

# Sammenfatning af EVA's evalueringer og undersøgelser af initiativer fra VEU-trepartsaftalen fra 2017

Status pr. 31. marts 2021



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT



## INDHOLD

# Sammenfatning af EVA's evalueringer og undersøgelser af initiativer fra VEU-trepartsaftalen fra 2017

---

|          |               |          |
|----------|---------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Resumé</b> | <b>5</b> |
|----------|---------------|----------|

---

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>2</b> | <b>Indledning</b>                          | <b>11</b> |
| 2.1      | Aftalepunkter fra trepartsaftalen fra 2017 | 12        |
| 2.2      | Projektets organisering                    | 14        |
| 2.3      | Læsevejledning                             | 14        |

---

|          |                                 |           |
|----------|---------------------------------|-----------|
| <b>3</b> | <b>Tværgående VEU-temaer</b>    | <b>15</b> |
| 3.1      | Opsøgende indsats og vejledning | 15        |
| 3.2      | Digitalisering                  | 19        |
| 3.3      | Realkompetencevurdering (RKV)   | 24        |

---

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>4</b> | <b>Basale færdigheder og almen VEU</b>          | <b>27</b> |
| 4.1      | De konkrete initiativer fra VEU-trepartsaftalen | 27        |
| 4.2      | Udfordringer med hensyn til basale færdigheder  | 29        |

---

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>5</b> | <b>Erhvervsrettet VEU</b>                                     | <b>32</b> |
| 5.1      | De konkrete initiativer fra VEU-trepartsaftalen               | 32        |
| 5.2      | Udfordringer med hensyn til fleksibilitet og aktivitet på AMU | 37        |

---

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>6</b> | <b>Videregående VEU</b>                          | <b>40</b> |
| 6.1      | Fragmenteret viden om videregående VEU i Danmark | 40        |
| 6.2      | Stagnerende aktivitet inden for videregående VEU | 41        |

|       |  |           |
|-------|--|-----------|
| 6.3   | Muligheder for øget brug af videregående VEU blandt private virksomheder | 42        |
| <hr/> |  |           |
|       | <b>Appendiks A – Litteraturliste</b>                                     | <b>45</b> |
| <hr/> |  |           |
|       | <b>Appendiks B – Uddrag af trepartsaftalen fra 2017</b>                  | <b>47</b> |
| <hr/> |  |           |

# 1 Resumé

VEU-trepartsaftalen fra 2017 er et omfattende aftalekompleks med i alt 81 aftalepunkter, der vedrører mange vigtige udfordringer på VEU-området. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har gennemført et stort antal undersøgelser og evalueringer de seneste to år, der belyser forskellige dele af aftalen. Rapporten her sammenfatter hovedresultaterne af disse med særligt henblik på målopfølgelse og udfordringer i forhold til de aftalepunkter i VEU-trepartsaftalen, som de kan belyse<sup>1</sup>. Sammenfatningen giver dermed en række indikationer på, hvorvidt VEU-trepartsaftalen har været en succes med hensyn til centrale aftaleelementer, selvom der ikke er tale om en samlet evaluering af aftalen.

EVA's analyser og evalueringer giver et godt grundlag for at vurdere væsentlige styrker og svagheder ved VEU-trepartsaftalen fra 2017. Dette kan indgå i videngrundlaget for såvel retrospektive vurderinger af VEU-trepartsaftalen som overvejelser om kommende initiativer i forbindelse med drøftelser mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Målgruppen for rapporten er derfor ud over Børne- og Undervisningsministeriet, som har bedt om rapporten, også særligt arbejdsmarkedets parter. Hertil kommer efteruddannelsesudvalg, udbydere af voksenuddannelse og andre med interesse for voksen- og efteruddannelse i Danmark.

Sammenfatningen omfatter primært syv evalueringer og undersøgelser, som EVA har lavet som indtægtsdækket virksomhed (IDV) for Styrelsen for It og Læring (STIL), Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK) samt Styrelsen for Forskning og Uddannelse (SFU). I kronologisk rækkefølge drejer det sig om følgende produkter:

1. EVA (2019a): *Erfaringsopsamling fra digitaliseringen af VEU* (IDV for STIL).
2. EVA (2019b): *Evaluering af RKV* (IDV for SFU).
3. EVA (2021a): *Evaluering af forsøget med VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning* (IDV for STIL).
4. EVA (2021b): *Evaluering af pulje til opsøgende arbejde* (IDV for STUK).
5. EVA (2021c): *AMU-Udbydernes vurderinger af elementer fra VEU-trepartsaftalen fra 2017* (IDV for STUK).
6. EVA (2021d): *Kvalitativ analyse af brugen af de nye FVU-fag* (IDV for STUK).
7. EVA (2021e): *Virksomhederne og AMU* (IDV for STUK).

---

<sup>1</sup> Blandt væsentlige aftalepunkter, der ikke er dækket af EVA's evalueringer og undersøgelser, kan nævnes etableringen af en national platform for offentlig VEU og udviklingsprogrammet om videregående VEU (Regeringen et al., 2017). Se også figur 2.1.

Derudover omfatter sammenfatningen syv evalueringer og undersøgelser, som alle undtagen én er igangsat af EVA af egen drift som handlingsplansprojekter (HP). Det er følgende produkter:

1. EVA (2019c): *Brug af Forberedende Voksenundervisning (FVU). En registerundersøgelse af aktivitet, deltagerprofiler og videre uddannelsesforløb* (HP).
2. EVA (2019d): *Litteraturstudie om videregående VEU i Danmark. Overblik over dansk- og engelsksprogede studier i perioden 2010-2019* (HP).
3. EVA (2020a): *Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU. Udviklingen fra 2005-2017 på VEU på akademi-, diplom- og master niveau* (HP).
4. EVA (2020b): *Voksen- og efteruddannelsers erfaringer med nødundervisning under covid-19-pandemien. En undersøgelse af nødundervisning i foråret og sommeren 2020* (IDV for STUK).
5. EVA (2021f): *Evaluering af private virksomheders brug af offentlig videregående VEU (HP)* (offentliggøres i maj 2021).
6. EVA (2021g): *AMU som indgang til styrkede basale færdigheder* (HP) (afsluttes i 3.kvartal 2021, aktivitetsanalysen dog i 2. kvartal).
7. EVA (2021h): *Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse* (HP) (offentliggøres i maj 2021).

Desuden omfatter sammenfatningen en undersøgelse lavet af STUK, der sammenligner målinger af kursisttilfredshed på AMU fra Viskvalitet.dk fra 3. kvartal 2019 (før indførslen af prøver) med målinger fra 3. kvartal 2020 (efter indførslen af prøver) (STUK 2021).

## Resultater

VEU-trepartsaftalen fra 2017 havde som mål at forbedre kvaliteten i det offentlige voksen-, efter- og videreuddannelsessystem, at gøre udbuddet mere fleksibelt og at styrke den samfundsmæssige effekt af indsatsen. Dertil havde den til formål at øge såvel medarbejderes motivation for deltagelse som virksomhedernes efterspørgsel efter og tilfredshed med offentligt udbudt VEU. Ser man på tværs af EVA's undersøgelser og evalueringer af initiativer fra VEU-trepartsaftalen fra 2017, tegner der sig et sammensat billede af, hvorvidt dette er lykkedes. På den ene side er der en række initiativer, som har øget fleksibiliteten og gjort det mere attraktivt at deltage i VEU. På den anden side er der fortsat en række store udfordringer, herunder især med hensyn til deltagelsesaktiviteten i VEU.

## Vurdering af initiativers bidrag til målopfyldelsen

En række af de igangsatte initiativer på baggrund af VEU-trepartsaftalen har givet nye muligheder for at deltage i VEU og bidraget til at gøre udbuddet af VEU mere fleksibelt og attraktivt at deltage i.

### Nye FVU-fag har givet nye muligheder

EVA's caseundersøgelse af de nye FVU-fag peger på, at de imødekommer væsentlige kompetencebehov i virksomhederne, herunder med hensyn til at give medarbejderne et basalt kendskab til og en større tryghed ved at anvende digitale værktøjer og kunne begå sig på et basalt niveau på engelsk (EVA, 2021d). Oprettelsen af FVU-digital har gjort det mere attraktivt at deltage i FVU for voksne med svage digitale færdigheder, og da mange voksne med svage digitale færdigheder også

har fx svage læsefærdigheder, kan de nye FVU-fag være en vej ind i VEU-systemet.<sup>2</sup> Et særkende ved de nye FVU-fag er det arbejdsmarkedsrettede perspektiv i undervisningen. Analysen peger på, at en god dialog mellem udbydere og virksomheder er central i forhold til at sikre dette.

### **Højere VEU-godtgørelse har gjort det mere attraktivt at deltage i VEU**

Forhøjelsen af VEU-godtgørelsen for ufaglærte, faglærte og personer med en forældet videregående uddannelse fra 80 % til 100 % af den maksimale dagpengesats har ifølge to ud af tre AMU-udbydere gjort det mere attraktivt at bruge AMU (EVA, 2021c). Virksomhederne i målgruppen for AMU er mere delte i deres vurderinger end udbyderne, idet 40 % af de virksomheder, der brugte AMU i 2020, vurderede, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen i høj grad eller i nogen grad har gjort det mere attraktivt at bruge AMU, mens 38 % svarede i mindre grad eller slet ikke (EVA, 2021e). Samlet set er der dog således grund til at antage, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen kan styrke VEU-aktiviteten.

### **VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning har gjort det mere attraktivt at deltage i AMU som fjernundervisning**

Evalueringen af forsøget med VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning viste, at forsøget har bidraget til at nå de mål, der var med forsøgsordningen. Herunder at styrke fleksibiliteten og tilgængeligheden i AMU, at bidrage til et mere attraktivt efteruddannelsessystem, der kan tilrettelægges og tilpasses virksomhedernes og kursisternes behov, og at øge efterspørgslen og aktiviteten på AMU tilrettelagt som fjernundervisning (EVA, 2021a). Hver fjerde virksomhed vurderer således, at muligheden for at få VEU-godtgørelse i forbindelse med fjernundervisning vil gøre, at de vil bruge AMU mere (EVA, 2021e).

### **Digitaliseringen af VEU bidrager til at skabe større fleksibilitet og tilgængelighed**

EVA's erfaringsopsamling vedrørende digitaliseringen af VEU identificerede en række potentialer for at opskalere brugen og sikre kvaliteten af e-læring og blended learning (EVA, 2019a). Undersøgelsen viste, at det er muligt, og at der er interesse for at etablere gode digitale læringsmiljøer, som udfordrer den enkelte deltager og imødekommer behov for både tidsmæssig og geografisk fleksibilitet. Desuden pegede undersøgelsen på vigtigheden af differentiering af undervisningen og velstrukturerede og aktiverende forløb med gode tætte relationer, særligt mellem undervisere og deltagere.

### **Vores viden om, hvad der virker i det opsøgende arbejde, er blevet meget større, men puljekonstruktionen kan have svækket indsatsen**

Evalueringen af puljen til opsøgende arbejde viser, at udmøntningen af puljen har bidraget til at opfylde målene med puljen, herunder at bidrage til at fremme en institutionsneutral informations-, vejlednings- og rådgivningsindsats. Projekterne, der har fået støtte, har kunnet drage nytte af en tæt kontakt til virksomhederne og deres medarbejdere i kraft af organisationernes rolle som virksomhedernes og lønmodtagernes repræsentanter. Særligt den gennemførte virkningsevaluering har givet ny viden om, hvad der virker i det virksomhedsopsøgende arbejde. Denne viden kan med fordel anvendes i sammenhænge, hvor virksomheder kontaktes med henblik på at opfylde deres kompetencebehov gennem offentlig VEU. Herunder i forhold til overvejelser om rammer og indhold for det opsøgende arbejde efter udløbet af initiativet med puljen til opsøgende arbejde. Det springer dog i øjnene, at det er mindre end halvdelen af puljens ramme på 100 mio. kr., som er blevet udmøntet. EVA vurderer, at dette kan hænge sammen med konstruktionen af puljens indretning, herunder bestemmelserne om, at det alene er arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau,

---

2 | 3. kvartal 2020 deltog der 3.791 på FVU-digital og 1.662 på FVU-engelsk.

som har kunnet søge midler fra puljen, og at tilskuddet maksimalt kunne udgøre 50 % af projektets samlede budget.

### **AMU-tiltag har gjort AMU-udbuddet mere fleksibelt, men kendskabet til tiltagene er begrænset**

VEU-trepartsaftalen indeholder en række tiltag med henblik på at gøre udbuddet af AMU mere fleksibelt, herunder at AMU-udbydere har fået mulighed for landsdækkende udbudsgodkendelse og mulighed for at afkorte AMU-kurser for grupper eller hele hold (kollektiv afkortning). Dertil har efteruddannelsesudvalgene fået mulighed for at udbyde delmål af et kursus. Selvom disse tiltag har givet virksomhederne flere valgmuligheder, har virksomhedernes syn på AMU-udbuddets størrelse og fleksibilitet kun ændret sig marginalt (EVA, 2021e). EVA's survey blandt virksomhederne viste således, at hver fjerde virksomhed (23 %) blandt dem, der har brugt AMU i 2020, i høj eller nogen grad har oplevet, at udbuddet af AMU er blevet større. Ligesom det var hver fjerde virksomhed (24 %) blandt dem, der har benyttet AMU i 2020, der i høj grad eller i nogen grad har oplevet, at AMU-udbuddet er blevet mere fleksibelt de seneste par år. Disse vurderinger kan dog hænge sammen med, at virksomhederne generelt set har et meget begrænset kendskab til tiltagene. Det var således blandt brugerne af AMU i 2020 kun 15 %, der havde kendskab til mulighederne for at udbyde delmål af et kursus, og kun 7 %, der havde kendskab til mulighederne for kollektiv afkortning.

### **Der mangler viden om validiteten af prøverne, og hvordan de nye prøvekrav på AMU påvirker læringsudbyttet**

Prøvekravet på AMU blev indført for at styrke læringsudbyttet og øge tilliden til de bedømmelser, der foregår på AMU, og til de beviser, der udstedes. Desuden skulle prøvebeviserne gøre det nemmere for kursisterne at dokumentere deres kompetencer og dermed øge deres muligheder for mobilitet og tilpasning på arbejdsmarkedet. Det nye prøvekrav på AMU er blevet implementeret, uden at der er tegn på, at det samlet set har påvirket deltagerens tilfredshed og virksomhedernes syn på AMU hverken positivt eller negativt. Et flertal af AMU-udbydere vurderer desuden, at indførelsen af prøver overordnet set har haft uændret betydning med hensyn til kursisternes læringsudbytte og kvaliteten af undervisningen. Datagrundlaget for at kunne vurdere konsekvenserne af implementeringen af prøvekravet med hensyn til læringsudbytte og validiteten af prøverne er dog utilstrækkeligt, så der er behov for at følge op på dette med nye undersøgelser.

### **Fritagelse for deltagerbetaling på AMU-kurser målrettet basale færdigheder har ikke givet øget aktivitet**

I 2015 blev det muligt at blive fritaget for deltagerbetaling på AMU-kurser målrettet basale færdigheder (AMU-dansk, AMU-matematik og AMU-dansk som andetsprog), hvis kurset blev gennemført i sammenhæng med et andet AMU-kursus, og med VEU-trepartsaftalen blev den mulighed permanentgjort, jf. pkt. 8 i VEU-trepartsaftalen. EVA's undersøgelse viser dog, at muligheden for fritagelse for deltagerbetaling ikke har resulteret i en øget aktivitet inden for kurserne på AMU-dansk og AMU-matematik (EVA, 2021g).

## **Fortsatte udfordringer**

En række af de udfordringer, som VEU-trepartsaftalen fra 2017 adresserede, er ikke blevet mindre i tiden efter aftalen. Vi har dog fået mere viden om mange af udfordringerne og har derfor et bedre videngrundlag for at gøre noget ved dem.

### **Den stigende FVU-aktivitet rammer ikke i tilstrækkelig grad kernemålgruppen**

Antallet af deltagere på både FVU-dansk (tidligere FVU-læsning) og FVU-matematik blev mere end fordoblet fra 2008/09 til 2017/18 (EVA, 2019c). Selvom dette er en stor stigning, er der stadig brug



for, at langt flere voksne deltager i FVU. Hertil kommer, at stigningen dækker over en række strukturelle udfordringer, fx at antallet af deltagere med dansk oprindelse er faldet. I 2017/18 havde således kun én ud af fire deltagere på FVU-læsning dansk oprindelse. Af andre strukturelle udfordringer peger undersøgelsen på, at FVU-aktiviteten ikke er steget på VUC'erne siden 2013/14, at størstedelen af deltagerne afslutter FVU uden prøve, at en stor andel af dem, der går til prøve, ikke består prøverne, at antallet af voksne på over 45 år falder, og at mænd er underrepræsenterede på FVU-dansk.

### **AMU-aktiviteten er fortsat stagneret**

Når man ser man bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010, har AMU-aktiviteten været faldende gennem de seneste ca. 15 år: Fra at have ligget på over 10.000 årskursister om året i midten af 00'erne har den siden 2015 årligt ligget på omkring 7.500 årskursister, svarende til et fald på omkring 25 %. Ser man på udviklingen fra 2015-2019, er der dog tale om en stagnation. Da antallet af ufaglærte og faglærte som den primære målgruppe for AMU også er faldet siden midten af 2000'erne, er det relative aktivitetsfald lidt mindre. Den relative AMU-aktivitet i forhold til AMU-målgruppens størrelse var i 2019 omkring 20 % lavere end i 2005. Når man ser bort fra transportområdet, hvor der har været en stigning, er der tale om mere eller mindre store aktivitetsfald over hele linjen (EVA, 2021e). De mest forekommende begrundelser for, at virksomhederne ikke bruger AMU, og det gælder både med hensyn til de ufaglærte og faglærte medarbejdere, er, at de ikke oplever, at de har behov for AMU, at de mangler kendskab til AMU, og at de vurderer, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, de har brug for. Disse tre årsager til fravalg af AMU, som flest har peget på i 2021, er de samme, som flest virksomheder pegede på i både 2015 og 2019 (EVA, 2021e).

### **Kontakten mellem AMU-udbydere og virksomheder bliver stadig mindre**

Fra 2007 til 2021 har der været tale om en meget tydelig tendens i nedadgående retning i kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere, hvor andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af en AMU-udbyder inden for de seneste to år, er faldet fra 34 % i 2007 til 32 % i 2011, 29 % i 2015, 23 % i 2019 og 20 % i 2021. Hertil kommer, at det kun er hver femte virksomhed, der i 2021 vurderer, at AMU-udbyderne i høj grad eller i nogen grad er tilstrækkeligt opsøgende over for deres virksomhed (EVA, 2021e). Selvom det institutionsuafhængige opsøgende arbejde med VEU-trepartsaftalen blev styrket, aftalte parterne samtidig at udfase VEU-centrene fra 2019, som blandt andet blev sat i verden for at medvirke til at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde. Ikke mindst i lyset af at manglende kendskab til AMU er en væsentlig årsag til at fravælge AMU, er der grund til at overveje, hvordan kontakten mellem AMU-udbydere og virksomhederne kan styrkes.

### **Der er fortsat behov for at styrke vejledningsindsatsen til ufaglærte**

Resultatet af EVA's undersøgelse af vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse indikerer, at de nuværende tilbud i for høj grad er usynlige og utilstrækkelige for målgruppen, og at der er ufaglærte, hvis behov ikke bliver mødt i de nuværende vejledningstilbud (EVA, 2021h). EVA peger derfor på, at vejledningsindsatsen kan styrkes, så den i højere grad støtter ufaglærte i deres afklaring med hensyn til uddannelse. Desuden bør vejlednings- og uddannelsesmuligheder være mere synlige og tilgængelige, og vejledning bør spille en større rolle, når ufaglærte kommer i kontakt med uddannelsessystemet. Endelig peger EVA på, at vejledningen i højere grad bør fokuseres på ufaglærtes særlige behov med hensyn til valg af uddannelse.

### **Vellykket digitalisering af VEU forudsætter, at det prioriteres strategisk og ledelsesmæssigt**

Ligesom EVA's erfaringsopsamling identificerede en række potentialer, blev der også identificeret en række udfordringer i forhold til at opskalere brugen og sikre kvaliteten af e-læring og blended learning (EVA, 2019a). Undersøgelsen pegede på, at vellykkede forløb har det til fælles, at de er ble-

## Indledning

vet prioriteret strategisk, ressourcemæssigt og ledelsesmæssigt, herunder at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til at udvikle, tilpasse, evaluere og videndele om de digitale forløb. Det kan derfor være en udfordring, hvis digitaliseringen foregår, uden at denne i tilstrækkelig grad er blevet prioriteret. Andre udfordringer handler om at sikre, at deltagerne har de nødvendige forudsætninger for at deltage i e-læring og blended learning, at deltagerne har adgang til teknisk og administrativ støtte, og at undervisere har adgang til teknisk og it-didaktisk støtte i erkendelsen af, at underviserrollen og opgaverne forandrer sig med e-læring og blended learning.

### **Private virksomheder bruger i begrænset omfang videregående VEU**

Evalueringen af private virksomheders brug af offentlig videregående VEU viser, at offentlig videregående VEU generelt set har en udfordring med hensyn til at imødekomme private virksomheders behov for kompetenceudvikling. Offentlig videregående VEU er den form for kompetenceudvikling, som de private virksomheder vurderer i mindst grad imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau og i mindst grad er tilrettelagt på måder, der imødekommer deres behov – sammenlignet med sidemandsoplæring, IDV-kurser, kurser afholdt af egne medarbejdere og kurser udbudt af private (EVA, 2021f). Evalueringen peger på en række muligheder, der kan overvejes, hvis man ønsker at styrke private virksomheders brug af offentlig videregående VEU, herunder at styrke kendskabet til mulighederne, det praksisorienterede kursusindhold og fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen. Endelig vises det, at virksomhedernes uddannelseskapacitet har væsentlig betydning for deres håndtering og prioritering af efteruddannelse og anden kompetenceudvikling.

## 2 Indledning

Denne rapport sammenfatter de vigtigste resultater af EVA's evalueringer og undersøgelser fra og med 2019 til og med 1. kvartal af 2021 vedrørende elementer fra VEU-trepartsaftalen. Sammenfatningen fokuserer på målopfyldelsen og udfordringer i forlængelse af aftaleelementerne.

Sammenfatningen af EVA's analyser og evalueringer vedrørende elementer fra VEU-trepartsaftalen er en ud af fire opgaver, som EVA aftalte at løse med STUK i efteråret 2020. De tre andre opgaver er:

- En gentagelse af surveyen *Virksomhederne og AMU*, der sidste gang blev gennemført i 2019, med tilføjelse af 10 nye spørgsmål om elementer i VEU-trepartsaftalen (EVA, 2021e)
- En spørgeskemaundersøgelse rettet mod udbyderne af AMU i forbindelse med evalueringen af forsøget med VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning blev udvidet med 20 nye spørgsmål om elementer i VEU-trepartsaftalen vedrørende AMU (EVA, 2021c)
- En kvalitativ analyse af brugen af de to nye FVU-fag, FVU-digital og FVU-engelsk (EVA, 2021d).

Disse opgaver, der er gennemført i første kvartal af 2021, supplerer fire andre opgaver, som der før 2020 var indgået aftaler om mellem hhv. STIL, STUK og SFU på den ene side og EVA på den anden side. Det drejer sig om:

- Evaluering af forsøget med VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning, der er afsluttet i første kvartal 2021 (EVA, 2021a)
- Evaluering af pulje til opsøgende arbejde (EVA, 2021b)
- Evaluering af RKV (EVA, 2019b)
- Erfaringsopsamling fra digitaliseringen af VEU (EVA, 2019a).

Endelig har EVA for STUK lavet rapporten *Voksen- og efteruddannelsers erfaringer med nødundervisning under covid-19-pandemien*, som også indgår i sammenfatningen.

Hertil kommer, at EVA i forbindelse med sine handlingsplaner for 2019 og 2020 har gennemført projekter, som belyser elementer fra VEU-trepartsaftalen. Projekterne har resulteret i fem produkter, hvoraf to af dem er offentliggjort, og tre af dem forventes offentliggjort i 2. kvartal af 2021. Det drejer sig om:

- *Litteraturstudie om videregående VEU i Danmark* (EVA, 2019d)
- *Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU* (EVA, 2020a)
- *Evaluering af private virksomheders brug af offentlig videregående VEU* (EVA, 2021f)
- *AMU som indgang til basale færdigheder* (EVA, 2021g)
- *Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse* (EVA, 2021h).

Desuden omfatter sammenfatningen en undersøgelse lavet af STUK, der sammenligner målinger af kursisttilfredshed på AMU fra Viskvalitet.dk fra 3. kvartal 2019 (før indførslen af prøver) med målinger fra 3. kvartal 2020 (efter indførslen af prøver) (STUK 2021).

## 2.1 Aftalepunkter fra trepartsaftalen fra 2017

Den følgende oversigt viser de vigtigste indholdspunkter fra trepartsaftalen fra 2017 med angivelse af, hvilke der har været genstand for analyser og evalueringer på EVA.

**FIGUR 2.1**

De vigtigste indholdspunkter i trepartsaftalen af 2017 for aftaleperioden 2018-2021 (eksklusiv nedsættelse af arbejdsgrupper, evalueringer m.m.), og hvilke sammenfatningen omfatter. Kilde: Regeringen et al. 2017.

| Aftalepunkter | Temaer og indhold  | Almen VEU (basale færdigheder) | Erhvervsrettet VEU | Videregående VEU | Tværgående VEU | Er omfattet af denne sammenfatning |
|---------------|--|--------------------------------|--------------------|------------------|----------------|------------------------------------|
| 1-5           | En indgang til VEU-tilbuddene  |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 1             | Etablering af national platform for offentlig VEU  |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 5             | Afskaffelse af regel om loft på VEU-godtgørelse pr. dag på maks. 7,4 timer   |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 6-13          | Styrkelse af basale færdigheder  | X                              |                    |                  |                | <b>Delvist</b>                     |
| 6             | Indførsel af to nye fag på FVU: FVU-digital og FVU-engelsk   | X                              |                    |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 7             | Retningslinjer for fællesscreeninger på virksomhederne for FVU   | X                              |                    |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 8             | Deltagerbetaling på AMU-dansk og AMU-matematik fjernes for kursister, der kombinerer disse med anden AMU   | X                              | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 9             | 100 millioner kr. til opsøgende arbejde for at styrke almene kompetencer og imødegå mangel på kvalificeret arbejdskraft                          | X                              | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 14-15         | Hurtigere kursusudvikling på videregående VEU  |                                |                    | X                |                | <b>Delvist</b>                     |
| 14            | Mulighed for moduler ned til 5 ECTS-point uden for eksisterende deltidsuddannelser   |                                |                    | X                |                | <b>Nej</b>                         |
| 15            | Etablering af fast meritpraksis for fagspecifikke kurser   |                                |                    | X                |                | <b>Nej</b>                         |
| 16-17         | Øget brug af RKV   |                                |                    |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 16            | Etablering af sektorfælles digitale redskaber til erhvervsakademiernes og professionshøjskolernes brug af RKV samt fælles retningslinjer for RKV |                                |                    | X                |                | <b>Nej</b>                         |

**Indledning**

| Aftalepunkter | Temaer og indhold   | Almen VEU (basale færdigheder) | Erhvervsrettet VEU | Videregående VEU | Tværgående VEU | Er omfattet af denne sammenfatning |
|---------------|---|--------------------------------|--------------------|------------------|----------------|------------------------------------|
| 18-19         | Udviklingsprogram om videregående VEU   |                                |                    | X                |                | <b>Nej</b>                         |
| 20-21         | Systematisk og tværgående vidensopsamling   |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 20            | Etablering af VEU-datavarehus   |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 22-32         | Et moderniseret AMU-system  |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 22-23, 32     | Gennemgang af kursusudbud for evt. sammenlægninger og nedlæggelser  |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 33-35         | Kvalitetsløft gennem højere takster og kvalitetspulje til AMU   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 33            | AMU styrkes gennem midlertidige takstforhøjelser på 70 millioner årligt   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 34            | Kvalitetspulje på 140 millioner kr.   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 36            | Særligt tilrettelagte AMU-forløb for SOSU-området   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 36            | Der skal udvikles særlige forløb, herunder med henblik på at løfte SOSU-hjælperne til SOSU-assistenten          |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 37-41         | Styrket fleksibilitet i AMU   |                                | X                  |                  |                | <b>Delvist</b>                     |
| 37            | Bedre rammer for at tilpasse indhold til virksomheders og deltageres behov                                      |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 39            | Permanentgørelse af forsøg med kollektiv afkortning af kurser   |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 42-44         | En national strategisk indsats for digitalisering af VEU  |                                |                    |                  | X              | <b>Delvist</b>                     |
| 42            | Udviklingspulje med fokus på e-læring og digital fjernundervisning  |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 44            | Forsøgsordning med mulighed for VEU-godtgørelse ved fjernundervisning   |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 45-48         | Styrket brug af test/prøver i AMU   |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 45            | Generelt krav om, at AMU-kurser skal afsluttes med prøver   |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 49-51         | Friere adgang til at udbyde AMU   |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 49            | Udbudsrunder til AMU skal finde sted mindst hvert 4. år   |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 51            | De geografiske dækningsområder afskaffes  |                                | X                  |                  |                | <b>Ja</b>                          |
| 52            | En indgang til voksenvejledning   |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 52            | Der etableres et samlet, nationalt dækkende, institutionsuafhængigt vejledningstilbud via telefon, chat og mail |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |

**Indledning**

| Aftalepunkter | Temaer og indhold  | Almen VEU (basale færdigheder) | Erhvervsrettet VEU | Videregående VEU | Tværgående VEU | Er omfattet af denne sammenfatning |
|---------------|--|--------------------------------|--------------------|------------------|----------------|------------------------------------|
| 53-57         | Koordination og aktørsamarbejde  |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 53            | Der afsættes 25 millioner kr. årligt i aftaleperioden og udarbejdes en såkaldt RAR-model for koordination og aktørsamarbejde |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 54            | De lokale uddannelsesudvalg for AMU sammenlægges med de lokale uddannelsesudvalg for EUD                                     |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 55            | VEU-centerkonstruktionen udfases i 2018  |                                |                    |                  | X              | <b>Nej</b>                         |
| 58            | Forhøjelse af VEU-godtgørelse fra 80 % til 100 % af maks. dagpengesats   | X                              | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 59-65         | Etablering af omstillingsfond  | X                              | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 59            | Der afsættes 412 millioner kr. til øget mobilitet gennem VEU   | X                              | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 66-68         | Nedsættelse af VEU-bidraget (ubrugte midler til VEU-godtgørelse)   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 66            | Virksomhederne tilbagebetales 680 millioner kr.  |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 69            | Styrket SVU til FVU og ordblindeundervisning   | X                              |                    |                  |                | <b>Delvist</b>                     |
| 70-72         | Aktivitetsafhængigt arbejdsgiverbidrag til VEU-godtgørelse   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |
| 73-75         | Aktivitetsstyret AMU-bevilling (i stedet for bevillingsloft)   |                                | X                  |                  |                | <b>Nej</b>                         |

Kilde: Andersen 2019: 49-51.

## 2.2 Projektets organisering

Sammenfatningen er lavet i april 2021 af seniorkonsulent Stine Ny Jensen og chefkonsulent Michael Andersen.

## 2.3 Læsevejledning

Rapporten er delt op fire dele, hvor vi starter med et kapitel om de tværgående temaer, opsøgende arbejde og vejledning, digitalisering og realkompetencevurdering (RKV). Herefter følger tre kapitler om almen, erhvervsrettet og videregående VEU. Basale færdigheder er behandlet under almen VEU, selvom undervisningen i basale færdigheder også finder sted på erhvervsrettede institutioner.

De enkelte kapitler tager afsæt i VEU-trepartsaftalens formuleringer af udfordringer og initiativer i forhold til disse. De relevante passager fra aftalen fremgår af appendiks B. I kapitlerne præsenterer vi hovedresultater fra EVA's undersøgelser og evalueringer først i forhold til de konkrete initiativer og løsningsforslag, dernæst i forhold til udfordringerne.

## 3 Tværgående VEU-temaer

Dette kapitel belyser tre vigtige tværgående temaer fra trepartsaftalen fra 2017: Opsøgende arbejde og vejledning, digitalisering af VEU samt øget brug af realkompetencevurdering (RKV) med henblik på at styrke anvendelsen af offentlig VEU.

### 3.1 Opsøgende indsats og vejledning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter gav i trepartsaftalen fra 2017 udtryk for en enighed om at styrke brugen af offentlig VEU gennem en styrket opsøgende indsats for at imødegå manglende almene kompetencer blandt lønmodtagere og en forventet kommende mangel på kvalificeret arbejdskraft. Denne enighed kom konkret til udtryk ved, at der blev etableret en pulje på i alt 100 millioner kroner til opsøgende arbejde, som arbejdsmarkedets parter kunne søge.

EVA har siden 2019 fulgt denne indsats i forbindelse med en evaluering af puljen til opsøgende arbejde. Det følgende bygger primært på den afsluttende evalueringsrapport fra denne evaluering (EVA, 2021b). Rapporten indeholder en samlet evaluering af de projekter, der har fået støtte under puljen, og den har fokus på, hvorvidt projekterne har bidraget til at nå målene med puljen, og på projekternes erfaringer med, hvad der virker i det opsøgende arbejde. Den viden er vigtig i forhold til at tilrettelægge virksomhedsopsøgende arbejde med størst mulig effekt i form af øget kendskab til og mere deltagelse i undervisning i almen og erhvervsrettet VEU.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter gav i trepartsaftalen fra 2017 også udtryk for en enighed om at styrke brugen af vejledning. EVA har som led i et handlingsplansprojekt undersøgt vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse (EVA, 2021h).<sup>3</sup> Undersøgelsen bidrager blandt andet med nuanceret viden om, hvad der ifølge ufaglærte har betydning for, om de modtager vejledning, og for deres udbytte af vejledning. Rapporten forholder sig således ikke direkte til initiativer i VEU-trepartsaftalen, men berører den udfordring, som VEU-trepartsaftalen har fokus på, som er at styrke voksnes lyst til og motivation for uddannelse gennem uddannelsesvejledning.

#### 3.1.1 Puljen til opsøgende arbejde

Evalueringen af puljen til opsøgende arbejde (EVA, 2021b) er en evaluering af et konkret initiativ fra VEU-trepartsaftalen, nemlig pkt. 9 om etableringen af en opsøgende indsats i virksomheder. Resultatet af evalueringen er helt centralt set i lyset af, at et af de helt store fremadrettede spørgsmål er, hvordan man, når puljen ophører med at eksistere, vil sikre en institutionsneutral information, vejledning og rådgivning af private og offentlige virksomheder og deres medarbejdere i Danmark.

---

3 Rapporten forventes offentliggjort i 2. kvartal af 2021.

## **Projekterne har samlet set bidraget til at indfri målene med puljen**

Den afsluttende evalueringsrapport om opsøgende arbejde konkluderer, at udmøntningen af puljen har bidraget til at opfylde målene med puljen. Det skal dog bemærkes, at ud af puljens 100 mio. kr. er der kun bevilget i alt 39.156.218 kr. til støtte af projekter.<sup>4</sup>

Med hensyn til målet om at sikre en institutionsneutral informations-, vejlednings- og rådgivningsindsats vurderer EVA, at parterne har forsøgt at sikre dette gennem den måde, puljestøtteordningen er konstrueret på. EVA vurderer, at indsatsen i væsentlig grad har bidraget til at skabe et supplement til den eksisterende institutionsbaserede indsats rettet mod virksomheder. EVA vurderer dog også, at konstruktionen har sine svagheder. Det handler især om, at arbejdsmarkedsorganisationerne ikke nødvendigvis har et samlet overblik over uddannelsesudbud og derfor ikke kan vejlede tæt nok på virksomhedernes ønsker. Når denne udfordring er blevet håndteret bedst, har der fx været tale om et tæt samarbejde med uddannelsesudbydere og en vellykket rekruttering af konsulenter med stærke kompetencer og kendskab til branchen og relevante uddannelsesudbud.

Med hensyn til målet om at øge kendskabet til vilkår, rettigheder og muligheder for undervisning i almen og erhvervsrettet VEU, så vurderer EVA, at projekterne samlet set har bidraget til at indfri målet. Der er dog tale om en stor variation i måderne, som arbejdet med at dokumentere målopfyldelsen er grebet an på i projekterne, hvorfor vurderingen af målopfyldelsen må tages med dette forbehold in mente.

Med hensyn til det tredje og sidste mål om at øge VEU-aktiviteten, så vurderer EVA, at projekterne samlet set også har bidraget til at indfri dette mål. Der er dog meget stor forskel på, hvilke typer aktivitetsdata som er indsamlet i projekterne, hvilket gør det vanskeligt at sammenligne projekterne med hensyn til deres bidrag til at indfri målet. Det er dog muligt at fremhæve en række gode eksempler på projekter, som har dokumenteret, at de har genereret en relativ stor uddannelsesaktivitet, og på måder, der kan inspirere andre til lignende indsatser. EVA vurderer, at der skal udvises forsigtighed i vurderingen af målopfyldelsen. Der kan gå lang tid, fra at indsatser sættes i gang, til at en evt. øget aktivitet kan aflæses i uddannelsesstatistikken. Derudover er projekterne af forskellige karakter med hensyn til ressourcer og vilkår, og de har haft meget forskellige ydre betingelser for at øge uddannelsesaktiviteten, herunder med hensyn til virksomhedernes størrelse og branchespecifikke udfordringer. Endelig har nedlukningen i forbindelse med covid-19 gjort det vanskeligt at gennemføre projekternes planlagte aktiviteter, og mange kurser er blevet aflyst eller udskudt.

## **Den manglende pulje anvendelse kan skyldes puljens indretning**

Det springer i øjnene, at puljens ramme på 100 mio. kr. ikke er blevet udmøntet. Ud af puljens 100 mio. kr. er der kun bevilget i alt 39.156.218 kr. EVA vurderer, at det ikke nødvendigvis afspejler, at der ikke er et behov for opsøgende arbejde, men kan skyldes puljens indretning, herunder bestemmelserne om, at det alene er arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau, som kan søge midler fra puljen, og om, at tilskuddet maksimalt kan udgøre 50 % af projektets samlede budget.

## **Projekternes diversitet er både en styrke og en svaghed**

Der er med puljen igangsat et stort antal meget forskellige projekter. EVA vurderer, at den store diversitet både er en styrke og en svaghed. Det er en styrke, at puljen har givet mulighed for at ekspe-

---

<sup>4</sup> Vurderingen bygger EVA på de 17 afsluttede projekter og deres potentialer. Vurderingen skal således tages med en række forbehold, herunder at ikke alle projekter er afsluttede, at datagrundlaget for vurderingerne har været af uens karakter, og på grund af projekternes store diversitet. Selvom det ikke er muligt at generalisere fra enkelte projekter til alle projekter i puljen, er det overordnede billede, at det er muligt at styrke VEU-aktiviteten gennem målrettede og veltillæggende indsatser.



rimentere med nye måder og tilgange til at gennemføre opsøgende arbejde, som tager udgangspunkt i aktuelle branchebehov. Det er en svaghed, at der i mange projekter er brugt ressourcer på mange af de samme udfordringer og på at nå til de samme erkendelser om, hvad der virker og ikke virker. Det kan give anledning til en overvejelse om, hvorvidt ressourcerne kunne have været anvendt mere målrettet gennem øget koordinering og videndeling mellem projekterne. En anden svaghed er, at diversiteten let går ud over kvaliteten af datagrundlaget for at vurdere indsatsens betydning for VEU-aktiviteten. Forskelligheden er stor, både i forhold til hvilke aktivitetstyper de enkelte projekter har gennemført, og i forhold til hvordan projekterne har organiseret deres dataindsamlinger. Dette kan give anledning til at overveje, om man fremadrettet i højere grad skal prioritere mere afgrænsede tiltag, som giver mulighed for med mere stringens at kunne vurdere sammenhængen mellem de brugte midler og betydningen for VEU-aktiviteten. Endelig ligger der en potentiel svaghed i selve projektkonstruktionen, hvis det *ikke* lykkes at bære erfaringerne videre og gøre brug af den opnåede viden, som projekterne har bidraget til.

### **Anbefalinger til det fremadrettede opsøgende arbejde i virksomheder**

I rapporten anbefaler EVA på baggrund af evalueringen, at det fremadrettede opsøgende arbejde med fordel kan være karakteriseret ved følgende:

- Indsatsen skal være institutionsuafhængig og skal aktivt bakkes op af arbejdsmarkedets parter. Indsatsen kan med fordel gennemføres i samarbejde med uddannelsesudbydere for at sikre, at de tilbyder et tilstrækkeligt tilgængeligt og relevant udbud, og at udbudte kurser gennemføres.
- Indsatsen skal informere om uddannelses- og støttemuligheder, men den skal også aktivt motivere virksomheder og medarbejdere til at gøre uddannelse til et fælles anliggende og igangsætte en uddannelsesindsats.
- Kontakten til virksomhedernes skal være tæt og fortløbende, og de skal tilbydes rådgivning og vejledning til de forskellige trin fra afdækning af behov til planlægning og igangsættelse af uddannelsesindsats. Især over for virksomheder med en lav uddannelsesorientering eller begrænset uddannelseskapacitet er det vigtigt, at de opsøgende konsulenter aktivt følger op for at understøtte en fremdrift i uddannelsesindsatsen.
- Rådgivning og vejledning skal varetages af konsulenter med branchekendskab og indsigt i relevante uddannelses- og støttemuligheder. Konsulenterne skal systematisk indsamle viden om målgruppens behov, om indsatsen imødekommer dette behov, og om indsatsen fører til aktivitet. Denne viden skal danne grundlag for løbende kvalificering af indsatsen.

EVA anbefaler med udgangspunkt i evalueringen, at der ved evt. igangsættelse af yderligere initiativer på området med fordel kan være fokus på:

- Styrket koordinering og videndeling mellem indsatser, der igangsættes, så udviklingsressourcer og vidensopbygning gavner målgruppen bredt
- Prioritering af og opfølgning på afgrænsede indsatser med henblik på at kunne vurdere sammenhængen mellem de brugte midler og betydningen for VEU-aktiviteten.

## Gode råd til tilrettelæggelsen af den opsøgende indsats

I den afsluttende evalueringsrapport fremhæver EVA syv virkningsfulde måder at tilrettelægge indsatsen i det opsøgende arbejde på:

- Institutionsuafhængighed og opbakning fra arbejdsmarkedets parter styrker virksomhedernes lyst til at få besøg af de opsøgende konsulenter.
- Samarbejde med uddannelsesudbydere kan styrke det opsøgende arbejdes virkning.
- Tæt og fortløbende virksomhedskontakt gør en forskel.
- Uddannelse skal gøres til et fælles anliggende i virksomhederne.
- Information skal suppleres med fokus på motivation.
- Virksomhedens uddannelsesindsats skal understøttes.
- Indsatsen skal varetages af konsulenter med branchekendskab, være kontinuerlig, systematisk og løbende indsamle viden, der kvalificerer indsatsen.

Dertil fremhæver EVA også to kontekstfaktorer, som skal gives særlig opmærksomhed i tilrettelæggelsen af indsatsen. For det første må det opsøgende arbejde organiseres med afsæt i virksomhedernes orientering mod uddannelse og deres uddannelseskapacitet, og for det andet må det opsøgende arbejde organiseres efter, om virksomhederne oplever, at uddannelsesudbydere har et tilgængeligt og relevant uddannelsesudbud. Et tilgængeligt og relevant uddannelsesudbud er en betingelse for, at virksomheder og medarbejdere kan omsætte deres uddannelsesbehov og motivation for uddannelse i konkrete uddannelsesaktiviteter.

### 3.1.2 Udfordringer og muligheder med hensyn til vejledning af ufaglærte

Rapporten om vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse (EVA, 2021h) relaterer sig til den udfordring, som VEU-trepartsaftalen har fokus på, som er at styrke voksnes lyst til og motivation for uddannelse gennem uddannelsesvejledning. Rapporten præsenterer 14 ufaglærtes oplevelser af, hvad der har betydning for brugen og udbyttet af vejledning. Undersøgelsen er også belyst gennem et litteraturstudie, der understøtter og perspektiverer dele af undersøgelsens empiriske resultater. Undersøgelsens resultater er et væsentligt bidrag til drøftelser af fremtidens vejledningstilbud til ufaglærte og er derfor et relevant indspark i kommende VEU-trepartsdrøftelser.

Undersøgelsen viser, at en kombination af fire forhold har betydning for, at de ufaglærte bliver motiveret for at deltage i vejledning:

- De ufaglærte ser mulighed for at opnå noget gennem uddannelse.
- De ufaglærtes barrierer for at deltage i uddannelse er mindsket eller forsvundet, fx at uddannelse er blevet mere tilgængeligt, fordi de økonomiske forhold er blevet mere attraktive.
- De ufaglærte har fået styrket deres selvtillid i forhold til at deltage i uddannelse.
- De ufaglærte har fået viden om et vejledningstilbud, som er tilgængeligt og relevant.

De ufaglærtes afklaring om at ønske uddannelse er en proces, der sker i et samspil mellem den ufaglærte og dens arbejdsplads og relationer til fx kolleger, chef og familie. I denne proces modtager de ufaglærte ikke vejledning, det er først, når ønsket om at tage en uddannelse skal realiseres, at de ufaglærte deltager i vejledning.

Med hensyn til de ufaglærtes vejledningsbehov viser undersøgelsen, at der er stor bredde i dem, og de ufaglærte oplever ikke altid at få den vejledning, de har behov for. I den forbindelse savner de ufaglærte, at vejlederen leder dem bedre på vej og bringer viden i spil, som er brugbart for dem. De ufaglærte giver blandt andet udtryk for, at de har manglet vejledning om:

- Uddannelse og støtte til at vælge den rette uddannelsesvej. Det vil sige vejledning, som har en afklarende og udforskende karakter med fokus på den ufaglærte voksnes erfaringer og ønsker.
- Læreplads og job i lokalområdet og inden for en bestemt branche.
- Muligheder for støtte til udfordringer i løbet af uddannelsesforløbet, fx ordblindhed eller eksamensangst.
- Fleksible tilrettelæggelsesmuligheder, fx fjernundervisning og deltidsuddannelser.

Ifølge de ufaglærte er der to kendetegn ved et vejledningsmøde, som er vellykket og udbytterigt. For det første er det vigtigt, at relationen til den ufaglærte opleves som tryk og tillidsfuld, og at den samme vejleder er tilgængelig og imødekommende, hvis den ufaglærte har behov for mere vejledning. For det andet er det centralt for udbyttet af vejledningen, at vejlederen besidder den rette viden om det fagområde eller den branche, den ufaglærte ønsker at tage en uddannelse indenfor, og også om væsentlige forhold relateret til VEU-området. Solid viden er ifølge de ufaglærte vigtigt, fordi VEU-området er komplekst og uoverskueligt at orientere sig i og træffe valg om.

I rapporten peger EVA på fem centrale opmærksomhedspunkter, med hensyn til hvordan man i udviklingsarbejdet fremadrettet kan være mere opmærksom på de ufaglærtes perspektiver og behov:

- Vejledningsindsatsen bør styrkes, så den i højere grad støtter ufaglærte i deres afklaring om at ønske uddannelse.
- Vejledningstilbud bør være mere synlige og tilgængelige.
- Vejledning bør spille en større rolle, når ufaglærte er i kontakt med uddannelsessystemet, fx i AMU eller på VUC.
- Vejledning bør i højere grad imødekomme ufaglærtes behov for afklarende og udforskende vejledning i trygge rammer.
- Vejledning bør have større fokus på de særlige behov og hensyn, der fylder hos de ufaglærte, når de gør sig overvejelser om uddannelse.

## 3.2 Digitalisering

Regeringen og arbejdsmarkedets parter gav i trepartsaftalen fra 2017 udtryk for en enighed om at fremme digitaliseringen på VEU-området gennem en national strategisk indsats med særligt henblik på at imødekomme virksomheders og deltageres behov for øget fleksibilitet. Denne enighed kom til udtryk gennem flere konkrete initiativer, herunder etableringen af en udviklingspulje og en forsøgsordning, der giver mulighed for at opnå VEU-godtgørelse, når undervisningen afholdes som hel eller delvis fjernundervisning.

EVA har i den forbindelse lavet en erfaringsopsamling med fokus på institutionernes erfaringer med digitaliseringen af VEU (EVA, 2019a), lavet en evaluering af forsøget med VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning (EVA, 2021a) og belyst erfaringer fra brugen af fjernundervisning blandt AMU-udbydere og VUC'er under coronapandemien i foråret 2020 (EVA, 2020b).

### 3.2.1 Tiltag med henblik på digitalisering af VEU

I følge aftalepunkt nr. 44 i VEU-trepartsaftalen skal det gøres mere attraktivt at gennemføre digitale læringsforløb ved at etablere en fireårig forsøgsordning, hvor der kan opnås VEU-godtgørelse, også når undervisningen afholdes som ikke-tilstedeværelsesundervisning. Forsøget løber fra 2018 til og med udgangen af 2021 og omfatter AMU tilrettelagt med mere end 75 % fjernundervisning på uddannelser, hvor der er udviklet centrale prøver.

EVA har evalueret forsøget og har i den forbindelse kunnet konstatere, at aktiviteten inden for forsøgets rammer i de første år (2018 og 2019) var meget begrænset. Først i 2020 har der været nævneværdig aktivitet. Stigningen i aktiviteten skal ses i lyset af covid-19 pandemien og nedlukningen af Danmark i 2020<sup>5</sup>, hvor det i perioder kun var muligt at gennemføre undervisning som fjernundervisning, og hvor der trådte nødundervisningsbekendtgørelse i kraft i marts 2020<sup>6</sup> (BUVM, 2020a: BEK nr. 242 af 19.03.2020). Aktivitetsstigningen skal desuden ses i lyset af, at der blev indført prøvekrav på AMU pr. 1. januar 2020, og at det først var i starten af 2020, at der var udviklet centrale AMU-prøver til flere af kurserne, hvilket er en forudsætning for deltagelse i forsøget.

Evalueringen af forsøget viste, at forsøget har bidraget til at nå de mål, der var med forsøgsordningen, herunder at styrke fleksibiliteten og tilgængeligheden i AMU, at fjernundervisning kan bidrage til et mere attraktivt efteruddannelsessystem, der kan tilrettelægges og tilpasses virksomhedernes og kursisternes behov, og at muligheden for VEU-godtgørelse er afgørende for efterspørgslen og aktiviteten på AMU tilrettelagt som fjernundervisning. Evalueringen peger dog også på, at VEU-godtgørelse i det hele taget er en afgørende forudsætning for deltagelse i AMU både når denne er tilrettelagt som tilstedeværelsesundervisning og som fjernundervisning (EVA, 2021a).

Sammenholder man EVA's spørgeskemaundersøgelser fra 2019 og 2021, ses det, at der er sket en stigning i andelen af AMU-udbydere, der i høj grad eller i nogen grad vurderer, at målgruppen (virksomheder og kursister) har kendskab til muligheden for VEU-godtgørelse i fjernundervisning. Andelen er steget fra 15 % i 2019 til 25 % i 2021. Selvom kendskabet til forsøgsordningen er steget blandt målgruppen, ligger der således fortsat en opgave i at udbrede kendskabet til muligheden til en større del af målgruppen.

---

5 Covid-19-pandemien og nødundervisningen på AMU har haft betydning for evalueringen af forsøgsordningen med VEU-godtgørelse i og med, at formålene med forsøgsordningen har kunnet opnås gennem nødundervisningsbekendtgørelsen, og at fjernundervisning i perioden var den eneste mulighed for at gennemføre undervisning på AMU. Dertil kommer, at der blandt AMU-udbydere og virksomheder har været tvivl om, hvorvidt de har udbudt eller deltaget i fjernundervisning som en del af forsøgsordningen eller som en del af nødundervisningen, fordi de to ordninger har mindet meget om hinanden. Disse forhold er vigtige at have for øje, når rapporten læses, og der vil løbende i rapporten blive reflekteret over, hvilken betydning covid-19-pandemien og nødundervisning har haft for forsøgsordningen.

6 Generelt følger det af nødundervisningsbekendtgørelsen, at ingen bestemmelser i lovgivningen for den pågældende undervisning, institution eller skole er til hinder for at gennemføre nødundervisning efter loven (BUVM, 2020a: BEK nr. 242 af 19.03.2020, § 6). På AMU betyder det blandt andet, at gældende regler på AMU om 25 % tilstedeværelsesundervisning, om at læreren ikke må undervise hjemmefra og om kursisternes tilstedeværelse ophæves (BUVM, 2020b). Kursister kan, ifølge Børne- og Undervisningsministeriet (BUVM), som udgangspunkt få VEU-godtgørelse til nødundervisning, hvilket gælder både på uddannelser med en centralt godkendt prøve og på uddannelser uden en centralt godkendt prøve (BUVM, 2020b).

### 3.2.2 Udfordringer og muligheder med hensyn til digitalisering af VEU

I VEU-trepartsaftalen ses digitalisering som et middel til at imødekomme virksomheders og deltageres forskellige behov for læring uafhængigt af tid og rum og dermed skabe et fleksibelt supplement til andre former for efteruddannelse. Aftaleparterne giver i aftalen udtryk for meget høje forventninger til, hvor meget en digitalisering af VEU vil appellere til brugerne af VEU og øge tilgængeligheden af voksen-, efter- og videreuddannelse.

EVA's undersøgelser og evalueringer kan dels belyse nogle mere generelle udfordringer med digitalisering på tværs af uddannelsesområderne, dels nogle mere specifikke udfordringer med hensyn til digitalisering af AMU.

#### Generelle potentialer og udfordringer med digitalisering på VEU-området

EVA's undersøgelse af erfaringer med digitalisering af voksen- og efteruddannelse (VEU), der blev lavet for STIL (EVA, 2019a), havde blandt andet til formål at indsamle og formidle erfaringer med anvendelsen af digitale læringsteknologier, herunder e-læring og blended learning, med særligt henblik på hvornår disse med fordel kunne bruges og evt. opskaleres. Undersøgelsen lå i forlængelse af VEU-trepartsaftalens fokus på digitalisering af VEU-området som en vej til at styrke VEU-indsatsen gennem øget brug af fleksible tilrettelæggelsesformer (jf. pkt. 43). I den forbindelse var der særligt fokus på at identificere gode eksempler på, hvordan der arbejdes med e-læring og blended learning.<sup>7</sup>

I undersøgelsen konkluderede EVA, at både e-læring og blended learning blev udbudt på alle uddannelsesområder og på alle niveauer inden for VEU-systemet, om end der var store variationer uddannelsesområderne imellem. Der blev identificeret eksempler på vellykkede e-lærings- og/eller blended learning-forløb på alle VEU-områder. På tværs af disse blev der tegnet et billede af, at de vellykkede digitale forløb var kendetegnede ved at finde sted på institutioner, der strategisk havde satset på digitalisering af VEU og prioriteret det ledelsesmæssigt og ressourcemæssigt. Herunder investeret i at skabe gode digitale læringsmiljøer, udvikle læringsplatforme, materialer og læringsaktiviteter, skabe gode rammer for teknisk og it-didaktisk støtte til og kompetenceudvikling af underviserne mv. (EVA, 2019a).

Undersøgelsen pegede på tværs af områderne på følgende *potentialer* for at opskalere brugen og sikre kvaliteten af e-læring og blended learning (EVA, 2019a):

- At det er muligt at etablere gode digitale læringsmiljøer, som udfordrer den enkelte deltager og imødekommer behov for både tidsmæssig og geografisk fleksibilitet og differentiering gennem velstrukturerede og aktiverende forløb med gode tætte relationer mellem undervisere og deltagere og i nogle tilfælde mellem deltagerne.
- At det vurderes muligt at opnå et lige så højt og i nogle tilfælde et højere læringsudbytte gennem e-læring og blended learning, hvis forløbene tilrettelægges hensigtsmæssigt, og deltagere har de tilstrækkelige forudsætninger med hensyn til studieegnethed, selvstændighed og målrettethed.
- At udbyderne vurderer, at potentielle brugere er interesserede i at anvende e-læring og blended learning.

---

<sup>7</sup> E-læring blev i undersøgelsen opfattet som læring og undervisning, der udelukkende er tilrettelagt fleksibelt ved hjælp af informations- og kommunikationsteknologi og uden fysisk tilstedeværelsesundervisning. Blended learning dækkede over kombinationer af e-læring og tilstedeværelsesundervisning, hvor undervisere og kursister/deltagere er fysisk til stede på samme tid og sted (EVA, 2011, s. 22).

- At der generelt set er interesse blandt ledelser og medarbejdere for at prioritere såvel e-læring som blended learning.
- At udbydere af e-læring og blended learning prioriterer det strategisk og oplever, at strategierne bidrager positivt til at understøtte arbejdet med e-læring og blended learning.
- At der er mulighed for og til en vis grad allerede anvendes nye former for evaluering af undervisning og læring.
- At de institutioner, der arbejder med e-læring og blended learning, er opmærksomme på at prioritere støtte til deltagere og undervisere.

Tilsvarende pegede undersøgelsen på følgende *udfordringer* i forhold til at opskalere brugen og sikre kvaliteten af e-læring og blended learning (EVA, 2019a):

- At det må prioriteres strategisk, ressourcemæssigt og ledelsesmæssigt, så der sikres en retning og en tydelig ledelsesmæssig forankring af digitaliseringsindsatsen.
- At der afsættes tilstrækkelige ressourcer til at udvikle, tilpasse, evaluere og videndele om de digitale forløb.
- At udbyderne vurderer, at det især på nogle uddannelsesområder kan knibe med kendskabet til e-læring og blended learning blandt potentielle brugere.
- At deltagerne har de nødvendige forudsætninger for at deltage i e-læring og blended learning.
- At mulighederne for at følge og understøtte deltageres faglige niveau og progression i undervisningen forudsætter, at evalueringsformerne tilpasses og udvikles.
- At der skal være tilstrækkelig vejledning samt teknisk og administrativ støtte til deltagerne.
- At undervisere kan få den nødvendige tekniske og it-didaktiske støtte.
- At det anerkendes, at underviserrollen og opgaverne forandrer sig med e-læring og blended learning.
- At sikre, at underviserne har den nødvendige tid til at etablere og vedligeholde relationen til deltagere og til at være tilgængelige, give god feedback samt til de andre nye opgaver.
- At der skal være den nødvendige kompetenceudvikling af både undervisere og ledere.

### **Muligheder og udfordringer i forbindelse med digitalisering af AMU**

I EVA's evaluering af forsøget med VEU-godtgørelse i forbindelse med fjernundervisning blev der også identificeret nogle mere generelle muligheder og udfordringer ved brug af fjernundervisning på AMU.

AMU-udbydere og virksomhederne vurderede således, at fjernundervisning og særligt asynkron fjernundervisning kan bidrage til mere fleksibilitet i AMU-systemet. Dette fordi kurserne kan tilrettelægges, så det passer bedre sammen med drift og vagtplaner på arbejdspladserne, og fordi virksomhederne får mulighed for at vælge kurser blandt AMU-udbydere i hele landet. Derudover pegede nogle AMU-udbydere på, at fjernundervisning kan tiltrække nye målgrupper (virksomheder og kursister) og brancher, som ikke tidligere har gjort brug af AMU (EVA, 2021a).

Resultaterne på AMU-området bærer præg af, at en stor del af dataindsamlingen har fundet sted under covid-19-pandemien, som samlet set gav en mindre efterspørgsel efter AMU som tilstedevæ-

relsesundervisning, men en større efterspørgsel efter AMU som fjernundervisning (EVA, 2021c). Analyser af en række kvalitative interviews med AMU-udbydere og virksomhederne peger også på, at covid-19-pandemien og nødundervisningen satte skub i fjernundervisningen på AMU. Som følge af covid-19 var der dels flere AMU-udbydere, som begyndte at udbyde kurser tilrettelagt som fjernundervisning, og dels flere virksomheder, som valgte at deltage i fjernundervisning, fordi AMU-kurser var en mulighed for at beskæftige, fastholde eller uddanne medarbejdere i en periode, hvor nogle brancher oplevede manglende arbejde. Dertil kommer, at perioden med covid-19 og nødundervisning gjorde, at udbydere og virksomheder fik erfaringer og kendskab til nye muligheder med fjernundervisning, fordi de var tvunget til at anvende eller deltage i fjernundervisning (EVA, 2021a).

Når vi skal vurdere perspektivet med fjernundervisning på AMU med særligt henblik på tiden efter pandemien, peger resultater fra evalueringen af VEU-godtgørelsesforsøget dog på, at der kan være en række væsentlige begrænsninger for øget udbredelse af fjernundervisning. Både i 2019 og i 2021 var det således kun omkring to ud af fem udbydere, der vurderede, at fjernundervisning i høj grad eller i nogen grad egner sig til de AMU-kurser, de udbyder. Der er desuden store forskelle uddannelsesområderne imellem i forhold til denne andel, hvilket tegner et billede af store forskelle, med hensyn til hvor attraktivt AMU som fjernundervisning opleves af forskellige grupper kursister og virksomheder (EVA, 2021a).

Både AMU-udbydere og virksomhederne vurderede, at de største barrierer handler om det praktiske indhold i undervisningen, og at målgruppen (både kursister og virksomheder) for AMU foretrækker tilstedeværelsesundervisning. Men der var også mange udbydere, der pegede på kursisternes svage digitale kompetencer, og at kursisterne manglede it-udstyr (EVA, 2021a).

Samtidig viste resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne blandt AMU-udbydere dog, at udbydere oplevede, at nogle barrierer for AMU tilrettelagt som fjernundervisning var blevet mindre i 2021 sammenlignet med vurderingerne i 2019. De barrierer, der var blevet mindre, var it-teknik hos AMU-udbydere, udvikling af prøver, kompetencer hos underviserne, administrative udfordringer, uklare eller uhensigtsmæssige regler samt manglende og utilstrækkeligt digitalt materiale (EVA, 2021a).

Endelig er der grund til at rette fokus mod et oplagt alternativ til e-læring, nemlig *blended learning*. Både i 2019 og 2021 er det omkring en tredjedel af udbydere, der udbyder AMU som *blended learning*, hvor andelen af fjernundervisning er mindre end 75 %. Det peger på, at udbydere og brugere af AMU-kurserne i et vist omfang foretrækker *blended learning* frem for ren fjernundervisning. Dette er et vigtigt aspekt at have for øje, når man skal vurdere perspektiverne med hensyn til digitalisering på AMU-området (EVA, 2021a).

EVA's survey blandt virksomheder i målgruppen for AMU viste desuden, at hver fjerde virksomhed forventede at bruge AMU mere, hvis/når flere kurser helt eller delvist udbydes som fjernundervisning (25 %), og når det var muligt at få VEU-godtgørelse i forbindelse med AMU udbudt som fjernundervisning (26 %) (EVA, 2021e).

### 3.2.3 Perspektiver på baggrund af erfaringer fra brug af fjernundervisning under pandemien

EVA har i forbindelse med et opdrag BUVM (EVA, 2020b) afdækket erfaringer, som voksen- og efteruddannelsesinstitutionernes ledere og undervisere har gjort sig i perioden med nødundervisning som følge af covid-19-pandemien i første halvdel af 2020 (EVA, 2020a). Disse erfaringer giver anledning til en række perspektiverende refleksioner, som rækker ud over den aktuelle pandemi, og som handler om, hvordan man mere generelt kan sikre fjernundervisning af høj kvalitet på AMU og VUC.

Erfaringerne fra nedlukningsperioden understreger behovet for didaktiske og tekniske kompetencer hos underviserne. Det er afgørende for kvaliteten af fjernundervisning, at underviserne kan tilrettelægge en varieret undervisning, som aktiverer deltagerne. Der er god grund til, at kompetenceudvikling med fordel kan ske på et organisatorisk niveau, hvor underviserne støtter hinanden i teams, og hvor de har mulighed for at trække på it-supportfunktioner i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af undervisningen.

Fjernundervisning stiller andre krav til deltagerne end tilstedeværelsesundervisning. Erfaringerne fra nedlukningsperioden peger på, at ikke alle deltagere på VUC og AMU havde forudsætninger for at deltage. Læringsudbyttet vurderes således at være mindre i nedlukningsperioden sammenlignet med perioder med almindelig undervisning. Det gælder særligt fagligt svage deltagere, deltagere med sproglige udfordringer eller deltagere med manglende digitale kompetencer. I fremtidige omlægninger til fjernundervisning eller ved øget brug af fjernundervisning som supplement til tilstedeværelsesundervisningen vil det være afgørende at have blik for netop disse deltagergrupper og nøje overveje, hvordan formatet og deltagerens forudsætninger kan matche.

Erfaringsopsamlingen peger på, at perioden med nødundervisning gav mange institutioner et skub til at komme i gang med fjernundervisning, og at flere ønsker at bruge denne type undervisning mere i fremtiden. Selvom erfaringerne fra covid-19-pandemien ikke en til en kan overføres til den almindelige hverdag, er der et potentiale i at gøre de konkrete erfaringer med fjernundervisning til reelle muligheder på voksen- og efteruddannelsesområdet i fremtiden.

### 3.3 Realkompetencevurdering (RKV)

Regeringen og arbejdsmarkedets parter gav i trepartsaftalen fra 2017 udtryk for en enighed om, at RKV skulle bruges i højere grad. Enigheden blev omsat til en række initiativer om RKV igangsat af parterne i regi af trepartsaftalen. EVA har evalueret brugen af RKV i 2019 med henblik på udviklingen siden 2010. Vi har derfor ikke noget vidgrundlag for at kunne sige noget om udviklingen i perioden, hvor VEU-trepartsaftalen fra 2017 har været gældende.

EVA lavede i 2019 – efter ønske fra RKV-arbejdsgruppen – en evaluering af RKV (2019b) 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.<sup>8</sup> Evalueringen var alene baseret på en spørgeskemaundersøgelse rettet mod institutionsrepræsentanter på VEU-området, der i videst muligt omfang var magen til den spørgeskemaundersøgelse, EVA gennemførte i 2010 i forbindelse med den første evaluering af RKV på opdrag fra BUVM, for herigennem at kunne sammenligne resultaterne og belyse udviklingen.

Evalueringen viste, at RKV i 2018 fandt sted på en større andel af institutionerne end i 2010. På tværs af uddannelsesområderne var der meget stor opbakning til selve idéen med at anerkende voksnes realkompetencer, mens lidt færre institutioner, men stadig meget høje andele, vurderede, at mulighederne for i praksis at anerkende realkompetencer også var gode. Selvom der også på

---

<sup>8</sup> Evalueringen omfattede 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. Masteruddannelserne var ikke en del af lovgrundlaget.



andre områder var tale om en positiv udvikling fra 2010 til 2018, fx en fremgang i brugen af forskellige kvalitetssikringsredskaber, var der dog samtidig på en række områder tale om kritiske resultater.

I 2010 bar billedet præget af, at RKV fortsat var noget nyt inden for de fleste voksenuddannelsesområder. Dette var ikke længere tilfældet i 2018, og derfor var det et kritisk resultat, at der fortsat på en række områder var tale om væsentlige udfordringer særligt med hensyn til kvaliteten af RKV og barrierer for en større udbredelse af RKV.

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

Et andet negativt resultat handlede om kompetenceudvikling af medarbejdere, der arbejder med RKV, hvor det samlede billede var, at en relativt stor del af udbyderne ikke kompetenceudviklede deres medarbejdere. I det omfang, der fandt kompetenceudvikling sted, var der primært tale om intern kompetenceudvikling på institutionerne. Samtidig var en relativt stor andel af respondenterne inden for alle uddannelsesområderne helt eller overvejende enige i, at der manglede kurser for medarbejdere, der arbejder med RKV.

En række af de barrierer, som der blev peget på i 2010, blev fortsat vurderet som væsentlige barrierer for større udbredelse af RKV i 2019. Når man ser bort fra videregående VEU, blev der fortsat peget 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 var helt eller overvejende enige i, var manglende kendskab til RKV i befolkningen. I lyset af dette gav evalueringen udtryk for en undring over, at mange institutioner ikke havde offentligt tilgængelig information, fx på deres hjemmesider, om RKV.

Evalueringen mundede ud i syv anbefalinger, som fremgår af oversigten nedenfor. Hvor nogle af anbefalinger sigtede mod alle uddannelsesområderne, var andre rettet mod specifikke uddannelsesområder.

**TABEL 3.1**

### Oversigt over anbefalinger i evalueringen af RKV fordelt på uddannelsesområder (EVA, 2019b)

| EVA anbefaler, at  | AVU | Enkeltfags-hf | AMU | EUV | Akademiuddannelser | Diplomuddannelser |
|--|-----|---------------|-----|-----|--------------------|-------------------|
| 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                 |

| EVA anbefaler, at  | AVU | Enkelt-<br>fags-hf | AMU | EUV | Akademiud-<br>dannelser | Diplom-<br>uddan-<br>nelser |
|--|-----|--------------------|-----|-----|-------------------------|-----------------------------|
| 3. Alle udbydere på deres hjemmesider informerer om RKV, herunder om de procedurer m.m., de anvender i forbindelse med RKV, for at udbrede kendskabet til RKV og styrke gennemsigtigheden af RKV.          |     |                    | X   | X   |                         |                             |
| 4. Børne- og 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. Børne- og Undervisningsministeriet genovervejer, hvordan pålideligheden (reliabiliteten) af de skønsmæssige vurderinger i forbindelse med RKV kan styrkes.  |     |                    |     | X   |                         |                             |

## 4 Basale færdigheder og almen VEU

Regeringen og arbejdsmarkedets parter gav i trepartsaftalen fra 2017 udtryk for en enighed om at styrke voksnes basale færdigheder med særligt henblik på læsning, skrivning, regning og problemløsning med it. Denne enighed kom konkret til udtryk gennem flere initiativer, herunder at der blev etableret to nye FVU-fag, FVU-digital og FVU-engelsk, samt fritagelse for deltagerbetaling på AMU-dansk og AMU-matematik i kombination med andre kurser.

Dette kapitel bygger primært på to produkter, som begge belyser elementer fra VEU-trepartsaftalen. Det er rapporten *FVU-digital og FVU-engelsk. Erfaringer med de nye FVU-fag* (EVA, 2021d) og rapporten *AMU som indgang til styrkede basale færdigheder*<sup>9</sup>. I forbindelse med sidstnævnte er der også lavet en *Aktivitetsanalyse af AMU-kurser målrettede basale færdigheder i perioden 2008-2019* (EVA, 2021g).

Endelig indgår rapporten *Brug af Forberedende Voksenundervisning (FVU). En registerundersøgelse af aktivitet, deltagerprofil og videre uddannelsesforløb* (EVA, 2019c), som blev lavet i forbindelse med EVA's handlingsplan for 2019, selvom den kun belyser udviklingen i aktiviteten til og med kursusåret 2017/18 og derfor heller ikke inkluderer FVU-digital og FVU-engelsk, som kom til fagrækken i august 2019. Vi har alligevel medtaget den, fordi den indeholder vigtige pointer i forhold til den udfordring, som VEU-trepartsaftalen også har fokus på, nemlig at flere voksne danskere skal have styrket deres basale færdigheder.

### 4.1 De konkrete initiativer fra VEU-trepartsaftalen

Rapporten om erfaringer med de nye FVU-fag (EVA, 2021d) og notatet om AMU som indgang til styrkede basale færdigheder (EVA, 2021g) belyser begge konkrete initiativer i VEU-trepartsaftalen.

#### 4.1.1 Erfaringer med brugen af FVU-digital og FVU-engelsk

Undersøgelsen af erfaringer med brugen af FVU-digital og FVU-engelsk (EVA, 2021d) handler om pkt. 6 i VEU-trepartsaftalen om etableringen af de to nye fag FVU-digital og FVU-engelsk. De to fag blev tilføjet til FVU-fagrækken i august 2019. I 3. kvartal af 2020 deltog der 3.791 på FVU-digital og 1.662 på FVU-engelsk. Erfaringerne med de nye FVU-fag er i fire cases blevet systematisk belyst ved hjælp af FVU-udbydernes perspektiver på den ene side (repræsenteret ved ledere og lærere) og brugernes perspektiver på den anden side (repræsenteret ved deltagere og virksomhedsrepræsentanter).

---

9 Notatet forventes offentliggjort i 2. kvartal af 2021.

Undersøgelsen viser, at udbuddet af FVU-digital og FVU-engelsk imødekommer væsentlige kompetencebehov i virksomhederne, herunder behovet for at give medarbejderne et basalt kendskab til og en større tryghed ved at anvende digitale værktøjer og på basalt niveau at kunne begå sig på engelsk. Deltagergruppen er typisk kendetegnet ved ikke at være skolelevant, ligesom den kan være en mangfoldig gruppe, hvad angår faglige forudsætninger, alder og kulturel baggrund. Det giver derfor god mening at forsøge at tilrettelægge fagenes form og indhold med særligt henblik på at imødekomme disse målgruppers særlige læringsbehov.

Muligheden for at få Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) er central for virksomhedernes motivation og mulighed for at bruge FVU-digital og FVU-engelsk. Muligheden for SVU betyder, at virksomheder lettere kan få råd til at sende store grupper af medarbejdere på forløb med fx FVU-digital og/eller FVU-engelsk. Det er dog en udbredt erfaring blandt virksomheder, at det er omstændeligt at søge SVU, herunder fordi der skal søges i papirform, og fordi ansøgningen skal være indgivet inden første undervisningsgang.

Udbydernes fleksibilitet i forhold til virksomhedernes behov er også central for virksomhedernes motivation for at bruge de to nye fag. Flexibiliteten handler i høj grad om tidspunktet for start af undervisningsforløb med op til få dages varsel. Udbydernes fleksibilitet med hensyn til opstart af forløb kan imidlertid også have nogle udfordringer. Her peger virksomhedsrepræsentanter og ledere bl.a. på, at det begrænser lærernes forberedelsesmuligheder, og det udfordrer processen med hensyn til screening og trinindplacering af deltagere. Foruden at virksomhederne oplever, at udbydere er fleksible med hurtig opstart, oplever virksomhederne også, at udbydere kan være fleksible med hensyn til tilrettelæggelse af det ugentlige timetal, undervisningstidspunkterne, og hvor undervisningen skal finde sted. Desuden er der udbydere, som vurderer, at det lave timetal på 20-30 timer pr. trin gør, at det er nemmere for virksomhederne at få undervisning og virksomhedens aktiviteter til at passe sammen. Hertil kommer, at der er virksomheder, som oplever, at det er positivt, at der er mulighed for helt eller delvist digitale forløb.

Nogle deltagere oplever, at deltagelse i FVU-digital og FVU-engelsk kan give dem lyst til mere læring. De kan fx få lyst til at give sig i kast med andre FVU-fag. Dette er ligeledes udbydernes oplevelse. Virksomheder, ledere og lærere vurderer, at det blandt andet kan hænge sammen med, at det er mindre tabubelagt at mangle digitale kompetencer end fx at have svage læsefærdigheder. Derfor kan de nye FVU-fag være med til at tiltrække nye deltagere til FVU, som så får et mere positivt syn på mulighederne inden for anden voksenundervisning.

Udvidelsen af fagenes målgruppe til også at omfatte ledige er lovende for øget deltagelse. Lederne og repræsentanter for organisationer forventer, at udvidelsen vil få aktiviteten til at stige på særligt FVU-digital. Udbydere fortæller, at de dog pt. ikke har oplevet så megen ekstra aktivitet, hvilket de vurderer er en konsekvens af den ekstraordinære situation under covid-19.

### **Udbydernes og brugernes oplevelse af kvaliteten i de nye fag**

Kvaliteten i de nye FVU-fag er i undersøgelsen overordnet belyst ved fire forhold: indholdet af undervisningen, undervisningsformer, lærerkompetencer og udbyttet af undervisningen. Undersøgelsen viser, at der er nogle dilemmaer, hvad angår undervisningens indhold og undervisningsformer i forhold til samlæsning af trin, der har betydning for kvaliteten af fagene.

For det første viser resultaterne, at ledere og lærere i tilrettelæggelsen af undervisningens indhold skal balancere to hensyn. På den ene side er ledere og lærere opmærksomme på ikke at gøre indholdet for arbejdsmarkedsrettet. På den anden side kan virksomhederne og medarbejderne have behov for udvikling af konkrete kompetencer, der vedrører deres specifikke virksomhed og arbejdsopgaver.

Herudover viser resultaterne, at samlæsning af trin er udbredt. Det er, ifølge lederne og virksomhedsrepræsentanter, for at sikre, at holdene er tilstrækkeligt rentable for udbydere og tilstrækkelig fleksible for virksomhederne. Det betyder, at holdene kan bestå af deltagere med forskellige niveauer og arbejdsfunktioner, hvilket stiller store krav til differentiering af undervisningen for at imødekomme de forskellige behov. Flere lærere oplever, at dette kan være svært at lykkes med. Undersøgelsen viser dermed, at samlæsning kan opleves som en nødvendighed af hensyn til rentabilitet og fleksibilitet, samtidig med at den kan risikere at udfordre kvaliteten af undervisningen på grund af udfordringer med undervisningsdifferentiering.

#### **4.1.2 Fritagelse af deltagerbetaling på AMU-kurser målrettet basale færdigheder**

I notatet om *AMU som indgang til styrkede basale færdigheder. Aktivitetsanalyse af AMU-kurser målrettet basale færdigheder i perioden 2008-2019* (EVA, 2021) undersøger EVA blandt andet sammenhængen mellem muligheden for fritagelse af deltagerbetaling og deltageraktiviteten inden for kurserne AMU-dansk, AMU-dansk som andetsprog og AMU-matematik. I 2015 blev det muligt at blive fritaget for deltagerbetaling på AMU-kurser målrettet basale færdigheder (AMU-dansk, AMU-matematik og AMU-dansk som andetsprog), hvis kurset blev gennemført i sammenhæng med et andet AMU-kursus, og med VEU-trepartsaftalen blev den mulighed permanentgjort, jf. pkt. 8 i VEU-trepartsaftalen.

I notatet konkluderer EVA, at muligheden for fritagelse for deltagerbetaling generelt set ikke er blevet efterfulgt af øget deltageraktivitet. Analyserne af deltageraktiviteten fra 2015 viser, at muligheden for fritagelse for deltagerbetaling ikke er blevet fulgt af en øget aktivitet inden for kurserne på AMU-dansk, AMU-matematik og halvdelen af kurserne på AMU-dansk som andetsprog. Generelt set har aktiviteten på kurserne enten udlignet hinanden, således at en stigning i aktiviteten *uden deltagerbetaling* modsvares af et fald i aktiviteten *med deltagerbetaling*, eller aktiviteten er i perioden efter 2015 samlet set faldet.

Undtagelsen fra dette er aktiviteten på kurserne *Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I* og *Dansk som andetsprog for F/I, basis*, hvor aktiviteten på kurserne med og uden deltagerbetaling er steget hhv. efter 2016 og efter 2017. Da aktiviteten på kurset *uden deltagerbetaling* ikke har medført et fald i aktiviteten på kurset *med deltagerbetaling*, tyder analyserne på, at der med kurserne *Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I* og *Dansk som andetsprog for F/I, basis* er sket en stigning i aktiviteten efter afskaffelsen af deltagerbetalingen.

## **4.2 Udfordringer med hensyn til basale færdigheder**

Rapporten om AMU som indgang til styrkede basale færdigheder (EVA, 2021g) og rapporten om brugen af FVU (EVA, 2019c) taler begge ind i den udfordring, som VEU-trepartsaftalen har fokus på, nemlig at flere voksne danskere skal have styrket deres basale færdigheder. Begge undersøgelser indikerer, at der fortsat er behov for at styrke indsatsen.

### **4.2.1 AMU som indgang til styrkede basale færdigheder**

EVA har sat fokus på AMU som indgang til at styrke voksnes basale færdigheder med en registeranalyse af aktiviteten på AMU-kurser målrettet basale færdigheder (EVA, 2021g). Undersøgelsen belyser den samlede aktivitet i perioden 2008-2019 på kurser inden for AMU-dansk, AMU-matematik og AMU-dansk som andetsprog samt kurset *Vurdering af basale færdigheder*.

Undersøgelsen viser, at der generelt er lav aktivitet på AMU-kurserne målrettet basale færdigheder i perioden 2008-2019. Den samlede aktivitet for AMU-kurser målrettet styrkede basale færdigheder (dvs. AMU-dansk, AMU-matematik og AMU-dansk som andetsprog) lå på det laveste niveau i perioden i 2011-2013 med omkring 2.000 unikke deltagere, hvorefter den med visse udsving nåede det højeste niveau i 2018 med 3.586 unikke deltagere. I 2019 faldt aktiviteten til 2.750 unikke deltagere. Sammenlignet med den samlede AMU-aktivitet udgør AMU-kurser målrettet basale færdigheder mellem 0,1-0,8 % i perioden 2008-2019, mens den procentvise andel ligger på sit højeste niveau i slutningen af perioden (2016-2019) på mellem 0,6-0,8 % af den samlede AMU-aktivitet.

Undersøgelsen viser dog, at faldet i aktiviteten på kurser målrettet basale færdigheder har været mindre end det generelle fald i aktiviteten på AMU. Sammenlignet med den samlede AMU-aktivitet har AMU-kurser målrettet basale færdigheder procentvist ligget på sit højeste niveau i slutningen af perioden (2016-2019). Selvom det ikke er lykkedes at øge den samlede aktivitet på AMU-kurser målrettet basale færdigheder, er der indikationer på, at initiativerne på området kan have afbødet lidt af det store fald i aktiviteten, som generelt har kendetegnet AMU.

Med hensyn til AMU-kurset *Vurdering af basale færdigheder* er antallet af unikke deltagere faldet siden 2011. Fra 2009 til 2011 var der en markant stigning i deltageraktiviteten, og aktiviteten nåede sit højeste niveau i 2011 med 22.371 deltagere. Denne stigning blev efterfulgt af et markant fald frem til 2016, og siden da har antallet af unikke deltagere ligget relativt stabilt mellem 4.241 og 4.543 deltagere. Det skal bemærkes, at vurderingen af basale færdigheder også kan ske som FVU-aktivitet, og vi kan derfor ikke slutte, at AMU-deltagere, som ikke gennemfører *Vurdering af basale færdigheder* som AMU-aktivitet, ikke får vurderet deres basale færdigheder.

## 4.2.2 Brugen af FVU

I 2019 undersøgte EVA brugen af FVU gennem en registerundersøgelse af aktivitet, deltagerprofil og videre uddannelsesforløb (EVA, 2019c). Undersøgelsen satte fokus på, hvorvidt voksne i målgruppen faktisk bruger FVU, og belyste også overgange fra FVU-fagenes trin 1 til højere FVU-trin og til anden uddannelse.

Undersøgelsen viste, at antallet af deltagere på FVU er mere end fordoblet. Samlet set er antallet af unikke deltagere – som også betegnes CPR-kursister – på alle FVU-hold steget fra 14.200 personer i 2008/09 til 31.500 personer i 2017/18. Antallet af deltagere på FVU-dansk (tidligere FVU-læsning) er væsentligt større end på FVU-matematik og udgør i hele perioden mindst to tredjedele af det samlede deltagerantal på FVU. Undersøgelsen viste dog også, at der stadig er brug for, at langt flere voksne deltager i FVU. Især er der brug for at tiltrække flere voksne med dansk oprindelse til FVU, hvis vi ser på sammensætningen af deltagere på FVU og PIAAC's estimat på målgruppens profil. Når man ser på deltagerprofilen på FVU, er antallet af deltagere med dansk oprindelse faldet, mens antallet af deltagere med indvandrerbaggrund er steget. I 2017/18 havde kun én ud af fire deltagere således dansk oprindelse. Det er en kritisk udvikling, fordi det betyder, at der blandt den største gruppe af voksne med svage læsefærdigheder i Danmark kun er en relativt lille andel, som bruger FVU.

Undersøgelsen viste også, at FVU-aktiviteten er ikke steget på VUC'er siden 2013/14. FVU udbydes af en række forskellige typer af udbydere, der blandt andet er væsentligt forskellige med hensyn til deres øvrige uddannelsesudbud. VUC'erne har et styringsmæssigt ansvar for udbuddet af FVU, som de øvrige udbydere, der er driftsoverenskomstsparter, ikke har. Hvor der har været tale om en stor stigning i aktiviteten på sprogcentre og i oplysningsforbund, er det ikke tilfældet på VUC'er. I lyset af VUC'ernes centrale rolle i forhold til det samlede udbud af FVU er det en bekymrende udvikling, at aktiviteten her er faldende. Hertil kommer, at VUC'erne er de eneste udbydere af Almen Voksenuddannelse (AVU), som er den vigtigste videre uddannelsesvej for deltagere på FVU.

I undersøgelsen konkluderede EVA desuden, at:

- Aktiviteten på FVU forskydes fra trin 1 til højere trin
- Størstedelen af deltagerne afslutter FVU uden prøve
- En stor andel ikke består FVU-prøverne
- Deltagerne på FVU bliver yngre
- Kønsfordelingen på FVU stadig er skæv
- De fleste kortuddannede, der starter på FVU-fagenes trin 1, ikke fortsætter på et højere FVU-trin
- En ud af fire kortuddannede deltagere på FVU-læsning trin 1 ikke efterfølgende deltager i anden uddannelse
- Halvdelen af de kortuddannede deltagere på FVU fortsætter på anden uddannelse.

## 5 Erhvervsrettet VEU

Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev i forbindelse med trepartsaftalen fra 2017 enige om en række initiativer i forhold til AMU, herunder med henblik på at styrke fleksibiliteten, dokumentation af det lærte ved hjælp af prøver samt at give friere adgang til at udbyde AMU. EVA har i to nye analyser fra 2021 belyst hhv. udbydernes og virksomhedernes vurderinger af AMU, herunder med henblik på virkninger af disse initiativer (EVA, 2021e og EVA, 2021c). Hertil kommer, at STUK har bidraget med data fra VisKvalitet med hensyn til kursisternes vurderinger af de kurser, de har deltaget i (STUK, 2021).

### 5.1 De konkrete initiativer fra VEU-trepartsaftalen

I det følgende ser vi nærmere på seks konkrete AMU-tiltag fra VEU-trepartsaftalen, hvor vi har indsamlet data vedrørende dels AMU-udbydernes dels virksomhedernes vurderinger af initiativerne.

#### 5.1.1 Prøver i AMU

I forlængelse af VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev der indført prøver på de fleste arbejdsmarkedsuddannelser<sup>10</sup>. Fra 1. januar 2020 kunne arbejdsmarkedsuddannelser ikke afholdes uden prøve, medmindre de var fritaget for prøvekravet. Da AMU traditionelt set har været uden prøver, når man ser bort fra visse certifikatskurser, er det interessant at undersøge, hvordan indførelsen af det generelle prøvekrav påvirker synet på AMU blandt kursister, virksomheder og udbydere.

Som det ses nedenfor, har der ikke været nogen signifikant ændring af kursisternes tilfredshed med AMU, når man sammenligner de samme uddannelser før og efter indførelsen af prøver. Det resultat svarer godt til det billede, som EVA's survey blandt virksomheder tegner, idet prøvekravet kun synes at have haft marginal betydning for virksomhedernes syn på AMU. Ser man derimod på AMU-udbydernes vurderinger af konsekvenserne af prøvekravet, er AMU-udbydere generelt set markant mere skeptiske i deres vurderinger. BUVM har i den forbindelse oplyst, at institutionerne med prøvekravet blev pålagt en betydelig ekstraopgave.

---

<sup>10</sup> I henhold til Lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. nr. 616 af 3. juni 2019, §11, stk. 3 skal arbejdsmarkedsuddannelserne afholdes med prøve, hvis der er tilknyttet en prøve til uddannelsen. I Bekendtgørelse nr. 1795 af 27. december 2018 om arbejdsmarkedsuddannelser m.v. er fastsat, at der skal udvikles prøve til alle uddannelser med aktivitet over 0,5 årselev, hvis spørgsmålet om prøve ikke er reguleret af anden myndighed. Prøvekravet på AMU havde fuld virkning fra 1. januar 2020.



## Den generelle kursisttilfredshed på AMU og prøvekravet

STUK har lavet en undersøgelse (STUK, 2021), der sammenligner målinger fra Viskvalitet.dk fra 3. kvartal 2019 (før indførslen af prøver) med målinger fra 3. kvartal 2020 (efter indførslen af prøver).<sup>11</sup> I undersøgelsen indgår kun målinger for de arbejdsmarkedsuddannelser, som har haft en prøve tilknyttet i 3. kvartal 2020, og hvor der har været registrerede tilfredshedsmålinger i både 3. kvartal 2019 og 3. kvartal 2020<sup>12</sup>.

Selvom udvikling i kursisttilfredshed kan have mange årsager, gør undersøgelsesdesignet det muligt at sammenligne kursisttilfredsheden på de samme arbejdsmarkedsuddannelser før og efter indførelsen af prøvekravet og dermed give en indikation af, hvordan prøvekravet kan have påvirket kursisttilfredsheden.

I undersøgelsen indgår målinger for i alt 544 arbejdsmarkedsuddannelser svarende til ca. en tredjedel af de i alt 1921 arbejdsmarkedsuddannelser med prøvekrav pr. 18. marts 2021. STUK gør opmærksom på, at resultaterne skal ses i lyset af en række usikkerheder i datagrundlaget. Herunder at datagrundlaget kun omfatter to kvartaler og en tredjedel af arbejdsmarkedsuddannelserne med prøve. Desuden fordeler uddannelserne sig skævt på efteruddannelsesområder. Hertil kommer, at det første år for indførelsen af prøvekravet i AMU kan forventes at have være præget af en vis grad af opstartsvanskeligheder, at afholdelsen af arbejdsmarkedsuddannelser i 2020 har været stærkt påvirket af coronasituationen, og at tidspunktet for besvarelse af spørgeskemaet kan have betydning for evalueringsresultatet<sup>13</sup>.

Med disse forbehold in mente er det interessant at konstatere, at der ikke er sket en signifikant ændring i den gennemsnitlige kursisttilfredshed for de uddannelser, der indgår i undersøgelsen, efter indførslen af prøver. Der er dog sket et mindre fald i forhold til den kvalitetsdimension, der handler om undervisningens form og indhold, hvor tilfredsheden er faldet med 0,1 point, men der ses et lignende fald fra 2018 til 2019.

---

11 I undersøgelsen indgår ligeledes Viskvalitet.dk's data fra 2017 og 2018 samt udviklingen i kursisttilfredshed fra 2019 til 2020 for arbejdsmarkedsuddannelser uden prøve.

12 STUK skriver i notatet, at tredje kvartal 2020 er valgt, fordi det er denne periode, hvor der har været færrest coronarelaterede restriktioner, og hvor det har været muligt at afholde de fleste arbejdsmarkedsuddannelser med fysisk fremmøde. Første kvartal er fra valgt, fordi prøvekravet her var helt nyt. Desuden var sidste del af marts måned 2020 påvirket af coronanedlukningen. STUK skriver videre, at selvom skolerne har været åbne for fysisk fremmøde i 3. kvartal 2020, kan kursusafholdelsen have været påvirket af coronasituationen i kraft af forskellige restriktioner, hvilket kan have haft betydning for kursisttilfredsheden. I den forbindelse noteres det, at flere skoler i større eller mindre grad kan have valgt at overgå til fjerundervisning.

13 Hvis spørgeskemaet udfyldes af kursisterne før prøven, må det antages, at prøven ikke har samme betydning for evalueringen, som hvis spørgeskemaet udfyldes efter prøven.

TABEL 5.1

## Udvikling i kursisttilfredshed for arbejdsmarkedsuddannelser med prøve i tredje kvartal fra 2017 til 2020

| 3. kvartal år | Antal uddannelser | Antal  | Viskvalitet-score |                     |                                 | Forskel i forhold til året før |                     |                                 |
|---------------|-------------------|--------|-------------------|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------------|
|               |                   |        | Kursus-udbytte    | Lærerens præstation | Undervisningens form og indhold | Kursus-udbytte                 | Lærerens præstation | Undervisningens form og indhold |
| 2017          | 544               | 26.143 | 7,9               | 8,6                 | 8,3                             | -                              | -                   | -                               |
| 2018          | 544               | 28.778 | 7,9               | 8,6                 | 8,3                             | 0,0                            | 0,0                 | 0,0                             |
| 2019          | 544               | 34.446 | 7,9               | 8,6                 | 8,2                             | 0,0                            | 0,0                 | -0,1                            |
| 2020          | 544               | 31.852 | 7,9               | 8,6                 | 8,1                             | 0,0                            | 0,0                 | -0,1                            |

Kilde: STUK, 2021, s. 7 (på baggrund af data fra Viskvalitet.dk).

Note: I en anden opgørelse viser STUK, at man heller ikke kan konstatere nogen signifikant ændring, når man ser på arbejdsmarkedsuddannelser *uden* prøve. Her er der dog sket en mindre stigning i kursisttilfredsheden på 0,1 point på kvalitetsdimensionen, der omhandler undervisningens form og indhold.

Man skal dog være opmærksom på, at den generelle tendens dækker over et mere varieret billede, når man ser på de enkelte uddannelser og uddannelsesområder. Når man således deler de 544 arbejdsmarkedsuddannelser, der indgår i undersøgelsen, op, er den samlede tilfredshedsscore uændret for 11 af uddannelserne, mens den er steget for 256 af uddannelserne og faldet for 277 af uddannelserne.

Også når man ser på fordelingen på efteruddannelsesudvalg, er der tale om en vis variation, hvor der er sket et fald i kursisttilfredsheden efter indførslen af prøver inden for HAKL, SUS, ETIE og FEVU's områder, mens der er sket en stigning i den gennemsnitlige kursisttilfredshed inden for MI, BAI, KHRU, TUR, IF&MI og IF's områder (STUK, 2021, s. 8).<sup>14</sup>

Undersøgelsen indeholder også en analyse af kursistkommentarer fra 3. kvartal 2020 for de 544 arbejdsmarkedsuddannelser, hvor ordet "prøve" er nævnt, frasorteret kommentarer, der ikke omhandler prøven. De 103 udvalgte kommentarer giver et indblik i kursisternes oplevelse af prøverne. Både i de positive og negative kommentarer fremhæves temaer som sammenhæng mellem undervisningens indhold og prøven samt lærerens forberedelse af kursisterne til prøven. I de negative kommentarer indgår der flere udsagn, som handler om prøvernes kvalitet (STUK, 2021, s. 11).

### Virksomhedernes vurderinger af betydningen af prøvekravet

EVA's survey blandt virksomhederne viste, at VEU-trepartsaftalens prøvekrav kun synes at have haft marginal betydning for virksomhedernes syn på AMU. Halvdelen af de virksomheder, der har brugt

<sup>14</sup> Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen (KHRU), Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL), Efteruddannelsesudvalget for bygge/anlæg og industri (BAI), Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social og Sundhedsområdet (FEVU), Efteruddannelsesudvalget for tekniske installationer og energi (ETIE), IF & MI - Svejsning og fyringsteknik (IF/MI), Industriens Fællesudvalg for erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser (IF), Mejeri- og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg (MJE), Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI), Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg (SUS), Transporterhvervets Uddannelser (TUR), Træets Efteruddannelser (TE).

AMU i 2020, vurderede, at indførelsen af prøver *ikke* har gjort nogen forskel i forhold til AMU's attraktivitet, mens 16 % vurderer, at det har gjort AMU mere attraktiv, og 9 % vurderer, at det har gjort AMU mindre attraktiv. Hertil kommer en indikation af, at indførelsen af prøver kun vil påvirke aktiviteten i mindre grad, eftersom det kun er hver tiende virksomhed, der svarer, at de vil bruge AMU mere, når der i højere grad indføres prøver (EVA, 2021e).

### Udbydernes vurderinger af betydningen af prøvekravet

EVA's survey blandt udbydere viste, at de fleste respondenter vurderer, at indførelsen af prøver overordnet set har haft uændret betydning med hensyn til kursisternes læringsudbytte, kvaliteten af undervisningen, vurderingen af kursisternes kompetencer og AMU's omdømme. Flertallet af respondenter (60 %) vurderede dog, at kursisterne oplever indførelsen af prøver som lidt negativt (45 %) eller meget negativt (15 %) (EVA, 2021c). Som nævnt tidligere har det ikke været muligt at konstatere en mindre tilfredshed blandt kursisterne med AMU efter indførelsen af prøver.

## 5.1.2 Ændring af udbudsreglerne

Et af elementerne i VEU-trepartsaftalen fra 2017 var, at AMU-udbydere i forbindelse med ansøgningsrunderne fik mulighed for at få landsdækkende udbudsgodkendelse. Desuden blev det blandt andet besluttet, at der fast skulle afholdes AMU-udbudsrunder hvert fjerde år.

Samlet set peger EVA's survey blandt virksomhederne på, at de nye tiltag med hensyn til udbudsregler m.m. kun i et vist omfang har ændret virksomhedernes syn på udbuddets størrelse og fleksibilitet (EVA, 2021e). Undersøgelsen viste, at hver fjerde virksomhed (23 %) blandt dem, der har brugt AMU i 2020, i høj eller nogen grad har oplevet, at udbuddet af AMU er blevet større, mens en anden fjerdedel af virksomhederne (26 %) kun har oplevet dette i mindre grad eller slet ikke (EVA, 2021e). Hertil kommer, at det også er en fjerdedel af virksomhederne (24 %) blandt dem, der har benyttet AMU i 2020, der i høj grad eller i nogen grad oplever, at AMU-udbuddet er blevet mere fleksibelt de seneste par år, mens 27 % vurderer, at det i mindre grad eller slet ikke er blevet mere fleksibelt.

EVA's survey blandt udbydere viste, at seks ud af ti udbydere har anvendt muligheden for landsdækkende udbud. Analyserne viste, at respondenter, der har anvendt muligheden for landsdækkende udbud, i højere grad vurderer, at udbudsvilkårene har haft positiv betydning for at imødekomme efterspørgslen efter AMU-kurser og for undervisningskvaliteten end respondenter, som ikke har anvendt muligheden for landsdækkende udbud. En nærliggende forklaring på denne sammenhæng kan være, at udbydere, der ser et potentiale i de ændrede udbudsvilkår med hensyn til fx imødekommelse af efterspørgsel, har været mere tilbøjelige til at gøre brug af muligheden, mens det omvendte kan gøre sig gældende for de respondenter, som ikke vurderer, at de ændrede udbudsvilkår rummer dette potentiale (EVA, 2021c).

## 5.1.3 Øgningen af VEU-godtgørelsen

I VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev det aftalt, at VEU-godtgørelsen for ufaglærte, faglærte og personer med en forældet videregående uddannelse skulle stige fra 80 % af den maksimale dagpengesats til 100 % af den maksimale dagpengesats. EVA's undersøgelser peger på, at tiltaget kan gøre, at flere vil deltage i AMU.

EVA's survey blandt virksomhederne viste, at virksomhederne er delte i deres vurderinger af VEU-godtgørelsens betydning for AMU's attraktivitet. 40 % af de virksomheder, der brugte AMU i 2020, vurderede, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen i høj grad eller i nogen grad har gjort det mere attraktivt at bruge AMU, mens en tilsvarende andel (38 %) vurderede, at det kun i mindre grad eller

slet ikke har gjort AMU mere attraktiv (EVA, 2021e). Resultatet peger således i retning af, at forhøjelsen af VEU-godtgørelse fra 80 % til 100 % af dagpengesatsen kan få en relativ stor andel af virksomhederne til i højere grad at vælge AMU.

Udbyderne vurderer dog øgningen af VEU-godtgørelsen mere positivt end virksomhederne. EVA's survey blandt udbyderne viste således, at to ud af tre respondenter (64 %) vurderede, at forhøjelsen af VEU-godtgørelsen havde gjort AMU mere attraktiv (EVA, 2021c).

#### 5.1.4 Mere fleksible rammer gennem nedbrydning i delmål

Muligheden for at opdele kurser i delmål var et af de tiltag i VEU-trepartsaftalen, som skulle styrke fleksibiliteten i AMU. Med aftalen blev det muligt at nedbryde kurserne i delmål, som kan gennemføres og afprøves selvstændigt og/eller i kombination med delmål fra øvrige kurser, herunder kurser på andre niveauer (almen og videregående VEU) (Regering et al., 2017, s. 13).

EVA's survey blandt virksomhederne viste, at kun 15 % af de virksomheder, der har brugt AMU i 2020, havde kendskab til mulighederne for at udbyde kortere kurser. Blandt de virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020, var det tilsvarende tal kun 6 % (EVA, 2021e).

EVA's survey blandt udbyderne viste, at hver fjerde udbyder vurderede, at de nye rammer med hensyn til delmål gør det nemmere end tidligere at imødekomme efterspørgslen efter AMU-kurser, mens halvdelen af respondenterne (53 %) vurderer, at de nye rammer i lav grad eller slet ikke har gjort det nemmere. Det tyder med andre ord på, at tiltaget med delmål kun i mindre grad har bidraget til øget fleksibilitet (EVA, 2021c).

#### 5.1.5 Kollektiv afkortning

Et andet initiativ for at øge fleksibiliteten er kollektiv afkortning af AMU-kurserne. Kollektiv afkortning giver AMU-udbyderen mulighed for at afkorte et AMU-kursus for en gruppe eller et helt hold, hvis det kan sandsynliggøres, at medarbejderne i forvejen har nogle af de kompetencer, der opnås via det ønskede AMU-kursus. Kollektiv afkortning er betinget af, at deltagerne gennemfører en afsluttende test, der er med til at vise, om de har nået uddannelsens mål. Med VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev det aftalt, at den igangværende toårige forsøgsordning med kollektiv afkortning fra VEU-trepartsaftalen i august 2016 skulle permanentgøres. Samlet set peger EVA's undersøgelser på, at muligheden med kollektiv afkortning kun benyttes i mindre grad.

EVA's survey blandt virksomhederne viste, at 7 % af de virksomheder, der har brugt AMU i 2020, havde kendskab til mulighederne for at gennemføre kollektiv afkortning. Blandt de virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020, var det tilsvarende tal kun 2 % (EVA, 2021e).

EVA's survey blandt AMU-udbydere viste, at brugen af kollektiv afkortning har været begrænset. 66 % af respondenterne svarer, at de slet ikke har anvendt muligheden for kollektiv afkortning, mens 20 % har anvendt muligheden i lav grad, 9 % i nogen grad, og ingen har svaret "I høj grad" (EVA, 2021c). Resultatet stemmer overens med EVA's tidligere evaluering af forsøgsordningen, der viste, at AMU-udbyderne kun havde anvendt kollektiv afkortning i meget begrænset omfang (EVA, 2018). Den begrænsede anvendelse af kollektiv afkortning kan muligvis hænge sammen med, at det kun er omkring hver femte respondent (22 %), der angiver, at kollektiv afkortning i høj grad eller i nogen grad er økonomisk og/eller administrativt håndterbart for dem, mens 41 % svarer, at kollektiv afkortning i lav grad eller slet ikke er økonomisk og/eller administrativt håndterbart for dem (EVA, 2021c).

### 5.1.6 Forsøg med friere brug af gæstelærere

På baggrund af VEU-trepartsaftalen fra 2017 blev *Forsøg med friere brug af gæstelærere i AMU* igangsat i 2018. Forsøget er en lempelse af reglerne for brug af gæstelærere, så de deltagende AMU-udbydere kan anvende ulønnede gæstelærere til at undervise i hele kurset – også uden at institutionens egen underviser er til stede. Det gælder også på kurser, hvor mange eller alle kursister er fra samme virksomhed som gæstelæreren. Det er fortsat AMU-udbyderen, der har ansvar for og skal udføre myndighedsopgaver, herunder protokolføring og vurderingen af, om kursisterne har nået kursets mål og dermed er berettigede til et AMU-bevis. AMU-udbydere skal ansøge om dispensation for at deltage i forsøget med friere brug af gæstelærere. Det blev ved forsøgets igangsættelse besluttet, at i alt 40 AMU-udbydere kunne godkendes, men færre har vist interesse for ordningen, og kun 17 udbydere har ifølge STUK deltaget i forsøget i varierende omfang (Børne- og Undervisningsministeriet, 2021). Samlet set peger EVA's undersøgelser på, at muligheden for friere brug af gæstelærere kun benyttes i mindre grad.

EVA's survey blandt virksomhederne viste, at 21 % af de virksomheder, der har brugt AMU i 2020, har kendskab til mulighederne for at anvende gæstelærere. Blandt de virksomheder, der ikke har brugt AMU i 2020, var det tilsvarende tal 8 % (EVA, 2021e).

EVA's survey blandt AMU-udbydere viste, at brugen af de nye muligheder for gæstelærere også er begrænset. To ud af tre respondenter (66 %) svarer, at de slet ikke har gjort brug af de nye muligheder for at anvende gæstelærere, mens 14 % har anvendt muligheden i lav grad, 7 % i nogen grad, og 3 % "i høj grad" (EVA, 2021c).

## 5.2 Udfordringer med hensyn til fleksibilitet og aktivitet på AMU

VEU-trepartsaftalen adresserer særligt to udfordringer på AMU-området. Det ene handler om fleksibilitet, og det andet handler om deltagelsesaktivitet. Aftalen indeholder særligt mange tiltag i forhold til at styrke fleksibiliteten inden for AMU, herunder med særligt henblik på at øge virksomhedernes efterspørgsel efter AMU. I dette afsnit vil vi kort belyse de to udfordringer med udgangspunkt i de vidensinput, EVA har leveret.

Inden vi ser nærmere på udfordringerne på AMU-området, er der grund til at fremhæve, at et flertal af de virksomheder, der bruger AMU, stadigvæk vurderer AMU positivt. Virksomheder, der bruger AMU, er således i 2021 i samme grad som i 2019 enige i en række positive vurderinger af AMU på seks ud af seks kvalitetsparametre: at omkostninger og udbytte står i et passende forhold til hinanden, at AMU tilrettelægges fleksibelt, med hensyn til hvor og hvornår det passer virksomheden, at AMU giver medarbejderne de nødvendige kompetencer, og at undervisningen niveaumæssigt er tilpasset hhv. de ufaglærte og faglærte medarbejdere. Andelen af virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad er enige i disse vurderinger, spænder i 2021 fra 53 % til 69 % (EVA, 2021e).

Billedet er dog lidt mindre positivt, men på samme niveau i 2021 som i 2019, med hensyn til andelen af *alle* virksomheder, der i høj grad eller i nogen grad er enige i, at udbuddet af AMU er tilstrækkeligt (55 %), at det er kendetegnet ved fleksibilitet (41 %), at det er tilgængeligt i løbet af året (53 %), at det udbydes med rimelige intervaller (51 %) og inden for rimelige geografiske afstande (55 %) (EVA, 2021e).

## 5.2.1 Udfordringen med hensyn til den stagnerende AMU-aktivitet

EVA's nyeste aktivitetsanalyse med hensyn til AMU viser, at når man ser man bort fra den ekstraordinært høje aktivitet i 2009 og 2010, har AMU-aktiviteten været faldende gennem de seneste ca. 15 år: Fra at have ligget på over 10.000 årskursister om året i midten af 2000'erne har den siden 2015 årligt ligget på omkring 7.500 årskursister, svarende til et fald på omkring 25 %. Ser man på udviklingen fra 2015-2019 er der dog tale om en stagnation. Da antallet af ufaglærte og faglærte, altså den primære målgruppe for AMU, også er faldet siden midten af 2000'erne, er det relative aktivitetsfald lidt mindre. Den relative AMU-aktivitet i forhold til AMU-målgruppens størrelse var i 2019 omkring 20 % lavere end i 2005. Når man ser bort fra transportområdet, hvor der har været en stigning, er der tale om mere eller mindre store aktivitetsfald over hele linjen. Ser man nærmere på udviklingen de seneste år, er der dog en svag tendens til en stigning i den relative AMU-aktivitet i 2018 og 2019 (EVA, 2021e).

Lidt mere end hver fjerde virksomhed (27 %), der beskæftiger ufaglærte eller faglærte medarbejdere, har brugt AMU i løbet af 2020, mens det var 29 % i 2018. Det er et statistisk signifikant fald i brugen af AMU i forhold til tidligere målinger vedrørende 2006-2014, hvor mellem 31 % og 33 % brugte AMU i løbet af et år. Der er dog grund til at minde om, at 2020 i lyset af coronapandemien har været et meget specielt år. Og ser man derfor i stedet på virksomhedernes brug af AMU over treårige perioder, ligger brugen af AMU mere stabilt på omkring 40 % i hele perioden 2006-2020 (EVA, 2021e).

AMU og private kurser bruges lige meget (30 %) af virksomhederne i forhold til de ufaglærte medarbejdere, mens private kurser (39 %) i højere grad bruges end AMU (28%) til virksomhedernes faglærte medarbejdere. For begge medarbejdergrupper bruger virksomhederne dog i højere grad intern kompetenceudvikling. Her er andelen 43 % med hensyn til de ufaglærte og 46 % med hensyn til de faglærte. Hvor brugen af AMU er på samme niveau i 2021 som i 2019, er der tale om signifikante fald i brugen af private kurser for de faglærte og for både intern uddannelse og private kurser for de ufaglærte (EVA, 2021e).

AMU-aktiviteten fordeler sig meget uens på de 12 brancheområder, som efteruddannelsesudvalgene dækker. I 2019 tegnede de fire største områder sig således for 74 % af aktiviteten. Når man ser på den samlede periode, er det generelle billede som nævnt præget af store fald. De største fald er sket inden for Industriens Fællesudvalg (IF), Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL) og Metalindustriens Uddannelsesudvalg (MI). På disse efteruddannelsesområder er AMU-aktiviteten mere end halveret i 2019 sammenlignet med 2005. På den anden side er AMU-aktiviteten i 2019 på niveau med eller større end aktiviteten i perioden omkring 2005 inden for transporterhvervene (TUR) og det pædagogiske område samt social- og sundhedsområdet (EPOS) (EVA, 2021e).

## 5.2.2 Årsager til, at nogle virksomheder ikke bruger AMU

EVA's survey blandt virksomhederne viste, at AMU især fravælges af virksomheder på grund af deres manglende kendskab til AMU og en oplevelse af, at AMU ikke kan dække deres kompetencebehov.

De mest forekommende begrundelser for, at virksomhederne ikke bruger AMU, og det gælder både med hensyn til de ufaglærte og faglærte medarbejdere, er, at de ikke oplever, at de har behov for AMU, at de mangler kendskab til AMU, og at de vurderer, at AMU ikke giver medarbejderne de kompetencer, de har brug for. Disse tre årsager til fravalg af AMU, som flest har peget på i 2021, er de samme, som flest virksomheder pegede på i både 2015 og 2019. 49 % af de virksomheder, der aldrig bruger AMU til kompetenceudvikling af deres ufaglærte medarbejdere, svarer således, at det

skyldes manglende behov for AMU, mens 23 % svarer, at de ikke benytter AMU, fordi de ikke har kendskab til AMU. De tilsvarende andele med hensyn til de faglærte medarbejdere er 45 % og 28 %.

Ligesom i 2019 begrundes virksomhederne derimod *ikke* i særlig høj grad deres fravalg af AMU med manglende fleksibilitet i forbindelse med udbuddet (EVA, 2021e). Kun 8 % peger på, at det er, fordi udbuddet af AMU er ufleksibelt, med hensyn til *hvornår* det passer virksomheden i forhold til deres ufaglærte medarbejdere (samme andel i forhold til deres faglærte medarbejdere). Og kun 4 % peger på, at det er, fordi udbuddet af AMU er ufleksibelt, med hensyn til *hvor* det passer virksomheden i forhold til deres ufaglærte medarbejdere. Det samme gør 5 % i forhold til deres faglærte medarbejdere. Resultatet fra 2021 svarer til tidligere resultater og peger på, at hvis flere virksomheder skal vælge AMU, skal der gøres noget ved dels deres kendskab til AMU, dels deres vurdering af, hvor godt det eksisterende udbud af AMU matcher deres kompetencebehov.

### 5.2.3 Kontakten mellem udbydere af AMU og virksomhederne bliver fortsat mindre

Ser man udviklingen fra 2007 til 2021, har der været tale om en meget tydelig tendens i nedadgående retning i kontakten mellem virksomheder og AMU-udbydere: Andelen af virksomheder, der har kontaktet en AMU-udbyder vedrørende efteruddannelsesmuligheder inden for de seneste to år, er således faldet fra 34 % i 2007, 32 % i 2011, 30 % i 2015, 26 % i 2019 og til 28 % i 2021 – og tilsvarende med hensyn til andelen af virksomheder, der er blevet kontaktet af en AMU-udbyder inden for de seneste to år, hvor andelen er 34 %, 32 %, 29 %, 23 % og 20%. Hertil kommer, at det kun er hver femte virksomhed, der vurderer, at AMU-udbydere i høj grad eller i nogen grad er tilstrækkeligt opsøgende over for deres virksomhed.

Tilsvarende ses der store fald fra 2019 til 2021 – der dog kan være påvirket af situationen under covid-19-pandemien – med hensyn til, hvorvidt AMU-udbydere har gennemført vurdering af medarbejdernes behov for efter- og videreuddannelse (fra 14 % til 9 %), lavet realkompetencevurderinger (RKV) (fra 11 % til 8 %) og tilrettelagt skræddersyede kurser til virksomhedens medarbejdere (fra 23 % til 14 %).

Samlet set peger dette på, at der er behov for at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde på AMU-området, herunder med henblik på at imødegå det manglende kendskab til AMU som årsag til at fravælge AMU. I VEU-trepartsaftalen fra 2017 aftalte parterne at udfase VEU-centrene fra 2019, som blandt andet blev sat i verden for at medvirke til at styrke det virksomhedsopsøgende arbejde. Med de nyeste tal er det stadigvæk aktuelt at overveje, hvordan AMU-aktiviteten kan øges gennem et tættere samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomhederne om virksomhedernes kompetencebehov (EVA, 2021e).

Det hører med til det samlede billede, at der som tidligere nævnt med VEU-trepartsaftalen blev afsat en pulje til opsøgende arbejde, som arbejdsmarkedets parter har kunnet søge om midler i. En del virksomheder har derfor været i kontakt med konsulenter i forbindelse med disse projekter, som således har løftet en vejlednings- og rådgivningsrolle, som ellers traditionelt har ligget hos AMU-udbydere. EVA har i en særskilt rapport evalueret dette initiativ (EVA, 2021b), der er omtalt i afsnit 3.1.

## 6 Videregående VEU

VEU-trepartsaftalen har en ambition om at styrke og skabe et mere fleksibelt VEU, og at både private og offentlige virksomheders efterspørgsel efter og tilfredshed med offentligt udbudt voksen-, efter- og videreuddannelse skal øges. Det gælder også virksomheder med medarbejdere i målgruppen for videregående VEU, som EVA har haft fokus på de seneste par år. I dette kapitel fremlægges hovedresultater fra tre produkter, som EVA har lavet inden for dette tema.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev i forbindelse med trepartsaftalen fra 2017 enige om, at der var behov for en hurtigere kursusudvikling på videregående VEU. Det initiativ har EVA ikke arbejdet med. Derimod har vi belyst videregående VEU i et bredere perspektiv gennem en række af produkter i forlængelse af EVA's handlingsplan for 2019.<sup>15</sup>

Det første produkt er et litteraturstudie om videregående VEU i Danmark (EVA, 2019d), det andet produkt er en registeranalyse af aktiviteten inden for videregående VEU (EVA, 2020a), og det tredje produkt er en evaluering af, hvordan og hvorvidt offentlig videregående VEU imødekommer behov for kompetenceudvikling blandt *private* virksomheder, der beskæftiger faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelse (EVA, 2021f). Nedenfor opsummerer vi hovedresultaterne af de tre rapporter med særligt henblik på de identificerede udfordringer med hensyn til videregående VEU.

### 6.1 Fragmenteret viden om videregående VEU i Danmark

Litteraturstudiet giver et overblik over, hvad der er produceret af viden om offentlig videregående VEU i Danmark igennem de seneste 10 år, samt afdækker, hvilke temaer inden for området der er blevet undersøgt. Videregående VEU er i litteraturstudiet afgrænset til akademiuddannelser, diplomuddannelser og masteruddannelser udbudt af erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter. I litteraturstudiet konkluderer EVA, at den viden, der er publiceret om videregående VEU i en dansk sammenhæng i perioden 2010-2019, er fragmenteret.

Fragmenteringen indebærer, at det ikke er alle uddannelsesniveauer inden for videregående VEU, der er undersøgt under alle undertemaer, og at nogle undertemaer er belyst gennem brede tværgående studier, mens andre undertemaer primært er belyst via små casestudier baseret på et lille datagrundlag. Konsekvensen af fragmenteringen er således, at der eksisterer en meget uens viden om de forskellige uddannelsesniveauer og om de forskellige undertemaer. Det er fx ikke lykkedes EVA at finde studier, der undersøger 1) motiver for deltagelse i videregående VEU på akademi- og

---

<sup>15</sup> Der er desuden lavet en række andre analyser af videregående VEU med relation til VEU-trepartsaftalen fra 2017. Se Oxford Research (2020), Rambøll (2019), Teknologisk Institut (2019) og UFM (2019).



diplomniveau, 2) tilrettelæggelse af undervisning eller uddannelser på akademi- og diplomniveau eller 3) udbytte af videregående VEU på akademiveau.

Særligt undertemaerne om motiver og tilrettelæggelse af undervisning eller udbud af uddannelser inden for videregående VEU indeholder studier, der bygger på et lille datagrundlag. Således er tre ud af fire af de studier, EVA har fundet om motiver for deltagelse i videregående VEU, og samtlige studier, der undersøger tilrettelæggelse af undervisning eller udbud af uddannelser inden for videregående VEU, baseret på et lille datagrundlag. Disse studier er primært blevet til i forbindelse med evaluering og/eller udvikling af enkeltuddannelser og har derfor et relativt snævert fokus.

Litteraturstudiet har været med til at fokusere evalueringen af videregående VEU. Og det var blandt andet på baggrund af litteraturstudiet, at EVA vurderede, at en evaluering med fokus på at vurdere, hvor godt udbuddet af offentlig videregående VEU imødekommer private virksomheders behov for kompetenceudvikling, ville kunne bidrage med ny viden på området.

## 6.2 Stagnerende aktivitet inden for videregående VEU

Aktivitetsanalysen belyser udviklingen i aktiviteten inden for offentlig videregående VEU fra 2005-2017 på akademi-, diplom- og masterniveau, herunder med hensyn til hvordan brugen af videregående VEU er fordelt mellem forskellige fagområder, brancher og målgrupper<sup>16</sup> (EVA, 2020a).

Analysen viser, at aktiviteten inden for videregående VEU har været faldende eller stagnerende fra 2011 til 2017, uanset om man ser på antal kursusdeltagere (hvor hver person kan tælle med flere gange pr. år), antal unikke deltagere (hvor hver person kun tæller med en gang pr. år) eller antal årskursister (hvor der tælles i årsværk). Selvom aktiviteten i et vist omfang er præget af konjunkturudviklingen, kan dette langt fra alene forklare udviklingen.

Udviklingen i aktiviteten dækker over, at der er sket en ændring i uddannelsesadfærden, som har stået på i en længere periode: Ser man således på aktiviteten målt i antallet af årskursister, er der sket et fald på 10 % fra 2005 til 2017 (fra 18.362 til 16.465), mens aktiviteten målt i unikke deltagere i samme periode er steget med 16 % (fra 61.758 til 71.454). Med andre ord er der på den ene side flere personer, der deltager i videregående VEU, mens de på den anden side i gennemsnit deltager i kortere tid end tidligere. Denne ændring i uddannelsesadfærden peger i retning af, at den enkelte voksne i højere grad kun deltager i de moduler eller lignende, som den enkelte voksne eller virksomhederne finder relevante.

Analysen viser desuden, at andelen af virksomheder med medarbejdere, som deltog i videregående VEU i løbet af et år, lå ret stabilt i årene fra 2008 til 2017 på omkring 14 %. Det var især VEU på diplomniveau, som medarbejderne deltog i, og dernæst VEU på akademiveau, mens det var en væsentligt mindre andel virksomheder, der havde medarbejdere, der brugte VEU på masterniveau.

Når man ser på, hvor mange der deltager i VEU på akademiveau, og sammenholder det med størrelsen af den primære målgruppe for VEU på akademiveau i virksomhederne, ses det, at det i 2017 var 1,2 % af medarbejderne i målgruppen, der årligt havde deltaget i VEU på akademiveau.

---

<sup>16</sup> Målgruppe er i denne analyse forstået i forhold til uddannelsesniveau, således at den primære målgruppe for akademiuddannelser er personer med en ungdomsuddannelse eller en kort videregående uddannelse, den primære målgruppe for diplomuddannelser er personer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse, og den primære målgruppe for masteruddannelser er personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse.

Over en femårsperiode er andelen 3,5 %. De tilsvarende tal for VEU på masterniveau var hhv. 1 % og 2,4 %, mens VEU på diplomniveau lå noget højere med hhv. 4,8 % og 14,6 %.

Erhvervsuddannede er den gruppe, der bruger videregående VEU mindst. Andelen var 1,7 % i 2017. Selvom der har været et politisk ønske om at øge andelen af denne gruppe, som deltager i videregående VEU på akademiveau (Regeringen et al., 2013), har andelen ligget stabilt siden 2011.

Andelene af medarbejdere inden for målgruppen, der deltager i VEU på akademiveau, er nogenlunde ens blandt private og offentlige virksomheder. I 2017 var det 1,2 %. Hvad dette angår, adskiller akademiveauet sig fra diplom- og masterniveauet. Andelene af medarbejdere inden for målgruppen, der deltog i VEU på diplomniveau i 2017 var 7 % på offentlige virksomheder, men 2,1 % på private virksomheder. Og med hensyn til masterniveauet samme år var det 1,2 % af medarbejderne på offentlige virksomheder og 0,7 % på private virksomheder. Også denne forskel mellem det offentlige og private område var medvirkende til, at EVA fokuserede den afsluttende evaluering på de private virksomheder.

### 6.3 Muligheder for øget brug af videregående VEU blandt private virksomheder

Den afsluttende evaluering i projektet om videregående VEU havde fokus på, hvordan og hvorvidt det offentlige videregående voksen- og efteruddannelsessystem imødekommer behov for kompetenceudvikling blandt *private* virksomheder, der beskæftiger faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelse.<sup>17</sup> Evalueringen bygger på en survey og en interviewundersøgelse af, hvordan private virksomheder dækker deres behov for kompetenceudvikling, hvornår og hvorfor de vurderer, at offentlig videregående VEU imødekommer og ikke imødekommer deres behov for kompetenceudvikling, hvad der har betydning for de private virksomheders brug af offentlig videregående VEU og andre former for kompetenceudvikling, samt hvad der karakteriserer de private virksomheders praksis og kultur i forhold til kompetenceudvikling og efteruddannelse generelt (EVA, 2021f).

Evalueringen viser, at offentlig videregående VEU generelt set har en udfordring med hensyn til at imødekomme private virksomheders behov for kompetenceudvikling. Ifølge resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen er offentlig videregående VEU den form for kompetenceudvikling, som de private virksomheder vurderer i mindst grad imødekommer deres behov for kompetencer på videregående niveau og i mindst grad er tilrettelagt på måder, der imødekommer deres behov – sammenlignet med sidemandsoplæring, IDV-kurser, kurser afholdt af egne medarbejdere og kurser udbydt af private. Interviewundersøgelsen peger i forlængelse heraf på, at offentlig videregående VEU især imødekommer virksomhedernes behov for kompetencer, når virksomhederne efterspørger mere teoretisk viden og/eller mere basale og generelle kompetencer. Det omvendte gør sig gældende med hensyn til mere branchespecifikke, specialiserede og praksisnære kompetencebehov hos virksomhederne. Her foretrækker virksomhederne oftere private udbydere.

Interviewundersøgelsen peger desuden på, at offentlig videregående VEU er tilrettelagt mindre fleksibelt end interne kurser, IDV-kurser og private kurser i forhold til tid, sted og varighed. Nogle

---

<sup>17</sup> Populationen for såvel survey som interviewundersøgelse er private virksomheder med mindst fem fuldtidsansatte i målgruppen for offentlig videregående VEU, det vil sige, at de mindst har fem ansatte med enten en erhvervsuddannelse eller anden ungdomsuddannelse eller en videregående uddannelse.

virksomheder efterlyser derfor, at kurser inden for offentlig videregående VEU kan tilrettelægges, så de finder sted på virksomheden og med større mulighed for at "plukke" dele ud fra kurserne. Interviewundersøgelsen viser også, at virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU i flere tilfælde er drevet af, at medarbejdere ytrer et ønske om at deltage i offentlig videregående VEU. Hvad medarbejderne, ifølge virksomhedsrepræsentanterne, blandt andet lægger vægt på er, at medarbejderne ved deltagelse i offentlig videregående VEU kan opnå et uddannelsesbevis på de kompetencer, de tilegner sig, og derved øger deres "markedsværdi" i forhold til deres videre karriere.

Spørgeskemaundersøgelsen viser desuden, at offentlig videregående VEU er den form for kompetenceudvikling, de private virksomheder har brugt mindst det seneste år sammenlignet med sidebandsoplæring, IDV-kurser, kurser afholdt af egne medarbejdere og kurser udbudt af private – både når det gælder virksomhedernes kompetenceudvikling af faglærte medarbejdere og medarbejdere med en videregående uddannelse. Således er det omkring hver tredje private virksomhed, der inden for det seneste år har gjort brug af offentlig videregående VEU, mens tre ud af fem har brugt private kurser. Virksomhedernes brug af IDV-kurser afholdt af erhvervsakademier, professionshøjskoler og/eller universiteter ligger ligeledes på et relativt lavt niveau sammenlignet med de andre former for kompetenceudvikling.

Manglende kendskab er en barriere for private virksomheders brug af offentlig videregående VEU og flere virksomhedsrepræsentanter peger i den sammenhæng på, at de private udbydere er mere synlige og bedre til at markedsføre sig selv end de offentlige udbydere, hvorfor de opleves som nemmere at gå til. Men nogle repræsentanter peger også på, at det manglende kendskab er selv-forskyldt i den forstand, at virksomhederne ikke selv opsøger offentlig videregående VEU, fx fordi de via deres branche allerede betaler til private kurser og derfor fastholder brugen af dem fremfor at afsøge muligheder i det offentlige.

Analysen viser, at der er en række strukturelle forhold, som har betydning for virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU. Det gælder fx virksomhedernes branche, størrelse og adgang til kompetencefonde. Hertil kommer en række virksomhedsspecifikke forhold vedrørende planlægning af efteruddannelse, vilkår for deltagelse, prioritering og kendskab til offentlig videregående VEU, som spiller positivt sammen med virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU. Følgende virksomhedsspecifikke forhold er associeret med en signifikant større grad af deltagelse i offentlig videregående VEU (EVA, 2021f):

- At virksomhederne har en personaleenhed eller uddannelsesafdeling
- At virksomhederne arbejder med individuelle uddannelsesplaner
- At medarbejderne har mulighed for at deltage i arbejdstiden
- At medarbejderne kan få dækket deres udgifter til efteruddannelse
- At virksomhederne er optaget af transfer
- At virksomhederne vurderer, at efteruddannelse er noget, alle bør deltage i
- At virksomhederne har kendskab til mulighederne for kompetenceudvikling inden for offentlig videregående VEU.

Den afsluttende evaluering peger på fire potentialer for øget brug af offentlig videregående VEU (EVA, 2021f, s.11):

- Større Kendskab. Manglende kendskab til offentlig videregående VEU fremstår som en central barriere for virksomhedernes brug af offentlig videregående VEU. Det er EVA's vurdering, at der er

potentiale for at styrke private virksomheders brug af offentlig videregående VEU ved at øge deres kendskab til offentlig videregående VEU. Dette understøttes af, at der er signifikant sammenhæng mellem kendskab til og brug af videregående VEU.

- Mere praksisorienteret kursusindhold. Virksomhedsrepræsentanter tillægger det i interviewundersøgelsen værdi, at kursusindhold er afstemt efter virksomhedernes virkelighed og praksis, og at de vurderer, at offentlig videregående VEU ikke er så gode til at imødekomme dette behov. Det er EVA's vurdering, at der kan være et potentiale for at styrke private virksomheders brug af offentlig videregående VEU gennem et større fokus på virksomhedernes behov og praksis.
- Mere fleksibel tilrettelæggelse. Virksomhedsrepræsentanter i interviewundersøgelsen efterlyser, at kurser inden for offentlig videregående VEU kan tilrettelægges, så de finder sted på virksomheden, og at varigheden af kurset i højere grad bliver afstemt i forhold til virksomhedens kompetenceudviklingsbehov. Desuden peges der på muligheder for at "plukke det ud" fra kurserne, de har behov for, og mere online undervisning. På den baggrund vurderer EVA, at en mere fleksibel tilrettelæggelse af offentlig videregående VEU vil kunne gøre det mere attraktivt for private virksomheder at benytte.
- Styrket uddannelseskapacitet. Evalueringen viser samlet set, at virksomhedernes uddannelseskapacitet har betydning for deres håndtering og prioritering af efteruddannelse og anden kompetenceudvikling. Virksomhedernes uddannelseskapacitet dækker blandt andet over virksomhedernes erfaringer med og viden om efteruddannelsesmuligheder og deres kompetencer og ressourcer til at arbejde med efteruddannelse. EVA vurderer, at der er potentiale for at øge brugen af offentlig videregående VEU, hvis uddannelseskapaciteten kan styrkes i virksomhederne.

# Appendiks A – Litteraturliste

Andersen M. (2019). *VEU-håndbogen*. Samfundslitteratur.

Børne og Undervisningsministeriet. (2021). *Oversigt over gældende lovmæssige rammer for og implementering af centrale elementer i VEU-trepartsaftalen fra 2017*.

EVA. (2019a). *Erfaringsopsamling fra digitaliseringen af VEU*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2019b). *Evaluering af RKV*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2019c). *Brug af Forberedende Voksenundervisning (FVU). En registerundersøgelse af aktivitet, deltagerprofiler og videre uddannelsesforløb*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2019d). *Litteraturstudie om videregående VEU i Danmark. Overblik over dansk- og engelsksprogede studier i perioden 2010-2019*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2020a). *Aktiviteten inden for offentlig videregående VEU. Udviklingen fra 2005-2017 på VEU på akademi-, diplom- og master niveau*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2020b). *Voksen- og efteruddannelsers erfaringer med nødundervisning under covid-19-pandemien. En undersøgelse af nødundervisning i foråret og sommeren 2020*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021a). *Evaluering af forsøg med VEU-godtgørelse ved op til fuld fjernundervisning*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021b). *Evalueringen af opsøgende arbejde. Afsluttende rapport*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021c). *AMU-Udbydernes vurderinger af elementer fra VEU-Trepartsaftalen fra 2017*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021d). *Kvalitativ analyse af brugen af de nye FVU-fag*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021e). *Virksomhederne og AMU*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021f). *Evaluering af private virksomheders brug af offentlig videregående VEU*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021g). *AMU som indgang til styrkede basale færdigheder*. Danmarks Evalueringsinstitut.

EVA. (2021h). *Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse*. Danmarks Evalueringsinstitut.

Oxford Research. (2020). *Barrierer for brug af videregående voksen-efter-og videreuddannelse.*

Rambøll. (2019). *Analyse af udbud af videregående VEU. Barrierer, drivkræfter og potentialer.*

Regeringen et al. (2017). *Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021).*

STUK. (2021). *Notat om udviklingen i kursisttilfredshed efter indførelsen af prøver i AMU 22. marts 2021.*

Teknologisk Institut. (2019). *Sammenhængen mellem eksisterende videregående voksen-, efter-og videreuddannelse (VEU) og arbejdsmarkedets kompetenceefterspørgsel.*

UFM. (2019). *Aktiviteten på offentligt videregående VEU.* Uddannelses- og forskningsministeriet.

# Appendiks B – Uddrag af trepartsaftalen fra 2017

Nedenfor er gengivet uddrag af VEU-trepartsaftalen fra 2017. Bemærk, at tekstboksene er sat i samme rækkefølge som rapportens kapitler og afsnit.

## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 om opsøgende arbejde

9. For at styrke anvendelsen af den offentlige VEU-aktivitet etableres en opsøgende indsats, der er målrettet udfordringen på det danske arbejdsmarked; udbredt mangel på almene kompetencer hos en del af lønmodtagerne og kommende mangel på kvalificeret arbejdskraft. For at løse disse to hovedudfordringer afsættes der i aftaleperioden en pulje på 25 mio. kr. årligt. Støtten ydes til parternes overenskomstaftalte uddannelsesinitiativer, eller i øvrigt til en aftalt koncentreret opsøgende indsats med det formål at få flere virksomheder til at arbejde systematisk med styrkelse af almene færdigheder (læse- og regnefærdigheder, ordblindhed samt færdigheder i problemløsning med it) og efteruddannelse af medarbejdere uden en formel erhvervskompetencegivende uddannelse. Det opsøgende arbejde finansieres af råderummet i forbindelse med håndtering af VEU-opsparingen i den pågældende periode. Ved periodens udløb evalueres initiativet. Evt. uforbrugte midler ved aftalens udløb i 2021 indgår i drøftelserne om den udisponerede del af VEU-opsparingen.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 5-6.

## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 om voksenvejledning

### Én indgang til voksenvejledning

Virksomheder og medarbejdere skal møde et mere sammenhængende og koordineret voksen- og efteruddannelsestilbud, som bygger på gensidigt samarbejde og systematisk dialog om faglig specialisering, innovation og koordineret kompetenceefterspørgsel tættere på virksomhederne og på tværs af landet.

Uddannelsesvejledning og mere viden om uddannelsesmuligheder kan styrke voksnes lyst til og motivation for uddannelse. Mange aktører løfter i dag en del af vejledningsopgaven rettet mod voksne, uden at det er fast defineret, hvem der har ansvar for hvad. Der er således ikke ét samlet og institutionsuafhængigt vejledningstilbud til voksne på nationalt niveau, og det er ikke tilstrækkeligt tydeligt for borgere og virksomheder, hvor man skal henvende sig, når man har behov for afklarende og institutionsuafhængig vejledning.

Det er også en udfordring at sikre, at vejledningen om uddannelse kan nå de grupper, der har størst behov, og som oftest vil være mindst motiveret for uddannelse. En sådan indsats, der især handler om at skabe øget motivation, vil kræve anderledes og proaktive initiativer, der kan gennemføres af aktører, der er tæt på borgernes dagligdag og arbejdssituation.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

52. Der etableres et samlet, nationalt dækkende og institutionsuafhængigt vejledningstilbud, hvor voksne og virksomheder, der søger vejledning eller konkret viden om de mange VEU-tilbud, vil få individuel vejledning via telefon, chat og mailvejledning. Vejledningen vil dermed som noget nyt være én indgang, så voksne uddannelses- og vejledningssøgende samt virksomheder kan gå ét sted hen for at få overblik, information og afklaring over relevante VEU-tilbud.

I regi af e-vejledningen under Undervisningsministeriet ansættes derfor vejledere, der dedikeres til indsatsen i forhold til voksne og virksomheder, der henvender sig for at få vejledning og information om voksen-, efter- og videreuddannelse.

Der udvikles et konkret digitalt værktøj, der hjælper borgeren med at afdække uddannelsesmuligheder og behov samt udvikling af en digital uddannelsesplan, hvor borgeren kan samle sine planer over uddannelsesønsker.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 16-17.



## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 om digitalisering

### En national strategisk indsats for digitalisering af VEU

Digitalisering kan imødekomme virksomheders og deltageres forskellige behov for læring uafhængigt af tid og rum og dermed skabe et mere fleksibelt supplement til andre former for efteruddannelse. Der er store potentialer i at styrke brugen af digitale undervisningsmetoder og skabe en langt større fleksibilitet i afviklingen af kurser og uddannelse, som kan appellere til brugerne af VEU og øge tilgængeligheden af tilbuddene for voksen-, efter- og videreuddannelse. De erfaringer med brugen af digital fjernundervisning mv., der allerede er gjort inden for visse dele af VEU-systemet, vil være en del af fundamentet for den nationale strategiske indsats. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om at:

42. Etablere en national strategisk indsats for digitalisering af hele VEU-området. Der afsættes en udviklingspulje, som løber over fire år og sætter fokus på e-læring og digital fjernundervisning. Formålet med udviklingspuljen er at trække på eksisterende erfaringer og få etableret demonstrationsprojekter, hvor der udvikles modeller og incitaments-strukturer for idriftsættelse, anvendelse, vedligehold og effektmåling af et digitalt VEU-udbud. Fokus skal både være på digitale undervisningsformer og digitale kompetencer, og det er relevant at lægge vægt på genkendelighed i brugergrænsefladen på tværs af de projekter, som der gives støtte til. Udviklingspuljen skal finansiere følgende projektforslag:

- a) Udvikling af pædagogiske koncepter for anvendelse af digital læring på voksenområdet. Projektet skal gennem brug af refleksionsværktøj bidrage til, at den enkelte voksen- og efteruddannelsesinstitution får indblik i paratheden i forhold til digital læring, herunder undervisernes kompetencer.
- b) Øget samarbejde mellem institutionerne om digitale platforme. Projektet skal opsamle og sikre systematisk udveksling af viden og erfaringer om digitale læringsplatforme institutionerne imellem.
- c) Forsøg med nye forretningsmodeller for e-læring. Projektet skal via en analyse afdække muligheder og barrierer for skolerne i forhold til at udvikle flere e-læringsforløb.

43. Der skal igangsættes en analyse af de gjorte erfaringer med digitale lærings-teknologier på VEU-området, herunder e-læring og digital fjernundervisning, med henblik på opskalering af udvalgte digitale læringsforløb.

44. Det skal gøres mere attraktivt at gennemføre digitale læringsforløb. Dette skal ske ved, at der etableres en fireårig forsøgsordning, hvor der kan opnås VEU-godtgørelse, også når undervisningen afholdes som ikke-tilstedeværelsesundervisning.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 13-14.

## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 om RKV

---

### Øget brug af realkompetencevurderinger

Arbejdsmarkedet bliver i stigende grad specialiseret, og medarbejderne opnår ofte et fagligt niveau inden for deres område, som ligger ud over deres formelle uddannelsesniveau. Der er således store potentialer i, at alle uanset uddannelsesniveau har mulighed for at blive realkompetencevurderet i forhold til det formelle voksen- og efteruddannelsessystem, herunder at få merit og modtage anerkendelse for allerede erhvervede kompetencer.

Anerkendelse af kompetencer styrker den studerendes motivation for voksen-, efter- og videreuddannelse, eftersom det muliggør adgang til relevante uddannelsesaktiviteter og kan bidrage til afkortning af efterfølgende kursus- og uddannelsesforløb.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 7.

## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 om basale færdigheder

---

### Styrkelse af basale færdigheder

Stærke basale færdigheder er fundamentet for løbende at kunne tilegne sig ny viden og opkvalificering. PIAAC-undersøgelsen (OECD) fra 2013 viser, at mange voksne danskere har utilstrækkelige basale færdigheder i forhold til læsning, skrivning, regning og problemløsning med it. Dette skaber udfordringer i et samfund, hvor de opgaver, der skal løses på arbejdspladserne, har en stigende grad af kompleksitet, og der stilles øgede krav til blandt andet skriftlighed og digitale færdigheder. VEU skal således fremadrettet i langt højere grad end i dag understøtte, at der sker et markant løft af de basale færdigheder i arbejdsstyrken.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

6. Det eksisterende tilbud for Forberedende Voksenundervisning (FVU) udvides med fagene FVU-digital og FVU-engelsk, der udbydes som virksomhedsrettede forløb og målrettede ansatte, der har behov for styrkede basale færdigheder inden for it og engelsk i relation til deres jobfunktion.
7. Der skabes klare retningslinjer for gennemførelse af fællesscreeninger på virksomhederne i forhold til FVU. Med en styrket anvendelse af fællesscreeninger kan virksomhederne systematisk og enkelt kortlægge behovet for opkvalificering af de basale færdigheder hos medarbejderne.
8. Deltagerbetalingen på AMU-dansk og AMU-matematik fjernes permanent for kursister, der i kombination hermed tager et andet AMU-kursus med henblik på at styrke indsatsen i forhold til de basale/almene kompetencer i det erhvervsrettede VEU-system. Udviklingen i aktivitet og forbrug på disse kurser følges særskilt.
9. For at styrke anvendelsen af den offentlige VEU-aktivitet etableres en opsøgende indsats, der er målrettet udfordringen på det danske arbejdsmarked; udbredt mangel på almene

kompetencer hos en del af lønmodtagerne og kommende mangel på kvalificeret arbejdskraft. For at løse disse to hovedudfordringer afsættes der i aftaleperioden en pulje på 25 mio. kr. årligt. Støtten ydes til parternes overenskomstaftalte uddannelsesinitiativer, eller i øvrigt til en aftalt koncentreret opsøgende indsats med det formål at få flere virksomheder til at arbejde systematisk med styrkelse af almene færdigheder (læse- og regnefærdigheder, ordblindhed samt færdigheder i problemløsning med it) og efteruddannelse af medarbejdere uden en formel erhvervskompetencegivende uddannelse. Det opsøgende arbejde finansieres af råderummet i forbindelse med håndtering af VEU-opsparingen i den pågældende periode. Ved periodens udløb evalueres initiativet. Evt. uforbrugte midler ved aftalens udløb i 2021 indgår i drøftelserne om den udisponerede del af VEU-opsparingen.

10. Arbejdsmarkedets parter har blandt andet senest med overenskomstfornyelsen i 2017 i en række overenskomster omfattende hovedparten af de fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere på det private arbejdsmarked gældende 2017-2020 aftalt initiativer om iværksættelse af en "opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste" eller lignende initiativer. Denne tjeneste skal fx yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af godtgørelse samt støtte fra kompetencefonde. For at understøtte og udbrede aftalte initiativer om en styrket uddannelsesindsats kan puljen afsat i pkt. 9 supplere overenskomstparters aftalte støtte til opsøgende uddannelsesarbejde på overenskomstområder, hvor parterne i fællesskab gennemfører konkrete initiativer. Støtten ydes som medfinansiering af projekter i forholdet 1:1. Der kan ydes projektstøtte i form af medfinansiering af dokumenterede omkostninger til ansættelser af yderligere opsøgende uddannelseskonsulenter, informationsmaterialer, projektorganisering (lønudgifter) samt støtte til afholdte kampagner og konferencer. Støtten kan således både ydes til påtænkte initiativer på overenskomstområder, hvor parterne allerede har aftalt en styrket indsats, såvel som til områder, hvor parterne fremadrettet bliver enige om fælles initiativer.

11. Indsatsen følges løbende ved at måle antallet af FVU-fællesscreeninger. Overvågningen af iværksatte FVU- eller OBU-forløb er nødvendig med henblik på at følge udviklingen i forhold til opkvalificering af antallet af personer med utilstrækkelige basale færdigheder. Monitoringsopgaven forankres som led i den nationale vidensopsamling om basale færdigheder.

12. Det er vigtigt at følge den fælles indsats med at styrke danskernes basale færdigheder. Regeringen og arbejdsmarkedets parter vil løbende følge udviklingen i forhold til voksne med utilstrækkelige basale færdigheder. Til dette formål gennemføres der hvert tredje år en undersøgelse af en repræsentativ del af den voksne befolknings dansk- og regnefærdigheder. Undersøgelsen vil bygge på eksisterende prøver, som er kvalitetsgodkendt af Undervisningsministeriet. Første undersøgelse gennemføres i 2018. Herefter undersøges det, om der kan fastsættes et relevant måltal, som der kan følges op på ved den anden undersøgelse, der gennemføres i 2021. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at det er et mål, at basale færdigheder blandt den voksne befolkning er forbedret i 2021 sammenlignet med 2018.

13. Der gennemføres en national vidensopsamling i forhold til almen VEU (FVU og OBU) med henblik på at skabe et overblik over den foreliggende viden og undersøge, hvordan man kan stimulere efterspørgslen efter og motivationen for almen VEU. Regeringen og arbejdsmarkedets parter vil løbende følge udviklingen i forhold til voksne med utilstrækkelige basale færdigheder og deres brug og udbytte af almen VEU, jf. punkterne ovenfor.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 5-7.

## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 vedrørende AMU

### Styrket fleksibilitet i AMU

I dag er der mulighed for at tilpasse kurserne, så de kan afholdes i overensstemmelse med virksomhedernes og medarbejdernes behov, herunder lokale ønsker i forhold til kursusindhold samt tid og sted for afholdelse. Virksomhederne efterspørger dog en større grad af mulighed for tilpasning af kurserne, så virksomhedernes behov for fleksibel kompetenceudvikling kan blive dækket af AMU-systemet. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

37. Der skabes bedre rammer for at tilpasse indholdet i konkrete uddannelsesforløb og tværgående branchepakker fleksibelt i forhold til virksomheders og deltageres behov. Der ændres i beskrivelsessystemet og i regelsættet for AMU, så kurserne i AMU fremadrettet kan nedbrydes i delmål, som kan gennemføres og afprøves selvstændigt og/eller i kombination med delmål fra øvrige kurser, herunder kurser på andre niveauer (almen og videregående VEU). (...)

39. Den nuværende forsøgsordning med kollektiv afkortning af kurser i AMU-systemet gøres permanent. Skolerne kan således fremadrettet afkorte kurser for hele hold under forudsætning af, at kurset afsluttes med en prøve. I forbindelse med permanentgørelsen af ordningen inddrages erfaringer fra forsøgsordningen.

40. Der indføres forsøgsvis i aftaleperioden en undtagelse i forhold til karenskravet om 14 dages beskæftigelse, inden der kan opnås VEU-godtgørelse, for kurser, som benyttes af brancher, der rammes af hjemsendelser pga. vejrlig.

41. Der gennemføres et forsøg med friere brug af gæstelærere i AMU, uden at der stilles krav om, at en underviser fra skolen skal være til stede under hele kurset. (...)

### Styrket brug af test/prøver i AMU

Virksomhederne efterspørger fleksible og effektive uddannelsesstilbud med højt læringsudbytte. Anvendelse af test/prøver kan bidrage til, at læringsudbyttet for kursisterne styrkes, samtidig med at test/prøver kan være med til at øge tilliden til den bedømmelse, der foregår på kurset, og til de beviser, der udstedes. Det langsigtede mål er, at flere på arbejdsmarkedet kan dokumentere deres kompetencer og dermed øge muligheden for mobilitet og tilpasning på arbejdsmarkedet. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om at:

45. Indføre et generelt krav om, at offentligt udbudte AMU-kurser skal afsluttes med en prøve med henblik på at styrke overførbareheden, kvaliteten og validiteten i voksen- og efteruddannelses tilbuddene. I udviklingen af prøver tages der hensyn til efterspørgslen og dermed aktiviteten på de enkelte kurser. Der udvikles prøver til AMU-kurser med aktivitet svarende til mindst 0,5 årselev det seneste år.

46. Prøverne skal knyttes op på den enkelte uddannelses tilrettelæggelsesform og indhold. Prøverne skal være centralt stillede af efteruddannelsesudvalgene, som får til opgave at stå for udvikling af test og afprøvningsværktøjer i samarbejde med relevante myndigheder og skoler. Prøveafholdelsen skal ske i naturlig forlængelse af kurset i et enkelt format og uden brug af censor. (...)

### Friere adgang til at udbyde AMU

Der skal være lettere adgang til at blive udbyder af offentligt støttet og reguleret AMU. Valget af udbydere skal afhænge af matchet mellem virksomhedens efterspørgsel og udbydernes kvalitet, effektivitet og tilpasningsevne. (...) Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

49. Udbudsrunder til AMU fremover som minimum finder sted hvert 4. år, hvor godkendelserne til alle AMU-kurser er i spil. Det gælder både for offentlige og private udbydere, hvor det skal være muligt at blive AMU-udbyder, hvis man opfylder veldefinerede kriterier blandt andet i forhold til udbyderens økonomi, lærerkvalifikationer, udstyr og afprøvning. Godkendelse til udbud sker efter høring af parterne, som udtaler sig om det faglige miljø og geografisk dækning samt giver indstilling om udbud.

50. De samlede udbudsrunder, hvor alle godkendelser er i spil, suppleres med mulighed for løbende at indgive ansøgning fra nye udbydere (...)

51. De nuværende geografiske dækningsområder afskaffes, så alle udbuds-godkendelser i stedet bliver landsdækkende.

### Forhøjelse af VEU-godtgørelsen

I dag udløser beskæftigede ufaglærte og faglærte, der deltager i AMU, en VEU-godtgørelse på 80 pct. af den maksimale dagpengesats. Dette gælder også for be-skæftigede med en forældet videregående uddannelse.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om at:

58. Styrke godtgørelsesvilkårene i forbindelse med deltagelse i AMU, så der udbetales VEU-godtgørelse svarende til 100 pct. af den maksimale dagpengesats, når ufaglærte, faglærte samt personer med en forældet videregående uddannelse deltager i AMU-kurser i stedet for den nuværende sats på 80 pct. af den maksimale dagpengesats. De øgede udgifter til godtgørelse finansieres af VEU-bidragene.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 12-16.

## Uddrag af trepartsaftalen fra 2017 om videregående VEU

### Hurtigere kursusudvikling på videregående VEU

Der er behov for en hurtigere reaktionsevne i forhold til at udvikle kurser i det videregående voksen- og efteruddannelsessystem, som modsvarer arbejdsmarkedets behov. I dag opfattes processen omkring udvikling af uddannelser som langsommelig, hvilket kan være en barriere for brugen af videregående VEU.

Kilde: Regeringen et al. (2017), s. 7.

**Sammenfatning af EVA's evalueringer og undersøgelser af initiativer fra VEU-trepartsaftalen fra 2017**

© 2021 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

ISBN (www) 978-87-7182-549-7

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)