

Anbefalinger til arbejdet med ”Det gode CV”

Oplæg til lokal dialog

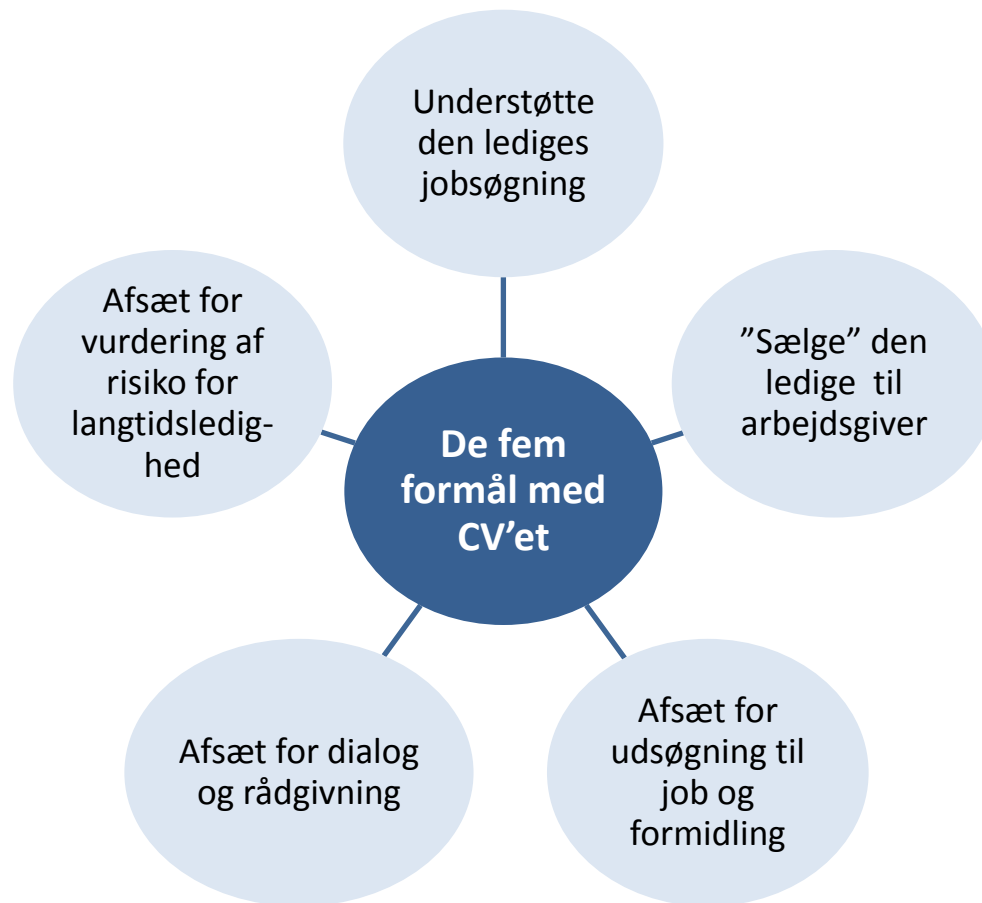
Formål med oplægget

- Oplægget udspringer af den gennemførte proces om det gode CV, der har involveret et stort antal a-kasser og jobcentre i Hovedstaden og Sjælland. Processen omfattede:
 - To brainstormingsseminarer, der har gjort status på erfaringerne med CV-arbejdet samt afdækket syn på indhold og formål
 - Et implementeringsseminar, hvor jobcentre og a-kasser har peget på udviklingsbehov ift. CV-arbejdet samt givet anbefalinger hertil
- Oplægget belyser formål med og gevinster af det gode CV samt de potentialer, der er udpeget af jobcentre og a-kasser
- Oplægget kommer med 10 anbefalinger til fælles udvikling af arbejdet med det gode CV

Hvorfor arbejde med det gode CV?

- Der er ikke alle steder et fælles billede af "det gode CV" på tværs af a-kasser og jobcentre – eller i den enkelte a-kasse/det enkelte jobcenter. Der er derfor heller ikke et fælles billede af krav til indhold og kvalitet i CV'et.
- Der er begrænset viden om, hvordan CV'et anvendes i det "andet" system. Og dermed ikke et klart billede af, hvordan de to systemer kan understøtte og supplere hinanden.
- CV'et er pt. det eneste fælles dokument mellem jobcenter og a-kasse om den ledige, men CV'et anvendes kun i begrænset omfang som afsæt for dialog og samarbejde om den ledige
- Mange a-kasser og jobcentre peger derfor på, at der er behov for at styrke arbejdet med og kvaliteten i CV'et – samt at styrke brugen af CV'et til dialog og samarbejde

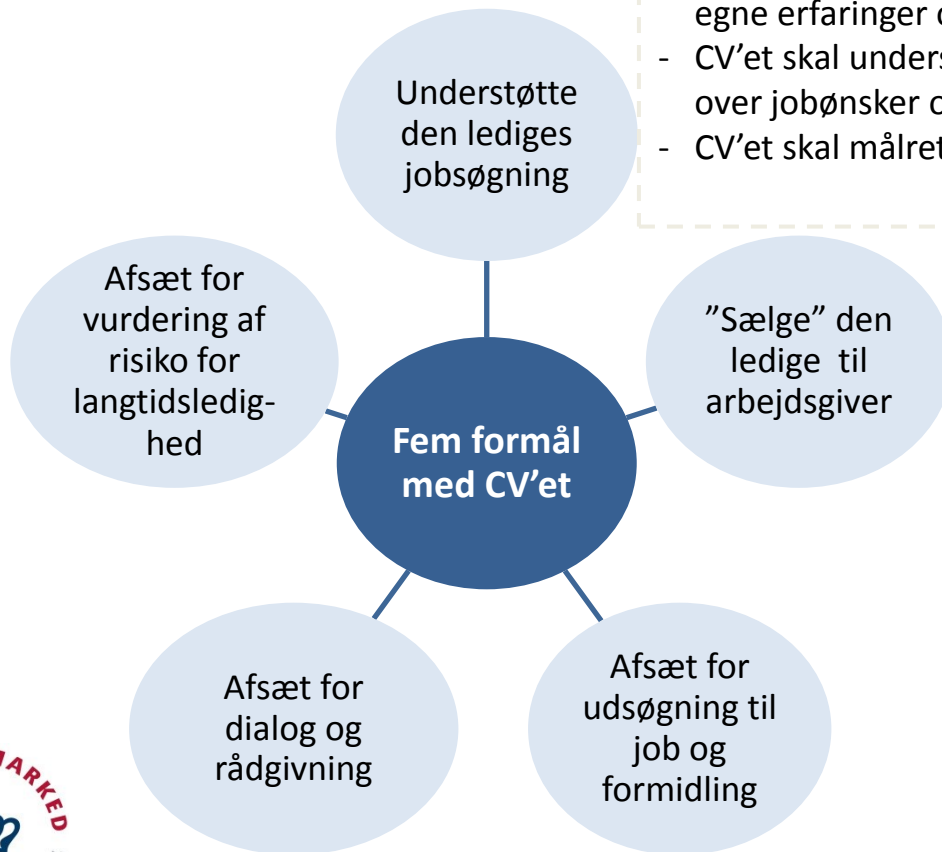
Fem vigtige formål med CV'et



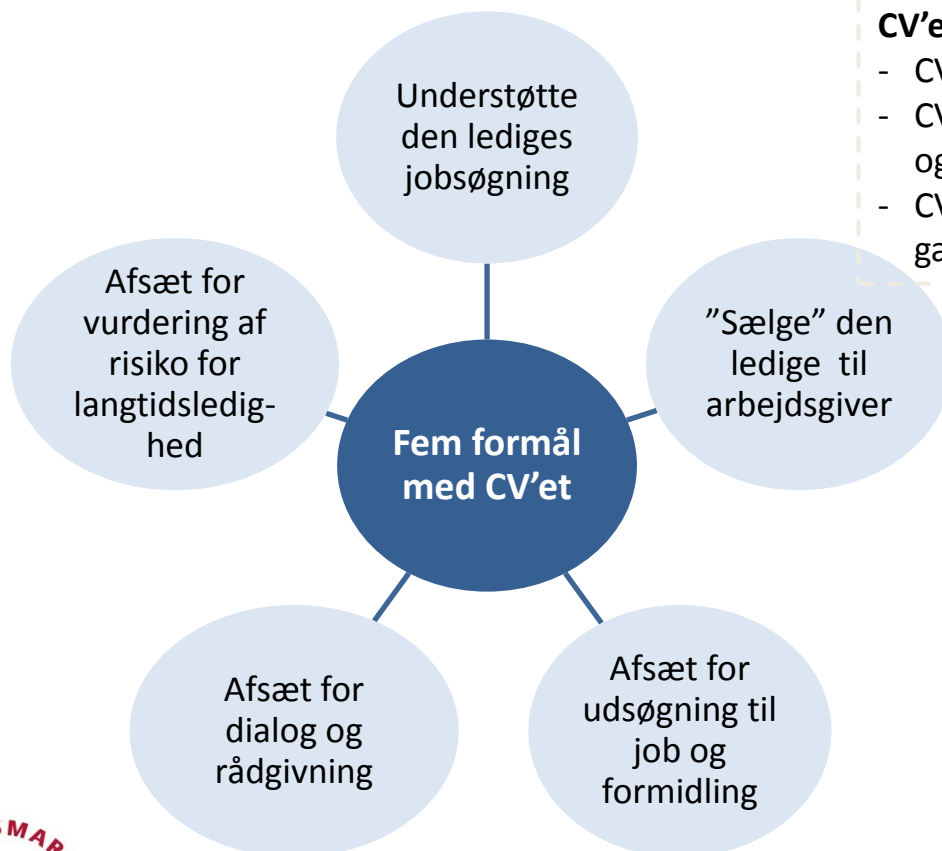
Jobsøgning

CV'et skal understøtte den lediges jobsøgning

- CV'et skal hjælpe den ledige til at få overblik over egne erfaringer og kvalifikationer mv.
- CV'et skal understøtte den ledige i at reflektere over jobønsker og jobsøgningsaktiviteter.
- CV'et skal målrettes konkrete job



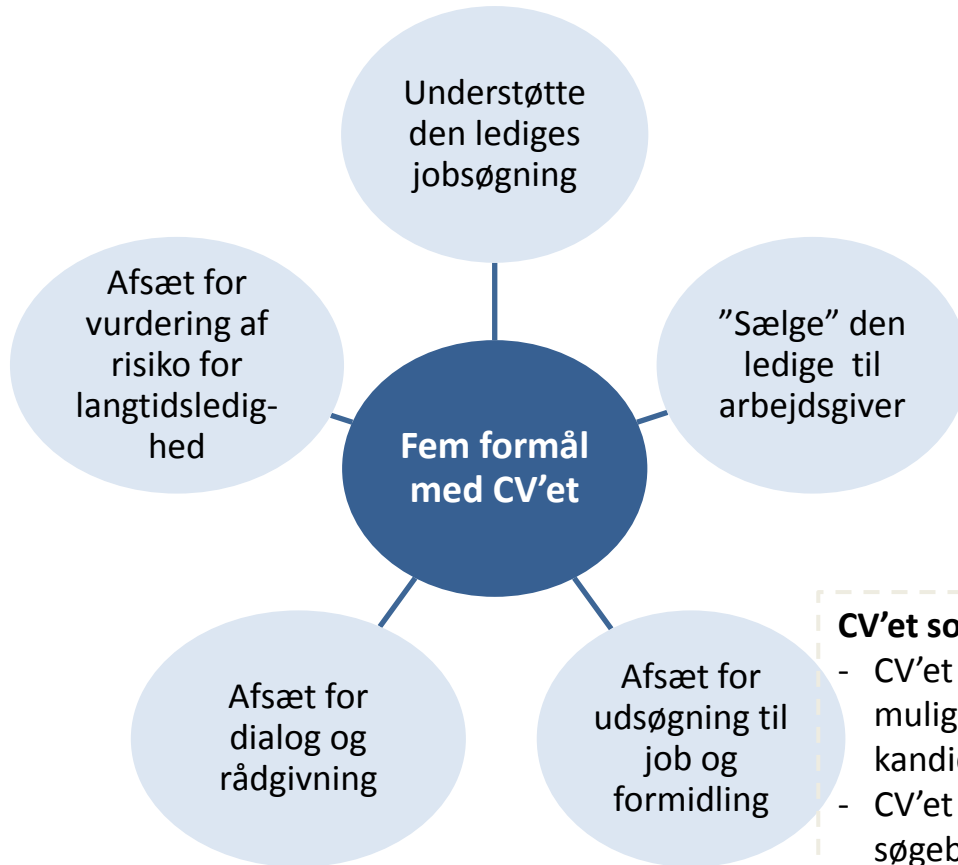
Markedsføring



CV'et skal "sælge" den ledige til arbejdsgiver

- CV'et skal præsentere den ledige bedst muligt
- CV'et skal give overblik over den lediges erfaringer og kvalifikationer
- CV'et skal indeholde de ord og begreber, som er gængse og aktuelle hos arbejdsgiverne.

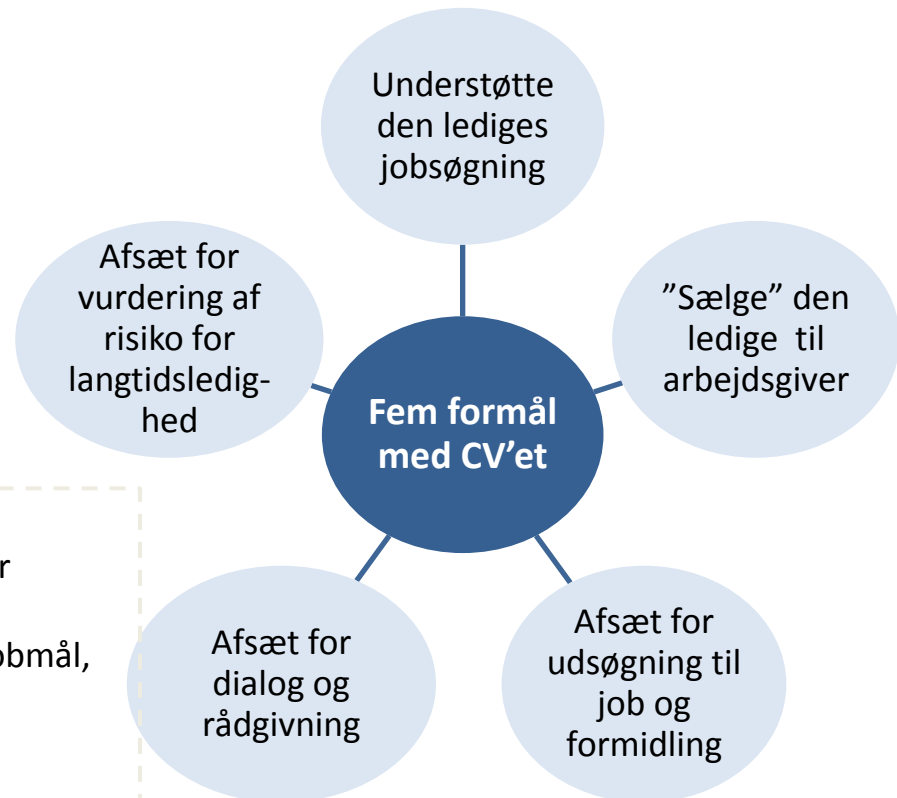
Udsøgning



CV'et som afsæt for udsøgning til job

- CV'et skal give virksomheder, jobcentre og a-kasser mulighed for en effektiv udsøgning af relevante kandidater til job
- CV'et skal indeholde relevante, opdaterede og søgbare oplysninger.

Rådgivning



CV'et som afsæt for dialog og rådgivning

- CV'et skal give jobcentret og a-kassen et afsæt for dialogen med og rådgivningen af den ledige
- CV'et skal give mulighed for at drøfte relevante jobmål, jobsøgningsområder og jobsøgningsmetoder
- CV'et skal give mulighed for at drøfte opkvalificeringsbehov hos den ledige

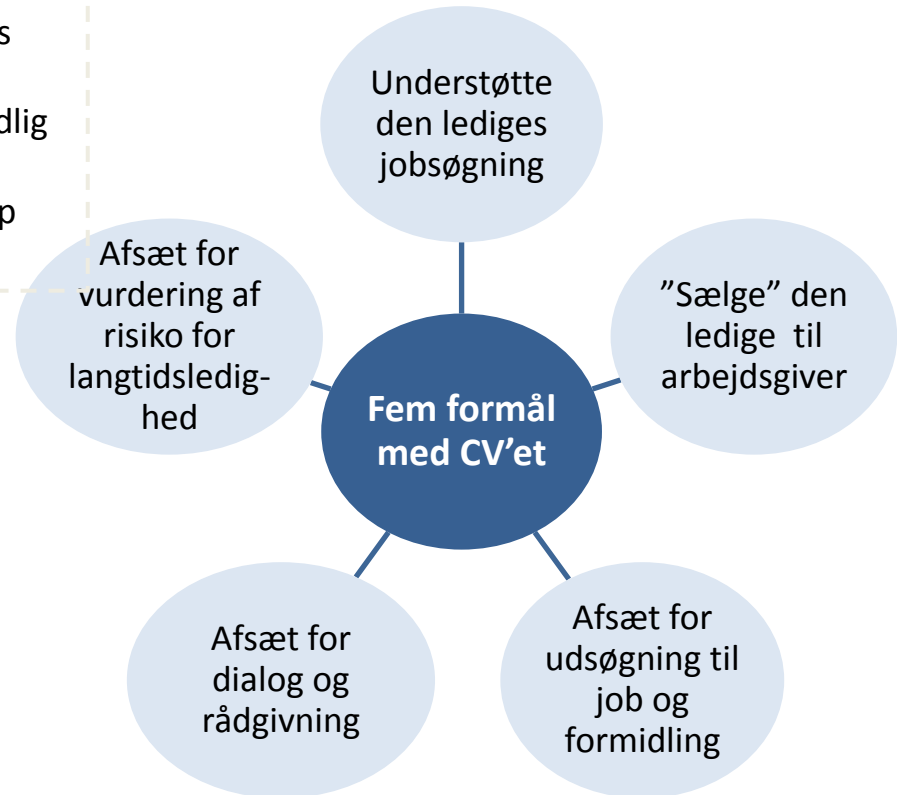


Beskæftigelsesregion
Hovedstaden & Sjælland

Vurdering

CV'et som afsæt for vurdering af den lediges risiko for langtidsledighed

- CV'et skal danne afsæt for a-kassens og jobcentrets vurdering af den lediges risiko for langtidsledighed
- CV'et skal danne afsæt for tilrettelæggelse af en tidlig og forebyggende indsats.
- CV'et skal indeholde oplysninger, der kan spejles op mod risikoen for langtidsledighed mv.



10 anbefalinger fra a-kasser og jobcentre til udvikling af arbejdet med det gode CV

- 1) Skab et fælles billede af det gode CV
- 2) Sæt fælles kvalitetsstandarder for CV'et
- 3) Skab de rette rammer for og prioriteringer af CV-arbejdet
- 4) Udvikl kompetencerne til CV-arbejdet
- 5) Værdisæt CV'ets gevinster internt i jobcenter og a-kasse
- 6) Kommuniker CV'ets værdi for ledige og virksomheder
- 7) Optimer CV'et som jobsøgningsværktøj
- 8) Optimer CV'et som markedsføringsværktøj
- 9) Optimer CV'et som udsøgningsværktøj
- 10) Optimer CV'et som dialogværktøj

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om det fælles billede af det gode CV?

- Det er vigtigt med enighed på tværs af a-kasser og jobcentre – og i den enkelte a-kasse/det enkelte jobcenter - om det gode CV
- Det er vigtigt med en fælles forståelse mellem borger, a-kasse, jobcentre om:
 - Formålet med og værdien af CV'et
 - Hvordan det gode CV ser ud
 - Hvordan det gode CV udarbejdes
 - Hvordan CV'et bruges
- Det er vigtigt med viden om og forståelse for, hvordan CV'erne anvendes i det "andet" system. Og dermed en forståelse for, hvordan de to systemer kan understøtte og supplere hinanden.

Hvordan kan man konkret skabe et fælles billede af det gode CV?

- Etablere fora, hvor man drøfter indhold i og brugen af det gode CV, f.eks. i form af netværk eller erfa-grupper
- Gennemføre lokale workshops eller seminarer, der sætter fokus på videreudvikling af CV-arbejdet og implementering af beskæftigelsesreformen (plan for det videre arbejde)
- Arbejde med det gode CV i praksis, f.eks. via cases, hvor man i fællesskab gennemgår og udfylder et konkret CV
- Skabe et fælles sprog om CV'et – og arbejde med begrebsafklaring (hvad er en "grundig" beskrivelse, hvad er "realistiske" jobønsker m.v.)

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om at sætte fælles kvalitetsstandarder for CV'et?

- Lave fælles standarder for det gode CV (hvad skal udfyldes – og hvordan?)
- Udarbejde et eksempel på det gode CV – eller flere eksempler som repræsenterer forskellige typer af ledige eller forskellige brancheområder
- Aftale en klar arbejdsdeling om at sikre det gode CV – eksempelvis:
 - A-kassen godkender og kvalitetssikrer første udgave af CV'et i ft. udsøgning og formidling
 - Jobcenteret tager over og arbejder videre med kvalitetssikringen i jobsamtalerne
- Betragt kvalitetssikringen af CV'et i en proces -> skal udvikles over tid sammen med den ledige

Hvad kan være konkrete fælles kvalitetsstandarder for CV'et?

- CV'et skal indeholde en grundig beskrivelse af alle den lediges kvalifikationer, kompetencer, tidligere erhvervserfaring og jobfunktioner mv.
- CV'et skal så vidt muligt beskrive den lediges realkompetencer => mere fokus på hvad den ledige kan, og hvor eksisterende kompetencer kan anvendes (udvid jobsøgning til alternative jobområder)
- CV'et skal indeholde en opdateret beskrivelse af kurser, certifikater, IT-kompetencer, praktikker og løntilskud, mv. - CV'erne skal indeholde de aktuelle begreber (ord ift. uddannelse, kurser, certifikater mv.)
- CV'et skal indeholde motiverede og realistiske bud på flere jobønsker – jobønsker skal være specifikke specialbetegnelser (fx regnskabsmedarbejder, regnskabsassistent,....)

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om rammer og prioriteringer for arbejdet med det gode CV?

- CV'et kan kun blive et godt værktøj for alle parter, hvis den nødvendige tid prioriteres til det
- Der skal tages et ledelsesansvar, der skaber en klar forventningsafstemning i a-kasse og jobcenter om det gode CV



Beskæftigelsesregion
Hovedstaden & Sjælland



Hvordan kan man skabe de rette rammer for og prioriteringer af arbejdet med det gode CV?

- Styrke samarbejdet mellem jobcenter og a-kasser på ledelsesniveau, f.eks. via fælles ledelsesfora
- Afsætte ressourcer til udviklingsarbejdet – både i en opstartsfasen og i det løbende samarbejde
- Arbejde med differentieret samarbejde – afhængigt af målgruppe og omfang (hvor stor er fællesmængden mellem a-kassen og jobcentret)
- Udvikle nye redskaber til at understøtte fælles kommunikation
- Etablere en kontaktiliste mellem jobcenter og a-kasser til det daglige samarbejde om CV'et

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om kompetencer til CV-arbejdet?

- Medarbejderne skal klædes på til at vejlede de ledige om vigtigheden af CV'et
- Medarbejderne skal klædes på til at rådgive/vejlede de ledige om, hvordan de skal udfylde CV'et
- Vigtigt at medarbejderne klædes på til at afdække den lediges realkompetencer
- Der skal ske en løbende kompetenceudvikling via tættere fagligt samarbejde mellem a-kasse og jobcenter

Hvordan kan man udvikle kompetencerne til CV-arbejdet?

- Lave kurser for medarbejdere i a-kasser og jobcentre med fokus på at optimere brugen af CV'et i henhold til de 5 formål
- Lave kurser i at lave et godt og brugbart CV, som opfylder de forskellige behov hos både a-kasser, jobcentre, virksomheder og den ledige selv
- Lave kurser i "den gode CV-samtale" med fokus på motivation og vejledning af den ledige i brugen af CV'et
- Eventuelt bruge kompetenceudviklingsmidlerne i beskæftigelsesreformen til at medfinansiere kompetenceudviklingen (afhængigt af hvordan midlerne bliver udmøntet)

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om at værdisætte CV'ets gevinster internt?

- Hvis medarbejdere i jobcentre og a-kasser skal prioritere arbejdet med CV'et, skal der være klarhed over formålet hermed
- Det er nødvendigt, at medarbejderne i jobcentre og a-kasse er enige om vigtigheden af CV'et
- Der er behov for en øget viden om og forståelse for, hvordan CV'erne anvendes i det "andet" system. Og dermed en øget forståelse for, hvordan de to systemer kan understøtte og supplere hinanden.

Hvordan kan man værdisætte CV'ets gevinster internt i jobcenter og a-kasse?

- Italesætte CV'ets 5 formål for at hæve CV'ets værdi
- Bruge opgørelserne fra STAR over virksomheder, der bruger CV-banken, antal udsøgninger m.v.

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om kommunikation af CV'ets værdi til ledige og virksomheder?

- Vigtigheden og værdien af CV'et skal formidles til den ledige – det er afgørende for den lediges motivation til selv at arbejde med og kvalitetssikre CV'et (ikke en "skal opgave")
- Det er nødvendigt med en rebranding af CV'et og værdien af CV'et
- Både a-kasse og jobcenter skal motivere den ledige til at udfylde CV'et ordentligt
- Man skal øge markedsføringen af Job- og CV-banken over for virksomhederne

Hvordan kan man konkret kommunikere CV'ets værdi for ledige og virksomheder?

- Vise de ledige værdien af CV'et via statistik om udsøgninger, formidlinger, jobåbninger mv
- Teste CV'ets rækkevidde sammen med den ledige under samtalen – hvor er CV'et med i konkrete søgninger?
- Formidle til de ledige, at arbejdsgiveren ofte "sorterer" de ledige efter CV'et, og at CV'et ofte vil være afgørende for om den ledige kommer til samtale og i job
- Formidle konkrete succeshistorier, hvor ledige og arbejdsgivere har fundet hinanden via jobnet
- Markedsføre overfor virksomhederne, at Jobnet giver adgang til et stort antal CV'er (pt. ca. 177.000 aktive CV'er), og at brugen er gratis

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om at optimere CV'et som jobsøgningsværktøj?

- Der skal altid foretages en individuel vurdering af indholdet og kvaliteten i CV'et i forhold til jobsøgning
- Borgeren skal have målrettet vejledning og inspiration til arbejdet med CV'et
- Borgeren skal have bedre hjælp til strukturen i CV'et
- Borgeren skal vejledes om, at CV'et ikke er en ansøgning, men en kompetence- og erfaringsprofil
- Borgeren skal vejledes om, at CV'et i Job og CV-banken ikke kan anvendes direkte i den lediges jobsøgning. Der er altid behov for at udarbejde et CV, der er målrettet det konkrete job.

Hvad skal CV'et konkret indeholde for at være et effektivt jobsøgningsværktøj?

- CV'et skal indeholde en grundig beskrivelse af arbejds erfaring
- CV'et skal indeholde relevante oplysninger -> stillingsbetegnelser skal være realistiske og konkrete
- CV'ets personbeskrivelse skal være jobrelateret og jobrelevant – handle om arbejdsmæssige kompetencer
- CV'et skal indeholde oplysninger om den lediges jobønsker og motivation
- CV'et skal indeholde flere jobønsker -> Specifikke jobbetegnelser, herunder specialbetegnelser (fx regnskabsmedarbejder, regnskabsassistent, debitorbogholder, kreditorbogholder....)

Hvad har jobcentre og a-kasser sagt om at optimere CV'et som markedsføringsværktøj?

- Det skal sikres, at CV'er er tilstrækkeligt udfyldt - at der ikke mangler vigtige oplysninger ift. at "sælge" den ledige bedst muligt
- Man skal sørge for løbende opdatering af CV'erne – eksempelvis kurser, certifikater, løntilskudsforløb, mv.
- Den personlige beskrivelse skal forbedres – skal primært have fokus på faglige kompetencer og irrelevante oplysninger skal ud

Hvad skal CV'et konkret indeholde for at være et effektivt markedsføringsværktøj?

- Alle punkter i CV'et skal være udfyldt
- Den lediges jobønsker skal fremgå af CV'et – og gerne flere jobønsker
- Den lediges kvalifikationer skal fremgå af CV'et -> Uddannelse, erhvervs erfaring og jobfunktion
- Eventuelle ønsker til rammer for jobbet skal fremgå – hvad er vigtigt?
- CV'et skal løbende opdateres med kurser, certifikater, IT-kompetencer mv.
- CV'et skal indeholde fyldestgørende kontaktoplysninger
- De ledige skal informeres om vigtigheden af CV'et for jobcenterets udsøgning

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om CV'et som udsøgningsværktøj

- Der skal udarbejdes en guide til udfyldelse af CV'et – hvilke felter skal udfyldes og hvordan, for at jobcentret kan bruge det til effektiv udsøgning
- Der bør udarbejdes oversigter over vigtige søgeord på forskellige fagområder, der styrker grundlaget for udsøgning og formidling
- Allerede eksisterende CV'er, der er uegnede til udsøgning, skal identificeres og forbedres/optimeres
- Det skal undersøges, hvad virksomhederne efterspørger i en udsøgnings- og rekrutteringssituationen. Hvad vægter de? – hvad skal med i CV'et?

Hvad skal CV'et konkret indeholde for at være et effektivt udsøgningsværktøj?

- CV'et skal indeholde: erfaringer, kvalifikationer, jobønsker, ønsker til rammer for job
- CV'et skal afspejle realkompetencer, -funktioner (Kompetence-CV)
- CV'et skal løbende opdateres med kurser, certifikater, IT-kompetencer
- CV'et skal indeholde de aktuelle begreber/ord ift. uddannelse/kurser, certifikater mv.
- CV'et kan med fordel indeholde udtalelser fra tidligere arbejdsgiver
- Synliggørelse af motivation/personlige kompetencer – ofte afgørende for arbejdsgiverne

Hvad har a-kasser og jobcentre sagt om CV'et som dialogværktøj?

- CV'et skal italesættes som "den røde tråd" i samtalerne med den ledige
- CV'et skal drøftes i alle samtaler – dialog og rådgivning tager udgangspunkt i og relateres til CV'et
- Der skal være fokus på, hvornår der er risiko for langtidsledighed – eksempelvis:
 - Kvaliteten er for dårlig – manglende oplysninger, relevans
 - Der mangler energi i CV-arbejdet
 - Jobområder/-ønsker med få jobåbninger
 - Manglende kvalifikationer
 - Læse/skrive problemer

Hvad skal CV'et konkret indeholde for at være et effektivt dialogværktøj?

- CV'et skal tegne et samlet billede af den lediges kvalifikationer, kompetencer, erfaringer, jobønsker m.v.
- CV'et skal fra start indeholde en plan A, B og C for jobsøgning – der skal skiftes fra plan A til B og videre til C efterhånden som ledighedslængden stiger
- CV'et skal indeholde ”motiverede” og ”realistiske” bud på job og jobønsker
- Jobønsker i CV'et skal altid knyttes til arbejdsmarkedsbalancen