sikre en individuel vurdering af en persons realkompetencer uden at der som minimum indgår en samtale med fokus på personens realkompetencer, som efter behov kan følges op med brug af andre redskaber, fx test eller praktisk afprøvning. EVA anbefaler derfor, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>23</sup>.

#### Anbefaling 5: Orienter om procedurer og standarder på hjemmesiden

23 % af repræsentanterne for udbydere af amu svarede i 2018, at de har offentligt tilgængelig information om deres procedurer og standarder for RKV, fx på deres hjemmeside. EVA anbefaler, at alle udbydere af amu på deres hjemmesider informerer om RKV, herunder om de procedurer mm de anvender i forbindelse med RKV, for at udbrede kendskabet til RKV og styrke gennemsigtigheden af RKV.

21 EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbydere skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

22 Denne anbefaling svarer til den EVA gav i 2010 (EVA 2010: 171)

23 I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

## 6 Erhvervsuddannelse for voksne (euv)

Dette kapitel handler om RKV på euv med henblik på udbredelsen af RKV, hvad RKV har ført til (anvendelse), institutionsrepræsentanternes vurderinger af barrierer for en større udbredelse af RKV samt deres vurderinger af kvalitetsaspekter og organisationsmæssige forhold.

Elever på 25 år og derover, der starter på en erhvervsuddannelse, skal gennemføre den som euv. En euv er særligt tilrettelagt for voksne, men har de samme faglige mål som de tilsvarende erhvervsuddannelser for unge.

Kapitlet bygger på svar fra 63 respondenter<sup>24</sup> i 2010 og 55 respondenter i 2018 fra landets erhvervsskoler. Chefer og ledere på forskellige niveauer udgjorde 85 % af respondenterne i 2010 og 35 % i 2018. De øvrige respondenter omfatter konsulenter, vejledere mm. (se tabel B3 i appendiks B).

### Regelgrundlaget for RKV på euv

§ 66 v. Elever, der er fyldt 25 år på tidspunktet for erhvervsuddannelsens begyndelse, skal gennemføre uddannelsen som euv.

Stk. 2. En euv indledes med en vurdering af elevens praktiske og teoretiske kompetencer med udgangspunkt i målene for uddannelsen samt eventuel grundforløbsundervisning. Kompetencevurderingen foretages på grundlag af dokumentation fra eleven og et eventuelt kompetenceafklarende forløb og kan have en varighed fra ½ dag og op til 5 dage, som ligger ud over undervisningstiden.

(..)

§ 66 y. Skolen vejleder eleven og udarbejder i samråd med denne og en eventuel arbejdsgiver en personlig uddannelsesplan for eleven. Uddannelsesplanen udarbejdes på grundlag af reglerne om uddannelsen og skolens vurdering af elevens kompetencer inden for følgende rammer:

1) Elever, der har mindst 2 års relevant erhvervs erfaring, skal gennemføre et standardiseret uddannelsesforløb for voksne uden grundforløb og uden praktikuddannelse, men med mulighed for at modtage undervisning i og afslutte fag fra grundforløbet med sigte på at opnå certifikater, som er en forudsætning for overgang til en uddannelses hovedforløb. Elever,

<sup>24</sup> I 2010 var der mulighed for, at en institution kunne have mere end en respondent i forhold til samme uddannelser. Denne mulighed har der ikke været i 2018. De 63 respondenter i 2010 kom således fra 61 institutioner.

der påbegynder forløbet efter en længerevarende ledighedsperiode, og som derfor har et særligt behov for at få styrket deres arbejdsmarkeds- og uddannelsesparathed, kan tilbydes et suppleringsmodul af op til 9 ugers varighed.

2) Elever, der har mindre end 2 års relevant erhvervs erfaring eller har en forudgående uddannelse, skal gennemføre et standardiseret uddannelsesforløb for voksne med praktikuddannelse og med mulighed for at modtage undervisning fra grundforløbets 2. del.

3) Elever, der hverken har relevant erhvervs erfaring eller forudgående uddannelse, skal gennemføre et uddannelsesforløb, der i omfang og varighed svarer til en erhvervsuddannelse for unge, dog uden grundforløbets 1. del.

Stk. 2. Ønsker eleven det, kan uddannelsesforløbet, jf. stk. 1, afkortes på baggrund af elevens individuelle kompetencer.

Stk. 3. I uddannelsesplanen angives de teoretiske og praktiske kompetencer, som skolen har anerkendt, jf. § 66 v, stk. 2, og det uddannelsesforløb, eleven skal gennemføre, jf. stk. 1.

Stk. 4. Uddannelsesplanen gælder for det samlede uddannelsesforløb, uanset hvilken skole der optager eleven under forløbet. Uddannelsesplanen revideres efter regler, der fastsættes i medfør af § 66 z.

Kilde: LBK nr 282 af 18/04/2018 (Gældende)

## 6.1 Udbredelse

I 2010 havde ni ud af ti udbydere af erhvervsuddannelse for voksne gennemført mindst en RKV. I 2018 har stort set alle udbydere gennemført mindst en RKV. Der er desuden sket en stor stigning i antallet af udbydere af de forskellige hovedområder, som har gennemført mindst en RKV. Datagrundlaget, som er tilvejebragt gennem surveys, giver ikke mulighed for at angive et præcist tal for antallet af RKV'er, der er blevet lavet inden for uddannelsesområdet. Hvor udbredelsen af RKV i 2010 bar præg af, at de fleste voksne ikke fik lavet en RKV, når de startede på en erhvervsuddannelse<sup>25</sup>, betød den ny erhvervsuddannelsesreform, at alle personer på 25 år og derover skulle have lavet en RKV i forbindelse med uddannelsesstarten. Det er derfor meget forventeligt, at næsten alle erhvervsskoler i 2018 har prøvet at lave RKV, som tabellen neden for viser.

25 EVA (2013) viste, at omkring 10 gange så mange personer på 25 år og derover startede på en almindelig erhvervsuddannelse (eud) uden RKV sammenlignet med antallet af voksne, der startede på en grunduddannelse for voksne (GVU), som var baseret på RKV.

TABEL 6.1

## Andel udbydere af euv der har gennemført mindst en RKV i 2010 og 2018

	2010	2018
Samlet for hele euv: Procentdel af hhv. 63 respondenter i 2010 og 55 respondenter i 2018 der har lavet mindst en RKV	91 %	98 %
<b>Andele fordelt på hovedområder:</b>		
Omsorg, sundhed og pædagogik (n= 19 og 18)	53 %	89 %
Kontor, handel og forretningsservice (n= 26 og 23)	77 %	91 %
Fødevarer, jordbrug og oplevelse (n= 15 og 18)	66 %	94 %
Teknologi, byggeri og transport (n= 23 og 23)	70 %	96 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q6 og Q5/Q68\*100, og EVA survey 2018, Q9 og Q6XQ45. Bemærk, at der er sket store ændringer i strukturen og antallet af hovedområder. Antallet af hovedområder er reduceret fra 12 til 4. Tabel X.X tager udgangspunkt i de fire hovedområder, der gør sig gældende i 2018, og de 12 hovedområder fra 2010 er kategoriseret i disse fire hovedområder Omsorg, sundhed og pædagogik: Krop og stil; Sundhed, omsorg og pædagogik; Kontor, handel og forretningsservice: Merkantile; Fødevarer, jordbrug og oplevelse: Mad og mennesker; Dyr, planter og natur; Teknologi, byggeri og transport: Bil, fly og andre transportmidler; Bygning og brugerservice; Bygge og anlæg; Medieproduktion; Produktion og udvikling; Strøm, styring og IT; Transport og logistik

## 6.2 Anvendelse

De anvendelsesformer, som vi skelner imellem på de øvrige uddannelsesområder, giver ikke på samme måde mening at bruge i forhold til erhvervsuddannelserne, fordi anvendelsen af RKV her er lagt i mere faste rammer med henblik på at danne grundlag for uddannelsesplaner med afkortede forløb, der sigter mod udstedelse af uddannelsesbeviser, når uddannelserne er afsluttede. RKV på euv anvendes derfor som udgangspunkt til såvel uddannelsesplaner, afkortede forløb som i sidste ende – hvis den voksne gennemfører – uddannelsesbeviser.

## 6.3 Barrierer

I det følgende belyses udbydernes vurderinger af en lang række barrierer for større udbredelse af RKV. Man skal være opmærksom på, at der her er tale om *institutionernes* perspektiver på barrierer, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fx deltagernes eller virksomhedernes vurderinger.

Barriererne er opdelt på økonomiske, lovgivningsmæssige, institutionsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. Inden vi går nærmere ned i disse, viser vi i den følgende tabel, hvordan respondenterne helt overordnet forholder sig til selve idéen med at få deres kompetencer anerkendt og i forlængelse heraf, hvordan de samlet set vurderer mulighederne i praksis på deres institutioner for dette.

TABEL 6.2

### Euv-udbydernes vurdering af ideen og mulighederne i praksis med RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Idéen med at kunne få sine realkompetencer anerkendt er god (n= 59 og 55)	88 %	97 %
Mulighederne i praksis på vores institution for at få sine realkompetencer anerkendt er gode (n= 60 og 55)	72 %	82 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q34 og Q35, EVA survey 2018, 33

Som tabellen viser, er der meget stor opbakning til selve idéen med RKV, mens lidt færre, men stadig en høj andel vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer er gode. Fra 2010 til 2018 har såvel opbakningen bag idéen som den positive vurdering af egen praksis været stigende.

#### 6.3.1 Økonomiske barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de økonomiske barrierer.

TABEL 6.3

### Euv-udbydernes vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. (n= 60 og 55)	92 %	74 %
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 59 og 55)	90 %	71 %
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen. (n= 61 og 55)	82 %	67 %
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV. (n= 60 og 54)	58 %	41 %
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 28 og 30)	32 %	30 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer, det kræver. (n= 59 og 55)	41 %	27 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q36-41, og EVA survey 2018, Q34. Sorteret efter største andele i 2018.

67 % af respondenterne vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen. Selvom der er tale om et fald i forhold til 2010, er det fortsat en vurdering, der nyder stor opbakning på AMU området, og som det ses, peges der særligt på, at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet, og at taxametrydelsen er for lav.

#### 6.3.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de lovgivningsmæssige barrierer.

TABEL 6.4

### Euv-udbydernes vurdering af lovgivningsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark (n= 60 og 54)	35 %	53 %
Lovgivningen er for generel (n= 59 og 55)	19 %	36 %
Lovgivningen er for uklar (n= 55)	-	32 %
Lovgivningen er for detaljeret (n= 60 og 55)	12 %	19 %
Andre lovgivningsmæssige barrierer (n= 52)	12 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q42-45, og EVA survey 2018, Q35. Sorteret efter største andele i 2018.

I 2018 er det godt halvdelen af respondenterne, der vurderer, at lovgivningen ikke sikrer en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark. Dette er en stigning i forhold til 2010 og skal ses i lyset af, at euv området er det område, hvor der er flest erfaringer med RKV. Der er også sket en stigning i andelen, der vurderer, at lovgivningen er for generel. Bemærk også, at hver tredje finder lovgivningen for uklar.

I 2018 angav 38 % af respondenterne, at de oplevede andre lovgivningsmæssige barrierer. Flere peger i den forbindelse på regler om tvangsmerit eller afkortninger kan være u hensigtsmæssige. Desuden peges der på, at der er mange fortolkningsmuligheder, og at ikke alle har nok kendskab til lovgivningen. En respondent argumenterer således for, at der bør indføres en form for certificering af de skoler, der laver RKV, for herigennem at styrke kvaliteten.

### 6.3.3 Institutionsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de institutionsmæssige barrierer.

TABEL 6.5

### Euv-udbydernes vurdering af institutionsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb (n= 61 og 55)	51 %	63 %
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde (n= 61 og 54)	38 %	37 %
Der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 61 og 55)	39 %	36 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. (n= 61 og 55)	20 %	24 %
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 61 og 55)	31 %	22 %

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er uklare om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 61 og 55)	16 %	10 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q46-51, og EVA survey 2018, Q37. Sorteret efter største andele i 2018.

Der er særligt et udsagn, der skiller sig ud fra det generelle billede, nemlig andelen der vurderer, at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb. Den andel er vokset fra 51 % i 2010 til 63 % i 2018. De øvrige udsagn har ikke opnået opbakning fra mere end halvdelen af respondenterne hverken i 2010 eller i 2018. Det er dog relativt mange, der peger på, at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde, og som vurderer, at der ikke er afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV faldet.

### 6.3.4 Kompetencemæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kompetencemæssige barrierer.

TABEL 6.6

#### Euv-udbydernes vurdering af kompetencemæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV (n= 60 og 55)	42 %	53 %
Der mangler tid til kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutionens medarbejdere i forhold til RKV (n= 60 og 55)	45 %	49 %
Det er vanskeligt at få deltageres kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem (n= 59 og 54)	32 %	37 %
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV (n= 59 og 55)	36 %	29 %
Uddannelsesinstitutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV (n= 60 og 55)	30 %	25 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q52-56, og EVA survey 2018, Q38. Sorteret efter største andele i 2018.

Den mest markante udvikling fra 2010 til 2018 er, at andelen, der vurderer, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV, er vokset fra 42 % til 53 %. Hertil kommer, at 49 % i 2018 vurderer, at der mangler tid til kompetenceudvikling. Det er dog kun hver fjerde, der vurderer, at institutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV. Desuden er der en relativt stor gruppe, der peger på, at det er vanskeligt at få deltageres hhv. virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem.

### 6.3.5 Kvalitetsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kvalitetsmæssige barrierer.

TABEL 6.7

### Euv-udbydernes vurdering af kvalitetsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn (n= 61 og 55)	18 %	28 %
Der bruges ikke tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er (n= 55)	-	26 %
Det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV (n= 61 og 55)	31 %	25 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med (n= 61 og 55)	10 %	6 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q57-59, og EVA survey 2018, Q39. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har fået tilslutning fra mere end halvdelen af respondenterne. Der har dog været en stigning i andelen, der vurderer, at RKV i for høj grad baseres på tilfældige skøn, mens der har været et fald i andelen, der vurderer, at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV. Hver fjerde i 2018 vurderede desuden, at der ikke bruges tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er – et spørgsmål der ikke blev stillet i 2010.

#### 6.3.6 Andre barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af andre barrierer.

TABEL 6.8

### Euv-udbydernes vurdering af andre barrierer for større udbredelse af RKV

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen (n= 61 og 55)	82 %	69 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV, fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser (n= 61 og 55)	23 %	37 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes (n= 60 og 55)	38 %	31 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret) (n= 60 og 53)	37 %	21 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne (n= 60 og 55)	42 %	20 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til uddannelsesinstitutionens uddannelser (n= 61 og 55)	7 %	13 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q60-65, og EVA survey 2018, Q40. Sorteret efter største andele i 2018.

Det mest markante resultat i tabellen er, at der fortsat er en meget høj andel, der vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen udgør en barriere for større udbredelse af RKV på trods af, at der er gået otte år med mulighed for at øge dette kendskab.

Et andet vigtigt resultat er, at andelen, der 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, er vokset fra 23 % i 2010 til 37 %. Dette skal ses i lyset af, at der har været et betydeligt fokus på afkortning af uddannelsesstiden med indførelsen af euv i 2015.

Til gengæld synes der at have været tale om en positiv udvikling i forhold til, 1) hvor vanskeligt det er at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes, 2) hvor besværligt det er for virksomhederne og 3) hvor omstændelig RKV-processen er for deltagerne.

## 6.4 Kvalitet

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

### 6.4.1 Redskaber mm til RKV

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende, at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen. Et af de redskaber, der har været i brug siden 2010, er Min kompetencemappe. På euv er sket et stort skift i forhold til brugen: Hvor 46 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel anbefalede deltagerne at bruge Min kompetencemappe til dokumentation af realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 15 %.

Med hensyn til vejledning af deltagerne er der derimod ikke sket noget skift: Hvor 92 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel vejledte deltagerne i, hvordan de kan dokumentere deres realkompetencer, var denne andel i 2018 85 %.

Den følgende tabel viser, hvilke redskaber man benytter hos de pågældende udbydere for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 6.9

#### Anvendte redskaber til RKV

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 55)	2018 (n = 54)
Samtaler/interviews	98 %	96 %
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	87 %	96 %
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	64 %	74 %
Test og prøver	75 %	63 %
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	53 %	41 %
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	60 %	31 %
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	42 %	30 %

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 55)	2018 (n = 54)
Skriftlige opgaver	55 %	24 %
Case med refleksion over egne erfaringer	35 %	11 %
Spørgeguides til samtaler/interviews	16 %	11 %
Andet	4 %	11 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q14, og EVA survey 2018, Q17. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der næsten alle steder anvendes samtaler/interviews og dokumentation. Vurderingsskemaer, hvor institutionen vurderer deltagerne, bruges i 2018 af 74 %, mens selvevalue-ringsskemaer, hvor deltagerne vurderer deres egen praksis, i 2018 bruges af 41 %. Test og prøver bruges af 63 %, mens praktiske opgaver/afprøvning med observation bruges af 31 %.

Det er interessant, at der dels har været et markant fald i andelen, der overhovedet bruger prakti-ske opgaver fra 2010 til 2018, og at det kun er 30 % af skolerne, der bruger dette redskab inden for euv i lyset af, at det i høj grad er erhvervsrettede kompetencer, der skal vurderes. Også med hensyn til skriftlige opgaver har der været et markant fald fra 55 % i 2010 til 24 % i 2018. Ligesom der har været et mindre fald i brugen af test og prøver.

Samlet set tegner der sig således et billede af, at man på erhvervsskolerne i mindre grad gør brug af redskaber, hvor eleverne bliver bedt om at vise, hvad de kan, til fordel for redskaber hvor man taler om hvad man kan (samtaler) eller viser dokumentation for hvad man kan. Problemer med do-kumentation er at den typisk handler om formelle kompetencer (uddannelsesbeviser) eller om hvor man har arbejdet (CV'ere) frem for hvad man har af reelle kompetencer.

I et opfølgende spørgsmål svarer tre ud af fire institutioner i både 2010 og 2018 (hhv. 73 % og 74 %), at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen.

## 6.4.2 Kvalitetssikring

Andelen af udbydere af euv, der har beskrevet et kvalitetssystem, der skal sikre kvaliteten af RKV, er vokset fra 61 % i 2010 til 72 % i 2018. Den følgende tabel viser, hvilke redskaber der anvendes for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 6.10

### Redskaber og procedurer, der anvendes til at sikre kvaliteten af RKV på euv

	2010 (n = 55)	2018 (n = 53)
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	56 %	91 %
Dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves	66 %	85 %
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	55 %	64 %
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutions hjemmeside	29 %	23 %

	2010 (n = 55)	2018 (n = 53)
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	22 %	21 %
Obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV	13 %	13 %
Ingen af ovenstående	-	4 %
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	62 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q8, og EVA survey 2018, Q11. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der har været en væsentlig stigning i forhold til anvendelsen af to af redskaberne til kvalitetssikring fra 2010 til 2018. Det drejer sig om brug af kriterier eller standarder til brug ved RKV og dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves. Det er også en stigende andel, der har procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV.

Der er derimod ikke sket nogen stigning i andelen af skoler, der har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV eller inddrager centrale interessenter i kvalitetsarbejdet. Disse to kvalitetsredskaber anvendes kun af omkring hver femte skole, der udbyder euv.

Med hensyn til obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV, er det både i 2010 og i 2018 kun 13 %, der bruger dette til at sikre kvaliteten af RKV.

Med hensyn til hvor ofte der anvendes kriterier eller standarder i forbindelse med RKV, svarede 78 % i 2010 ja, altid eller ja, som hovedregel, mens dette tal i 2018 er stedet til 96 %.

På et opfølgende spørgsmål svarede otte ud af ti udbydere (78 %) i 2010, at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV. I 2018 svarer næsten alle udbydere (96 %), at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV.

### 6.4.3 Evaluering af RKV-forløb

Ved at evaluere RKV-forløbene kan man udvikle og sikre kvaliteten af det, der foregår i forbindelse med RKV. Mere end hver fjerde (28 %) udbyder af euv angiver, at de ikke evaluerede sine RKV-forløb i 2018, mens det i 2010 var hver sjette udbyder af euv (17 %), der ikke evaluerede sine RKV-forløb. Der er altså sket en stigning i andelen af udbydere, der ikke evaluerer sine RKV-forløb, på trods af at antallet af gennemførte RKV er steget med euv-reformen. Den følgende tabel viser, hvordan udbydere evaluerer deres RKV-forløb.

TABEL 6.11

### Hvordan evaluerer I på euv jeres forløb om RKV?

	2010 (n = 35)	2018 (n = 45)
Medarbejderne evaluerer forløbene	72 %	79 %
Institutionen evaluerer forløbene	31 %	44 %
Deltagerne evaluerer forløbene	20 %	39 %
Virksomhederne evaluerer forløbene	41 %	21 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q15 og EVA survey 2018, Q18. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det fremgår af tabellen, angiver størstedelen af udbydere i både 2010 og 2018, at evalueringen fortrinsvist varetages af medarbejderne. Tabellen viser endvidere, at der er sket en stigning i andelen af udbydere, hvor deltagerne evaluerer forløbene, men også, at der er sket et fald i andelen af udbydere, der angiver, at virksomhederne evaluerer forløbene.

#### 6.4.4 Klager

I 2010 lykkedes det kun at identificere to respondenter, der havde haft en klage i forbindelse med RKV på euv. Mens der i 2018-surveyen var fire respondenter, der i skoleåret 2017/2018 havde haft klager i forbindelse med RKV. I lyset af hvor mange RKV der laves på euv, synes klager således at være meget marginalt forekommende.

## 6.5 Organisering

Arbejdet med RKV kan organiseres på forskellige måder, herunder med hensyn til antallet af medarbejdere, der deltager i arbejdet, og hvordan arbejdet er ledelsesmæssigt forankret. I 2010 var der i gennemsnit 5 ansatte og i 2018 6 ansatte, der arbejdede med RKV i forhold til euv. Den følgende tabel viser, i hvilket omfang RKV-arbejdet er ledelsesmæssigt forankret på forskellige måder.

TABEL 6.12

### Ledelsesmæssig forankring

Andel der svarer ja til nedenstående forhold, og som har lavet mindst en RKV.	2010	2018
Har I en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV? (n = 55 og 54)	75 %	81 %
Har I beskrevet en strategi for RKV? (n = 54 og 52)	46 %	38 %
Har I forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner (n = 53 og 53)	79 %	74 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q22, 24 og 25 og EVA survey 2018, Q23 og Q25. Sorteret efter største andele i 2018.

Hovedparten af udbydere havde i 2010 og i 2018 en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV, og havde forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner.

#### 6.5.1 Information – internt og eksternt

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder

blandt potentielle deltagere og virksomheder. Den følgende tabel viser, hvor stor en andel, der har informeret hhv. internt og eksternt om RKV.

**TABEL 6.13**

### Intern og eksternt information om RKV

Andel der svarer ja til nedenstående forhold	2010	2018
Har I informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV? (n = 61 og 54)	80 %	85 %
Har I informeret eksternt om RKV? (n = 61 og 54)	87 %	81 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q29, Q31, og EVA survey 2018, Q29 og Q31. Sorteret efter største andele i 2018.

De institutioner, der havde informeret medarbejderne om RKV internt i organisationen i 2010, gjorde dette primært på interne møder (75 %) og via intranet og lignende (38 %). I 2018 bruges interne møder i højere grad (91 %), mens intranet og lignende bruges i mindre grad (26 %). Hertil kommer, at 85 % henvender sig direkte til relevante medarbejdere<sup>26</sup>.

De institutioner, der havde informeret eksternt om RKV i 2010, gjorde dette primært gennem konsulenternes opsøgende arbejde (89 %) og studievejledningen (78 %) samt via institutionernes hjemmesider (77 %) og foldere og brochurer (69 %). I 2018 er det især studievejledningen (86 %) og hjemmesiden (84 %), der bruges til eksternt information om RKV. Mens den tredje mest benyttede kanal, konsulenternes opsøgende arbejde (70 %), og den fjerde mest benyttede kanal, foldere og brochurer (59 %), bruges mindre i 2018 end i 2010.

Det er interessant, at i en periode, hvor omfanget af RKV på erhvervsuddannelserne stiger markant, fordi RKV er blevet obligatorisk for alle voksne på 25 år og derover, at andelen af respondenter, der svarer, at de har informeret eksternt om RKV gennem konsulenternes opsøgende arbejde er faldet fra 89 % i 2010 til 70 % i 2018.

## 6.5.2 Kompetenceudvikling

I 2010 angav 67 %, at de havde kompetenceudviklet medarbejderne til arbejdet med RKV. Denne andel var i 2018 på samme niveau (69 %). Den følgende tabel viser, hvilke former for kompetenceudvikling man har benyttet sig af.

<sup>26</sup> Denne svarmulighed indgik ikke i 2010 surveyen.

TABEL 6.14

## Hvordan kompetenceudviklingen af medarbejderne har fundet sted

	2010 (n = 40)	2018 (n = 37)
Internt ved sidemandsoplæring	48 %	76 %
Eksternt på seminarer/konferencer	78 %	62 %
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	60 %	62 %
Internt i erfagrunder	58 %	59 %
Internt på kurser/seminarer	28 %	41 %
Eksternt på kurser	63 %	24 %
Andet	-	14 %
Interne udviklingsprojekter	23 %	11 %
Eksterne udviklingsprojekter	43 %	8 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q26 og EVA survey 2018, Q28. Sorteret efter største andele i 2018.

Det er sket en markant forskydning fra ekstern kompetenceudvikling til intern kompetenceudvikling fra 2010 til 2018: Hvor andelen, der har benyttet sidemandsoplæring, er vokset fra 48 % til 76 %, og andelen, der har benyttet interne kurser, er steget fra 28 % til 41 %, er særligt andelen, der har benyttet eksterne kurser, faldet fra 63 % til 24 %. Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder) ligger dog på samme relativt høje niveau begge år.

## 6.6 anbefalinger

### Anbefalinger om RKV på euv

#### Anbefaling 1: Intensiver den eksterne information om RKV

69 % af repræsentanterne for udbydere af euv vurderer i 2018 ligesom i 2010, at manglende kendskab i befolkningen til RKV er en barriere for en større udbredelse af RKV. EVA anbefaler derfor, at udbydere intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>27</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.

#### Anbefaling 2: Understøt udviklingen af kurser for RKV-medarbejdere

53 % af repræsentanterne for udbydere af euv vurderer i 2018 – og en stigende andel i forhold til i 2010 –, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

#### Anbefaling 3: Genovervej den økonomiske incitamentsstruktur

67 % af repræsentanterne for udbydere af euv vurderer i 2018, at det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionerne. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet genovervejer den økonomiske incitamentsstruktur i forhold til at lave RKV<sup>28</sup>.

#### Anbefaling 4: Genovervej hvordan pålideligheden af RKV kan styrkes

53 % af repræsentanterne for udbydere af euv vurderer i 2018 – en stigende andel i forhold til i 2010 –, at lovgivningen ikke sikrer tilstrækkelig standardisering af arbejdet med euv. Hertil kommer, at en stigende andel vurderer, at RKV i høj grad baseres på tilfældige skøn. Disse vurderinger skal ses i lyset af, at euv er det uddannelsesområde der har mest erfaring med at lave RKV. Med til billedet hører også, at RKV på euv både omfatter regelbundne (standardmeritter) og skønsmæssige vurderinger. Vi vurderer, at ønsket om en højere grad af standardisering handler om den sidstnævnte type vurderinger. EVA anbefaler derfor, at Undervisningsministeriet genovervejer, hvordan pålideligheden (reliabiliteten) af de skønsmæssige vurderinger i forbindelse med RKV, kan styrkes.

#### Anbefaling 5: Gør vurderingssamtaler obligatoriske i forbindelse med RKV

74 % af repræsentanterne for udbydere af euv svarede i 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Samtaler er således langt fra altid en del af RKV på euv. Men det kan være svært at sikre en individuel vurdering af en persons realkompetencer uden at der som minimum indgår en samtale med fokus på personens realkompetencer, som efter behov kan følges op med brug af andre redskaber, fx test eller praktisk afprøvning. EVA anbefaler derfor, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale

<sup>27</sup> EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbydere skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

<sup>28</sup> Denne anbefaling svarer til den EVA gav i 2010 (EVA 2010: 171)

med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>29</sup>.

#### **Anbefaling 6: Orienter om procedurer og standarder på hjemmesiden**

26 % af repræsentanterne for udbydere af amu svarede i 2018, at de har offentligt tilgængelig information om deres procedurer og standarder for RKV, fx på deres hjemmeside. EVA anbefaler, at alle udbydere af euv på deres hjemmesider informerer om RKV, herunder om de procedurer mm de anvender i forbindelse med RKV, for at udbrede kendskabet til RKV og styrke gennemsigtigheden af RKV.

---

29 I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

## 7 Akademiuddannelser

Dette kapitel handler om RKV på akademiuddannelserne med henblik på udbredelsen af RKV, hvad RKV har ført til (anvendelse), institutionsrepræsentanternes vurderinger af barrierer for en større udbredelse af RKV samt vurderinger af kvalitetsaspekter og organisationsmæssige forhold.

En akademiuddannelse er en videregående voksenuddannelse, der kvalificerer voksne til at kunne varetage funktioner på specialist- eller mellemliderniveau. Akademiuddannelserne har et omfang svarende til 1 årsværk omregnet til heltidsuddannelse og gennemføres på et niveau, der svarer til en erhvervsakademiuddannelse. Akademiuddannelser finder især sted på erhvervsakademierne.

Kapitlet bygger på svar fra 28 respondenter<sup>30</sup> i 2010 og 17 respondenter i 2018. I 2010 deltog der respondenter fra 7 erhvervsakademier, mens der i 2018 deltog respondenter fra 9 erhvervsakademier. Chefer og ledere på forskellige niveauer udgjorde 64 % af respondenterne i 2010 og 24 % i 2018. De øvrige respondenter omfatter konsulenter, vejledere mm. (se tabel B3 i appendiks B).

### Regelgrundlag for RKV på akademiuddannelser og diplomuddannelser

**§ 15 a. Individuel kompetencevurdering har til formål at give ansøgeren anerkendelse af dennes samlede viden, færdigheder og kompetencer (realkompetencer) i forhold til en akademiuddannelse eller en diplomuddannelse. Anerkendelse af kompetence sker på baggrund af afklaring, dokumentation og vurdering af deltagerens individuelle kompetencer i forhold til adgangskrav til uddannelsen eller målbeskrivelserne i uddannelsesreglerne.**

**Stk. 2. Anerkendelse af realkompetencer gives af den institution, der har gennemført kompetencevurderingen efter ansøgerens anmodning, jf. dog stk. 6 og § 15 b, stk. 3.**

**Stk. 3. Anerkendelse gives i form af**

- 1) bevis for adgang til en uddannelse eller til dele af en uddannelse, jf. § 15,
- 2) bevis for dele af en uddannelse, jf. § 20, eller
- 3) bevis for fuldført uddannelse, jf. § 21.

<sup>30</sup> I 2010 var der mulighed for, at en institution kunne have mere end en respondent i forhold til samme uddannelser. Denne mulighed har der ikke været i 2018. De 28 respondenter i 2010 kom således fra 26 institutioner.

Stk. 4. Individuel kompetencevurdering foretages efter anmodning fra ansøgeren. Når vurderingen skal give grundlag for ansøgning om adgang til en uddannelse, gennemføres kompetencevurderingen forud for optagelsen.

Stk. 5. Ansøgeren fremlægger fornøden dokumentation for de kompetencer, der ønskes vurderet.

Stk. 6. Uddannelsesinstitutionen kan afslå at iværksætte en realkompetencevurdering, hvis den skønner, at ansøgerens 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.

§ 15 b. Kompetencevurdering foretages af uddannelsesinstitutionen i forhold til de uddannelser og dele heraf, som institutionen er godkendt til at udbyde, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Personer, der deltager i individuel kompetencevurdering, er ud over reglerne om uddannelsens mål ikke omfattet af de regler, der i øvrigt gælder for studerende på institutionen.

Stk. 3. Uddannelses- og forskningsministeren fastsætter nærmere regler om kompetencevurdering, herunder om tilrettelæggelse, varighed og gennemførelse, samt om beviset og de rettigheder, beviset giver.

Stk. 4. Uddannelses- og forskningsministeren kan fastsætte nærmere regler om krav til kvalifikationer for personer, der foretager individuel kompetencevurdering.

(..)

§ 20. Uddannelsesinstitutionen kan godkende, at allerede gennemførte uddannelseselementer eller anerkendte kompetencer i øvrigt efter en individuel kompetencevurdering, jf. § 15 a, kan erstatte dele af et reguleret forløb.

(..)

§ 21. Uddannelsessøgende, der har gennemført en videregående uddannelse i videreuddannelsessystemet eller har fået vurderet og anerkendt realkompetencer svarende hertil, har ret til at få et uddannelsesbevis herfor. Beviset udstedes af den uddannelsesinstitution, hvor afgangsprojektet eller realkompetencevurderingen er gennemført.

(..)

Stk. 4. Institutionen modtager tilskud og opkræver betaling for individuel kompetencevurdering efter § 15 a i medfør af lov om åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v.

(..)

§ 30 a. Afgørelser om anerkendelse af kompetence i forbindelse med individuel kompetencevurdering efter § 15 a, stk. 1, kan, for så vidt angår den faglige vurdering, indbringes for Kvalifikationsnævnet, der er nedsat i henhold til lov om vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v. Klagen kan indbringes af den, afgørelsen vedrører, inden 4 uger efter, at denne har fået meddelelse om afgørelsen. Klagen skal være skriftlig og begrundet.

(..)

LBK nr 1038 af 30/08/2017 (Gældende)

## 7.1 Udbredelse

RKV på akademiuddannelsesområdet finder i dag sted på en langt større andel af de institutioner, der udbyder akademiuddannelser: Ni ud af ti udbydere af akademiuddannelser har i 2018 gennemført mindst en RKV, mens det i 2010 var mindre end en tredjedel af udbyderne. Der fremgår af den følgende tabel, der også viser udbredelsen inden for de forskellige fagområder. Datagrundlaget, som er tilvejebragt gennem surveys, giver ikke mulighed for at angive et præcist tal for antallet af RKV'er, der er blevet lavet inden for uddannelsesområdet.

**TABEL 7.1**

### Andel udbydere af akademiuddannelser der har gennemført mindst en RKV i 2010 og 2018

	2010	2018
Samlet for hele akademiuddannelserne: Procentdel af hhv. 28 respondenter i 2010 og 17 respondenter i 2018 der har lavet mindst en RKV	29 %	88 %
<b>Andele fordelt på fagområder:</b>		
Ledelse (n = 17 og 11)	29 %	65 %
Merkantile område (n = 14 og 11)	14 %	65 %
Velfærd, undervisning og sundhed (n = 8 og 10)	13 %	65 %
Service, produktion, it og bygge- og anlæg (n = 9 og 10)	11 %	59 %
Administration og forvaltning (n = 1 og 7)	100 %	47 %
Medier og kommunikation (n = 10 og 6)	10 %	41 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q6 og Q5/Q65\*100, og EVA survey 2018, Q9 og Q7XQ46. Bemærk, at strukturen for og antallet af fagområder er ændret. Administration og forvaltning: HR; Ledelse: Ledelse; Medier og kommunikation: Kommunikation og formidling; Merkantile område: Finansiell rådgivning; International handel og markedsføring; international transport og logistik; Økonomi- og ressourcestyring; Retail; Service, produktion, it og bygge- og anlæg: Informationsteknologi; Innovation, produkt og produktion; Laboratorie og bioteknologi; Velfærd, undervisning og sundhed: Sundhedspraksis; Ungdomspædagogik; Friluftvejlederuddannelsen

Som det ses af tabellen, er RKV mest udbredt blandt institutioner, der udbyder akademiuddannelser inden for ledelse, velfærd, undervisning og sundhed samt på det merkantile område.

## 7.2 Anvendelse

RKV på akademiuddannelserne anvendes enten med henblik på adgang til uddannelserne, til uddannelsesplanlægning (afkortede forløb), eller til udstedelse af kompetencebeviser for dele af en uddannelse eller udstedelse af uddannelsesbeviser for hele uddannelser. Som det fremgår af LBK nr. 1038 er det de samme regler, der gælder for akademiuddannelser og diplomuddannelser.

**TABEL 7.2**

### Anvendelse af RKV på akademiuddannelserne

Andel af gennemførte RKV'er på akademiuddannelserne, der har ført til...	2010 (n = 87)	2018 (n = 644)
Adgang til uddannelse	0 %	74 %
Individuel uddannelsesplan	34 %	41 %
Afkortning af uddannelse	0 %	36 %
Bevis for dele af en uddannelse (kompetencebevis)	0 %	34 %
Bevis for fuldført uddannelse (uddannelsesbevis)	0 %	9 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q66-76, og EVA survey 2018, Q47+48. Bemærk Efteruddannelsesudvalget for Laboranter og Industriens Teknikere indgik ikke i 2010 surveyen. Bemærk at andelen ikke summer til 100 %, da ikke alle respondenter har angivet, hvad RKV'erne er blevet brugt til, og da samme RKV kan være brugt til flere anvendelsesformer, fx både til adgang, uddannelsesplan og afkortning.

Tallet på 34 % fra 2010 skal tages med forbehold, fordi det i 2010 kun var en enkelt respondent, der svarede på, hvad RKV'erne hos dem havde ført til. Andelen fra 2018 bygger på et mere solidt grundlag og viser, at RKV på akademiområdet primært bruges til at give adgang til uddannelserne, mens det kun undtagelsesvist fører til uddannelsesbeviser. 41 % af RKV'erne på akademiområdet bruges til at lave individuelle uddannelsesplaner, 36 % fører til afkortning og 34 % giver anledning til udstedelse af kompetencebeviser for dele af en akademiuddannelse. Bemærk at samme RKV kan være brugt til flere af disse anvendelsesformer.

## 7.3 Barrierer

I det følgende belyses udbydernes vurderinger af en lang række barrierer for større udbredelse af RKV. Man skal være opmærksom på, at der her er tale om *institutionernes* perspektiver på barrierer, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fx deltageres eller virksomhedernes vurderinger.

Barriererne er opdelt på økonomiske, lovgivningsmæssige, institutionsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. Inden vi går nærmere ned i disse, viser vi i den følgende tabel, hvordan respondenterne helt overordnet forholder sig til selve idéen med at få deres kompetencer anerkendt og i forlængelse heraf, hvordan de samlet set vurderer mulighederne i praksis på deres institutioner for dette.

**TABEL 7.3**

### Vurdering af ideen og mulighederne i praksis med RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Idéen med at kunne få sine realkompetencer anerkendt er god (n= 27 og 16)	89 %	100 %
Mulighederne i praksis på vores institution for at få sine realkompetencer anerkendt er gode (n= 27 og 16)	70 %	88 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q32 og Q33, EVA survey 2018, 33

Som tabellen viser, er der meget stor opbakning til selve idéen med RKV, mens lidt færre, men stadig en høj andel vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer er gode. Fra 2010 til 2018 har såvel opbakningen bag idéen som den positive vurdering af egen praksis været stigende.

### 7.3.1 Økonomiske barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de økonomiske barrierer.

TABEL 7.4

#### Vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. (n= 27 og 16)	93 %	50 %
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 28 og 16)	82 %	44 %
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 20 og 15)	45 %	33 %
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV. (n= 28 og 16)	64 %	32 %
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen. (n= 28 og 16)	82 %	26 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer, det kræver. (n= 27 og 16)	44 %	6 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q34-39, og EVA survey 2018, Q34. Sorteret efter største andele i 2018.

Mens 82 % af respondenterne i 2010 vurderede, at det var svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, er denne andel i 2018 faldet til 26 %. Samme udvikling gør sig gældende i forhold til de øvrige mulige økonomiske barrierer. Om end det fortsat er halvdelen, der vurderer, at der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejde. Når udbydere af akademiuddannelserne i mindre grad oplever, at det ser svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, kan det hænge sammen med de deltagergebyrer man tager i forbindelse med RKV på akademiuddannelserne.

### 7.3.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de lovgivningsmæssige barrierer.

**TABEL 7.5**

### Vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark (n= 28 og 16)	36 %	32 %
Andre lovgivningsmæssige barrierer (n= 25 og 14)	12 %	29 %
Lovgivningen er for uklar (n= 16)	-	26 %
Lovgivningen er for generel (n= 27 og 16)	7 %	25 %
Lovgivningen er for detaljeret (n= 27 og 16)	4 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q40-43, og EVA survey 2018, Q35. Sorteret efter største andele i 2018.

I 2018 er det et mindretal af respondenterne, der vurderer, at de nævnte lovgivningsmæssige barrierer er barrierer for en større udbredelse af RKV. Der er dog sket en stigning i andelen, der vurderer, at lovgivningen er for generel. Ligesom der er sket en stigning i andelen, der peger på andre lovgivningsmæssige barrierer.

De respondenter, der har benyttet muligheden for at uddybe deres svar, peger på, at lovgivningen lægger op til mange fortolkningsmuligheder, og at det ikke er klart, om man som voksen har mulighed for at få lavet en ny RKV, hvis ens kompetencer har ændret sig.

### 7.3.3 Institutionsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de institutionsmæssige barrierer.

**TABEL 7.6**

### Vurdering af institutionsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde (n= 27 og 16)	37 %	19 %
Der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 28 og 16)	29 %	19 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. (n= 27 og 16)	11 %	19 %
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 27 og 16)	19 %	13 %
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 27 og 16)	11 %	13 %
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb (n= 27 og 16)	44 %	12 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q44-49, og EVA survey 2018, Q37. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene møder opbakning fra mere end hver femte respondent. Det er især påfaldende, at det udsagn som flest bakkede op i 2010, i 2018 er det udsagn som færrest er enige i. Datamaterialet giver ikke mulighed for at forklare dette, men det peger på, at institutionerne må have fundet måder at håndtere de særlige planlægningsmæssige udfordringer på.

### 7.3.4 Kompetencemæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kompetencemæssige barrierer.

TABEL 7.7

#### Vurdering af kompetencemæssige barrierer for større udbredelse af RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV (n= 28 og 16)	42 %	44 %
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV (n= 27 og 16)	48 %	38 %
Det er vanskeligt at få deltagernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem (n= 27 og 16)	44 %	19 %
Der mangler tid til kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutionens medarbejdere i forhold til RKV (n= 27 og 16)	41 %	19 %
Uddannelsesinstitutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV (n= 27 og 16)	26 %	19 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q50-54, og EVA survey 2018, Q38. Sorteret efter største andele i 2018.

Samlet set vurderes de kompetencemæssige barrierer mindre i 2018 sammenlignet med 2010, bortset fra en barriere, som fire ud af ti respondenter fortsat finder, er en barriere for større udbredelse af RKV. Nemlig at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Desuden er det stadigvæk en relativt stor gruppe, om end en lidt mindre andel, der peger på, at det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem.

### 7.3.5 Kvalitetsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kvalitetsmæssige barrierer.

TABEL 7.8

### Vurdering af kvalitetsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV (n= 27 og 16)	33 %	31 %
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn (n= 28 og 16)	22 %	25 %
Der bruges ikke tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er (n= 16)	-	12 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med (n= 27 og 16)	11 %	6 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q55-57, og EVA survey 2018, Q39. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har fået tilslutning fra mere end hver tredje af respondenterne. Der er dog fortsat omkring hver tredje respondent, der vurderer, at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV, og hver fjerde, der vurderer, at RKV i for høj grad baserer sig på tilfældige skøn. Hver ottende respondent vurderer i 2018, at der ikke bruges tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er – et spørgsmål der ikke blev stillet i 2010.

#### 7.3.6 Andre barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af andre barrierer.

TABEL 7.9

### Vurdering af andre barrierer for større udbredelse af RKV på akademiuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen (n= 28 og 16)	86 %	75 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes (n= 26 og 16)	42 %	50 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne (n= 27 og 16)	48 %	26 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV, fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser (n= 27 og 16)	26 %	19 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret) (n= 27 og 16)	56 %	13 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til uddannelsesinstitutionens uddannelser (n= 27 og 16)	11 %	13 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q58-62, og EVA survey 2018, Q40. Sorteret efter største andele i 2018.

Det mest markante resultat i tabellen er, at der fortsat er en meget høj andel, der vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen udgør en barriere for større udbredelse af RKV på trods af, at der er gået otte år med mulighed for at øge dette kendskab. Desuden er det interessant, at halvdelen i 2018, og en lidt større andel end i 2010, vurderer, at det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Omvendt er der

tale om en positiv udvikling, når det i 2018 sammenlignet med 2010 vurderes, at processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne hhv. for besværlig for virksomhederne.

## 7.4 Kvalitet

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

### 7.4.1 Redskaber mm til RKV

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende, at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen. Et af de redskaber, der har været i brug siden 2010, er Min kompetencemappe. Her er der sket et stort skift i forhold til brugen: Hvor 75 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel anbefalede deltagerne at bruge Min kompetencemappe til dokumentation af realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 28 %.

Med hensyn til vejledning af deltagerne er der derimod ikke sket noget skift af betydning: Hvor 88 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel vejledte deltagerne i, hvordan de kan dokumentere deres realkompetencer, var denne andel i 2018 100 %.

Den følgende tabel viser, hvilke redskaber man benytter hos de pågældende udbydere for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 7.10

#### Anvendte redskaber til RKV

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 8)	2018 (n = 14)
Samtaler/interviews	100 %	93 %
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	100 %	93 %
Case med refleksion over egne erfaringer	50 %	71 %
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	50 %	57 %
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	50 %	57 %
Test og prøver	63 %	43 %
Skriftlige opgaver	63 %	36 %
Andet	-	21 %
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	38 %	14 %
Spørgeguides til samtaler/interviews	25 %	7 %
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	25 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q14, og EVA survey 2018, Q17. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der næsten alle steder anvendes samtaler/interviews og dokumentation. Case med refleksion over egne erfaringer, selvevalueringsskemaer, hvor deltagerne vurderer egen praksis, og vurderingsskemaer, hvor institutionen vurderer deltagerne, bruges i stigende grad og af de fleste af de institutioner, hvor respondenterne kommer fra.

Omvendt har der været et fald i andelen, der anvender test og prøver, skriftlige opgaver, spørgeskemaer, spørgeguides til samtaler/interviews samt praktiske opgaver/afprøvning med observation. Det er bemærkelsesværdigt, at der i 2018 slet ikke er nogen udbydere, der har gjort brug af praktisk afprøvning.

I et opfølgende spørgsmål svarer 75 % af udbydere i 2010, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er i 2018 faldet til 29 %. Så selv om næsten alle udbydere gør brug af samtaler/interviews, er dette langt fra noget, der forekommer som en fast praksis.

## 7.4.2 Kvalitetssikring

Andelen af udbydere af akademiuddannelser, der har beskrevet et kvalitetssystem, der skal sikre kvaliteten af RKV, er vokset fra 43 % i 2010 til 79 % i 2018. Den følgende tabel viser, hvilke redskaber der anvendes for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 7.11

### Redskaber og procedurer, der anvendes til at sikre kvaliteten af RKV på diplomuddannelserne

	2010 (n = 8)	2018 (n = 14)
Dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves	63 %	86 %
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	50 %	86 %
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	50 %	71 %
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutions hjemmeside	50 %	64 %
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	25 %	57 %
Obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV	0 %	0 %
Ingen af ovenstående	-	0 %
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	75 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q8, og EVA survey 2018, Q11. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der generelt har været en væsentlig stigning i forhold til anvendelsen af redskaberne til kvalitetssikring fra 2010 til 2018. Dette gælder dog ikke obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV, som ikke er noget man benytter sig af i forhold til at sikre kvaliteten af RKV.

På et opfølgende spørgsmål svarede tre ud af fire udbydere (75 %) i 2010, at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV. I 2018 svarer ni ud af ti udbydere (93 %), at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV.

### 7.4.3 Evaluering af RKV-forløb

Ved at evaluere RKV-forløbene kan man udvikle og sikre kvaliteten af det, der foregår i forbindelse med RKV. Mere end hver tredje udbyder af avu angiver dog i både 2010 og 2018 (hhv. 38 % og 36 %), at de ikke evaluerede sine RKV-forløb. Den følgende tabel viser, hvordan udbyderne evaluerer deres RKV-forløb.

TABEL 7.12

#### Hvordan evaluerer I på VVU jeres forløb om RKV?

	2010 (n = 5)	2018 (n = 9)
Medarbejderne evaluerer forløbene	100 %	78 %
Institutionen evaluerer forløbene	61 %	56 %
Virksomhederne evaluerer forløbene	-	11 %
Deltagerne evaluerer forløbene	61 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q15 og EVA survey 2018, Q18. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det fremgår af tabellen, angiver størstedelen af udbyderne i både 2010 og 2018, at evalueringen fortrinsvist varetages af medarbejderne. Tabellen viser endvidere, at deltagerne i 2018 ikke indgår i evalueringen af de RKV-processer, de har deltaget i.

### 7.4.4 Klager

Hverken i 2010 eller 2018 lykkedes det at identificere nogen respondenter, der havde haft en klager i forbindelse med RKV på evu.

## 7.5 Organisering

Arbejdet med RKV kan organiseres på forskellige måder, herunder med hensyn til antallet af medarbejdere, der deltager i arbejdet, og hvordan arbejdet er ledelsesmæssigt forankret. I 2010 var der i gennemsnit 3 ansatte og i 2018 5 ansatte, der arbejdede med RKV i forhold til akademiuddannelserne. Den følgende tabel viser, i hvilket omfang RKV-arbejdet er ledelsesmæssigt forankret på forskellige måder.

TABEL 7.13

#### Ledelsesmæssig forankring

Andel der svarer ja til nedenstående forhold, og som har lavet mindst en RKV.	2010	2018
Har I en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV? (n = 8 og 14)	88 %	71 %
Har I forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner (n = 8 og 14)	75 %	71 %
Har I beskrevet en strategi for RKV? (n = 8 og 14)	13 %	21 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q21, 23 og 24 og EVA survey 2018, Q23 og Q25. Sorteret efter største andele i 2018.

## 7.5.1 Information – internt og eksternt

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder blandt potentielle deltagere og virksomheder. Den følgende tabel viser, hvor stor en andel, der har informeret hhv. internt og eksternt om RKV.

TABEL 7.14

### Intern og ekstern information om RKV

Andel der svarer ja til nedenstående forhold	2010	2018
Har I informeret eksternt om RKV? (n = 28 og 14)	43 %	100 %
Har I informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV? (n = 28 og 14)	46 %	86 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q27, Q29, og EVA survey 2018, Q29 og Q31. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det ses af tabellen, er der sket en markant stigning i andelen der har informeret om RKV såvel internt i organisationen som eksternt uden for institutionen.

De institutioner der havde informeret medarbejderne om RKV internt i organisationen i 2010, gjorde dette primært på interne møder (92 %) og via intranet og lignende (50 %). I 2018 bruges interne møder også i høj – om end i lidt mindre – grad (83 %), mens intranet og lignende bruges i mindre grad (33 %). Hertil kommer, at 83 % henvender sig direkte til relevante medarbejdere<sup>31</sup>.

De institutioner der havde informeret eksternt om RKV i 2010, gjorde dette primært via studievejledningen (92 %) og via institutionernes hjemmesider (92 %) samt gennem konsulenternes opsøgende arbejde (83 %) og kursuskataloger (58 %). I 2018 er det fortsat især studievejledningen (93 %) og i endnu større grad konsulenternes opsøgende arbejde (93 %). Hjemmesiderne bruges også fortsat i høj grad (86 %) til ekstern information om RKV. Mens kursuskataloger (21 %) samt brochurer og foldere (21 %) bruges meget mindre i 2018 end i 2010.

## 7.5.2 Kompetenceudvikling

I 2010 angav 83 %, at de havde kompetenceudviklet medarbejderne til arbejdet med RKV. Denne andel var i 2018 faldet til 64 %. Den følgende tabel viser, hvilke former for kompetenceudvikling man har benyttet sig af.

31 Denne svarmulighed indgik ikke i 2010 surveyen.

**TABEL 7.15**

### Hvordan kompetenceudviklingen af medarbejderne har fundet sted

	2010 (n = 6)	2018 (n = 9)
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	83 %	78 %
Internt ved sidemandsoplæring	50 %	67 %
Ekstert på seminarer/konferencer	100 %	44 %
Ekstert på kurser	67 %	33 %
Internt på kurser/seminarer	50 %	33 %
Internt i erfagrunder	50 %	33 %
Interne udviklingsprojekter	50 %	22 %
Eksterne udviklingsprojekter	33 %	22 %
Andet	-	22 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q26 og EVA survey 2018, Q28. Sorteret efter største andele i 2018.

Det er sket et fald fra 2010 til 2018 med hensyn til alle former for kompetenceudvikling undtagen sidemandsoplæring. Herunder er andelen, der har benyttet eksterne kurser faldet fra 67 % til 33 %. Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder) ligger dog fortsat på et relativt højt niveau.

## 7.6 anbefalinger

### Anbefalinger om RKV på akademiuddannelserne

#### Anbefaling 1: Intensiver den eksterne information om RKV

75 % af repræsentanterne for udbydere af akademiuddannelser vurderer i 2018 ligesom i 2010, at manglende kendskab i befolkningen til RKV er en barriere for en større udbredelse af RKV. EVA anbefaler derfor, at udbydere intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>32</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.

#### Anbefaling 2: Understøt udviklingen af kurser for RKV-medarbejdere

44 % af repræsentanterne for udbydere af akademiuddannelserne vurderer i 2018, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Hertil kommer, at der er sket et fald i andelen, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV. EVA anbefaler derfor, at Styrelsen for Forskning og uddannelse overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

#### Anbefaling 3: Gør vurderingssamtaler obligatoriske i forbindelse med RKV

29 % af repræsentanterne for udbydere af akademiuddannelser svarede i 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er faldet siden 2010. Samtaler er således langt fra altid en del af RKV på akademiuddannelser. Men det kan være svært at sikre en individuel vurdering af en persons realkompetencer uden at der som minimum indgår en samtale med fokus på personens realkompetencer, som efter behov kan følges op med brug af andre redskaber, fx test eller praktisk afprøvning. EVA anbefaler derfor, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>33</sup>.

32 EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbydere skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

33 I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

## 8 Diplomuddannelser

Dette kapitel handler om RKV på diplomuddannelser med henblik på udbredelsen af RKV, hvad RKV har ført til (anvendelse), institutionsrepræsentanternes vurderinger af barrierer for en større udbredelse af RKV samt vurderinger af kvalitetsaspekter og organisationsmæssige forhold.

En diplomuddannelse er en videregående voksenuddannelse, der kvalificerer voksne til at kunne varetage højt kvalificerede funktioner i virksomheder, institutioner m.v. Diplomuddannelserne har et omfang svarende til 1 årsværk omregnet til heltidsuddannelse og gennemføres på et niveau, der svarer til mellemlang videregående uddannelse eller en bacheloruddannelse. Diplomuddannelser finder især sted på professionshøjskolerne.

Kapitlet bygger på svar fra 18 respondenter<sup>34</sup> i 2010 og 20 respondenter i 2018. Både i 2010 og 2018 deltog der respondenter fra 8 professionshøjskoler. Chefer og ledere på forskellige niveauer udgjorde 60 % af respondenterne i 2010 men kun 15 % i 2018. De øvrige respondenter omfatter konsulenter, vejledere mm. (se tabel X i appendiks B).

Regelgrundlaget for RKV på diplomuddannelserne er som udgangspunkt det samme som på akademiuddannelserne. Se derfor tekstboksen i kapitel 7 for dette.

### 8.1 Udbredelse

RKV på diplomuddannelsesområdet finder i dag sted på en langt større andel af de institutioner, der udbyder diplomuddannelser: Otte ud af ti udbydere af diplomuddannelser har i 2018 gennemført mindst en RKV, mens det i 2010 var halvdelen af udbyderne. Der fremgår af den følgende tabel, der også viser udbredelsen inden for de forskellige fagområder. Datagrundlaget, som er tilvejebragt gennem surveys, giver ikke mulighed for at angive et præcist tal for antallet af RKV'er, der er blevet lavet inden for uddannelsesområdet.

---

<sup>34</sup> I 2010 var der mulighed for, at en institution kunne have mere end en respondent i forhold til samme uddannelser. Denne mulighed har der ikke været i 2018. De 18 respondenter i 2010 kom således fra 17 institutioner.

**TABEL 8.1**

## Andel udbydere af diplomuddannelser der har gennemført mindst en RKV i 2010 og 2018

	2010	2018
Samlet for alle diplomuddannelser: Procentdel af hhv. 18 respondenter i 2010 og 20 respondenter i 2018 der har lavet mindst en RKV	50 %	85 %
<b>Andele fordelt på fagområder:</b>		
Pædagogiske område (n = 9 og 5)	78 %	100 %
Det ledelsesfaglige område (n = 12 og 12)	66 %	83 %
Sundhedsfaglige område (n = 8 og 6)	63 %	83 %
Det samfundsfaglige og merkantile område (n = 6 og 11)	33 %	82 %
It og teknologi (n = 3 og 5)	33 %	80 %
Medie- og kommunikationsområder (herunder erhvervsprog og journalistisk) (n = - og 3)	-	67 %
Tværfaglige område (inkl. vejledning og fleksibel diplomuddannelse) (n = 9 og -)	89 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q6 og Q5/Q65\*100, og EVA survey 2018, Q9 og Q8XQ49. Bemærk, at strukturen for fagområder er ændret fra 2010 til 2018. I tabellen er den aktuelle kategorisering benyttet: Det ledelsesfaglige område i 2018 svarer i forhold til 2010 til: Diplomuddannelse i ledelse; Det samfundsfaglige og merkantile område i 2018 svarer i forhold til 2010 til: Øvrige merkantile og økonomiske område (ekskl. ledelse); Samfundsfaglige område (herunder socialfaglige og forvaltningsmæssige); It og teknologi i 2018 svarer i forhold til 2010 til: Tekniske område (herunder IT); Sundhedsfaglige område i 2018 svarer i forhold til 2010 til: Sundhedsfaglige område; Pædagogiske område i 2018 svarer i forhold til 2010 til: Pædagogiske område; Medie- og kommunikationsområder (herunder erhvervsprog og journalistisk); Og kunstneriske fagområde er det samme. Da der ikke har været nogen respondenter fra dette område, er de udeladt af tabellen.

Som det ses af tabellen, er RKV udbredt blandt institutioner der udbyder diplomuddannelser inden for alle fagområder.

## 8.2 Anvendelse

RKV på diplomuddannelserne anvendes enten med henblik på adgang til uddannelserne, til uddannelsesplanlægning (afkortede forløb), eller til udstedelse af kompetencebeviser for dele af en uddannelse eller udstedelse af uddannelsesbeviser for hele uddannelser. Som det fremgår af LBK nr. 1038 (se tekstboks i kapitel 7), er det de samme regler der gælder for akademiuddannelser og diplomuddannelser.

**TABEL 8.2**

### Anvendelse af RKV inden for diplomuddannelserne

Andel af gennemførte RKV'er på diplomuddannelserne, der har ført til...	2010 (n = 425)	2018 (n = 667)
Adgang til uddannelse	59 %	82 %
Afkortet deres uddannelse	11 %	19 %
Individuel uddannelsesplan	2 %	9 %
Kompetencebevis	31 %	6 %
Uddannelsesbevis	2 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q66-87, og EVA survey 2018, Q50+51. Bemærk Efteruddannelsesudvalget for Laboranter og Industriens Teknikere indgik ikke i 2010 surveyen

Tabellen viser, at RKV på diplomuddannelsesområdet primært bruges til at give adgang til uddannelserne, mens det ikke bruges til uddannelsesbeviser. Dette billede er blevet skærpet fra 2010 til 2018. 19 % af RKV'erne på diplomuddannelsesområdet fører til afkortning og 9 % til uddannelsesplaner. Hvor RKV i 2010 relativt ofte blev brugt til udstedelse af kompetencebeviser for dele af en diplomuddannelse, forekommer dette nu kun sjældent. Bemærk at samme RKV kan være brugt til flere af disse anvendelsesformer, fx både uddannelsesplan, afkortning og kompetencebevis.

## 8.3 Barrierer

I det følgende belyses udbydernes vurderinger af en lang række barrierer for større udbredelse af RKV. Man skal være opmærksom på, at der her er tale om *institutionernes* perspektiver på barrierer, som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med fx deltagernes eller virksomhedernes vurderinger.

Barriererne er opdelt på økonomiske, lovgivningsmæssige, institutionsmæssige, kompetencemæssige, kvalitetsmæssige og andre barrierer. Inden vi går nærmere ned i disse, viser vi i den følgende tabel, hvordan respondenterne helt overordnet forholder sig til selve idéen med at få deres kompetencer anerkendt og i forlængelse heraf, hvordan de samlet set vurderer mulighederne i praksis på deres institutioner for dette.

**TABEL 8.3**

### Vurdering af idéen og mulighederne i praksis med RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Idéen med at kunne få sine realkompetencer anerkendt er god (n= 18 og 19)	89 %	100 %
Mulighederne i praksis på vores institution for at få sine realkompetencer anerkendt er gode (n= 18 og 19)	72 %	89 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q32 og Q33, EVA survey 2018, 33

Som tabellen viser, er der meget stor opbakning til selve idéen med RKV, mens lidt færre, men stadig en høj andel vurderer, at mulighederne i praksis på deres institutioner for at anerkende realkompetencer er gode. Fra 2010 til 2018 har såvel opbakningen bag idéen som den positive vurdering af egen praksis været stigende.

### 8.3.1 Økonomiske barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de økonomiske barrierer.

**TABEL 8.4**

#### Vurdering af økonomiske barrierer for større udbredelse af RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV. (n= 18 og 19)	33 %	42 %
Der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet. (n= 18 og 19)	78 %	32 %
Taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 18 og 19)	72 %	27 %
Deltagerbetalingen (besvares kun såfremt der er deltagerbetaling) er for lav i forhold til opgavens omfang. (n= 17 og 15)	29 %	27 %
Det er svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for uddannelsesinstitutionen. (n= 18 og 19)	78 %	22 %
Udbyttet for den enkelte deltager ved at få lavet en RKV står ikke mål med de ressourcer, det kræver. (n= 18 og 19)	33 %	11 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q34-39, og EVA survey 2018, Q34. Sorteret efter største andele i 2018.

Mens 78 % af respondenterne i 2010 vurderede, at det var svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, er denne andel i 2018 faldet til 22 %. Samme udvikling gør sig gældende i forhold til, hvorvidt der mangler taxameter for dokumentations- og vejledningsarbejdet samt hvorvidt taxametrydelsen er for lav i forhold til opgavens omfang. Den eneste af de barrierer der bliver spurgt ind til, der er steget, er andelen, der vurderer, at der mangler klare rammer og regler for finansieringen af RKV.

Når udbyderne af diplomuddannelserne i mindre grad oplever, at det ser svært at se, hvordan RKV kan blive en økonomisk rentabel aktivitet for institutionen, kan det hænge sammen med de deltagergebyrer man tager i forbindelse med RKV på diplomuddannelserne.

### 8.3.2 Lovgivningsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de lovgivningsmæssige barrierer.

**TABEL 8.5**

### Vurdering af lovgivningsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Andre lovgivningsmæssige barrierer (n= 16 og 17)	6 %	29 %
Lovgivningen er for uklar (n= 19)	-	21 %
Lovgivningen sikrer ikke en tilstrækkelig standardisering af arbejdet med RKV i Danmark (n= 18 og 19)	17 %	16 %
Lovgivningen er for generel (n= 17 og 19)	6 %	11 %
Lovgivningen er for detaljeret (n= 17 og 19)	0 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q40-43, og EVA survey 2018, Q35. Sorteret efter største andele i 2018.

I både 2010 og 2018 er det et mindretal af respondenterne, der vurderer, at de nævnte lovgivningsmæssige barrierer er barrierer for en større udbredelse af RKV. 21 % vurderer dog, at lovgivningen er for uklar, mens 29 % peger på andre lovgivningsmæssige barrierer. De respondenter der har benyttet muligheden for at uddybe deres svar, peger på, at lovgivningen kan være vanskelig at tolke, herunder i forhold til hvad der tæller med i de to års relevant erhvervs erfaring og hvilke kompetencer, der kan anerkendes.

### 8.3.3 Institutionsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de institutionsmæssige barrierer.

**TABEL 8.6**

### Vurdering af institutionsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde (n= 17 og 18)	35 %	34 %
Der er ikke afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 18 og 19)	22 %	32 %
Det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb (n= 17 og 19)	35 %	16 %
Der mangler ledelsesmæssig prioritering af arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 17 og 19)	24 %	16 %
Der er uklarhed om ansvarsfordelingen omkring arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen (n= 17 og 19)	18 %	16 %
Der mangler samarbejde om arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. (n= 17 og 19)	18 %	5 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q44-49, og EVA survey 2018, Q37. Sorteret efter største andele i 2018.

I både 2010 og 2018 er det et mindretal af respondenterne, der vurderer, at de nævnte lovgivningsmæssige barrierer er barrierer for en større udbredelse af RKV. Det er dog hver tredje respondent, der vurderer at det er svært at få arbejdet med RKV indpasset i uddannelsesinstitutionens øvrige arbejde, og at der ikke er afsat tilstrækkelige ressourcer til arbejdet med RKV på uddannelsesinstitutionen. Der er sket et markant fald i andelen, der vurderer, at det er vanskeligt at planlægge eventuelt efterfølgende individuelle uddannelsesforløb.

### 8.3.4 Kompetencemæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kompetencemæssige barrierer.

**TABEL 8.7**

#### Vurdering af kompetencemæssige barrierer for større udbredelse af RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV (n= 18 og 18)	33 %	44 %
Det er vanskeligt at få virksomhedernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystems RKV (n= 17 og 18)	24 %	39 %
Det er vanskeligt at få deltagernes kompetenceudvikling koblet til det formelle uddannelsessystem (n= 17 og 18)	29 %	33 %
Der mangler tid til kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutionens medarbejdere i forhold til RKV (n= 17 og 18)	24 %	28 %
Uddannelsesinstitutionens medarbejdere mangler færdigheder og kompetencer i forhold til arbejdet med RKV (n= 17 og 18)	18 %	22 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q50-54, og EVA survey 2018, Q38. Sorteret efter største andele i 2018.

Samlet set vurderes de kompetencemæssige barrierer større i 2018 sammenlignet med 2010. Samlet set er det dog under halvdelen, der slutter op om de pågældende udsagn. Det af udsagnene som flest er enig i, handler om, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Denne andel er steget fra 33 % til 44 %.

### 8.3.5 Kvalitetsmæssige barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af de kvalitetsmæssige barrierer.

TABEL 8.8

### Vurdering af kvalitetsmæssige barrierer for større udbredelse af RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV (n= 17 og 18)	24 %	34 %
RKV baserer sig i for høj grad på tilfældige skøn (n= 18 og 18)	17 %	28 %
Der bruges ikke tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er (n= 18)	-	22 %
Institutionens kriterier for RKV er vanskelige at arbejde med (n= 17 og 17)	12 %	12 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q55-57, og EVA survey 2018, Q39. Sorteret efter største andele i 2018.

Ingen af udsagnene har fået tilslutning fra mere end halvdelen af respondenterne. Men der er tale om væsentlige større andele i 2018, der vurderer, at RKV i for høj grad baseres på tilfældige skøn, og at det er vanskeligt at vælge metoder, der sikrer et troværdigt resultat af RKV. Desuden er det hver femte i 2018, der har vurderet, at der ikke bruges tilstrækkelig tid til at lave grundige RKV'er – et spørgsmål der ikke blev stillet i 2010.

### 8.3.6 Andre barrierer

Den følgende tabel belyser udviklingen i respondenternes vurderinger af andre barrierer.

TABEL 8.9

### Vurdering af andre barrierer for større udbredelse af RKV på diplomuddannelserne

Andelen af udbydere der er helt eller overvejende enige i følgende...	2010	2018
Der er manglende kendskab til RKV blandt befolkningen (n= 18 og 18)	78 %	78 %
Det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes (n= 17 og 18)	29 %	45 %
Processen i forbindelse med RKV er for besværlig for virksomhederne (i det omfang at virksomheder er involveret) (n= 17 og 18)	24 %	27 %
Processen i forbindelse med RKV er for omstændelig for deltagerne (n= 17 og 18)	29 %	22 %
Det er ikke relevant for deltagerne at få lavet RKV i forhold til uddannelsesinstitutionens uddannelser (n= 17 og 18)	6 %	17 %
Der er begrænset interesse i at få lavet en RKV, fordi der ikke er ønske om at bruge RKV til at afkorte uddannelser (n= 17 og 18)	18 %	11 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q58-62, og EVA survey 2018, Q40. Sorteret efter største andele i 2018.

Det mest markante resultat i tabellen er, at der fortsat er en meget høj andel, der vurderer, at manglende kendskab til RKV i befolkningen udgør en barriere for større udbredelse af RKV på trods af, at der er gået otte år med mulighed for at øge dette kendskab. Desuden er det interessant, at en stigende andel vurderer, at det er vanskeligt at formidle til ansøgere, hvad realkompetencer er, og hvordan de kan dokumenteres og vurderes. Andelen, der vurderer, at processen i forbindelse med

RKV er for omstændelig for deltagerne hhv. for besværlig for virksomhederne, er nogenlunde på samme niveau i 2018 som i 2010.

## 8.4 Kvalitet

Kvaliteten af RKV er i de to surveys blevet belyst i forhold til hvilke redskaber, der benyttes vurderingerne, hvordan kvaliteten af RKV mere overordnet sikres (kvalitetssikring), evaluering af RKV-forløb og omfanget af klager. Neden for gennemgås de fire undertemaer hver for sig.

### 8.4.1 Redskaber mm til RKV

For at sikre valide vurderinger af de voksnes realkompetencer er det afgørende at der anvendes gode og relevante redskaber i vurderingsprocessen. Et af de redskaber, der har været i brug siden 2010, er Min kompetencemappe. Hvor 66 % af respondenterne i 2010 svarede, at de altid eller som hovedregel anbefalede deltagerne at bruge af Min kompetencemappe til dokumentation af realkompetencer, var denne andel i 2018 faldet til 25 %.

Med hensyn til vejledning af deltagerne er der derimod ikke sket noget skift: Både i 2010 og 2018 var det 100 % af respondenterne der svarede, at de altid eller som hovedregel vejledte deltagerne i, hvordan de kan dokumentere deres realkompetencer.

Den følgende tabel viser, hvilke redskaber man benytter hos de pågældende udbydere for at sikre kvaliteten af RKV.

TABEL 8.10

#### Anvendte redskaber til RKV

Andel der anvender nedenstående redskaber	2010 (n = 9)	2018 (n = 16)
Dokumentation, fx CV eller personlig dokumentationsmappe	100 %	94 %
Samtaler/interviews	100 %	88 %
Case med refleksion over egne erfaringer	44 %	69 %
Selvevalueringsskemaer (deltagerne vurderer egen praksis)	78 %	56 %
Skriftlige opgaver	44 %	44 %
Test og prøver	0 %	31 %
Vurderingsskemaer (institutionen vurderer deltagerne)	11 %	25 %
Andet	11 %	25 %
Spørgeskemaer (deltagerne besvarer spørgeskemaer)	0 %	13 %
Spørgeguides til samtaler/interviews	22 %	6 %
Praktiske opgaver/afprøvning med observation	22 %	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q14, og EVA survey 2018, Q17. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der næsten alle steder anvendes samtaler/interviews og dokumentation. Case med refleksion over egne erfaringer bruges i stigende grad og af to ud af tre af de institutioner, hvor respondenterne kommer fra. Desuden er selvevalueringsskemaer brugt de fleste steder, om end i mindre grad end tidligere. Skriftlige prøver bruges fortsat af knapt halvdelen af udbydere, mens der har også været en meget markant stigning i andelen, der anvender test og prøver, fra ingen til knapt hver tredje.

Omvendt har der været et fald i andelen, der anvender praktiske opgaver/afprøvning med observation. Og selvom det kun var hver femte, der brugte dette redskab i 2010, er det bemærkelsesværdigt, at der i 2018 slet ikke er nogen udbydere, der har gjort brug af praktisk afprøvning.

I et opfølgende spørgsmål svarer ca. en tredjedel af udbydere (hhv. 33 % og 31 %) i både 2010 og 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Så selv om næsten alle udbydere gør brug af samtaler/interviews, er dette langt fra noget, der forekommer som en fast praksis.

## 8.4.2 Kvalitetssikring

Andelen af udbydere af diplomuddannelser, der har beskrevet et kvalitetssystem, der skal sikre kvaliteten af RKV, er vokset fra 61 % i 2010 til 81 % i 2018. Den følgende tabel viser, hvilke redskaber der anvendes for at sikre kvaliteten af RKV.

**TABEL 8.11**

### Redskaber og procedurer, der anvendes til at sikre kvaliteten af RKV på diplomuddannelserne

	2010 (n = 9)	2018 (n = 16)
Dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves	67 %	94 %
Procedurebeskrivelser for institutionens arbejde med RKV	100 %	88 %
Kriterier eller standarder til brug ved RKV	78 %	75 %
Offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, fx på uddannelsesinstitutionens hjemmeside	100 %	63 %
Inddragelse af centrale interessenter i kvalitetsarbejdet	56 %	50 %
Obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV	0 %	0 %
Ingen af ovenstående	-	0 %
Samarbejde med andre institutioner om kvalitetsudvikling af RKV	100 %	-

Kilde: EVA Survey 2010, Q8, og EVA survey 2018, Q11. Sorteret efter største andele i 2018.

Det ses af tabellen, at der har været en væsentlig stigning i forhold til anvendelsen af dokumentation som sikrer, at afgørelser kan efterprøves, mens andelen, der bruger kriterier eller standarder, er nogenlunde på samme niveau i 2018 som 2010. Til gengæld er det bemærkelsesværdigt, at især andelen, der har offentligt tilgængelig information om institutionens procedurer og standarder for RKV, er faldet markant.

Med hensyn til obligatoriske kurser for medarbejdere, der skal arbejde med RKV, er det hverken i 2010 eller i 2018 noget, der bruges til at sikre kvaliteten af RKV.

Med hensyn til hvor ofte der anvendes kriterier eller standarder i forbindelse med RKV, svarede alle i 2010 ja, altid eller ja, som hovedregel, mens dette tal i 2018 er 94 %.

På et opfølgende spørgsmål svarede alle udbydere i 2010, at de altid eller som hovedregel anvender kriterier eller standarder i forbindelse med RKV, mens 94 % i 2018 angiver det tilsvarende.

### 8.4.3 Evaluering af RKV-forløb

Ved at evaluere RKV-forløbene kan man udvikle og sikre kvaliteten af det, der foregår i forbindelse med RKV. Hver tredje udbyder af diplomuddannelser i både 2010 og 2018 (hhv. 31 % og 33 %) angiver dog, at de ikke evaluerede sine RKV-forløb. Den følgende tabel viser, hvordan udbyderne evaluerer deres RKV-forløb.

TABEL 8.12

#### Hvordan evaluerer I på diplomuddannelserne jeres forløb om RKV?

	2010 (n = 6)	2018 (n = 11)
Medarbejderne evaluerer forløbene	84 %	64 %
Institutionen evaluerer forløbene	66 %	55 %
Deltagerne evaluerer forløbene	-	0 %
Virksomhederne evaluerer forløbene	-	0 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q15 og EVA survey 2018, Q18. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det fremgår af tabellen, angiver størstedelen af udbyderne i både 2010 og 2018, at evalueringen fortrinsvist varetages af medarbejderne. Tabellen viser endvidere, at deltagerne aldrig evaluerer de RKV-processer, de har deltaget i.

### 8.4.4 Klager

Både i 2010 og i 2018 lykkedes det kun at identificere tre respondenter, der havde haft en klager i forbindelse med RKV på euv.

## 8.5 Organisering

Arbejdet med RKV kan organiseres på forskellige måder, herunder med hensyn til antallet af medarbejdere, der deltager i arbejdet, og hvordan arbejdet er ledelsesmæssigt forankret. I 2010 var der i gennemsnit 6 ansatte, mens det i 2018 er 5 ansatte, der arbejdede med RKV i forhold til diplomuddannelserne. Den følgende tabel viser, i hvilket omfang RKV-arbejdet er ledelsesmæssigt forankret på forskellige måder.

TABEL 8.13

### Ledelsesmæssig forankring

Andel der svarer ja til nedenstående forhold, og som har lavet mindst en RKV.	2010	2018
Har I en eller flere særskilte enheder, der arbejder med RKV? (n = 9 og 16)	78 %	63 %
Har I beskrevet en strategi for RKV? (n = 9 og 16)	78 %	19 %
Har I forankret RKV hos en eller flere ledelsespersoner (n = 9 og 16)	100 %	63 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q21, 23 og 24 og EVA survey 2018, Q23 og Q25. Sorteret efter største andele i 2018.

## 8.5.1 Information – internt og eksternt

Intern information har betydning for medarbejdernes viden om RKV, som sammen med den eksterne information om RKV har betydning for kendskabet til RKV i bredere sammenhæng, herunder blandt potentielle deltagere og virksomheder. Den følgende tabel viser, hvor stor en andel, der har informeret hhv. internt og eksternt om RKV.

TABEL 8.14

### Intern og ekstern information om RKV

Andel der svarer ja til nedenstående forhold	2010	2018
Har I informeret medarbejderne internt i organisationen om RKV? (n = 18 og 16)	56 %	94 %
Har I informeret eksternt om RKV? (n = 18 og 16)	56 %	81 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q27, Q29, og EVA survey 2018, Q29 og Q31. Sorteret efter største andele i 2018.

Som det ses af tabellen, er der sket en markant stigning i andelen, der har informeret om RKV såvel internt i organisationen som eksternt uden for institutionen.

De institutioner der havde informeret medarbejderne om RKV internt i organisationen i 2010, gjorde dette primært på interne møder (90 %) og via intranet og lignende (60 %). I 2018 bruges interne møder fortsat i høj grad (87 %), mens intranet og lignende bruges i mindre grad (27 %). Hertil kommer, at 73 % henvender sig direkte til relevante medarbejdere<sup>35</sup>.

De institutioner der havde informeret eksternt om RKV i 2010, gjorde dette primært gennem konsulenternes opsøgende arbejde (90 %), studievejledningen (90 %), institutionernes hjemmesider (90 %) og kursuskataloger (80 %). I 2018 er det især hjemmesiden (92 %) og studievejledningen (85 %), der bruges til ekstern information om RKV. Mens konsulenternes opsøgende arbejde nævnes i lidt mindre omfang (77 %) og kursuskataloger (38 %) bruges i langt mindre omfang i 2018 end i 2010.

35 Denne svarmulighed indgik ikke i 2010 surveyen.

## 8.5.2 Kompetenceudvikling

I 2010 angav 39 %, at de havde kompetenceudviklet medarbejderne til arbejdet med RKV. Denne andel var i 2018 steget til 50 %. Den følgende tabel viser, hvilke former for kompetenceudvikling man har benyttet sig af.

TABEL 8.15

### Hvordan kompetenceudviklingen af medarbejderne har fundet sted

	2010 (n = 7)	2018 (n = 8)
Ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder)	71 %	75 %
Eksternt på seminarer/konferencer	71 %	63 %
Internt i erfagrunder	57 %	50 %
Internt ved sidemandsoplæring	43 %	50 %
Internt på kurser/seminarer	43 %	38 %
Eksternt på kurser	71 %	25 %
Eksterne udviklingsprojekter	57 %	25 %
Interne udviklingsprojekter	57 %	13 %
Andet		13 %

Kilde: EVA Survey 2010, Q26 og EVA survey 2018, Q28. Sorteret efter største andele i 2018.

Det er sket et fald fra 2010 til 2018 med hensyn til de fleste former for kompetenceudvikling, dog undtagen ekstern erfaringsudveksling på tværs af institutioner (fx erfagrunder) og sidemandsoplæring. Især er det påfaldende, at andelen der har benyttet eksterne kurser faldet fra 71 % til 25 %.

## 8.6 anbefalinger

### Anbefalinger om RKV på diplomuddannelserne

#### Anbefaling 1: Overvej hvordan RKV i højere grad kan bruges til udstedelse af kompetence- og uddannelsesbeviser

RKV anvendes primært til at give adgang til diplomuddannelserne. Ingen af de RKV, der blev lavet i studieåret 2017/2018, anvendtes til at udstede et uddannelsesbevis og 6 % blev anvendt til at udstede et kompetencebevis. EVA anbefaler derfor, at Styrelsen for Forskning og uddannelse og udbyderne af diplomuddannelser går i dialog om, hvordan RKV i højere grad kan anvendes til at udstede kompetence- og uddannelsesbeviser, der erstatter undervisning.

#### Anbefaling 2: Intensiver den eksterne information om RKV

78 % af repræsentanterne for udbyderne af diplomuddannelser vurderer i 2018 – samme andel som i 2010 –, at manglende kendskab i befolkningen til RKV er en barriere for en større udbredelse af RKV. EVA anbefaler derfor, at udbyderne intensiverer deres eksterne information om RKV<sup>36</sup>. Dette kan ske på mange måder, herunder på institutionernes hjemmesider og i forbindelse med studievejledning og virksomhedsopsøgende arbejde.

#### Anbefaling 3: Understøt udviklingen af kurser for RKV-medarbejdere

44 % af repræsentanterne for udbyderne af akademiuddannelserne vurderer i 2018, at der mangler kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV. Hertil kommer, at der er sket et fald i andelen, der har kompetenceudviklet deres medarbejdere om RKV. EVA anbefaler derfor, at Styrelsen for Forskning og uddannelse overvejer, hvordan behovet for kurser rettet mod medarbejdere, der arbejder med RKV, kan dækkes.

#### Anbefaling 4: Gør vurderingsamtaler obligatoriske i forbindelse med RKV

31 % af repræsentanterne for udbyderne af diplomuddannelser svarede i 2018, at de altid bruger samtaler i forbindelse med vurderingsprocessen. Denne andel er faldet siden 2010. Samtaler er således langt fra altid en del af RKV på diplomuddannelser. Men det kan være svært at sikre en individuel vurdering af en persons realkompetencer uden at der som minimum indgår en samtale med fokus på personens realkompetencer, som efter behov kan følges op med brug af andre redskaber, fx test eller praktisk afprøvning. EVA anbefaler derfor, at der som udgangspunkt altid skal gennemføres en individuel samtale med henblik på en konkret vurdering af en persons realkompetencer i forbindelse med RKV<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> EVA anbefalede i 2010, at Undervisningsministeriet sammen med udbyderne skulle gøre en særlig indsats for at øge kendskabet til og brugen af RKV, fx ved at formidle gode historier om RKV (EVA 2010: 171).

<sup>37</sup> I forbindelse med EVA's evaluering af euv i 2017 handlede en af anbefalingerne om det samme (EVA 2017a)

# Appendiks A – Litteraturliste

- Andersen M., Wahlgren B. og Wandall J. (2017). Evaluering. Af læring, undervisning og uddannelse. Hans Reitzels Forlag.
- BEK nr 453 af 10/06/2008. Bekendtgørelse om individuel kompetencevurdering i relation til fag i almen voksenuddannelse og i de almengymnasiale uddannelser (IKV-bekendtgørelsen)
- BEK nr 544 af 24/05/2017. Bekendtgørelse om arbejdsmarkedsuddannelser m.v.
- EVA 2010. Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området. Undersøgelse som led i overvågning af lov af 6.juni 2007.
- EVA 2013. GVU og EUD for personer på 25 år og derover
- EVA 2017a. Evaluering af erhvervsuddannelse for voksne (euv). Hovedrapport.
- EVA 2017b. Evaluering af erhvervsuddannelse for voksne (euv). Baggrundsrapport 2. RKV og afkortning på euv.
- Harris, C. W., Wihak, C. and Kleef, J.V. (2014). Handbook of the Recognition of Prior Learning. Research into practice. National Institute of Adult Continuing Education (England and Wales).
- LBK nr 1038 af 30/08/2017. Bekendtgørelse af lov om videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne.
- LBK nr 282 af 18/04/2018. Bekendtgørelse af lov om erhvervsuddannelser.
- LBK nr 926 af 03/07/2017. Bekendtgørelse af lov om almen voksenuddannelse og om anerkendelse af realkompetence i forhold til fag i almen voksenuddannelse, i uddannelsen til hf-eksamen og i uddannelsen til almen studentereksamen (avu-loven)
- LOV nr 488 af 31/05/2000. Historisk. Lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne.
- LOV nr 556 af 06/06/2007. Lov om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet m.v.)

# Appendiks B – Metoderedegørelse

I det følgende gennemgår vi den metodiske fremgangsmåde i dataindsamlingen og dataanalyserne, herunder i forhold til den statistiske usikkerhed ved andele og sammenligninger af udviklingen i andele fra 2010 til 2018, samt en analyse af repræsentativiteten af de institutioner, der indgår i kortlægningen.

Dataindsamlingen i 2018 er foretaget ved hjælp af en survey, som blev sendt ud til alle 136 institutioner, der udbyder voksen- og efteruddannelse (VEU) inden for almen voksenuddannelse (avu), enkeltfags-hf, AMU, erhvervsuddannelse for voksne (euv), akademiuddannelser og diplomuddannelser. Spørgeskemaindsamlingen er gennemført af Epinion for EVA. Surveyen er gennemført som en totalundersøgelse og er indsamlet i perioden d. 13. august til den 9. september 2018.

Der blev indsamlet svar fra i alt 101 ud af 136 institutioner, svarende til en samlet svarprocent på 74 %. En stor del af de institutioner, der har besvaret surveyen, udbyder flere uddannelsestyper (fx euv og AMU). Det gør, at der i alt er indsamlet svar fra 165 udbydere af specifikke voksenuddannelser. Tabel B.1 viser fordelingen af disse uddannelser, mens Tabel B.2 viser fordelingen af svar og svarprocenter på institutionstyper.

**TABEL B.1**

## Besvarelser fordelt på uddannelsestype

Uddannelsestype	Antal besvarelser
Almen voksenuddannelse (avu)	17
Hf-enkeltfag	22
Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU)	34
Erhvervsuddannelse for voksne (euv)	55
Akademiuddannelse	17
Diplomuddannelse	20
Samlet	165

Kilde: EVA survey 2018

Tabel B.2 viser det opnåede antal besvarelser og svarprocenter fordelt på institutionstype.

TABEL B.2

## Antal besvarelser og svarprocenter fordelt på institutionstype

Institutionstype	Svarprocent opgjort på udsendelsesgrundlag			Svarprocent opgjort på population	
	Svar	Sample	Svarprocent	Population	Svarprocent
Erhvervsskoler m.v.	56	70	80%	75	75%
Private udbydere af AMU og EUD	2	4	50%	11	18%
VUC	22	22	100%	24	92%
Professionshøjskoler	7	8	88%	9	78%
Erhvervsakademier	8	9	89%	9	89%
Universiteter	6	7	86%	7	86%
Samlet	101	120	84%	136	74%
Samlet ekskl. private udbydere	99	116	85%	125	<b>79%</b>

Kilde: EVA survey 2018

Bemærk at når antallet af fx akademiuddannelser og diplomuddannelser er større end antallet af erhvervsakademier og professionshøjskoler, skyldes dette, at uddannelserne også udbydes af andre typer institutioner. Uoverensstemmelsen mellem udsendelsesgrundlag og population skyldes, at der er institutioner, der ikke har meldt tilbage på henvendelse. I nogle tilfælde kan dette skyldes, at de ikke udbyder de pågældende uddannelser og derfor ikke indgår i populationen. Vi vurderer derfor, at den reelle svarprocent samlet set befinder sig et sted mellem 74 % og 84 %. Da svarprocenten i forhold til de private udbydere er meget lav, er usikkerheden her tilsvarende stor. Ser man bort fra de private udbydere befinder den reelle svarprocent sig et sted mellem 79 % og 85 %. For så vidt er der tale om en totalundersøgelse, dog med et vist bortfald, der varierer uddannelsesområderne imellem.

## Pilottest

Der blev gennemført en pilottest af spørgeskemaet blandt repræsentanter for hhv. to VUC'er (1 avu og 1 enkeltfags-hf), to erhvervsskoler (hhv. AMU og eud), et erhvervsakademi (akademiuddannelser) og en professionshøjskole (diplomuddannelser). Pilottesten forløb således, at respondenterne fik tilsendt et unikt weblink til undersøgelsen med kommentarfelder til hvert spørgsmål, hvor de undervejs kunne notere deres umiddelbare tanker om spørgsmålene, fx om spørgsmålene var entydige og til at forstå, og om de prædefinerede svarkategorier var tilstrækkelige. Umiddelbart efter at respondenterne havde deltaget i pilottesten, blev personen ringet op af en konsulent med henblik på et kort telefoninterview om respondenterens kommentarer til spørgeskemaet. Resultaterne fra pilottesten blev samlet i et notat og på baggrund heraf blev der foretaget en række tilretninger af spørgeskemaet.

Surveyen er stilet til respondenter, som den enkelte udbyder har identificeret som særlig relevant vidensperson med hensyn til RKV. Der dog har været mulighed for at inddrage eller videresende link til andre medarbejdere, hvis man på institutionerne har vurderet, at dette var mere relevant.

TABEL B.3

### Oversigt over, hvem der har besvaret surveyen

	AMU	Euv	Avu	Hf-enkelt-fag	Akademi-uddannelse	Diplomuddannelse
Leder	47 %	35%	47 %	41 %	24 %	15 %
Administrativ medarbejder	12 %	7 %	12 %	14 %	12 %	15 %
Konsulent/vejleder	44 %	58 %	47 %	55 %	65 %	50 %
Underviser	9 %	18 %	24 %	32 %	18 %	25 %
Andet	3 %	4 %	18 %	14 %	6 %	20 %

Kilde: EVA survey 2018. Bemærk at procenttallene summer til mere end 100 %, fordi respondenterne både kan have flere funktioner på institutionerne og fordi der kan have været flere personer inde over samme spørgeskema.

Som det fremgår af tabel B.3, er der store variationer uddannelserne imellem i forhold til hvilke medarbejdertyper, der har besvaret spørgeskemaerne: Hvor det på videregående VEU primært er konsulenter og vejledere, der har besvaret spørgeskemaerne, er det på de øvrige fire uddannelsesområder både ledere og konsulenter/vejledere der har svaret.

## Rekrutteringsprocessen

Alle institutioner, der udbyder voksen- og efteruddannelse inden for almen voksenuddannelse (avu), enkeltfags-hf, AMU, erhvervsuddannelse for voksne (euv), akademiuddannelser og diplomuddannelser er blevet kontaktet med henblik på overlevering af kontaktoplysninger for de relevante medarbejdere, som arbejder med RKV. Institutionerne er identificeret med afsæt i et registerudtræk fra databanken med udbydere af VUC'er, private udbydere af AMU og EUD, Erhvervsskoler, Erhvervsakademier, Professionshøjskoler og Universiteter. Der blev indledningsvist taget kontakt til skolens ledere via e-mail, der blev sendt til skolens hovedpostkasse. De institutioner, der ikke vendte tilbage på baggrund af e-mail-henvendelsen, blev kontaktet telefonisk. I alt blev 144 institutioner bedt om at indlevere kontaktoplysninger, hvoraf 120 institutioner fordelt på VUC, private udbydere af AMU og EUD, Erhvervsskoler, Erhvervsakademier og Professionshøjskoler indsendte kontaktoplysninger. Der var 8 institutioner, der oplyste, at de ikke udbød uddannelser på VEU-området, mens 15 institutioner ikke reagerede på henvendelserne. Kontaktgrundlaget består af information om institutionstype, institutionsnummer, navn og e-mailadresse på alle respondenterne. Institutioner, som udbyder mere end en uddannelsestype, fik mulighed for at besvare spørgeskemaet for begge uddannelser på en gang eller et spørgeskema pr uddannelse, så de kunne dele opgaven på flere personer.

# Appendiks C – Summary

This summary presents the main results of the evaluation of prior learning assessment (PLA) in the adult education (VEU) area in Denmark, with special focus on describing developments from 2010 to 2018 with regard to deployment of PLA, use of PLA, quality of work on PLA, organisation of PLA work as well as barriers to more widespread use of PLA. The evaluation is based on a questionnaire survey that as far as possible resembled the questionnaire survey conducted by the Danish Evaluation Institute (EVA) in 2010 in order to enable comparison of results and describe the developments.

The evaluation covers adult education (VEU) under Act no. 556 of 2007 on expanding recognition of prior learning in the VEU area, i.e. general adult education (avu) and higher preparatory single subject courses (hf) within general VEU, adult vocational training (AMU) and adult vocational education (euv) (basic adult education (GVU) before 2015 and euv after 2015) as well as academy programmes (previously adult academy profession degree programmes (WU)) and diploma degrees within higher VEU<sup>38</sup>.

Prior learning assessment (PLA) entails assessing and recognising adults' knowledge, skills and competences often acquired outside the formal education system, e.g. at workplaces, through participation in informal learning activities, etc. PLA can be used by the individual in many different ways, including in connection with access to education programmes, shortening and replacing programmes, job seeking etc. Danish legislation on PLA varies in relation to the different adult education areas, even though PLA for the adult education (VEU) area in Denmark is generally about assessment and recognition in relation to the specific learning objectives that apply for the relevant education programmes.

The evaluation builds on two surveys completed in 2010 and 2018, respectively, of representatives from Danish institutions in the adult education (VEU) area about the prevalence of PLA, barriers to more widespread use of PLA, use of PLA, the quality of PLA and the organisation of work on PLA. A comparison of the two surveys, with eight years between them, illustrates developments in the use of PLA and in assessments of challenges in relation to PLA in an institutional perspective.

The evaluation was prepared by the Danish Evaluation Institute (EVA) and commissioned by the Danish Agency for Science and Higher Education. The evaluation is based on perspectives from the educational institutions regarding their work on PLA.

---

<sup>38</sup> Professional master's programmes were not part of the legal basis.

## Main results of the evaluation

PLA has today been implemented at a larger percentage of institutions than in 2010, and there is very strong support across education areas for the concept of recognising adults' prior learning. Slightly fewer institutions, but still very high percentages, assess that the possibilities for recognising prior learning in practice are also good. Although there has been a positive development from 2010 to 2018 in other areas as well, e.g. an increase in the use of various quality assurance tools, there is also a number of areas with negative results.

In 2010, PLA was still somewhat new for most adult education areas. This is no longer the case, and therefore it is unfortunate that there are still a number of areas with significant challenges, particularly with regard to the quality of PLA and barriers to more widespread use of PLA.

For example, interviews in connection with PLA are not always held, and in a number of education areas there has even been a decline in the use of this tool. Similarly, it is problematic that so relatively many providers in the vocational area do not use practical exercises in connection with PLA, given that prior learning is precisely what is to be assessed.

Another negative result relates to competence development for staff working with PLA, where the overall picture is that a relatively large percentage of providers do not offer competence development for their staff. When competence development is in place, it is primarily as internal competence development the institutions. Furthermore, a relatively large percentage of respondents within all education areas fully or mainly agree that there is a lack of courses for staff working with PLA.

A number of the barriers indicated in 2010 are still assessed to be important barriers to more widespread use of PLA in 2018. Ignoring adult higher education (higher VEU), there are indications that it is still hard to see how PLA can be a financially viable activity for the institutions. The only barrier that more than half of the respondents in all six education areas fully or mainly agree on is a general lack of knowledge about PLA among the population. In light of this, it is surprising that many institutions do not have publicly available information about PLA, e.g. on their websites.

The following presents the main results of the evaluation in a cross-cutting perspective with focus on similarities and differences between the six education areas. In this connection, a number of recommendations are presented to address the problems identified by the evaluation.

### Strong support for the concept of PLA

There is strong support for the concept of PLA and recognition in all the education areas, while slightly fewer, but still a large percentage, assess that there are good possibilities for recognising prior learning in practice at their institutions. From 2010 to 2018, support for the concept has been increasing in all six areas of education, whereas the assessment of the possibilities in practice has been increasing in the four education areas within adult higher education (higher VEU).

The percentage who fully or mainly agree that the concept is good varied between the education areas in 2018 from 94% to 100%, while the percentage who assess that the possibilities in practice at their institutions are good varied in 2018 from 71% for general adult education (avu) and 73% for higher preparatory single subject courses (hf) to 88% for academy programmes and 89% for diploma programmes.

## More widespread use of PLA

Today, PLA takes place at a higher percentage of institutions than in 2010, although the percentage for higher preparatory single subject courses (hf) and adult vocational training (AMU) is more or less at the same level as in 2010, when it was 73% and 71%, respectively. More widespread use of PLA is particularly relevant within adult higher education (higher VEU), where in 2010 just 29% of providers of academy programmes had completed at least one PLA and in 2018 this had risen to 88%. The percentage for diploma programmes rose from 50% to 85%. As PLA was made mandatory for adult vocational education (euv) for adults of 25 or older in 2015, it is not surprising that almost all providers of euv conduct PLAs. The only area that now stands out with regard to more widespread use of PLA is general adult education (avu), where the percentage that has conducted PLA only grew from 42% to 53%.

## Use of PLA

The regulations on the use of PLA vary from area to area. Therefore, the table below takes each education area separately.

On general adult education (avu) and higher preparatory single subject courses (hf), PLA can be used to issue certificates of competence for complete subjects or for part subjects. There is a trend to increasingly issue certificates of competence for both general adult education (avu) and higher preparatory single subject courses (hf). In 2018, half of those who had completed PLA for general adult education (avu) had also issued certificates of competence, while all the providers of higher preparatory single subject courses (hf) which had completed PLA had also issued certificates of competence.

PLA for adult vocational training (AMU) can be used for personal education plans, to shorten programmes, and to issue certificates of competence for parts of programmes or certificates of education for entire programmes. However, both in 2010 and in 2018, PLA was primarily used for personal education plans and to shorten programmes. PLA for adult vocational training (AMU) is increasingly being used for certificates of education (23% in 2018) and much less for certificates of competence (3% in 2018).

**TABEL 8.16**

### Overview of how PLA is used within the education areas

	avu	hf	AMU	euv	Academy progs.	Diploma progs.
Certificates of competence for parts of programmes	X	X	X	X	X	X
Certificates of education for full programmes			X	X	X	X
Personal education plans			X	X	*	*
Shorten programmes			X	X	*	*
Admission to programmes					X	X

\*These categories of use are not stated explicitly in Consolidating Act no. 1038 of 30 August 2017, but as the data shows, PLA is used in practice for these purposes.

The types of use we distinguish between for other education areas do not make so much sense for adult vocational education (euv), because the use of PLA in this context is in a more fixed framework in order to form the basis for personal education plans with shortened programmes which aim at issuing certificates of education when the programmes have been completed. Therefore, PLA for adult vocational education (euv) is generally always used for personal education plans, shortened programmes and ultimately certificates of education.

The same regulations apply for academy programmes and diploma programmes with regard to the use of PLA. In this context, PLA can be used with a view to admission to programmes, to issue certificates of competence for parts of programmes, or to issue certificates of education for full education programmes.

PLA is primarily to give admission for both academy programmes and diploma programmes. For the academy programmes, 74% of the PLAs carried out in the 2017/2018 academic year were used for admissions to programmes. The corresponding figure for diploma programmes was 82%. In contrast, only 9% of the PLAs completed by academy programmes were used to issue certificates of education, and none of the PLAs completed for diploma programmes led to a certificate of education. This trend has become stronger over the period from 2010 to 2018.

## Recommendation no.1

---

The Danish Evaluation Institute recommends that the Danish Agency for Science and Higher Education and providers of diploma programmes enter a dialogue about how PLA can be used more to issue certificates of competence and certificates of education that replace teaching.

This recommendation aims at diploma programmes.

## Quality of PLA

The quality of PLA is described in the two surveys in relation to the tools used in the assessments, how the quality of PLA is assured more generally (quality assurance), evaluation of PLA processes, and the number of complaints. The four subthemes are described separately below.

### Use of tools for PLA can be improved

In order to ensure valid assessments of adults' prior learning, it is vital that good and relevant tools are used in the assessment process.

Almost all providers within the six education areas use interviews and documentation for PLA, but slightly closer examination reveals a more nuanced picture. The percentage of respondents who replied that they always use interviews in connection with the assessment process varied in 2018 from 29% of academy programmes and 31% of diploma programmes to 62% of higher preparatory single subject courses (hf) and 67% of general adult education (avu) and 74% of adult vocational training (AMU) and adult vocational education (euv). The percentage has fallen compared to 2010

for general adult education (avu), higher preparatory single subject courses (hf) and academy programmes, while it has increased for adult vocational training (AMU) and remained more or less stable for adult vocational education (euv) and diploma programmes.

In connection with the Danish Evaluation Institute's evaluation of adult vocational education (euv) (EVA, 2017), one of the recommendations was to make interviews with focus on prior learning compulsory for euv. The new results from this evaluation show that this recommendation is just as relevant for the other areas of adult education.

## Recommendation no.2

The Danish Evaluation Institute recommends that in general an individual interview should always be carried out with a view to a specific assessment of a person's prior learning in connection with PLA<sup>39</sup>.

This recommendation aims at all six education areas.

Although interviews and written documentation are important tools in connection with PLA, it is often relevant to supplement these with practical exercises or cases. Therefore, it is interesting that relatively many respondents replied that they do not use these tools.

The percentages replying in 2018 that they used exercises/tests with observation were 24% for general adult education (avu), 33% for higher preparatory single subject courses (hf), 50% for adult vocational training (AMU) and 31% for adult vocational education (euv), while none used these tools for academy programmes and diploma programmes. Moreover, in five out of six of areas, this percentage was less than in 2010. Only higher preparatory single subject courses (hf) was unchanged. It is surprising that only one in two providers of adult vocational training (AMU); one in three providers of adult vocational education (euv), and none at higher level use practical tasks, given that they are to shed light on prior learning.

An alternative to practical exercises could be cases with reflection based on own experience. This is used in particular for academy programmes and diploma programmes, where 71% and 69%, respectively of the respondents in 2018 replied that they made use of this tool. In 2018, 27% used the tool for adult vocational training (AMU), while only one out of ten used it for adult vocational education (euv) and higher preparatory examination single subject courses (hf) and the tool was not used at all for general adult education (avu). On academy programmes and diploma programmes, the tool is increasingly being used, while from 2010 to 2018 the percentage for the other four areas fell.

---

<sup>39</sup> In the Danish Evaluation Institute's evaluation of adult vocational education (euv) in 2017, one of the recommendations was the same (EVA 2017a).

## Quality assurance of PLA is moving in the right direction

Developments in quality assurance of PLA have been described through the six questions asked both in 2010 and again in 2018 about which of a number of tools, procedures, etc. are used at the institutions to ensure the quality of PLA. The general picture is that the various quality assurance tools were used much more in 2018 than in 2010. However, there are great variations between the education areas, and far from all areas make use of the various tools. The following four tools are used by more than half of the providers in at least four out of the six areas:

Firstly, publicly available information about the institution's procedures and standards for PLA, e.g. on the institution's website. This applies for all providers of general adult education (avu), 71% of the providers of higher preparatory examination single subject courses (hf), 23% of providers of adult vocational training (AMU), 26% of providers of adult vocational education (euv), 64% of providers of academy programmes, and 63% of providers of diploma programmes. With the exception of adult vocational education (euv) and diploma programmes, this percentage increased for all education areas from 2010 to 2018. Even though the percentage has increased, it is still very low within adult vocational education (vocational VEU).

### Recommendation no.3

The Danish Evaluation Institute recommends that all providers have pages on their websites about PLA, including about the procedures, etc. they use in connection with PLA, in order to spread awareness of PLA and increase transparency of PLA.

This recommendation aims at adult vocational training (AMU) and adult vocational education (euv) in particular.

Secondly, descriptions of procedures for the institution's work with PLA. This applies for 89% of providers of general adult education (avu), 95% of the providers of higher preparatory single subject courses (hf), 59% of providers of adult vocational training (AMU), 64% of providers of adult vocational education (euv), 86% of providers of academy programmes, and 88% of providers of diploma programmes. With the exception of diploma programmes, which was very high in 2010, this percentage increased for all education areas from 2010 to 2018.

Thirdly, criteria or standards for PLA. This applies for 89% of providers of general adult education (avu), 76% of the providers of higher preparatory single subject courses (hf), 73% of providers of adult vocational training (AMU), 91% of providers of adult vocational education (euv), 71% of providers of academy programmes, and 75% of providers of diploma programmes. With the exception of diploma programmes, this percentage increased for all education areas from 2010 to 2018.

Fourthly, documentation which ensures that decisions can be tested. This applies for 89% of providers of general adult education (avu), 81% of the providers of higher preparatory examination single subject courses (hf), 64% of providers of adult vocational training (AMU), 85% of providers of adult vocational education (euv), 86% of providers of academy programmes, and 94% of providers of diploma programmes. This percentage increased for all education areas from 2010 to 2018.

### **PLA processes are often not evaluated**

The quality of PLA can be developed and assured by evaluating PLA processes. However, far from all places evaluate PLA procedures: 22% of providers of general adult education (avu), 43% of the providers of higher preparatory examination single subject courses (hf), 32% of providers of adult vocational training (AMU), 28% of providers of adult vocational education (euv), 36% of providers of academy programmes, and 31% of providers of diploma programmes replied that they do not evaluate their PLA processes. If PLA processes are evaluated, they are primarily evaluated by staff, and it is exceptional for participants to evaluate the process in which they have participated.

### **Few complaints about PLA**

According to the respondents, complaints about PLA are very rare. This applied in 2010 and in 2018. In 2018, only ten respondents stated that the programme they represented had experienced a complaint about PLA. Given that many thousands of PLAs are completed every year, especially on (euv), the number of complaints is surprisingly low. The data does not make it possible to explain whether this reflects great satisfaction with PLA, a lack of information about complaints procedures or something completely different.

### **Organisation of work on PLA**

The average number of employees per institution working on PLA varies from three at academy programmes to five-six for adult vocational education (euv), adult vocational training (AMU) and diploma programmes, and eight-nine for general adult education (avu) and higher preparatory single subject courses (hf). These figures say very little about the resources used on work on PLA, as there may be differences in how much the individual employee works on PLA. But nevertheless, they do indicate how many employees in the adult education (VEU) area work with PLA to some degree or other.

By far the majority of adult education (VEU) institutions currently have one or more separate units working on PLA. The percentage has fallen slightly, however, within adult higher education (higher VEU). And the majority have anchored PLA with one or more managers. The relevant figures are 89% for general adult education (avu), 95% for higher preparatory single subject courses (hf), 65% for adult vocational training (AMU), 74% for adult vocational education (euv), 71% for academy programmes and 63% for diploma programmes. The survey does not make it possible to describe the relationship between the separate PLA units and management in the relatively large group of providers of vocational training (AMU) and diploma programmes at which PLA is not anchored in the management.

The percentages with a strategy for PLA vary considerably between the education areas. In 2018, 56% had a strategy for PLA at general adult education (avu), whereas 81% of higher preparatory single subject courses (hf) had a strategy. The corresponding percentage was 30% for adult vocational training (AMU), 38% for adult vocational education (euv), 21% for academy programmes and 19% for diploma programmes. This indicates that PLA is only a minor strategic priority focus area for adult vocational and higher education (vocational and higher VEU).

### **Communication about PLA internally and externally**

Internal communication is important for employees' knowledge about PLA, and together, internal and external communication about PLA are important for knowledge about PLA in a broader context, including among potential participants and businesses.

In general, a high percentage communicated about PLA internally for all education areas. In 2018, 89% communicated internally about PLA at general adult education (avu), and the same applied

for 76% of higher preparatory single subject courses (hf). The figure for adult vocational training (AMU) was 74% and for adult vocational education (euv) 85% communicated internally about PLA, while the corresponding percentages were 100% for academy programmes and 94% for diploma programmes. This was an increase from 2010 to 2018 for adult vocational education (euv), academy programmes and diploma programmes, while it remained at the same level for general adult education (avu) and adult vocational training (AMU). The percentage fell from 96% to 76% for higher preparatory single subject courses (hf).

In both years, internal communication was primarily at meetings and through the intranet etc. as well as through direct enquires to relevant employees. Apart from adult vocational training (AMU), the intranet etc. was being used as an information channel on PLA by a smaller percentage in 2018 compared with 2010. Meetings are used less for general adult education (avu), higher preparatory single subject courses (hf) and academy programmes, but by a larger percentage for adult vocational education (euv) and adult vocational training (AMU).

A high percentage communicated externally about PLA for all education areas too. In 2018, 100% communicated externally about PLA at general adult education (avu), and the same applied for 81% of higher preparatory single subject courses (hf). The figure for adult vocational training (AMU) was 74% and at adult vocational education (euv) 81% communicated externally about PLA, while the corresponding percentages were 84% for academy programmes and 81% for diploma programmes. With the exception of adult vocational education (euv), where the percentage fell from 87% to 81%, there was an increase in all the other education areas. Note that, although the majority communicated externally about PLA, the respondents still assessed that the lack of knowledge about PLA in the population is one of the most important barriers to more widespread use of PLA.

It is interesting that, in a period in which the scope of PLA on adult vocational education increased dramatically, because PLA was made mandatory for all adults aged 25 years or more, the percentage of respondents who replied that they communicated externally about PLA through outreach work by consultants fell from 89% in 2010 to 70% in 2018.

External communication for both years was primarily through student guidance, via the institutions' websites as well as through outreach work by consultants. There is a general trend that course catalogues, leaflets and brochures were being used less in 2018 than in 2010.

### **Competence development of staff about PLA – room for improvement**

There was a significant drop in the percentage of adult education (VEU) providers that upgraded their employees' competences from 2010 to 2018 in four of the education areas. For general adult education (avu) there was a drop from 83% to 44%, for higher preparatory single subject courses (hf) from 83% to 57%, for adult vocational training (AMU) from 66% to 52%, and for academy programmes from 83% to 64%. For adult vocational education (euv) the percentage remained at the same level (69%), whereas there was an increase for diploma programmes from 39% to 50%. The overall picture is that a relatively large percentage of providers do not offer competence development for their staff with regard to work on PLA.

Looking at how competence development takes place, the trend is that there has been a decline in external competence development in particular. Ignoring general adult education (avu), where only four providers have both completed PLA and upgraded the competences of their staff, for higher preparatory single subject courses (hf) there was a drop from 60% to 25% of respondents who replied that they have upgraded the competences of their staff externally on courses, for adult vocational training (AMU) there was a fall from 64% to 17%, for adult vocational education (euv) from 63% to 24%, for academy programmes from 67% to 33% and for diploma programmes from 71% to 25%.

Further to this result, note that a relatively large percentage of respondents within all education areas fully or mainly agreed that there is a lack of courses for staff working with PLA. To the extent that competence development of staff does take place, it is primarily in the form of on-the-job-training, informal knowledge-sharing groups as well as by participation in seminars and conferences.

## Recommendation no. 4

The Danish Evaluation Institute recommends that the Ministry of Education, the Danish Agency for Science and Higher Education and the higher education institutions consider how the need for courses for employees working with PLA can be met.

This recommendation aims at all six education areas.

## Barriers to more widespread use of PLA

To promote more widespread use of PLA in the future, there may be reason to examine the barriers standing in the way for institutions. The respondents were asked to decide whether they agreed with 32 different potential barriers in terms of finance, legislation, competences, quality and other aspects. For by far the majority of these, less than half of the respondents stated that they fully or mainly agreed that the barrier in question was relevant for more widespread use of PLA. However, for a minority of barriers that more than half of the respondents in 2018 from one or more education areas fully or mainly agreed were relevant. We look more closely at these barriers below.

### Large knowledge barriers

There was only one barrier that more than half of the respondents in all six education areas fully or mainly agreed on, and that was a general lack of knowledge about PLA among the population. Percentages who fully or mainly agreed with this in 2018 were 64% for higher preparatory single subject courses (hf), 69% for adult vocational education (euv), 75% for academy programmes, 76% for general adult education (avu) and adult vocational training (AMU) and 78% for diploma programmes. Compared to 2010, there was a drop for four out of the six education areas. Although the percentages that communicated externally about prior learning are high for all education areas, there is reason to believe that there is a need to intensify this work.

## Recommendation no. 5

The Danish Evaluation Institute recommends that providers intensify their external communication about PLA<sup>40</sup>. This could be done in many ways, including via institution websites and during student guidance sessions and visits to businesses. Support from the social partners could help by having organisations tell their members about the opportunities for PLA.

This recommendation aims at all six education areas.

Another barrier related to knowledge is that it is difficult to communicate to applicants what prior learning actually is, and how it can be documented and evaluated. Where in 2010 more than half of the respondents from two areas, higher preparatory single subject courses (hf) (65%) and academy programmes (93%), fully or mainly agreed that this was a barrier, in 2018 this applied for respondents from only one, namely general adult education (avu) (53%). However, the trend has been very different between different areas: The percentages have increased for general adult education (avu) and diploma programmes, while they have fallen for the other four areas.

A third knowledge barrier that does not affect potential users of PLA, but rather it affects those responsible for conducting PLA, is competence development for staff. More than half of respondents from three education areas fully or mainly agree that there is a lack of courses for staff working with PLA. The three are general adult education (avu) (65%), higher preparatory single subject courses (hf) (55%) and adult vocational education (euv) (53%). The percentage is also high for the other three education areas: 39% for adult vocational training (AMU), and 44% for both academy programmes and diploma programmes. This percentage lacking courses for employees who work with PLA increased from 2010 to 2018 within general adult education (avu), adult vocational education (euv) and diploma programmes. Percentages remained almost at the same level for higher preparatory single subject courses (hf), adult vocational training (AMU) and academy programmes. We will return to this barrier in the summary.

### **Financial barriers within adult general education and adult vocational education (general and vocational VEU)**

Respondents from most of the education areas fully or mainly agree on financial barriers. For all three barriers, respondents from adult general education (general VEU) and vocational education (vocational VEU) fully or mainly agree that there are barriers to more widespread use of PLA. However, this does not apply for adult higher education (higher VEU). The three barriers are as follows.

- More than half of the respondents from four education areas fully or mainly agree that it is difficult to see how PLA can be a financially viable activity for the education institution: general adult education (avu) (76%), higher preparatory single subject courses (hf) (64%), adult vocational training (AMU) (82%), adult vocational education (euv) (67%). A larger percentage of respondents from general adult education (avu) and adult vocational training (AMU) pointed to this barrier in

---

<sup>40</sup> In 2010, the Danish Evaluation Institute recommended that the Danish Ministry of Education and providers should make a special effort to increase awareness about, and use of, prior learning assessment, e.g. by storytelling about prior learning assessment (EVA 2010: 171).

2018 compared with 2010, while this was a smaller percentage for higher preparatory single subject courses (hf) and adult vocational education (euv).

- More than half of respondents from four education areas fully or mainly agree that there are no taximeter subsidies for documentation and guidance work: general adult education (avu) (94%), higher preparatory single subject courses (hf) (68%), adult vocational training (AMU) (77%), and adult vocational education (euv) (74%). A smaller percentage of respondents pointed to this barrier in 2018 compared with 2010, except for respondents from general adult education (avu).
- More than half of respondents from four education areas fully or mainly agree that the taximeter subsidies are too low compared with the amount of work involved: general adult education (avu) (76%), higher preparatory single subject courses (hf) (59%), adult vocational training (AMU) (83%) and adult vocational education (euv) (71%). A larger percentage of respondents from general adult education (avu) pointed to this barrier in 2018 compared with 2010, while this was a smaller percentage for adult vocational education (euv). The percentage remained the same for the two other areas.

Providers of academy and diploma programmes experience less that it is hard to see how PLA can be a financially viable activity for the institution, and this may be related to the fees they charge participants for PLA in connection with their higher education programmes.

## Recommendation no. 6

The Danish Evaluation Institute recommends that the relevant ministries reconsider the structure of financial incentives in relation to PLA<sup>41</sup>.

This recommendation aims at general adult education (avu), higher preparatory single subject courses (hf), adult vocational training (AMU) and adult vocational education (euv) in particular.

### Large planning barriers within adult vocational education (vocational VEU)

There is great variation in relation to whether it is considered difficult to plan any subsequent individual courses. The figures vary from 12% for academy programmes and 16% for diploma programmes to 27% for higher preparatory single subject courses (hf), 47% for general adult education (avu), 63% adult vocational education (euv) and 70% for adult vocational training (AMU). This may be related to the particular planning challenges for adult vocational education (vocational VEU) and the way PLA is used, particularly within adult higher education (higher VEU), where, as mentioned earlier, it is primarily used for admission to the programmes, while for adult vocational education (vocational VEU) it is mainly used as the basis for planning programmes.

<sup>41</sup> This corresponds to the recommendation from the Danish Evaluation Institute in 2010 (EVA 2010: 171).

### **Legislative barriers within adult vocational education (euv)**

The only education area where more than half of the respondents (53%) in 2018 fully or mainly agreed that there was a legislative barrier to PLA was adult vocational education (euv). This is that the legislation fails to secure sufficient standardisation in PLA work.

This is also interesting given that adult vocational education (euv) is the area with the most comprehensive regulatory foundation and the greatest volume in relation to PLA. However, relatively high percentages of respondents also pointed to this barrier in higher preparatory single subject courses (hf) (46%) and adult vocational training (AMU) (44%). The percentages grew from 2010 to 2018 for these three education areas too.

## **Recommendation no. 7**

**The Danish Evaluation Institute recommends that the Ministry of Education reconsider how the reliability of the estimates in connection with PLA can be improved.**

**This recommendation aims at adult vocational education (euv) in particular.**

### **Increases in relation to quality barriers**

There were none of the four statements on the quality barriers for which more than half of the respondents in all six education areas fully or mainly agreed that the statement presented a barrier to more widespread use of PLA. However, there is still reason to focus on this group of barriers, partly because relatively many respondents point to them, and partly because there was generally an increase in these percentages from 2010 to 2018.

From 2010 to 2018 there was an increase for all six education areas in the percentages who fully or mainly agree that PLA is too much based on random estimates. In 2018 these increases were 29% for general adult education (avu), 28% for higher preparatory single subject courses (hf), 21% for adult vocational training (AMU), 28% for adult vocational education (euv), 25% for academy programmes and 28% for diploma programmes.

There were increases from 2010 for three out of the six education areas which fully or mainly agreed that it is difficult to choose methods that ensure credible results from PLA. These increases correspond to 29% for general adult education (avu), 32% for higher preparatory single subject courses (hf) and 34% for diploma programmes. Academy programmes were at more or less the same level (31%), whereas there was a decrease in adult vocational education (euv) to 25% and for adult vocational training (AMU) to 18%.

Furthermore, almost one in four respondents in 2018 for general adult education (avu), higher preparatory single subject courses (hf), adult vocational education (euv), and diploma programmes fully or mainly agreed that insufficient time is spent to ensure thorough PLA. The percentage for adult vocational training (AMU) was 18% and for academy programmes 12%.

**TABEL 8.17**

## Overview of the most important barriers broken down by education area

Barriers where at least 50% of respondents in 2018 state that to a great extent or to some extent there is a barrier to more widespread use of PLA	avu	hf	AMU	euv	Academy progs.	Diploma progs.
<b>Knowledge barriers</b>						
Lack of knowledge about PLA in the population	X	X	X	X	X	X
It is difficult to communicate to applicants what prior learning actually is, and how it can be documented and evaluated	X					
There is a lack of courses for staff working with PLA	X	X		X		
<b>Financial barriers</b>						
It is hard to see how PLA can be a financially viable activity for the education institution	X	X	X	X		
There are no taximeter subsidies for documentation and guidance work	X	X	X	X		
The taximeter subsidies are too low compared with the amount of work involved	X	X	X	X		
<b>Other barriers</b>						
It is difficult to plan possible subsequent individual courses			X	X		
The legislation fails to secure sufficient standardisation in PLA work				X		

Note that the table only includes the barriers which most respondents pointed to. Therefore, it is not exhaustive. Barriers can be very significant, even though fewer than 50% of respondents pointed to them.

## Evaluation design

### Method and data basis

The evaluation has been based on two surveys carried out in 2010 and 2018, respectively, and as far as possible they included the same questions to enable comparisons between results and to shed light on developments in the period. The survey in 2010 was part of a broader data collection, which also included an interview survey. However, only the questionnaire survey part was repeated in 2018.

In 2010, 156 forms were sent out and the Danish Evaluation Institute received 132 responses, corresponding to a response rate of 85%. In 2018, links were sent to 136 institutions. Data collection was carried out in the period from 13 August to 9 September 2018 using a web-based survey, and was based on responses from 101 out of the 136 institutions, corresponding to a response rate of 74%.

Many of the institutions who participated in the survey provide several types of programme (e.g. adult vocational education (euv) and adult vocational training (AMU)). Therefore, responses were collected from a total of 165 providers, broken down by programme type. Ignoring private providers of adult vocational training (AMU) and adult vocational education (euv)<sup>42</sup>, the response rate was 79%. Therefore, this was a full survey of all relevant parties with a certain non-response, which varies between education areas. See the report on the method in Appendix B for a more detailed description of the method used.

In 2018, the data collection was conducted by Epinion for the Danish Evaluation Institute. Prior to collection of the questionnaires, on the basis of contact information from the institution register, the institutions were contacted by email to identify the contact persons with relevant knowledge about work with PLA at the provider. The job descriptions of contact persons vary between different education areas. For adult higher education (higher VEU), primarily consultants and supervisors answered the questionnaire, while for the other four education areas, primarily managers and consultants/supervisors replied.

## Staffing and timetable

The evaluation was carried out by a project group from the Danish Evaluation Institute consisting of chief consultant Michael Andersen (project manager) and consultant Yakup Bas in the period June to December 2018. Epinion was responsible for data collection, pilot testing and delivery of data to the Danish Evaluation Institute on the basis of a questionnaire prepared by the Danish Evaluation Institute.

---

<sup>42</sup> Only two out of 11 private providers replied, corresponding to a response rate of 18% for this group of providers.

## Overview of recommendations

**TABEL 8.18**

### Overview of recommendations by education area

The Danish Evaluation Institute recommends that	avu	hf	AMU	euv	Academy progs.	Diploma progs.
1: the Danish Agency for Science and Higher Education and providers of diploma programmes enter a dialogue about how prior learning assessment can be used more to issue certificates of competence and certificates of education that replace teaching.						X
2: in general an individual interview should always be carried out with a view to a specific assessment of a person's prior learning in connection with prior learning assessment.	X	X	X	X	X	X
3: all providers have pages on their websites about prior learning assessment, including about the procedures, etc. they use in connection with prior learning assessment, in order to spread awareness of prior learning assessment and increase transparency of prior learning assessment.			X	X		
4: the Ministry of Education and the Danish Agency for Science and Higher Education consider how the need for courses for employees working with prior learning assessment can be met.	X	X	X	X	X	X
5: providers intensify their external communication about prior learning assessment. This could be done in many ways, including via institution websites and during student guidance sessions and visits to businesses.	X	X	X	X	X	X
6: the relevant ministries reconsider the structure of financial incentives in relation to prior learning assessment.	X	X	X	X		
7: the Ministry of Education reconsider how the reliability of the estimates in connection with prior learning assessment can be improved.				X		

**Realkompetencevurdering (RKV) på voksen-, efter- og videreuddannelses-området i Danmark**

© 2018 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

Foto: Thomas Søndergaard'

ISBN (www) 978-87-7182-227-4

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) gør uddannelse og dagtilbud bedre. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.



**DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT**

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)