

Analyse

Hvem bruger og hvem har gavn af uopfordrede ansøgninger?

September 2025

Uopfordrede ansøgninger ser umiddelbart ud til at være den mindst effektive metode til hurtigt at finde et varigt job for dagpengemodtagere, der netop er blevet ledige. Det er et af resultaterne fra analysen *Hvordan kommer man hurtigst i job? Strategier til jobsøgning*, STAR, 2024.¹

Om uopfordrede ansøgninger virker for den enkelte, *kan* dog afhænge af, hvordan arbejdsmarkedet ser ud inden for dennes fagområde. Arbejdsmarkeder fungerer forskelligt på tværs af brancher, jobfunktioner m.v., og derfor kan det tænkes at uopfordrede ansøgninger virker for nogle – men ikke for andre.

Denne analyse undersøger, hvilke nyledige dagpengemodtagere, der bruger uopfordrede ansøgninger, og hvem der har gavn af dem. Analysen viser:

- **Uopfordrede ansøgninger virker kun i begrænset omfang for dem, der bruger dem mest**
Uopfordrede ansøgninger bidrager kun i begrænset omfang til, at ledige inden for fagområder som arkitektur, mode og skuespil – hvor denne ansøgningsform bruges mest – kommer hurtigt i varigt job.
- **Gode jobmuligheder er ikke afgørende for, om uopfordrede ansøgninger virker**
Alene i fem af 66 fagområder har ledige en større chance for hurtigt at opnå varigt job, når de bruger uopfordrede ansøgninger. Det drejer sig fx om journalister, landmænd og læger.
- **Uopfordrede ansøgninger *kan* virke, men af forskellige årsager**
Uopfordrede ansøgninger kan virke i fagområder med projekt- eller sæsonbaseret arbejdskraftbehov, som journalistik og landbrug. Men de kan også virke af andre grunde. Lægers succes kan fx skyldes en struktureret, tidsbegrænset karrierevej kombineret med et vedvarende behov for specialiseret arbejdskraft i en sektor med stor efterspørgsel.

¹ Analysen kan findes på jobindsats.dk ved at følge dette link: <https://jobindsats.dk/analyser/analyser/hvordan-kommer-man-hurtigst-i-job-strategier-til-jobsogning/>

Analysen tager udgangspunkt i spørgeskemaet ”forberedelsesskemaet” på Jobnet.dk, som nyløst dagpengemodtagere møder i starten af deres ledighedsforløb. Her kan de frivilligt besvare ti spørgsmål om sig selv, deres jobsøgning og baggrund mv. Et af spørgsmålene i forberedelsesskemaet belyser, hvordan den ledige søger eller planlægger at søge arbejde, *jf. tabel 1*.

Boks 1

Spørgsmål om jobsøgningsstrategi fra forberedelsesskemaet

Spørgsmål

Hvordan søger du/planlægger du at søge arbejde? (Sæt gerne flere kryds)

Svarmuligheder

- Svarer på annoncer i aviser, blade, internet, mv.
- Sender uopfordrede ansøgninger
- Henvender mig personligt eller telefonisk til arbejdsgiver
- Bruger sociale medier (Facebook, LinkedIn mv.)
- Bruger mit netværk (kontaktet venner, familie, tidligere studie- eller arbejdskollegaer mv.)
- Vikarbureau

Kilde: STAR. Se også bilag 1.

En af svarmulighederne er, om man sender uopfordrede ansøgninger, altså om man søger job, hvor der ikke er slået en stilling op. Samtidig er det eksempelvis også muligt at angive, at man bruger sit netværk til at få kendskab til jobmuligheder, eller at man anvender sociale medier for at øge sine chancer for at blive kontaktet. Samlet kan svarmulighederne afdække måden, hvorpå den enkelte søger job i starten af sit ledighedsforløb.

Uopfordrede ansøgninger virker tilsyneladende ikke for dem, der bruger dem mest

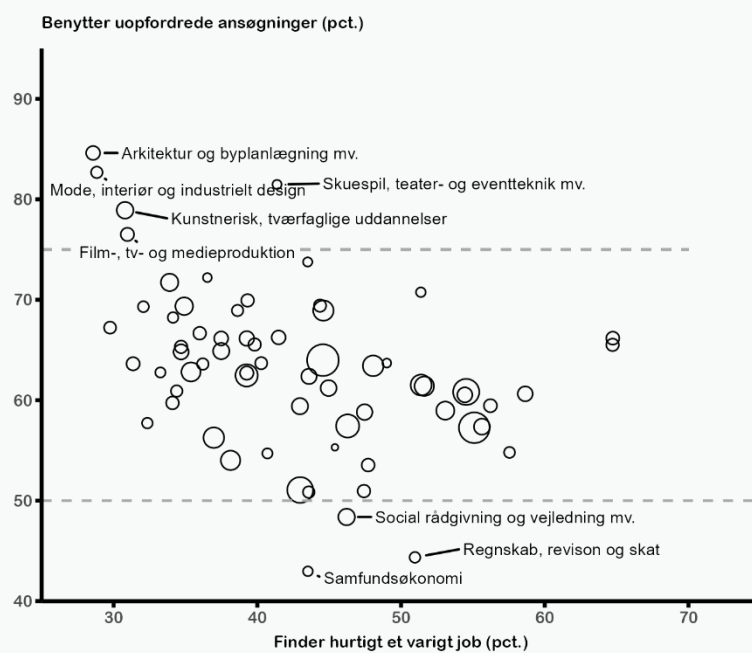
Uopfordrede ansøgninger bruges mest inden for fagområder, hvor det er sværere at få job og mindre inden for fagområder, hvor der er gode jobmuligheder, *jf. figur 1*.

Arkitekter samt film- og modefolk er blandt dem, der oftest sender uopfordrede ansøgninger. Mere end tre ud af fire inden for disse fagområder bruger denne strategi. For disse grupper er jobmulighederne mindre gode – kun 30 procent får et varigt job inden for de første tre måneder.

Uopfordrede ansøgninger bliver derimod brugt mindst inden for fagområderne samfundsøkonomi, regnskab, revision og skat samt socialrådgivning og vejledning. Her er det mindre end halvdelen af de ledige, der angiver, at de anvender uopfordrede ansøgninger. Det kan hænge sammen med, at disse fagområder ofte opererer inden for offentlig administration, rådgivning og økonomistyring, der typisk følger meget formaliserede og faste procedurer, når der skal ansættes nye medarbejdere.

Figur 1

Ledige i fagretninger med mindre gode jobmuligheder bruger uopfordrede ansøgninger mest



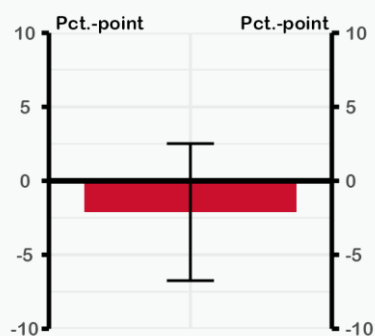
Anm.: Figuren viser sammenhængen mellem andelen af respondenter i hvert fagområde, der finder et job inden for 3 måneder med en varighed på mindst 3 måneder (hurtigt og varigt job), og andelen, der anvender uopfordrede ansøgninger i deres jobsøgning. Cirklernes størrelse repræsenterer fagområdets relative hyppighed blandt respondenterne. De horisontale stiplede linjer markerer grænserne, hvor henholdsvis halvdelen og tre ud af fire respondenter i et fagområde benytter uopfordrede ansøgninger.

Kilde: STAR, Danmarks Statistik (UDDA) og egne beregninger.

Spørgsmålet er, om uopfordrede ansøgninger virker bedst for dem, der bruger dem mest? Eller om dem, der i begrænset omfang sender uopfordrede ansøgninger, burde sende flere? Analysen viser, at der ikke er nogen isoleret effekt af uopfordrede ansøgninger på hurtigt at finde varigt job, hverken for de fagområder, der bruger dem mest, eller for de fagområder, der bruger dem mindst, *jf. figur 2A og 2B*.

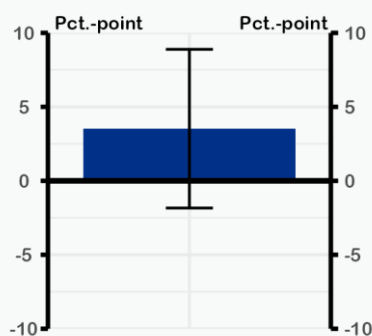
Figur 2A

Effekten af uopfordrede ansøgninger blandt fagretninger, hvor mere end 75 pct. benytter dem.



Figur 2B

Effekten af uopfordrede ansøgninger blandt fagretninger, hvor mindre end 50 pct. benytter dem.



Anm.: Figurene viser den isolerede effekt af uopfordrede ansøgninger samt det tilhørende 95 pct.-konfidensinterval for respondenter i fagområder, hvor henholdsvis mere end 75 pct. og mindre end 50 pct. bruger uopfordrede ansøgninger. Metoden, data og resultaterne er beskrevet i boks 2. Effekten af uopfordrede ansøgninger for de to grupper adskiller sig ikke statistisk signifikant fra nul på et 5 pct. niveau.

Kilde: STAR og egne beregninger.

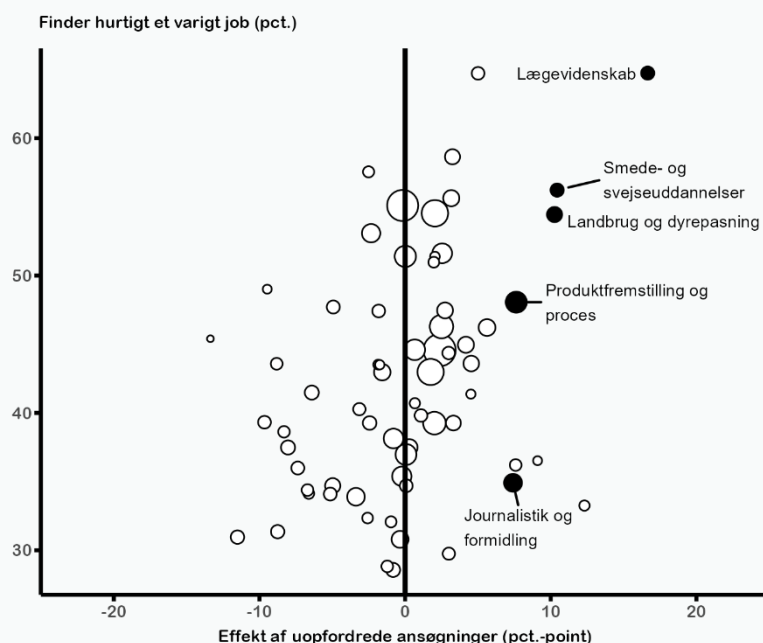
Gode jobmuligheder er ikke afgørende for, om uopfordrede ansøgninger virker

Kun fem fagområder ud af 66, som indgår i analysen bruger med fordel uopfordrede ansøgninger i deres jobsøgning. Det vil sige, at ledige inden for disse fagområder har større chancer for hurtigt at få et varigt job, når de ud over andre jobsøgningsmetoder, bruger uopfordrede ansøgninger. Fagområderne omfatter blandt andet læger, smede, landmænd, personer i fødevareindustrien og journalister, *jf. figur 3*.

Jobmulighederne kan ikke i sig selv forklare, hvorfor uopfordrede ansøgninger virker i disse fagområder. For eksempel kommer læger hurtigt i varigt job, mens journalister gør det i mindre omfang.

Figur 3

Uopfordrede ansøgninger virker for en håndfuld fagområder – uafhængigt af jobmuligheder



Anm.: Figuren viser sammenhængen mellem den isolerede effekt af uopfordrede ansøgninger for hvert fagområde og sandsynligheden for at finde et job inden for 3 måneder med en varighed på mindst 3 måneder (hurtigt og varigt job). Cirklernes størrelse repræsenterer fagområdets relative hyppighed blandt respondenterne. Cirkler markeret med sort angiver fagområder, hvor den positive effekt af at benytte uopfordrede ansøgninger er statistisk signifikant på et 5 pct. niveau. Tabel 1 præsenterer regressionskoefficienterne og boks 2 beskriver metoden.

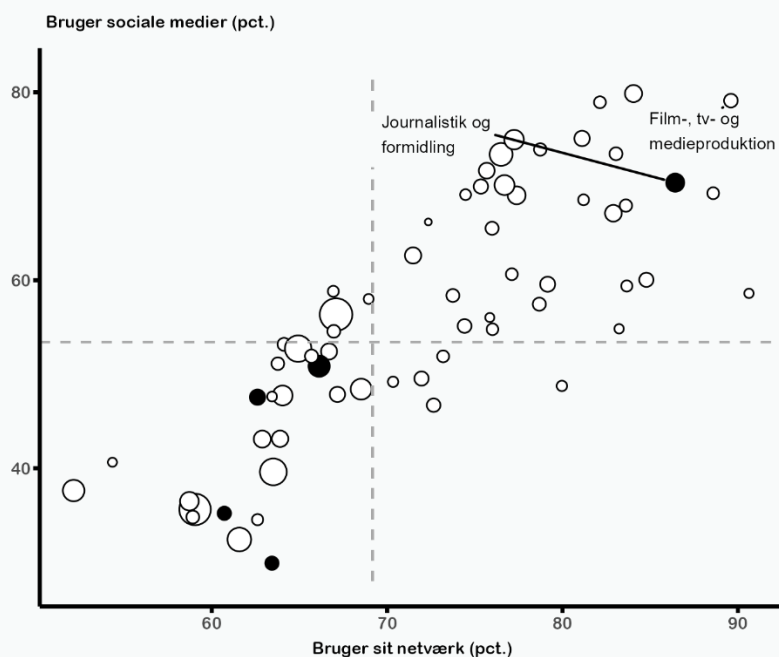
Kilde: STAR, Danmarks Statistik (UDDA) og egne beregninger.

Uopfordrede ansøgninger *kan* virke, når fagområdets behov for arbejdskraft varierer

Journalistik og formidling er et eksempel på et fagområde, hvor der både er en intensiv brug af netværk og sociale medier i jobsøgningen og en tydelig effekt af uopfordrede ansøgninger, *jf. figur 4*. I modsætning hertil ses det, at film-, tv- og medieproduktion også gør omfattende brug af netværk og sociale medier, men her foregår rekrutteringen typisk først, når der er et konkret projekt, og det *kan* være derfor uopfordrede ansøgninger ikke har samme effekt.

Figur 4

Journalistik er eneste fagområde, der bruger netværk og sociale medier meget – og også har succes med uopfordrede ansøgninger



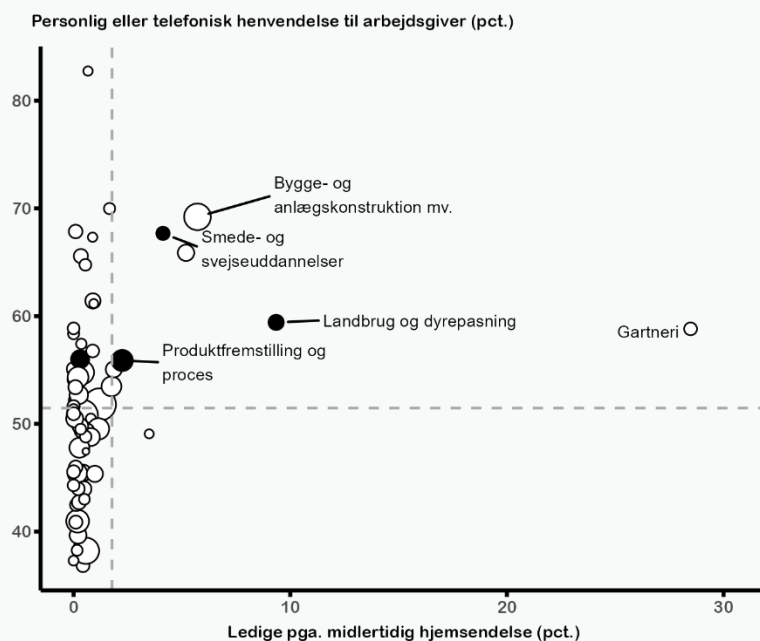
Anm.: Figuren viser sammenhængen mellem andelen af respondenter i hvert fagområde, der bruger deres netværk til at finde et job, og andelen, der anvender sociale medier. Cirklernes størrelse repræsenterer fagområdets relative hyppighed blandt respondenterne. De horisontale og vertikale stiplede linjer markerer henholdsvis, hvor mange respondenter der i gennemsnit bruger sociale medier og deres netværk. De sorte cirkler angiver fagområder, hvor den positive effekt af at benytte uopfordrede ansøgninger er statistisk signifikant på et 5 pct. niveau. Metoden, data og resultaterne er beskrevet i boks 2.

Kilde: STAR, Danmarks Statistik (UDDA) og egne beregninger.

Ledige inden for fx landbrug og dyrepasning har, *jf. figur 5*, relativt stor succes med uopfordrede ansøgninger. Det *kan* hænge sammen med, at arbejdet ofte er sæsonbaseret og præget af midlertidige hjemsendelser, hvor rekrutteringen foregår mere uformelt – eksempelvis gennem personlige eller telefoniske henvendelser. Inden for dette fagområde *kan* uopfordrede ansøgninger være en naturlig og integreret del af ansøgningsprocessen. Det adskiller sig fra fx journalistik, hvor uopfordrede ansøgninger i højere grad virker fordi stillinger ikke altid slås op, og derfor skal opsøges på forkant.

Figur 5

Uopfordrede ansøgninger kan virke i fag med varierende arbejdskraftbehov og mere uformelle ansøgningsprocesser



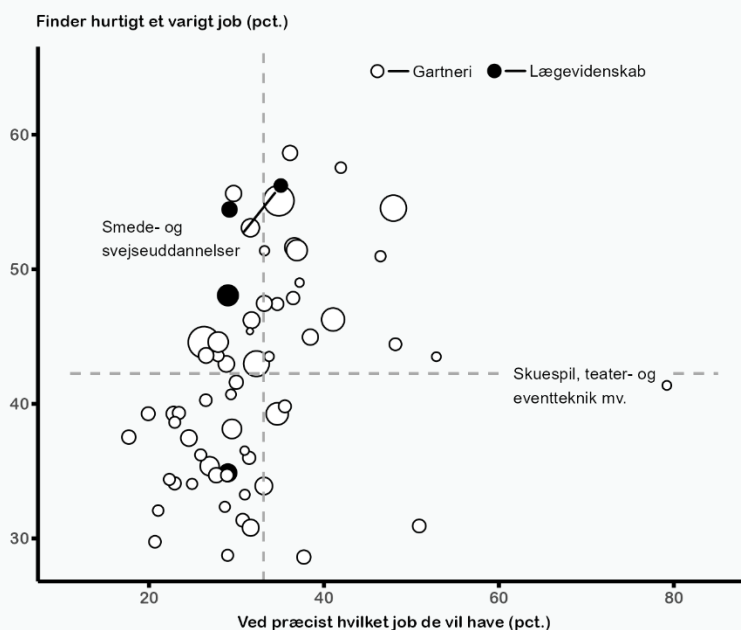
Anm.: Figuren viser sammenhængen mellem andelen af respondenter i hvert fagområde, der er ledige på grund af midlertidig hjemsendelse, og andelen, der bruger personlig eller telefonisk henvendelse i deres jobsøgning. Cirklernes størrelse repræsenterer fagområdets relative hyppighed blandt respondenterne. De horisontale og vertikale stiplede linjer markerer henholdsvis, hvor mange respondenter der i gennemsnit er ledige på grund af midlertidig hjemsendelse, og den gennemsnitlige andel der bruger personlig eller telefonisk henvendelse i deres jobsøgning. De sorte cirkler angiver fagområder, hvor den positive effekt af at benytte uopfordrede ansøgninger er statistisk signifikant på et 5 pct. niveau. Metoden, data og resultaterne er beskrevet i boks 2.

Kilde: STAR, Danmarks Statistik (UDDA) og egne beregninger.

Læger har, jf. figur 6, også succes med uopfordrede ansøgninger, men af andre grunde end ledige inden for fx journalistik og landbrug. Uopfordrede ansøgninger kan virke for læger, fordi der i sundhedssektoren er et vedvarende stort behov for specialiseret arbejdskraft, og at læger ved typisk præcist, hvilken type stilling de søger, og hvilke kompetencer de kan tilbyde.

Figur 6

Læger har gode jobmuligheder, specifikke kompetencer – og succes med uopfordrede ansøgninger



Anm.: Figuren viser sammenhængen mellem andelen af respondenter i hvert fagområde, der præcist ved, hvilket job de ønsker, og andelen, der finder et job inden for 3 måneder med en varighed på mindst 3 måneder (hurtigt og varigt job). Cirklernes størrelse repræsenterer fagområdets relative hyppighed blandt respondenterne. De horisontale og vertikale stiplede linjer markerer henholdsvis, hvor mange respondenter der i gennemsnit præcist ved, hvilket job de vil have, og den gennemsnitlige tid det tager for respondenterne at finde et hurtigt og varigt job. De sorte cirkler angiver fagområder, hvor den positive effekt af at benytte uopfordrede ansøgninger er statistisk signifikant på et 5 pct. niveau. Metoden, data og resultaterne er beskrevet i boks 2.

Kilde: STAR, Danmarks Statistik (UDDA) og egne beregninger.

Konklusion

Hvor effektive uopfordrede ansøgninger er, afhænger af fagområde og de forhold, der kendetegner det tilhørende arbejdsmarked. Fagområder med mindre gode jobmuligheder, som arkitekter og film- og modefolk, bruger uopfordrede ansøgninger hyppigere, men får sjældent varige job hurtigere ved denne metode. Omvendt har nogle få fagområder som læger, smede, landmænd og journalister succes med at bruge uopfordrede ansøgninger til hurtigt at finde varigt job, uanset hvor gode job-

muligheder de måtte have. Samlet set bidrager uopfordrede ansøgninger ikke væsentligt til, at ledige hurtigt kommer varigt i job. Og i de tilfælde, hvor uopfordrede ansøgninger har en effekt, skyldes det fagspecifikke forhold.

Boks 2

Sådan har vi gjort

Metode

Uopfordrede ansøgninger vurderes at være effektive, hvis de bidrager til, at nyledige dagpengemodtagere, der anvender dem inden for de første tre måneders ledighed, opnår lønmodtagerbeskæftigelse af mindst tre måneders varighed. Med andre ord undersøges, om uopfordrede ansøgninger øger sandsynligheden for hurtigt at få varig beskæftigelse.

Analysen estimerer denne sammenhæng ved hjælp af en lineær sandsynlighedsmodel, der vurderer, om brugen af uopfordrede ansøgninger i sig selv påvirker sandsynligheden for hurtigt at få varig lønmodtagerbeskæftigelse.

Lineær sandsynlighedsmodel:

Modellen estimerer ved hjælp af lineær regressionsanalyse, hvordan de enkelte svarmuligheder på spørgsmål 8 i forberedelseskemaet påvirker sandsynligheden for hurtigt og varigt at opnå lønmodtagerbeskæftigelse.

Koefficienterne i den lineære sandsynlighedsmodel angiver ændringen i sandsynligheden målt i procentpoint. En positiv koefficient øger sandsynligheden, mens en negativ koefficient reducerer den.

I en lineær sandsynlighedsmodel repræsenterer den stokastiske variable Y succes eller fiasko (1 eller 0). For hver respondent $i, \dots, n$, observeres de uafhængige forklarende binære variable $X_{i1}, X_{i2}, \dots, X_{ip}$. Påvirkningen fra uobserverede faktorer forklares af $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_n$. Den lineære sandsynlighedsmodels regression er givet ved:

$$Y = \beta_1 X_{i1} + \dots + \beta_p X_{ip} + \varepsilon_i \quad i = 1, 2, \dots, n$$

Hvor $\beta_1, \dots, \beta_p$ angiver regressionskoefficienterne og $\varepsilon_1, \varepsilon_2, \dots, \varepsilon_n$ er uafhængige og identisk standard normalt fordelte stokastiske variable.

Heteroskedasticitet

Den lineære sandsynlighedsmodel lider ofte af heteroskedasticitet fordi normalfordelingen kan antage værdier i spændet $]-\infty, \infty[$, hvorimod sandsynlighedsfordelingen kan antage værdier i mellem $[0, 1]$.

Praktisk betyder det, at efterhånden som sandsynligheden nærmer sig 0 og 1, har standardfejl-estimererne i den lineære sandsynlighedsmodel en tendens til at stige. Dette kan føre til ineffektive estimater og skæve standardfejl, hvilket i sidste ende påvirker hypotesetest og konfidensintervaller.

For at mindske problemerne forbundet med heteroskedasticitet i den lineære sandsynlighedsmodel anvender analysen robuste standardfejl. Robuste standardfejl justerer standardfejl-estimererne for at tage højde for heteroskedasticitet og giver derved mere præcise konfidensintervaller og hypotesetest.

Kontrolvariable

Kontrolvariable er yderligere uafhængige variable, der medtages i den lineære sandsynlighedsmodel for at tage højde for andre faktorer, som potentielt kan påvirke det binære udfald Y , men som ikke er hovedfokus i analysen. Ved at inkludere kontrolvariable kan man isolere effekten af de forklarende uafhængige variable og reducere risikoen for skævheder i estimererne på grund af underliggende faktorer.

Data

Jobsøgningsdata er baseret på svar fra ca. 158.000 nyledige dagpengemodtagere, der i perioden februar 2022 til april 2024 har udfyldt et frivilligt spørge- og forberedelseskema på Jobnet.dk. En dagpengemodtager betragtes som nyledig, hvis der ikke er modtaget en ydelse i mindst 60 dage før tilmelding. Skemaet kan udfyldes i op til 12 uger, og 75 procent svarer inden for de første tre uger. Den gennemsnitlige svarprocent var 35, og svargruppen var repræsentativ for populationen. Spørgeskemaet fremgår i sin helhed af *bilag 1*.

Ydelsesdata stammer fra de kommunale it-systemer og anvendes allerede af STAR, bl.a. til målinger på Jobindsats.dk. Dataene omfatter oplysninger om samtlige offentlige ydelser til borgere i Danmark.

Løndata er baseret på ikke-støttet lønmodtagerindkomst fra Danmarks Statistiks elndkomst-register.

Fagområdedata stammer fra Danmarks Statistiks klassifikationssystem for uddannelser (ISCED-15). I analysen anvendes den mellemste aggregering af fagområdet for den nyledige dagpengemodtagers højeste fuldførte uddannelse. Klassifikationen afspejler uddannelsens tilknytning til specifikke beskæftigelses- og brancheområder.

Sociodemografiske data, herunder alder, køn og herkomst, er hentet fra Danmarks Statistik.

Resultater

Effekt af jobsøgningsmetode – i procentpoint – på sandsynligheden for et hurtigt og varigt job

Afhængig variabel 1 eller 0, afhængig af om man kommer hurtigt (≤ 3 md.) og varigt (≥ 3 md.) i lønmotager beskæfti- gelse eller ej	Figur 2		Figur 3-6				
	<50% uopfor- dr. an- søgn.	>75% uopfor- dr. an- søgn.	Lægevid.	Smede- og svejse- udd.	Landbr. og dyre- pasn.	Produkt- fremst. og proces	Journalist. og for- midl.
Forklarende variable							
Bruger mit netværk	0,04 (0,03)	0,00 (0,03)	0,16* (0,06)	0,09 (0,05)	0,06 (0,01)	0,02 (0,02)	0,05 (0,04)
Bruger sociale medier	0,05 (0,03)	0,01 (0,02)	0,03 (0,06)	-0,02 (0,05)	0,05 (0,01)	0,00 (0,02)	0,06 (0,04)
Henvender mig personligt eller telefonisk til arbejds- giver	0,02 (0,03)	0,05 (0,02)	0,14* (0,06)	0,10* (0,04)	0,02 (0,01)	0,07* (0,02)	0,06 (0,04)
Sender uopfordrede an- søgninger	0,04 (0,03)	-0,02 (0,02)	0,17* (0,06)	0,10* (0,04)	0,10* (0,01)	0,08* (0,02)	0,07* (0,03)
Svarer på annoncer i avi- ser, blade internet mv.	0,14* (0,03)	0,05* (0,02)	0,24* (0,06)	0,12* (0,04)	0,07* (0,01)	0,07* (0,02)	0,07* (0,04)
Vikarbureau	0,13* (0,03)	0,10* (0,04)	0,13 (0,07)	0,13* (0,05)	0,14* (0,01)	0,08* (0,03)	0,12* (0,05)
Antal observationer	2.240	3.801	587	852	1.216	2.760	1.689

Anm.: Tabellen viser koefficienterne fra den lineære sandsynlighedsmodel for henholdsvis de to subgrupper præsenteret i figur 2, samt de fem subgrupper, hvor brug af uopfordrede ansøgninger har en positiv og statistisk signifikant effekt, som præsenteret i figur 3-6. Tallene i parentes angiver standardfejl. I regressi-
onerne kontrolleres der for antallet af jobsøgningsmetoder, den enkelte ledige benytter, sociodemografi-
ske faktorer såsom alder, køn og herkomst, om den ledige er dimittend, samt vurdering af egne jobmulig-
heder (proxy for motivation). Standardfejl er robuste. (*) indikere at resultaterne er statistisk signifikante
på et 5 pct. niveau.

Kilde: STAR og egne beregninger.

Bilag 1 – Spørgsmål og svarmuligheder i forberedelsesskemaet

Spørgsmål		Svarmuligheder
1	Hvad er din højeste gennemførte uddannelse?	• 18 uddannelseskategorier
1.a	Inden for hvilken fagretning er du uddannet? (tag udgangspunkt i din højst gennemførte uddannelse)	• Pædagogiske uddannelser • Humanistiske, religiøse og æstetiske uddannelser • Samfunds-, kontor- og handelsuddannelser • Naturvidenskabelige uddannelser • Industri- og håndværkstekniske uddannelser • Jordbrugs, fiskeri-, og levnedsmiddeluddannelser • Transport- og kommunikationstekniske uddannelser • Sundhedsuddannelser • Uddannelser vedrørende offentlig sikkerhed mv.
1.b	Inden for hvilken fagretning er du uddannet? (tag udgangspunkt i din højst gennemførte uddannelse)	• Ikke erhvervsrettede uddannelser (fx HF, STX) • Samfunds-, kontor- og handelsuddannelser (fx HHX) • Industri- og håndværkstekniske uddannelser (fx HTX)
2	Hvor hurtigt tror du, at du får et arbejde (sæt kun ét kryds):	• Jeg har fået nyt arbejde, men er ikke startet endnu • Inden for 1 måned • Inden for 3 måneder • Inden for 6 måneder • Der går mere end 6 måneder • Jeg forventer snart at gå på barsel • Jeg forventer snart at gå på efterløn eller pension • Ved ikke
3	Er du blevet opsagt, eller har du selv sagt op, fra dit tidligere arbejde?	• Jeg er blevet opsagt • Jeg har selv sagt op • Jeg har indtil nu været selvstændigt erhvervsdrivende • Jeg har ikke haft et job (Fx hvis du har modtaget syge- eller barselsdagpenge mv., eller har afbrudt din uddannelse) • Jeg er dimittend • Jeg er midlertidigt hjemsendt • Andet
4	Hvor længe har du vidst, at du ville blive ledig?	• Jeg har vidst det i mindre end en uge • Jeg har vidst det den seneste måned • Jeg har vidst det de seneste tre måneder • Jeg har vidst det de seneste seks måneder • Jeg har vidst det i over seks måneder
5	Hvor mange job har du søgt, fra du vidste, at du blev ledig til nu?	• Jeg har ikke søgt job • Jeg har søgt 1 job • Jeg har søgt 2-5 job • Jeg har søgt over 5 job
6	Hvordan vurderer du dine jobmuligheder inden for de områder, hvor du søger arbejde?	• Mine jobmuligheder er gode • Mine jobmuligheder er nogenlunde gode • Mine jobmuligheder er ikke så gode • Mine jobmuligheder er dårlige • Ved ikke

<i>Spørgsmål</i>		<i>Svarmuligheder</i>
7	Ved du hvilket arbejde, du gerne vil have?	• Jeg ved lige hvilket arbejde, jeg gerne vil have • Jeg har en idé om hvilke typer arbejde, jeg gerne vil have • Jeg har nogle få, men uklare idéer om hvilke typer arbejde, jeg gerne vil have • Jeg ved ikke hvilke typer arbejde, jeg gerne vil have
8	Hvordan søger du/planlægger du at søge arbejde? (Sæt gerne flere kryds)	• Svarer på annoncer i aviser, blade, internet, mv. • Sender uopfordrede ansøgninger • Henvender mig personligt eller telefonisk til arbejdsgiver • Bruger sociale medier (Facebook, LinkedIn mv.) • Bruger mit netværk (kontaktet venner, familie, tidligere studie- eller arbejdskolleger mv.) • Vikarbureau
9	Hvilke af følgende overvejelser gør du dig for at øge dine jobmuligheder? (Sæt gerne flere kryds)	• Jeg overvejer at skifte branche • Jeg overvejer at pendle langt • Jeg overvejer at flytte • Jeg overvejer at tage en anden uddannelse • Jeg overvejer at gå ned i løn • Jeg overvejer ingen af de nævnte
10	Er der noget, der gør det svært for dig at få et arbejde?	• Ja • Nej • Ved ikke
10a	Hvis ”ja” i spørgsmål 11: Hvad gør det svært for dig at få et arbejde? (Sæt gerne flere kryds)	• Mit fysiske helbred • Mit psykiske helbred • Personlige- eller sociale forhold • Økonomiske forhold • Alkohol- eller stofmisbrug • Manglende læse- stave eller regnefærdigheder • Manglende IT færdigheder • Sprogbarrierer • Andet, angiv gerne