



## Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV) og Realkompetencevurdering (RKV)

27. maj 2014  
SNH

Dok ID: 37101

### Baggrund

LO og DA har rejst problemet, at en realkompetencevurdering (RKV) først kan gennemføres efter, at en uddannelsesaftale om et EUV-forløb er indgået mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Det har været undersøgt, om der med aftalen om fordelingen af den ene milliard kr. til voksen – og efteruddannelse i forbindelse med Vækst.dk var tilgodeset parternes behov for et for-kursus til RKV. Der er tale om et todages kursus i AMU-regi: "Den personlige uddannelses- og jobplan", som med VEU-aftalen gøres gratis at deltage i.

LO og DA finder, at dette ikke tilgodeser løsningen på de problemstillinger, som parterne har fremført. Det skyldes, at det nævnte kursus ikke fører til en egentlig RKV i forhold til et af de tre mulige Erhvervsrettede Uddannelsesforløb for Voksne (EUV-spor).

### Lovforslaget - § 66v, stk. 2 & 3.

Det fremgår af lovforslaget, at en EUV indledes med en vurdering af elevens praktiske og teoretiske kompetencer (realkompetencevurdering).

Realkompetencevurderingen skal være omfattet af elevens uddannelsesaftale.

Dette indebærer, at virksomheden ikke ved påbegyndelse af EUV-forløbet kender uddannelsens indhold og uddannelsesperiodens eksakte længde. Derfor vil Undervisningsministeriet fastsætte nærmere regler om, at uddannelsesaftaler kan indgås med angivelse af et forbehold for ændringer på baggrund af den gennemførte realkompetencevurdering.

En uddannelsesaftale vil fortsat være uopsigelig efter en gensidig prøvetid på tre måneder, medmindre der opstår misligholdelse eller bristede forudsætninger. Hvis en realkompetencevurdering ikke fører til det ønskede eller forudsatte resultat, kan en virksomhed således bringe aftalen til ophør inden for tre måneder.

### Udfordringen

DA har overfor UVM tilkendegivet, at man ikke kan anbefale praktikvirksomhederne at indgå uddannelsesaftaler, hvor indhold og længde ikke ligger endeligt fast ved underskrivelsen. Praktikvirksomhederne har hidtil arbejdet efter et system, hvor indhold og vilkår er på plads ved aftalens indgåelse. En uddannelsesaftale skal således være klar fra starten, og uddannelsens indhold og længde skal være aftalt endeligt mellem parterne.

Det gælder også i forhold til en ny administrativt fastsat aftaletype, som elev og virksomhed



gensidigt kan ændre efter realkompetencevurderingen, hvis de enige herom.

DA har givet udtryk for, at man ikke ønsker at medvirke til, at uddannelsesaftalen – efter indgåelse – skal genforhandles i forlængelse af realkompetencevurderingen, der kan ændre indholdet af længden af den praktiske eller teoretiske uddannelse, evt. elevens indplacering på EUV-spor. Det vil skabe unødvendige konflikter på virksomhederne og administrativt bøvler for organisationerne.

LO deler DA's bekymring for, at virksomhederne og medarbejderne ikke vil indgå en uddannelsesaftale på et så uklart grundlag. Og dermed en bekymring for, at EUV vil få det svært fra starten.

For LO har det hele tiden været et ønske og en pointe, at RKV skal være et tilbud til alle, som netop på baggrund af en RKV kan indgå en forpligtende aftale om et specifikt EUV-forløb. Og med et evt. "for-kursus" på to dage (som nævnt tidligere), skulle det kunne lade sig gøre.

## Løsning

LO og DA vil derfor foreslår, at realkompetencevurderingen skal ske inden indgåelse af en uddannelsesaftale, medmindre andet er aftalt med arbejdsgiveren (f.eks. på det offentlige område). Realkompetencevurderingen skal ikke blot fastlægge, evt. afkortning af uddannelsen, men også om eleven skal uddannes efter EUV-spor 1, 2 eller 3. Det er væsentligt for virksomheder og medarbejdere, at dette er på plads inden aftaleindgåelse.

LO og DA finder ikke, at dette forslag er i strid med den politiske aftale om *Bedre erhvervsuddannelser*. Det fremgår af aftalen, at realkompetencevurderingen skal ske i forbindelse med optagelse på EUV, ikke ved indgåelse af uddannelsesaftale.

LO og DA foreslår, at realkompetencevurderingen gennemføres som et særligt uddannelses-tilbud/-modul, der udbydes af godkendte erhvervsskoler og AMU-centre.

I den forbindelse kan det blive aktuelt at lave én reguleringsmekanisme for, hvor mange gange voksne kan gennemføre en realkompetencevurdering.

Voksne, der i beskæftigelse, modtager løn under kurset, og virksomheden har adgang til lønrefusion eller VEU-godtgørelse.

Modellen med en forudgående realkompetencevurdering inden indgåelse af uddannelsesaftale kendes i flere brancher. Og fungerer i dag på GVU.

Simon Neergaard-Holm

Anne Bruvik-Hansen

Chefkonsulent

Konsulent

Dansk Arbejdsgiverforening

Landsorganisationen i Danmark