

EVALUERING

Evaluering af forsøg med ret til realkompetencevurdering for faglærte

Februar 2024

J.nr. 23/07541 – 2024-2306

A2
TBH

Retten til realkompetencevurdering (RKV) blev som et forsøg fra 1. september 2021 til udgangen af 2022 udvidet til også at gælde faglærte dagpenge- og kontant-hjælpsmodtagere, der er fyldt 30 år. Almindeligvis havde kun ufaglærte ret til RKV. Med udvidelsen kunne fx en faglært med behov for et brancheskifte også få vurderet sine kompetencer i forhold til en anden erhvervsuddannelse.

Evalueringen viser, at retten til RKV for faglærte ikke har haft en betydning for, hvor mange RKV'er der er blevet brugt hos kommunerne. Kommunerne vurderer, at deres praksis ikke ændrede sig med forsøget, og peger på, at RKV i forvejen benyttes, når faglærte ledige skal starte på en erhvervsuddannelse for voksne (EUV) som et afklarende og motiverende værktøj i samtaler med borgere. Deres brug af RKV er derfor ikke betinget af, at det udgør en ret for målgruppen.

Evalueringen bygger på data indberettet af kommunerne om forbrug af RKV før, under og efter forsøgsperioden. Evalueringen er derudover udarbejdet på baggrund af interviews med hhv. sagsbehandlere og ledere i udvalgte kommuner for at indsamle erfaringer med forsøget og bredt om arbejdet med at omskole faglærte. Der er udvalgt fire kommuner, der ligger højest ift. antal registrerede RKV'er i forsøgsperioden, og som sikrer geografiske spredning. De fire kommuner er Randers, Billund, Roskilde og Helsingør.

Udviklingen i forbruget af RKV

Udvidelsen af ret til RKV til også at omfatte faglærte har ikke resulteret i flere RKV'er. Tværtimod er antallet faldet i perioden med 35 pct. og 40 pct. for hhv. ufaglærte og faglærte. I 2022 var der 330 ufaglærte og 292 faglærte, der gjorde brug af RKV. Faldet kan hænge sammen med den generelle udvikling på arbejdsmarkedet med lav ledighed.

Trods dette, peger kommunerne på, at forsøget har været med til at sætte RKV på dagsorden og øge bevidstheden omkring de muligheder en RKV giver i arbejdet med at motivere faglærte til et brancheskifte.

Praksis før, under og efter forsøgsperioden

Jobcentrene fortæller i interviewene, at forsøget med ret til RKV for faglærte ikke har haft en betydning for hvornår, hvordan eller hvor meget de har benyttet sig af RKV.

Ifølge medarbejdere og ledere har sagsbehandleren hele tiden haft mulighed for at bevillige RKV til faglærte på baggrund af en konkret vurdering.

Respondenterne nævner også, at de økonomiske omkostninger forbundet med RKV er lave.

RKV som motivations- og afklaringsværktøj

Jobcentrene beskriver RKV generelt som et vigtigt motivations- og afklaringsværktøj, der kan være et vigtigt første skridt mod en erhvervsuddannelse. Respondenterne fortæller, at der for sagsbehandleren ligger en stor udfordring i at motivere den ledige til uddannelse. Dårlige erfaringer med uddannelse og udsigten til at gå ned i løn sammenlignet med fx et arbejde som ufaglært, nævnes som de primære barrierer. Jobcentrene peger i interviewene på RKV som et brugbart værktøj til at motivere borgere imod uddannelse. Blandt andet kan en RKV tydeliggøre over for den enkelte ledige, hvor meget deres allerede tilegnede kompetencer og erfaring kan bruges til at forkorte uddannelsesforløbet.

Den individuelle uddannelsesplan, hvor det fremgår hvor meget skoleundervisning og oplæring uddannelsen vil bestå af, fremhæves som en god måde at konkretisere, hvad uddannelsen handler om, og indebærer for den enkelte.

En væsentlig motivation for ledige ufaglærte til at påbegynde en erhvervsuddannelse ligger i muligheden for at tage et uddannelsesløft med 110 pct. dagpengesats. Faglærte har umiddelbart ikke samme mulighed medmindre uddannelsen er forældet (uddannelsen har ikke være benyttet i 5 år). Som følge af betingelsen for faglærte ledige om, at deres uddannelse skal være forældet for at få adgang til ordningen, er det primært velstillede ledige, der har en privatøkonomi, der tillader at gennemføre et brancheskift.

Organisering af uddannelsesindsatsen

Det varierer kommunerne imellem, hvordan forsøget har været implementeret. En-ten har jobcenteret gjort det til en fast praksis, at sagsbehandlerne nævnte borgere-ret til RKV i forbindelse med den første samtale, eller også er det blevet nævnt, hvis samtalen begynder at omhandle erhvervsuddannelse.

De jobcentre, der indgår i denne evaluering, har typisk tilknyttet en uddannelses-ambassadør eller en uddannelseskonsulent, der fungerer som resurseperson ift. ud-dannelse og herunder spørgsmål vedrørende RKV. Sagsbehandlerne kan derved vælge at henvise borgeren til denne resurseperson, når samtalen begynder at handle specifikt om uddannelse. Resursepersonen tager dernæst samtalen, og står for den eventuelle kommunikation og praktiske planlægning omkring RKV med uddannel-sesinstitutionen. Den person kan enten være fast tilknyttet ét jobcenter eller være en del af en tværkommunalt rekrutteringsservice, der besøger det enkelte jobcenter fx ugentligt.

Organiseringen med én resurseperson på uddannelsesområdet bliver fremhævet po-sitivt, da den gode vejledning og rådgivning til borgerne kræver et indgående kend-skab til regler og proces for RKV og erhvervsuddannelsesområdet generelt.

