

**Vejledning til institutionernes arbejde med  
individuel kompetencevurdering i arbejdsmarkedsuddannelserne  
(IKV i AMU)**

**Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, juni 2020**

## Forord

Denne vejledning henvender sig til alle, der arbejder med Individuel Kompetencevurdering i AMU (IKV i AMU) på uddannelsesinstitutionerne, herunder ledelsen, uddannelseskonsulenter og lærere, vejledere samt det administrative personale. Vejledningen er tænkt som en hjælp og et arbejdsredskab til institutionernes arbejde med at gennemføre IKV i AMU.

Vejledningen indeholder en beskrivelse af de forskellige faser i en IKV i AMU samt en række fokusområder, som intuitionerne bør have opmærksomhed på i forhold til at kvalitetssikre og styrke brugen af IKV i AMU. I de enkelte afsnit tydeliggøres udbydernes ansvar for IKV i AMU specifikt på en række områder.

Vejledningen supplerer [vejledningen til uddannelsesinstitutioner](#), som indeholder en uddybende gennemgang af samtlige regler på AMU-området, herunder også en overordnet beskrivelse af regelsættet for IKV i AMU.

I vejledningens sidste afsnit er der en beskrivelse af reglerne for finansiering og deltagerbetaling for IKV i AMU, herunder om tilskud og tælleregler. Opmærksomheden henledes særskilt på, at IKV i AMU for ledige altid skal finansieres via betalingslovens regler.

Realkompetencevurderingsordningerne på VEU-området (RKV-ordningerne) har igennem de seneste 13 år været genstand for flere evalueringer, og der har været igangsat adskillige indsatser for at udbrede og styrke RKV-programmerne, herunder IKV i AMU, som er RKV-programmet på AMU-området. Dette bl.a. med baggrund i den stærkt faldende IKV-aktivitet, der har gjort sig gældende den seneste årrække. EVA har senest gennemført en opfølgende evaluering af realkompetencevurdering (RKV) på VEU området i Danmark, der er udmundet i en evalueringsrapport<sup>1</sup>, der blev offentliggjort i 2019. Rapporten belyser bl.a. udbredelsen af RKV, barrierer for udbredelse af RKV, anvendelse af RKV, kvaliteten af RKV og organiseringen af arbejdet med RKV. I denne vejledning rettes der bl.a. fokus mod nogle af de områder, som fremhæves i EVA's rapport, og som også har været fremhævet i tidligere rapporter og evalueringer.

---

<sup>1</sup> [Realkompetencevurdering på VEU-området i Danmark](#), EVA 2019

## Indhold

<b>1. Formål med og rammer for IKV i AMU .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Proces og faser for anerkendelse af realkompetencer i AMU</b>	<b>5</b>
2.1 Information om og markedsføring af IKV i AMU .....	6
2.2 Før-fasen .....	6
2.3 Identifikation og dokumentation af realkompetencer .....	7
2.4 Vurdering af realkompetencer .....	7
2.4.1 Vurdering af realkompetencer i forhold til flere mål på én gang .....	8
2.4.2 IKV i forhold til certifikatuddannelser .....	9
2.5 Dokumentation af realkompetencer og udarbejdelse af uddannelsesplaner .....	9
<b>3. Kvalitetssikring .....</b>	<b>10</b>
3.1 Standarder og retningslinjer .....	10
3.2 Organisering .....	11
3.3 Lærerkvalifikationer og kompetenceudvikling .....	11
3.4 Deltagerevalueringer .....	12
3.5 Dokumentation for afgørelser .....	12
<b>4. Regler for finansiering og deltagerbetaling af deltagerens IKV i AMU</b>	<b>13</b>
4.1 Tilskud til Individuel Kompetencevurdering .....	13
4.2 Tælleregler .....	13
4.3 Deltagerbetaling .....	13
<b>5. Bilag 1. Yderligere information om IKV i AMU: .....</b>	<b>14</b>

# 1. Formål med og rammer for IKV i AMU

Formålet med IKV i AMU er at give den enkelte deltager mulighed for at få vurderet og anerkendt sine realkompetencer i forhold til konkrete arbejdsmarkedsuddannelser. Dels med henblik på at styrke den enkeltes job- og beskæftigelsesmuligheder igennem formel anerkendelse af realkompetencer. Dels med henblik på individuelt tilpasset og planlagt uddannelse inden for AMU-lovens rammer.

IKV i AMU giver den enkelte IKV-deltager mulighed for at få vurderet og få dokumentation for sine realkompetencer - uanset hvor og hvordan de er erhvervet. De kompetencer, som en IKV-deltager kan få vurderet og anerkendt ved at gennemføre IKV, svarer til de kompetencer, som beskrives i de centralt godkendte mål for arbejdsmarkedsuddannelser eller for enkeltfag, der er optaget i en fælles kompetencebeskrivelse.

Hensigten med IKV i AMU er at undgå, at en person bruger tid på at uddanne sig i noget, vedkommende kan og ved i forvejen, i stedet for at bruge tid på at bygge videre på det lærte og lære nyt. En uddannelsesinstitution kan kun gennemføre en individuel kompetencevurdering i forhold til arbejdsmarkedsuddannelser, disses delmål eller enkeltfag, der hører under de fælles kompetencebeskrivelser, som uddannelsesinstitutionen er godkendt til at udbyde.

IKV i AMU reguleres af flere love og bekendtgørelser i samspil. De centrale love og bekendtgørelser på området er:

- Lov om arbejdsmarkedsuddannelser (AMU-loven), [lovbekendtgørelse \(LBK\) nr. 616](#) af 3. juni 2019 med senere ændringer.
- Lov om Åben uddannelse (erhvervsrettet voksenuddannelse) m.v. (ÅU-loven), [LBK nr. 609](#) af 28. maj 2019.
- Bekendtgørelse om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (AMU-bekendtgørelsen), [BEK nr. 1795](#) af 27. december 2018.
- Bekendtgørelse om åben uddannelse og tilskud til arbejdsmarkedsuddannelser m.v., [BEK nr. 957](#) af 19. august 2015

Senere ændringer vil fremgå af Retsinformation.

Andre love, som kan være relevante, men som ikke omtales i detaljer her, er:

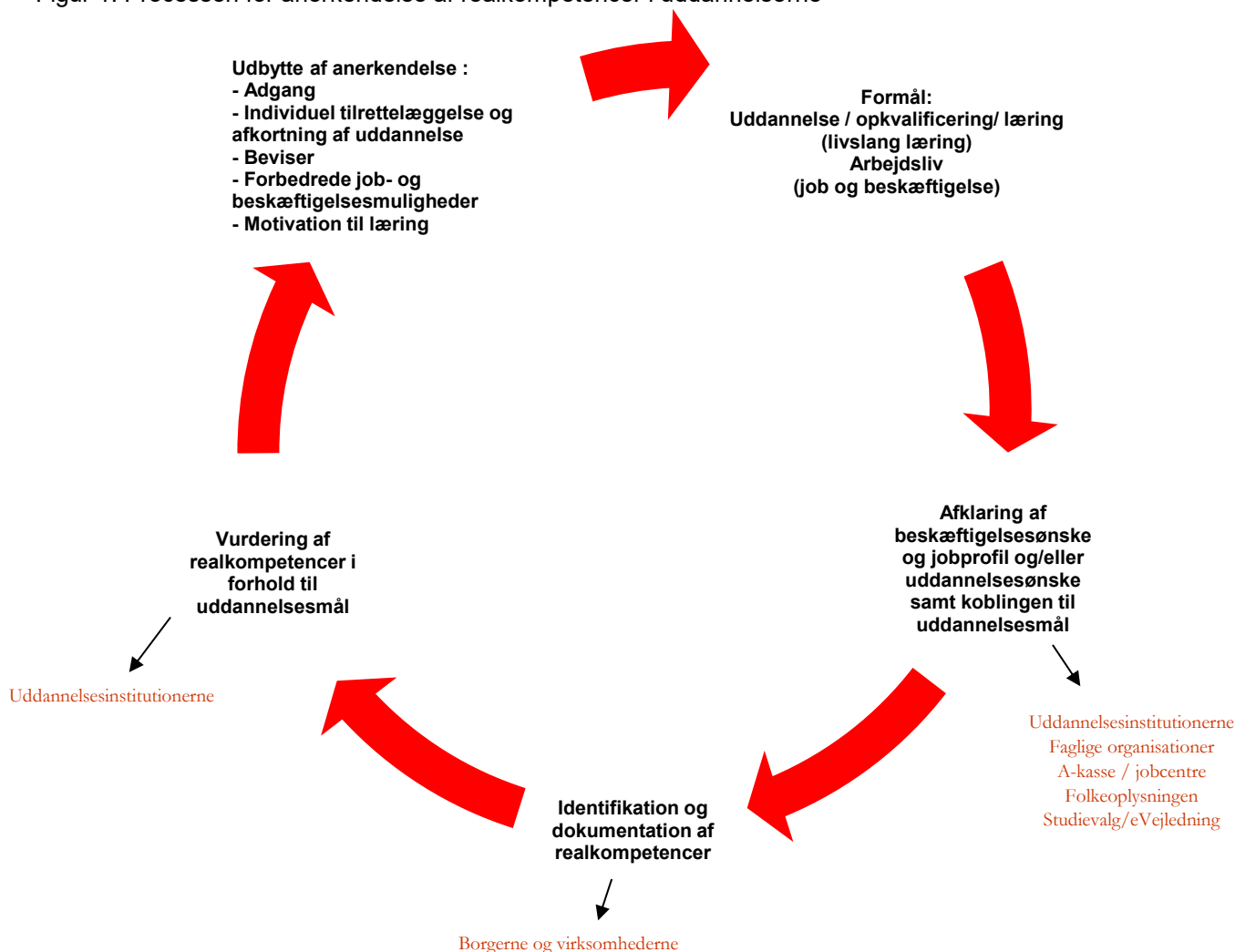
Lov om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, jf. [LBK nr. 601](#) af 22. maj 2019.

[LBK nr. 598](#) af 16. maj 2019 om betaling for visse uddannelsesaktiviteter i forbindelse med lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.m.

## 2. Proces og faser for anerkendelse af realkompetencer i AMU

Hensigten med IKV i AMU er både at styrke den enkeltes muligheder for individuelt tilpasset uddannelse samt at styrke den enkeltes job- og beskæftigelsesmuligheder igennem formel anerkendelse af realkompetencer. Det er derfor vigtigt, at en IKV i AMU tager udgangspunkt både i et uddannelsesperspektiv og i et job- og beskæftigelsesperspektiv. Denne brede tilgang til RKV stiller krav til uddannelsesinstitutionerne om at anvende en helhedsorienteret tilgang til arbejdet med anerkendelse af realkompetencer, hvor der tages udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger, ønsker og behov, både i forhold til job og uddannelse. Den brede tilgang er især vigtig i den indledende fase, før-fasen, som omfatter information, afklaring, vejledning og rådgivning før en RKV. Figur 1 nedenfor giver et overblik over processen for anerkendelse af realkompetencer i AMU, som blev udarbejdet til [RKV-arbejdsgruppens<sup>2</sup> rapport](#) om anerkendelse af realkompetencer.

Figur 1: Processen for anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne



<sup>2</sup> RKV-arbejdsgruppen blev nedsat i 2011 og var sammensat af repræsentanter fra uddannelsesinstitutionerne, arbejdsmarkedets parter, folkeoplysningen og den daværende uddannelsesstyrelse. Arbejdsgruppen havde til formål at forestå et kortlægnings og udredningsarbejde i forbindelse med de fire temaer i den tværgående handlingsplan for anerkendelse af realkompetencer på voksen- og efteruddannelsesområdet mv., som var besluttet af det daværende undervisningsministeren.

En forudsætning for, at IKV i AMU kan få den tilsigtede virkning og kvalitet er, at alle faserne i den samlede proces fungerer efter hensigten.

I det følgende vil der med udgangspunkt i processen for IKV i AMU, blive redegjort for de opgaver og fokusområder, der er forbundet med de forskellige faser af IKV-processen, med henvisninger til den relevante lovgivning.

## 2.1 Information om og markedsføring af IKV i AMU

Det fremgår af EVA's evalueringsrapport fra 2019, at manglende kendskab til mulighederne for at få anerkendelse for realkompetencer i befolkningen fortsat er en stor barrierer for, at RKV-ordningerne kan få den tilsigtede udbredelse og anvendelse. Det er derfor vigtigt, at institutionerne har fokus på at informere målrettet og relevant om mulighederne for IKV i AMU, både til virksomheder og enkeltpersoner.

Reglerne for markedsføring af IKV følger reglerne for markedsføring af uddannelserne generelt og er fastsat i bekendtgørelse om åben uddannelse og tilskud i arbejdsmarkedsuddannelser m.v. (ÅU bekendtgørelsen). Det følger af §5, stk. 6 i ÅU-bekendtgørelsen, at markedsføring af IKV skal ske i forhold til målgruppen for IKV, og at uddannelsesinstitutionerne skal informere om formålet med IKV i AMU på deres hjemmeside. De konkrete IKV aktiviteter indberettes ligeledes til Uddannelsesguiden [www.ug.dk](http://www.ug.dk) og til [www.efteruddannelse.dk](http://www.efteruddannelse.dk)<sup>3</sup>, ligesom der skal fremgå oplysninger om planlagte kursusaktiviteter på uddannelsesinstitutionernes hjemmeside<sup>4</sup>. Markedsføring og information kan også ske i lokalaviserne eller andre steder, hvor potentielle IKV-deltagere færdes, ligesåvel som institutionerne opfordres til at lave opsøgende arbejde over for virksomhederne, som inkluderer markedsføring og information om IKV.

Institutionerne opfordres desuden til at offentliggøre procedurer og standarder for IKV i AMU på deres hjemmeside. Dette med henblik på at informere potentielle deltagere og deres ansættelsesvirksomheder om, hvad en IKV er og indebærer for deltageren og virksomheden og med henblik på at styrke gennemsigtigheden i institutionens arbejde med IKV. Dette indgår også som en af anbefalingerne i EVA's evalueringsrapport.

## 2.2 Før-fasen

I før-fasen skal AMU-udbyderen afdække hvilken eller hvilke arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse (FKB), der skal være mål og standard for vurderingen af en ansøgers realkompetencer<sup>5</sup>.

Vejledningen og rådgivningen før en IKV bør have en bred tilgang, hvor der tages udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger, ønsker og behov i forhold til job og uddannelse. En bred tilgang i før-fasen kan

---

<sup>3</sup> Fra november 2020 til [www.voksenuddannelse.dk](http://www.voksenuddannelse.dk)

<sup>4</sup> ÅU-bekendtgørelsen, §19

<sup>5</sup> AMU-loven, § 15, stk. 2

fx anlægges ved, at uddannelsesinstitutionerne tager udgangspunkt i FKB'erne i forbindelse med vejledningen og rådgivningen om IKV i AMU. Dette indebærer, at institutionen i praksis arbejder med borgerens job og/eller uddannelsesønske og koblingen til konkrete uddannelsesmål på baggrund af institutionens grundige kendskab til jobområderne og de forskellige niveauer i FKB'erne.

En FKB indeholder en beskrivelse af et bestemt jobområde, en beskrivelse af de relevante kompetencer på arbejdspladserne i jobområdet samt en samling af konkrete uddannelsesmål, der forholder sig til de beskrevne kompetencer. FKB'erne tager dermed udgangspunkt i beskrevne jobfunktioner, og de er derfor et godt værktøj for uddannelsesinstitutionerne, når en deltagers kompetencebehov skal kobles til et eller flere bestemte uddannelsesmål.

Det kan også være relevant at vejlede deltageren i forhold til øvrige tilbud, f.eks. realkompetencevurdering i erhvervsuddannelse for voksne (evv), hvis deltageren har et ønske om opkvalificering til faglært niveau.

## 2.3 Identifikation og dokumentation af realkompetencer

Efter eller i forbindelse med før-fasen følger identifikations- og dokumentationsfasen, hvor det er IKV-ansøgeren, der har ansvar for at forberede sig til selve vurderingen. Ansøgeren skal i denne fase selv indsamle relevant dokumentation og andre beskrivelser af de realkompetencer, deltageren selv mener at have og ønsker at blive realkompetencevurderet i forhold til. Deltageren kan f.eks. beskrive sine relevante erfaringer fra ansættelser, frivilligt arbejde, idrætsforeninger, mv.<sup>6</sup>

Det anbefales at inddrage ”[min kompetencemappe](#)”, som er et digitalt værktøj, der har til formål at gøre det let og overskueligt at dokumentere sine realkompetencer.

Deltagere der har behov for støtte i forhold til denne fase kan fx. tilbydes dette i regi af AMU-kurset ”Den personlige uddannelses- og jobplan”, som bl.a. har til formål at styrke deltagerens kompetencer i forhold til at kunne afklare og dokumentere egne kompetencer i relation til egne ønsker, potentialer og udviklingsområder.

## 2.4 Vurdering af realkompetencer

Selve vurderingen kan *udelukkende* ske i forhold til centralt godkendte handlingsorienterede mål for arbejdsmarkedsuddannelser og enkeltfag optaget i en FKB.<sup>7</sup> I før-fasen skal institutionen derfor have afdækket, hvilken eller hvilke arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i en fælles kompetencebeskrivelse (FKB), der skal være mål og standard for vurderingen af en ansøgers realkompetencer.

Uddannelsesinstitutionen skal i den forbindelse være opmærksom på, hvordan beskrivelsen af jobområdet i hver FKB, institutionen er godkendt til, sætter rammerne for de arbejdsmarkedsuddannelser, der er tilknyttet.

---

<sup>6</sup> AMU-bekendtgørelsen, § 28, stk. 6

<sup>7</sup> AMU-loven, § 15, stk. 2, og § 15 a, stk. 1

Vurdering af basale færdigheder i læsning, skrivning, stavning, regning eller matematik samt vejledning i tilknytning hertil kan indgå som en del af en IKV. Sprogtestning af ansøgere, jf. § 16, stk. 4, og § 26, stk. 4 i AMU-bekendtgørelsen, kan ske som IKV.<sup>8</sup>

Uddannelsesinstitutionen vurderer en deltagers realkompetencer på baggrund af et individuelt tilrettelagt vurderingsforløb, hvor deltageren får mulighed for at demonstrere sine realkompetencer inden for det ønskede jobområde. De generelle regler for tilrettelæggelse af undervisningen på AMU gør sig også gældende for IKV i AMU, hvilket bl.a. indebærer at uddannelsesinstitutionen kan afholde individuel kompetencevurdering på hold, som et sammenhængende eller opsplittet forløb, på alle ugens dage og på alle tider af døgnet, virksomhedsforlagt, mv.<sup>9</sup> IKV i AMU kan dog ikke udliciteres.

Uddannelsesinstitutionen skal 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 uddannelser, som er målestok for deltagerens kompetencevurdering<sup>10</sup>. Det betyder, at uddannelsesinstitutionen har metodefrihed, samtidig med at det er et krav, at metoderne er hensigtsmæssige i forhold til AMU-lovens krav til formål, mål, anerkendelsesformer, rammer mv. for IKV i AMU. Uddannelsesinstitutionen skal kunne redegøre for, at de anvendte metoder er hensigtsmæssige, troværdige og pålidelige. Eksempler på metoder kan være strukturerede interviews og praktisk og/eller teoretisk afprøvning. Hvis der er tilknyttet en prøve til uddannelsen, kan den inddrages i vurderingsprocessen.

En individuel kompetencevurdering kan vare fra en halv dag til 5 dage. For tosprogede, der mangler dokumentation for kompetencer erhvervet uden for Danmark, kan en individuel kompetencevurdering dog vare indtil 10,0 dage.<sup>11</sup>

IKV kan gennemføres som fjernvurdering, hvis deltageren og uddannelsesinstitutionen er enige om dette.<sup>12</sup>

#### **2.4.1 Vurdering af realkompetencer i forhold til flere mål på én gang**

Relevans og anvendelighed af IKV i AMU i forhold til enkeltstående kurser af kort varighed kan opleves begrænset i de tilfælde, hvor varigheden af en IKV er sammenlignelig med eller længere end varigheden ved gennemførelse af kurset.

Institutionerne opfordres derfor til at gøre brug af mulighederne for at tilrettelægge og gennemføre IKV i forhold til strukturer af uddannelsesmål og/eller sammensatte uddannelsesforløb i AMU i form af flere mål på én gang.

Strukturer i AMU er forløb eller pakker, der er sammensat af flere arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag optaget i en FKB. Strukturere kan være sammensat af et efteruddannelsesudvalg eller lokalt

---

<sup>8</sup> AMU-bekendtgørelsen, § 28, stk. 8

<sup>9</sup> AMU-bekendtgørelsen; § 28, stk. 4

<sup>10</sup> AMU-bekendtgørelsen; § 28, stk. 7

<sup>11</sup> AMU-bekendtgørelsen; § 28, stk. 3

<sup>12</sup> AMU-bekendtgørelsen; § 28, stk. 4



på uddannelsesinstitutionen. Uddannelser i en struktur kan følges ad i samlede eller opdelt forløb og kan lede hen i mod en bestemt jobfunktion. Strukturer kan også være med til at give et fingerpeg om, hvilke arbejdsmarkedsuddannelser der anbefales til kompetenceudvikling inden for et givent jobområde og kan bidrage til at synliggøre arbejdsmarkedsuddannelsernes anvendelighed i forhold til sammensatte jobfunktioner og arbejdsopgaver. Der eksisterer allerede en række strukturer inden for de forskellige efteruddannelsesudvalgs jobområder. Centralt udviklede strukturer findes normalt på efteruddannelsesudvalgenes hjemmesider.

På samme måde som uddannelsesstrukturer i AMU kan anvendes til at kvalificere efterspørgslen og til at synliggøre en bredere anvendelse af AMU, kan IKV i forhold til strukturer i AMU også være et nyttigt redskab til at understøtte en bredere tilgang og til at kvalificere efterspørgslen og anvendelsen af IKV i AMU.

#### **2.4.2 IKV i forhold til certifikatuddannelser**

Som udgangspunkt kan IKV gennemføres i forhold til alle uddannelsesmål i arbejdsmarkedsuddannelser, delmål og enkeltfag i fælleskompetencebeskrivelser. Dog kan der i forhold til visse certifikatuddannelser ikke ske en afkorting eller erstatning af uddannelsen gennem brug af IKV.

Det ofte stillede krav om, at deltageren skal have fulgt undervisningen for at opnå certifikat, vil som regel udelukke muligheden for, at der kan gennemføres en IKV. Kravet er som oftest opstillet af sikkerhedsmæssige hensyn, som vil være mere tungtvejende end det fleksibilitetsmæssige hensyn, som ligger til grund for IKV-tilbuddet. Dette er baggrunden for, at det ikke er muligt at afkorte disse certifikatuddannelser gennem brugen af IKV. I de tilfælde, hvor der er mulighed for blot at gå op til certifikatprøven, er der mulighed for at få anerkendelse for allerede erhvervede kompetencer uden at gennemføre undervisningen. De konkrete krav til deltagelse i undervisningen og aflæggelse af certifikatprøve vil som regel fremgå af den lovgivning, som det enkelte certifikat reguleres efter. Man kan finde en henvisning til bestemmelserne i Uddannelsesadministration.dk under den enkelte arbejdsmarkedsuddannelse.

## **2.5 Dokumentation af realkompetencer og udarbejdelse af uddannelsesplaner**

Et bærende princip for arbejdet med anerkendelse af realkompetencer er, at resultatet af en vurdering dokumenteres gennem udstedelse af beviser, eller at uddannelsesstedet udarbejder en uddannelsesplan.

Uddannelsesinstitutionen kan udstede dokumentation for anerkendte kompetencer i form af et:

- AMU-bevis, når uddannelsesinstitutionen vurderer, at deltageren har kompetencer, der svarer til en hel arbejdsmarkedsuddannelse, et enkeltfag eller delmål tilkøbt en fælles kompetencebeskrivelse.<sup>13</sup>
- kompetencebevis, når uddannelsesinstitutionen vurderer, at deltageren har kompetencer, der svarer til dele af en arbejdsmarkedsuddannelse, et enkeltfag eller delmål tilkøbt en fælles kompetencebeskrivelse.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> AMU-lovens § 12, stk. 1, og § 15, stk. 3, jf. § 15 b, stk. 2.

<sup>14</sup> AMU-lovens § 15, stk. 3, jf. § 15 b, stk. 1

Såfremt der ikke udstedes et AMU-bevis eller et kompetencebevis, skal institutionen udarbejde en uddannelsesplan, der tager afsæt i deltagerens anerkendte kompetencer og indeholder de arbejdsmarkedsuddannelser, som deltageren skal gennemføre for at nå sit kompetencemål<sup>15</sup>.

Styrelsen skal gøre opmærksom på, at der er udviklet et e-AMU-kompetencebevis, der kan fungere både som kompetencebevis og som IKV-planlægningsværktøj i før-fasen. Brugervejledningen til AMU-kompetencebeviser kan findes på [www.uddannelsesadministration.dk](http://www.uddannelsesadministration.dk).<sup>16</sup>

Mange institutioner kan, som et fremgår af EVA's evalueringsrapport, finde det vanskeligt at planlægge de individuelle uddannelsesforløb, som kan være resultatet af en IKV. Uddannelsesinstitutionerne opfordres i den forbindelse til at benytte sig af muligheden for at afholde undervisningen i åbne værksteder, hvor der er mulighed for at køre med løbende indtag og for, at flere deltagere kan undervises på forskellige niveauer på én gang. Derudover anbefales det, at uddannelsesinstitutionerne gennem øget samarbejde og øget koordinering af IKV-indsatsen på tværs af institutionerne arbejder aktivt for at løse problemstillingen, for eksempel ved at "indsamle" deltagere til ét hold fra flere forskellige institutioner.

### 3. Kvalitetssikring

Arbejdsmarkedsuddannelser tilrettelægges af den enkelte uddannelsesinstitution inden for frie rammer, men det er et krav, at uddannelsesinstitutioner og efteruddannelsesudvalg arbejder systematisk og synligt med sikring af kvaliteten. IKV i AMU skal være omfattet af institutionernes generelle kvalitetsarbejde med AMU<sup>17</sup>. De gældende regler og rammer for realkompetencevurdering bygger på et grundlæggende princip om, at uddannelsernes kvalitet og niveau ikke må forringes ved anerkendelse af realkompetencer, og dette skal bl.a. sikres ved, at gennemførelsen tager udgangspunkt i troværdige, gennemskuelige og ensartede metoder.

Nedenstående fokusområder bør som minimum indgå i institutionernes arbejde med kvalitetssikringen af IKV-indsatsen.

#### 3.1 Standarder og retningslinjer

Det fremgår af EVA's rapport, at institutionerne gør brug af forskellige redskaber til kvalitetssikring af IKV-arbejdet, og at mange af institutionerne i undersøgelsen anvender kriterier eller standarder i arbejdet. Der er dog også omkring 20 pct. af institutionerne, der vurderer, at RKV i for høj grad baserer sig på tilfældige skøn.

Styrelsen opfordrer generelt til, at uddannelsesinstitutionerne udvikler og anvender standarder og retningslinjer for IKV i AMU, med henblik på at sikre kvaliteten og validiteten af RKV arbejdet. Flere efteruddannelsesudvalg har udarbejdet praktiske vejledninger på området, som kan findes på udvalgenes hjemmesider.

---

<sup>15</sup> AMU-lovens § 15, stk. 3.

<sup>16</sup> Se mere på linket <http://www.uddannelsesadministration.dk/upload/IKV%20vejledning%20kompetencebevis.pdf>

<sup>17</sup> Læs mere om kvalitetssikring på AMU på [UVM.dk](http://UVM.dk)

Derudover henvises til den kvalitetsmodel, som Nationalt Videncenter for Realkompetence (NVR) har udviklet i samarbejde med projektpartnere fra Island, Norge, Sverige og Finland<sup>18</sup>. Kvalitetsmodellen er udformet til brug for kvalitetssikring af RKV (primært) på uddannelsesinstitutioner i Norden med særligt fokus på de overordnede rammer for RKV-arbejdet. Modellen er et arbejdsredskab for de medarbejdere og professionelle, der konkret arbejder med RKV sammen med de ledere, der har det overordnede og personalemæssige ansvar for RKV på uddannelsesinstitutionen. Rapporten med den nordiske kvalitetsmodel samt en række øvrige rapporter og publikationer om RKV kan findes på hjemmesiden for Via University College under [Program for realkompetence](#).

### 3.2 Organisering

Et stærkt samarbejde imellem uddannelsesinstitutionerne om RKV-indsatsen kan bidrage til at øge kvaliteten og udbredelsen af RKV-ordningerne samt sikre, at der fokuseres mere bredt på paletten af uddannelses tilbud, når en borger henvender sig med et ønske om at få foretaget en RKV. Samarbejdet kan desuden understøtte et tværinstitutionelt fokus på kvalitetssikring og kompetenceudvikling i forhold til RKV-indsatsen.

Et stærkt samarbejde kan i øvrigt bidrage til at sikre et tværgående og institutionsuafhængigt fokus i vejlednings- og rådgivningsindsatsen før en RKV, som kan skabe en platform for en bredere tilgang til afklaring, vejledning og rådgivning. Dette kan understøtte, at uddannelsesinstitutionernes fokus løftes væk fra den enkelte institutions udbud af uddannelser til et bredere og mere helhedsorienteret perspektiv for den enkelte.

Den generelle information og rådgivning om RKV-ordningerne i uddannelserne udføres af uddannelsesinstitutionerne i den såkaldte før-fase. Herudover spiller en række øvrige aktører en rolle i forhold til afklaring, vejledning og rådgivning i et bredere perspektiv, herunder fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, jobcentre, a-kasser, folkeoplysningen, eVejledning m.fl. Et stærkt samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne og de øvrige aktører på området kan understøtte, at der bygges bro imellem RKV-ordningerne og de eksisterende tilbud hos øvrige aktører. Dermed kan der skabes en bedre sammenhæng mellem den job og beskæftigelsesorienterede afklaring, vejledning og rådgivning og den uddannelsesorienterede afklaring, vejledning og rådgivning.

### 3.3 Lærerkvalifikationer og kompetenceudvikling

Det er vigtigt, at de medarbejdere der arbejder med IKV i AMU, herunder arbejdet med afklaring, vejledning og rådgivning har de rette kvalifikationer og kompetencer til at udføre opgaven. Ifølge lovgivningen gælder der de samme krav, som der generelt stilles til AMU-lærerne.<sup>19</sup> Det vil sige, at det er den godkendte udbyder af arbejdsmarkedsuddannelser, der har ansvaret for at sikre, at lærerne har de rette kvalifikationer, også i forhold til at gennemføre IKV i AMU.

---

<sup>18</sup> Kvalitetsmodel til validering i Norden, Nationalt Videncenter for Realkompetence.

<sup>19</sup> Se AMU-bekendtgørelsen, 28, stk. 10

Med henblik på at styrke kompetenceudviklingen i forhold til IKV i AMU anbefales det, at AMU-udbydere gør brug af IKV-netværk, tværinstitutionel vidensdeling og erfaringsudveksling samt koordineret udvikling af fælles procedurer, tilrettelæggelsesformer, hensigtsmæssige og pålidelige vurderings-metoder, mv..

### **3.4 Deltagerevalueringer**

Deltagerevalueringer er et vigtigt redskab i forhold til at forbedre og udvikle arbejdet med IKV i praksis, så kvaliteten løbende sikres.

Institutionerne har pligt til systematisk at foretage kvalitetssikring og udvikling af IKV med henblik på at sikre, at deltagerne får vurderet og anerkendt deres realkompetencer i overensstemmelse med formålet.<sup>20</sup> IKV i AMU er desuden omfattet af kravet om, at AMU-udbydere skal tilrettelægge evalueringer således, at deltagere og en repræsentativ stikprøve af virksomheder evaluerer aktiviteten.<sup>21</sup>

### **3.5 Dokumentation for afgørelser**

Institutionen skal kunne dokumentere, at de metoder, der har været anvendt i en konkret IKV i AMU har været hensigtsmæssige, troværdige og pålidelige. Både overfor IKV-deltageren, når udbyderen træffer afgørelse om anerkendelse og bevisudstedelse, i forbindelse med klager og i forbindelse med tilsyn. Klager kan kun indbringes for STUK, for så vidt angår retlige mangler ved afgørelser<sup>22</sup>.

Styrelsen kan, som led i gennemførelse af tilsyn, indhente oplysninger om bl.a. individuelle kompetencevurderinger, deltagerne, lærerne og institutionernes drift i øvrigt.<sup>23</sup> Her skal AMU-udbydere kunne dokumentere ad hvilken vej anerkendelsen (eller manglen på anerkendelse) er opnået for den enkelte.

---

<sup>20</sup> Se AMU bekendtgørelsen, § 30, stk. 1, nr. 3

<sup>21</sup> Se AMU- bekendtgørelsen, § 30 stk. 2

<sup>22</sup> AMU-lovens § 33, jf. AMU-bekendtgørelsens § 33

<sup>23</sup> Se AMU-lovens § 28

## 4. Regler for finansiering og deltagerbetaling af deltagernes IKV i AMU

Der gælder forskellige regler for tilskud til institutionerne, når det drejer sig om beskæftigede og lediges muligheder for at deltage i IKV i AMU.

For de ledige er det betalingslovens regler<sup>24</sup>, der gælder for finansieringen. Det betyder, at det er kommunens jobcenter, der betaler, ligesom det er kommunens jobcenter eller anden aktør, der tilmelder kursister ved at benytte en tilmeldingsblanket.

For forsikrede ledige, som ønsker at bruge en del af deres 6 ugers selvvalgte uddannelse til at få foretaget en IKV, gælder det, at IKV i AMU er omfattet af reglerne om 6 ugers selvvalgt uddannelse<sup>25</sup>. Det bemærkes, at reglerne for tilskuddet til lediges deltagelse i IKV er de samme i 1. og 2. ledighedsperiode.

### 4.1 Tilskud til Individuel Kompetencevurdering

Tilskudsbestemmelserne og tællereglerne er fastsat i Børne- og Undervisningsministeriets instruks til institutioner for erhvervsrettede uddannelser (IEU-instruksen)<sup>26</sup>. Instruksen angiver vilkår for beregning og udbetaling af tilskud fra ministeriet samt øvrige myndighedskrav og procedurer i forbindelse med administrationen af tilskud.

### 4.2 Tælleregler

Reglerne for opgørelse og indberetning af tilskudsberettiget aktivitet er fastsat i [IEU-instruksen](#). Det fremgår heraf, at deltagere i individuel kompetencevurdering kan indgå i opgørelsen af tilskudsberettiget aktivitet, når institutionen kan dokumentere, at deltageren er fremmødt til kompetencevurderingen.

### 4.3 Deltagerbetaling

IKV er altid gratis også selvom man har en videregående uddannelse, jf. Ministeriets orienteringsbrev af 25. januar 2011 om ændringer i deltagerbetaling for avu, gymnasiale enkeltfag, arbejdsmarkedsuddannelser og åben uddannelse pr. 1. januar 2011.

---

<sup>24</sup> Se procedurer for kommunernes og andre aktørers betaling for uddannelse i henhold til betalingsloven <https://www.uvm.dk/institutioner-og-drift/oekonomi-og-drift/regulerede-institutioner/tilskud-til-institutioner/tilskudsformer/betalingsloven>

<sup>25</sup> Se Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering Bekendtgørelse om 6 ugers jobrettet uddannelse til forsikrede ledige <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2014/1554>

<sup>26</sup> <https://www.uvm.dk/institutioner-og-drift/oekonomi-og-drift/regulerede-institutioner/tilskud-til-institutioner/tilskudsformer/instrukser-om-tilskud>

## 5. Bilag 1. Yderligere information om IKV i AMU:

Ministeriet har siden indførelsen af programmet IKV i AMU pr. 1. august 2007 taget initiativ til udviklingen og udgivelsen af forskellige materialer og rapporter vedrørende RKV. Heriblandt kan nævnes:

- [Håndbog om individuel kompetencevurdering i AMU](#) – realkompetencevurdering inden for arbejdsmarkedsuddannelserne, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 1 – 2008
- [Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse – en håndbog](#), Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 3 – 2008
- [Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området mv. Undersøgelse som led i overvågning af lov nr. 556 af 6. juni 2007](#), Danmarks Evalueringsinstitut 2010
- [RKV-arbejdsgruppens rapport om anerkendelse af realkompetencer](#), Undervisningsministeriet 2011.
- [Anerkendelse af realkompetencer, sådan gør vi](#), Nationalt Videncenter for Realkompetence og Nationalt Center for Kompetenceudvikling, 2012

Denne eksempelsamling blev udarbejdet på opdrag fra det daværende Undervisningsministerium og har til formål at udbrede de gode eksempler med RKV arbejdet på uddannelsesinstitutionerne, samt inspirere uddannelsesinstitutioner, virksomheder og medarbejdere i arbejdet med anerkendelse af realkompetencer. Bagerst i eksempelsamlingen findes desuden en liste med en række relevante materialer i forhold til arbejdet med RKV, herunder en liste over praktiske vejledninger udarbejdet af efteruddannelsesudvalgene.

### Øvrige nyttige links:

- [Program for Realkompetence](#), Via University College
- [Realkompetencevurdering på voksen- og efteruddannelser](#); Danmarks Evalueringsinstitut
- [Efteruddannelsesudvalgenes hjemmesider](#)