



Styrelsen for Arbejdsmarked  
og Rekruttering

# Viden om Jobsøgning



Juni 2026

# Overblik over viden

STARs "Viden om" samler viden fra forskning og analyser. I denne udgivelse kan du læse om effektiv jobsøgning.

- **Tidlig og aktiv jobsøgning øger chancen for job**  
Ledige, der hurtigt går i gang med at søge job, har bedre muligheder for at komme i arbejde. Det skyldes blandt andet, at ledige, der søger flere job, har større sandsynlighed for at finde et arbejde, samt at sandsynligheden for at komme i arbejde er større tidligt i ledighedsperioden.
- **Samtaler og rådgivning med fokus på job hjælper ledige hurtigere i arbejde**  
Samtaler og information – fx om konkrete jobs – hjælper ledige hurtigere i arbejde. Fx er jobrettede samtaler med til at forkorte ledighedsperioden, blandt andet fordi samtalerne hjælper ledige med at målrette deres jobsøgning og styrke motivationen.
- **Planlægning og struktur i jobsøgningen virker**  
Ledige kommer hurtigere i job, når de opdeler jobsøgningen i mindre opgaver og sætter delmål. Ledige, der planlægger deres jobsøgning, sender både flere ansøgninger, bliver oftere kaldt til samtale og kommer hurtigere i arbejde.
- **Målrettede ansøgninger er mest effektive**  
Ansøgninger målrettet en specifik stilling er mere effektive end at sende mange generiske ansøgninger. Det giver typisk også bedre resultater at besvare jobannoncer og bruge sit netværk frem for at søge uopfordret.
- **Realistiske forventninger til egne jobmuligheder styrker sandsynligheden for at komme i arbejde**  
En del ledige tror, at de kommer hurtigere i job eller forventer en højere løn, end hvad der er realistisk. Det styrker jobchancerne at justere sine forventninger løbende.
- **Villighed til at pendle eller skifte branche øger chancen for job**  
Ledige, der er fleksible i forhold til at gå ned i løn, pendle eller skifte branche, har større chance for at komme i job.

På de næste sider kan du dykke længere ned i de strategier, der øger lediges chancer for at komme i job.

## Om produktet

STARs *Viden om* giver et samlet overblik over den eksisterende viden om redskaber i beskæftigelsesindsatsen. Produktet kan dermed være med til at kvalificere faglige drøftelser og bidrage til en mere vidensbaseret praksis. Samtidig kan det være med til at understøtte lokale beslutninger og prioriteringer af indsatser.

De beskrevne effekter er gennemsnitseffekter. Viden bør derfor altid suppleres med en individuel vurdering af, hvad der er den rette indsats i den konkrete situation.



# Viden om jobsøgning

Denne opsamling ser nærmere på, hvad vi ved om effektiv jobsøgning med udgangspunkt i både dansk og international forskning samt analyser på danske data.

## Tidlig og aktiv jobsøgning øger chancen for job

Det kan forkorte ledighedsperioden at starte jobsøgningen hurtigst muligt. Forskningen peger på, at tidlig og intensiv jobsøgning øger sandsynligheden for hurtigt at komme i job (Arni & Schiprowski, 2019; van Hooft et al., 2021).

Længere ledighed kan desuden påvirke jobsøgningen negativt. Det skyldes blandt andet, at længere ledighed kan give et negativt signal overfor arbejdsgivere, hvilket i sig selv mindsker sandsynligheden for at blive indkaldt til jobsamtaler (Kroft et al., 2013). Samtidig er der viden om, at ledige over tid kan miste motivationen og opleve dårligere trivsel (McKee-Ryan et al., 2005).

Endelig viser forskning, at danske dagpengemodtagere med tiden søger job, der ofte er mindre attraktive i forhold til løn og transporttid (Fluchtman et al., 2024).

## Samtaler og rådgivning med fokus på job hjælper ledige hurtigere i arbejde

Det hjælper ledige hurtigere i job, når de får målrettet hjælp til jobsøgningen. Der er omfattende evidens for, at jobrettede samtaler forkorter ledighedsperioden. Samtalerne virker blandt andet, fordi de er med til at fokusere jobsøgningen og styrke motivationen (STAR, 2025).

Der er også viden om, at tips til jobsøgning og konkrete forslag til ledige stillinger kan have stor effekt. Et stort dansk randomiseret forsøg viser, at digital rådgivning med information om alternative jobmuligheder tilpasset den ledige kan ændre den lediges jobsøgningsstrategi. Når ledige med dårlige jobmuligheder inden for deres felt får anbefalinger om alternative stillinger med bedre jobmuligheder, målretter de i højere grad deres søgning mod netop de stillinger. Den gruppe søger dermed flere forskellige typer stillinger, og det har positive effekter på både beskæftigelse og løn (Altmann et al., 2022). I den forbindelse kan STARs redskab *Arbejdsmarkedsbalancen.dk* være et nyttigt værktøj, der kan vise, hvor der er gode jobmuligheder.

Et lignende mønster ses i analyser fra Holland, hvor der er positive effekter af digital jobvejledning. Ledige, der fik videoråd og målrettede mailkampagner om stillinger med mange jobåbninger, havde større sandsynlighed for at komme i arbejde. De søgte i højere grad nye typer stillinger, hvilket gav positive effekter på både beskæftigelse og løn (UW Knowledge Report, 2024).

## Planlægning og struktur i jobsøgningen virker

Forskning peger på, at ledige kan øge sandsynligheden for job, når de strukturerer og planlægger deres jobsøgning. Planlægning kan eksempelvis bestå i at opdele jobsøgningen i mindre opgaver, fastsætte delmål eller konkretisere, hvornår og hvordan bestemte aktiviteter skal gennemføres (Adams-Prassl et al., 2023; van Hooft et al., 2021).

Et studie viser fx, at ledige, der systematisk planlægger deres jobsøgning, både sender flere ansøgninger, oftere indkaldes til samtale og hurtigere opnår beskæftigelse – selv når de bruger samme antal timer på jobsøgning som en sammenlignelig gruppe (Abel et al. 2019).

## Målrættede ansøgninger er mest effektive

Studier viser, at når ledige tilpasser CV og ansøgning til den konkrete stilling, øger det sandsynligheden for at blive indkaldt til samtale (van Hooft et al., 2021; Kanfer et al., 2001). Det er altså ikke alene vigtigt at søge hyppigt, men også at sende ansøgninger målrettet konkrete job.

Samtidig peger en analyse på danske data på, at det typisk giver bedre resultater at besvare jobannoncer og bruge sit netværk frem for at søge uopfordret og sprede indsatsen over mange forskellige metoder (STAR, 2024a). Dette kan dog variere på tværs af brancher og målgrupper (STAR, 2025b).

Nyere studier peger desuden på, at digitale redskaber kan understøtte kvaliteten af ansøgningsmaterialet. Et amerikansk studie viser, at jobsøgere, der bruger AI-baseret feedback til at forbedre deres CV, har højere sandsynlighed for at modtage jobtilbud (Wiles, Munyikwa & Horton, 2025).

## Realistiske forventninger til egne jobmuligheder styrker sandsynligheden for at komme i arbejde

Forskningen peger på, at lediges egne forventninger til, hvor længe de vil være ledige, deres lønudsigter og hvordan deres jobmuligheder er, påvirker deres søgeadfærd. For optimistiske forventninger kan føre til lavere søgeintensitet eller en mere snæver jobsøgning, hvilket kan mindske sandsynligheden for at komme hurtigt i job (Mueller et al., 2021; Adams-Prassl et al., 2023).

Danske data viser, at mange nyledige dagpengemodtagere relativt præcist vurderer deres jobchancer. Samtidig er der en gruppe, som undervurderer, hvor længe de er ledige. Kun 2 procent af danske dagpengemodtagerne forventer at være ledige i mere end seks måneder, mens det reelt gælder for 24 procent (STAR, 2024). Studier peger desuden på, at særligt langtidsledige kan have vanskeligt ved løbende at justere deres forventninger i takt med, at ledigheden forlænges (Mueller et al., 2021).

Et studie viser også, at mange danske dagpengemodtagere over længere perioder prioriterer deres jobsøgning mod stillinger, hvor de ikke har forudgående erfaringer eller nødvendige kompetencer. Det har negative konsekvenser for både deres beskæftigelsesgrad og indkomst (Altmann et al., 2023).

Endelig viser et studie, at det har positive effekter på beskæftigelsen, når ledige får information, der hjælper dem med at tilpasse deres forventninger til løn (Altmann et al., 2026).

## Villighed til at pendle eller skifte branche øger chancen for at komme i job

Analysen på danske data viser, at nyledige er fleksible i deres jobsøgning – særligt yngre ledige (STAR, 2025a). Mange overvejer eksempelvis at skifte branche, acceptere lavere løn eller pendle længere, især hvis de vurderer, at deres jobmuligheder er begrænsede. Der er desuden evidens for, at ledige typisk bliver mere fleksible, jo længere de er ledige (Fluchtmann et al., 2024).

Når ledige er fleksible i forhold til, hvilke job de søger, øger de deres chancer for at komme i arbejde. Der er evidens for, at ledige kommer til flere jobsamtaler og får bedre jobmatch, når de præsenteres for og søger stillinger, der ligger tæt på, men ikke nødvendigvis inden for, deres oprindelige jobpræferencer (Belot et al., 2019). Gevinsten ved at søge bredt gælder først og fremmest for ledige, der søger jobs, hvor der er høj konkurrence (Belot et al., 2019; Altmann et al., 2022). Et dansk studie viser eksempelvis, at ledige seniorer, der er fleksible i forhold til transporttid, løn eller arbejdsopgaver, i langt højere grad kommer i job end sammenlignelige seniorer, der er mindre fleksible (Andersen et al., 2025).

# Sådan har vi indsamlet viden

Viden om jobsøgning er udarbejdet på baggrund af en gennemgang af dansk og international forskningslitteratur om jobsøgning. Konklusionerne bygger på en samlet faglig vurdering af den eksisterende evidens og dens relevans for danske forhold.

Litteraturgennemgangen inddrager både meta-analyser, eksperimentelle studier og registerbaserede analyser. Gennemgangen tager primært afsæt i klassisk arbejdsmarkedsekonomisk forskning om søgeteori, incitament og matchprocesser, men er suppleret med adfærdsteoretisk og arbejdspsykologisk forskning om motivation, forventningsdannelse og selvregulering i jobsøgning. Derudover indgår analyser baseret på danske registerdata og evalueringer gennemført af STAR.

# Vil du vide mere?

På vores forskningsdatabase [jobeffekter.dk](http://jobeffekter.dk) finder du flere danske og internationale studier om, hvad der virker på beskæftigelsesområdet.

Har du spørgsmål til viden, er du altid velkommen til at skrive til os på [viden@star.dk](mailto:viden@star.dk).

## Find nyttig viden gennem andre materialer

Vil du vide mere om lovgivning, god praksis eller dykke ned i data? Se mere i STARs øvrige materialer, som du finder på [star.dk](http://star.dk).



**Analyser**



**Evalueringer**



**Data og  
statistik**



**Juridiske  
vejledninger**



**Spørgsmål  
og svar**

# Litteratur

Abel, M., Burger, R., Carranza, E., & Piraino, P. (2019). Bridging the intention-behavior gap? The effect of plan-making prompts on job search and employment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(2)

Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Matthew Golin, and Christopher Rauh. (2023). "Perceived Returns to Job Search." *American Economic Review* 113 (10)

Altmann, S., Glenny, A. M., Mahlstedt, R., & Sebald, A. (2022). The direct and indirect effects of online job search advice. *IZA Discussion Papers*.

Altmann, S., Mahlstedt, R., Rattenborg, M. J., Sebald, A. (2023). Which occupations do unemployed workers target? Insights from online job search profiles (No. 16696). *IZA Discussion Papers*.

Altmann, S., Mahlstedt, R., Rattenborg, M., Sebald, A., Settele, S., & Wohlfart, J. (2026). Wage Expectations and Job Search. University of Bonn and University of Cologne, Germany, 2026.

Andersen, L. L., Meng, A., Vinstrup, J., Glies Vincents Seeberg, K., & Sundstrup, E. (2025). Motivation, fleksibilitet og netværk styrker ledige seniorers jobmuligheder. *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*.

Arni, P. & Schiprowski, A. (2019). Job search requirements, effort provision and labor market outcomes. *Journal of Public Economics*, 169, 65–88.

Belot, M., Kircher, P., & Muller, P. (2019). Providing advice to jobseekers at low cost: An experimental study on online advice. *The review of economic studies*, 86(4), 1411-1447.

Fluchtmann, J., Glenny, A. M., Harmon, N., & Maibom, J. (2024). Unemployed job search across people and over time: Evidence from applied-for jobs. *Journal of Labor Economics*, 42(4), 1175-1217.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.

Kroft, K., Lange, F., & Notowidigdo, M. J. (2013). Duration dependence and labor market conditions: Evidence from a field experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 1123-1167.

Mueller, A. I., Spinnewijn, J., & Topa, G. (2021). Job seekers' perceptions and employment prospects: Heterogeneity, duration dependence, and bias. *American Economic Review*, 111(1), 324-363.

McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76.

STAR (2024). Er nyledige gode til at vurdere egne jobchancer. *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

STAR (2024a). Hvordan kommer man hurtigst i job? Strategier til jobsøgning. *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

STAR (2025). Effekter af samtaler i beskæftigelsesindsatsen for jobparate ledige. *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

STAR (2025a). Brancheskift, pendling eller flytning? Nylediges overvejelser i jobsøgningen. *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

STAR (2025b). Hvem bruger og hvem har gavn af uopfordrede ansøgninger? *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*

van Hoof, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 106(5)

UW Knowledge Report. (2024). "Widening the jobhunt. The effect of personalized labour market recommendations".

Wiles, E., Munyikwa, Z., & Horton, J. (2025). Algorithmic writing assistance on jobseekers' resumes increases hires. *Management Science*.



**Styrelsen for Arbejdsmarked  
og Rekruttering**

Vermundsgade 38  
2100 København Ø  
Tlf.: + 45 72 21 74 00  
E-mail: [star@star.dk](mailto:star@star.dk)