

# Strategier för att motivera arbetslösa att söka jobb

Arbetsförmedlingen

Författare: Bart Cockx, Johan Egebark, Greet Van Hoye, Emilie Videnord och  
Johan Vikström

Datum: 2026-04-10

Diarienummer: Af-2026/0019 2454

Arbetsförmedlingen Analys 2026:05

# Sammanfattning<sup>1</sup>

Den här studien undersöker om speciellt utformade digitala meddelanden från Arbetsförmedlingen kan göra arbetssökande mer motiverade att söka jobb. För att kunna jämföra olika strategier användes två olika typer av meddelanden. Den ena typen (kontrollerande meddelanden) fokuserade på yttre förväntningar såsom regelefterlevnad och sanktioner medan den andra typen (autonoma meddelanden) lyfte fram inre drivkrafter såsom självbestämmande, kompetens och tillhörighet. Vi finner att autonoma meddelanden ledde till lägre sökintensitet och lägre jobbchanser för män men inte för kvinnor. Vår slutsats är att män, till skillnad från kvinnor, kan ha tolkat dessa meddelanden som att Arbetsförmedlingens kontroll är mindre strikt än vad de först trodde. Vi visar också att kontrollerande meddelanden ledde till lägre sökintensitet och lägre jobbchanser för arbetssökande som från början motiverades av inre drivkrafter.

---

<sup>1</sup> Den här rapporten utgör en översiktlig sammanfattning av Cockx m.fl. (2026). Tack till Elliott Syrén för utmärkt arbete som forskningsassistent och till de handläggare vid Arbetsförmedlingen som varit behjälpliga i projektet. Vi tackar för kommentarer på den vetenskapliga uppsatsen från Anders Böhlmark, Mathias Ekström, Markus Eliasson, Caroline Hall, Malin Heintz och Lukas Lehner. Projektet har delvis finansierats av forskningsbidrag 197/2017 som tilldelats av IFAU. Forskningsstudien har genomgått en etikprövning vid Etikprövningsmyndigheten (Nr 2019-06401). Projektet finns registrerat på AEA RCT Registration (trial [no. 5502](#)).



**Innehåll**

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>6</b>
<b>2 Randomiserad försöksverksamhet .....</b>	<b>8</b>
2.1 Institutionella förutsättningar .....	8
2.2 Målgrupp och randomisering .....	9
2.3 Utformningen av meddelandena .....	10
<b>3 Data som används i studien .....</b>	<b>11</b>
3.1 Enkäter .....	12
3.2 Tre kategorier av utfall.....	12
<b>4 Huvudresultat med effekter på antalet sökta jobb och jobbchanser.....</b>	<b>13</b>
4.1 De allra flesta öppnade e-posten .....	13
4.2 Fler arbetssökande skickade in sin aktivitetsrapport .....	13
4.3 Effekter på sökintensitet och jobbchans.....	15
4.4 Sökkvalitet och jobbvalitet.....	16
4.5 Tolkningar av resultaten.....	16
<b>5 Skillnader i utfall mellan olika grupper .....</b>	<b>17</b>
5.1 Kvinnor och män .....	17
5.2 Vilken betydelse har initial motivation? .....	20
<b>6 Diskussion och slutsatser .....</b>	<b>21</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>22</b>
<b>7 Bilaga: Meddelanden.....</b>	<b>25</b>

# 1 Inledning

Att ha ett arbete är för många en förutsättning för ett meningsfullt och välfungerande liv. Det ger en inkomst, skapar möjligheter för socialt umgänge och möjliggör personlig utveckling. De flesta arbetslösa har därför som mål att så snabbt som möjligt avsluta arbetslösheten. Eftersom det på många sätt är utmanande att söka jobb är det samtidigt lätt att tappa motivationen, särskilt för de som får upprepade nej på sina ansökningar och där arbetslösheten drar ut på tiden. En viktig fråga för arbetsmarknadspolitiken är därför om det går att stötta arbetssökande till att upprätthålla ett aktivt jobbsökande.

Det är också välkänt att sannolikheten att få arbete minskar ju längre arbetslösheten varar. Flera tidigare studier pekar på att minskad sökintensitet under arbetslöshetsperioden är en bidragande förklaring till att jobbchansen avtar (Kroft m.fl. 2016; Faberman & Kudlyak 2019; Alvarez m.fl. 2024; Lalive m.fl. 2025). Dessa resultat talar för att insatser som hjälper arbetslösa att aktivt söka ett nytt jobb potentiellt kan ha stor betydelse för att stärka jobbchanserna.

Trots betydelsen av aktiva och motiverade arbetssökande är det inte klarlagt vilka verktyg som fungerar bäst för att stärka arbetssökandes jobbsökande. I litteraturen talas det ofta om en jämförelse mellan ”morötter” och ”piskor” (t.ex. van der Klaauw & van Ours 2013; Arni m.fl. 2020). Många studier inom nationalekonomi pekar på vikten av ”piskor” i form av övervakning och sanktioner.<sup>2</sup> Samtidigt finns det studier inom nationalekonomi som finner (mer) gynnsamma effekter av ”morötter” i form av exempelvis utbildningsinsatser.<sup>3</sup> Därutöver finns en omfattande litteratur inom psykologisk forskning som ifrågasätter om kontroll och ”piskor” verkligen är det mest effektiva sättet att upprätthålla arbetssökandes motivation.<sup>4</sup> Kort sagt har olika forskningsfält under lång tid intresserat sig för samma fråga: är stöttande eller kontrollerande insatser mest effektiva för att stimulera jobbsökande?

Den här studien presenterar resultat från en försöksverksamhet som jämför dessa två olika strategier för att motivera arbetssökande. Från juni 2020 till juni 2022 skickade vi upprepade digitala meddelanden, i form av e-post, till två tredjedelar av samtliga nyinskrivna arbetslösa vid Arbetsförmedlingen. Vi skickade totalt sex meddelanden, ett för varje månad under de första sex månaderna av arbetslösheten. Meddelandena skickades i slutet av respektive månad, i samband med att de arbetssökande skulle lämna in sina aktivitetsrapporter.

Våra utskick utformades i samarbete med ledande experter inom psykologi med utgångspunkt i det som benämns självbestämmandeteorin (Self Determination Theory, SDT). Denna teori skiljer mellan två typer av motivation: autonom och

---

<sup>2</sup> Några exempel är Black m.fl. (2003), van den Berg m.fl. (2004), Abbring m.fl. (2005), McVicar (2008, 2010), van der Klaauw & van Ours (2013), Arni & Schiprowski (2019) och van den Berg & van der Klaauw (2019).

<sup>3</sup> Exempel på sådana studier är Woodbury & Spiegelman (1987), O’Leary m.fl. (2005), Card & Hyslop (2005), van den Berg & van der Klaauw (2006) och Arni m.fl. (2020).

<sup>4</sup> Detta resultat baseras på studier av da Motta Veiga & Gabriel (2016), Deci m.fl. (2017), Koen m.fl. (2015, 2016); van der Vaart m.fl. (2020) och Vansteenkiste m.fl. (2004, 2005).

kontrollerande. Arbetssökande som motiveras av autonoma drivkrafter söker jobb därför att de själva vill det – de upplever det meningsfullt och relevant, och de känner att de behärskar de olika moment som jobbsökande innebär. Kontrollerande motivation spelar huvudrollen för arbetssökande som i stället drivs av press, exempelvis till följd av kontroll och hot om sanktioner. Med utgångspunkt i denna teori utformade vi två olika typer av meddelanden. Den ena typen, kontrollerande meddelanden, tydliggjorde yttre förväntningar genom att betona regelefterlevnad och vikten av att undvika sanktioner. Den andra typen, autonoma meddelanden, fokuserade i stället på de arbetssökandes egna inneboende drivkrafter genom att betona självbestämmande, kompetens och tillhörighet (Deci & Ryan 1985; 2000; 2008; 2012). Lite förenklat kan respektive meddelande sägas fånga ett kontrollerande (piska) eller ett stöttande (morot) perspektiv.

Vi utvärderar effekten av dessa meddelanden med hjälp av en försöksverksamhet där de arbetssökande som ingick i studien randomiserades till antingen en kontrollgrupp eller till en av två behandlingsgrupper. Eftersom studien bygger på randomisering kan vi med säkerhet säga att vi fångar orsakssamband och att vi därmed fångar effekter av interventionen. Vi studerar effekter på sannolikheten att lämna in aktivitetsrapporter, antal sökta jobb, jobbchans och jobbkvalitet. När vi konstruerar dessa utfall använder vi både registerdata och data från enkäter.

Vi börjar med att visa att en stor andel av de arbetssökande (72 procent) öppnade e-posten som vi skickade, vilket ger en första indikation på att utskicken nådde fram. Vi beskriver sedan en tydlig initial beteendeförändring: de som fick meddelanden lämnade oftare in sin aktivitetsrapport och ökade därmed sin benägenhet att följa de regler som gäller för arbetslösa. Eftersom vi ser denna förändring i båda behandlingsgrupperna drar vi slutsatsen att vi lyckades fånga de arbetssökandes uppmärksamhet och att vår intervention var tillräckligt kraftfull för att påverka beteenden.

I nästa steg studerar vi effekter på antalet sökta jobb och jobbchans. För de autonoma meddelandena ser vi tydliga skillnader i effekter mellan män och kvinnor. För män som fick autonoma meddelanden sjönk antalet jobbansökningar. Den minskade sökintensiteten ledde i sin tur till lägre sannolikhet att lämna arbetslösheten och fler arbetslöshetsdagar. Kvinnor påverkades däremot inte alls: för kvinnor finns inga effekter varken för sökintensitet eller övergång till jobb. En tolkning av dessa resultat är att männen, till skillnad från kvinnorna, uppdaterade sin bild av Arbetsförmedlingens kontrollfunktion till följd av de autonoma meddelandena. Eftersom meddelandena betonade inre drivkrafter snarare än yttre press kan männen ha gjort tolkningen att kraven och kontrollerna inte är så strikta som de uppfattades i utgångsläget. Det kan i sin tur ha lett till att de minskade sitt arbetssökande, vilket i sin tur ledde till minskad sannolikhet att lämna arbetslösheten.

Effekterna av de kontrollerande meddelandena skiljer sig beroende på den arbetssökandes initiala motivation. För sökande som uppgav att de framför allt drivs av yttre faktorer fanns ingen effekt av att få kontrollerande meddelanden på något av de utfall vi studerar. Sökande som i stället uppgav att de främst motiveras av inre drivkrafter påverkades däremot negativt av kontrollerande meddelanden: de sökte

färre jobb och sannolikheten att få jobb minskade. Den här typen av bakslag av kontrollerande insatser för vissa grupper har tidigare framkommit i andra sammanhang (Fehr & Falk, 1999; Gneezy & Rustichini, 2000a, b; Huffman & Boganno, 2018; Herz & Zihlmann, 2024). Oss veterligen är vår studie den första som kunnat visa att denna typ av oväntade och oönskade effekter kan uppstå av insatser som försöker motivera arbetssökande att söka jobb.

En viktig slutsats är att kommunikation till arbetslösa behöver anpassas för att undvika oönskade effekter. Exempelvis tycks det vara viktigt att ta hänsyn till den institutionella kontext som kommunikationen sker i. Våra resultat belyser också utmaningarna med att hitta strategier för att motivera till aktivt jobbsökande. Intentionen var att påverka arbetssökande till att vara mer aktiva, genom att förmå dem att söka mer intensivt och/eller med högre kvalitet i sina ansökningar. Inget av de två meddelandena uppnådde detta syfte.

## 2 Randomiserad försöksverksamhet

Syftet med vår studie är att undersöka om det är möjligt att använda specialutformade e-postutskick för att motivera arbetslösa att fortsätta vara aktiva i sitt jobbsökande. Vi studerar dessutom om det har betydelse vilken typ av drivkraft som stimuleras – kontrollerande eller autonom motivation. För att kunna uttala oss om effekter genomförde vi en randomiserad försöksverksamhet. I det här avsnittet ger vi en översiktlig beskrivning av försöket. En mer detaljerad beskrivning finns i Cockx m.fl. (2026).

### 2.1 Institutionella förutsättningar

Under de senaste dryga tio åren har det genomförts flera omfattande förändringar som lett till gradvis striktare krav och intensivare kontroll av arbetssökande samt mer enhetlig kontroll. Utvecklingen startade med införandet av aktivitets-rapporteringen och de nuvarande sanktionsreglerna under 2013. I aktivitetsrapporterna ska de arbetssökande varje månad redovisa vad de gjort (sökta jobb, intervjuer, deltagande på jobbmässor osv) för att ta sig ur sin arbetslöshet. Rapporterna används när Arbetsförmedlingen bedömer om de sökande varit tillräckligt aktiva i sitt arbetssökande. Om inte riskerar de arbetssökande en sanktion i form av tillfällig avstängning från sin ersättning. De används också som ett underlag i det stödande och matchande arbetet. I princip alla arbetssökande som registrerat sig vid Arbetsförmedlingen ska lämna in en rapport varje månad så länge arbetslösheten fortsätter, och redovisningen gäller den föregående månadens aktiviteter. Samtidigt som rapporteringen infördes 2013 skärptes reglerna som styr bedömningen av sanktioner (neddragen ersättning) om en arbetssökande bryter mot arbetslöshetsförsäkringens regler. Vikström & Lombardi (2019) och Lombardi (2019) slår fast att dessa förändringar ledde till en väsentligt striktare kontroll.

Sedan 2018 har kontrollen gjorts mer enhetlig och skärpts ytterligare, bland annat genom en organisatorisk centralisering av kontrollfunktionen samt införandet av

sökintervall som angav vägledande ramar för när en arbetssökande kan bedömas ha sökt tillräckligt många jobb för att uppfylla kravet på aktivt arbetssökande.

Sammantaget är bilden att Arbetsförmedlingen tillämpar en förhållandevis strikt kontroll av arbetslösas jobbsökande, vilket framgår av den jämförelse mellan olika länder som återfinns i OECD (2022): av de 38 länder som studeras placeras Sverige på femte plats, vilket innebär att få andra länder bedöms tillämpa striktare kontroll. Detta innebär att våra meddelanden skickades ut till arbetssökande som redan från början möttes av en jämförelsevis kontrollerande myndighet – något som kan påverka hur de autonoma och kontrollerande meddelandena upplevdes.

## 2.2 Målgrupp och randomisering

Vår målsättning är att resultaten ska vara så generella som möjligt. Vi genomförde därför försöksverksamheten i stor skala, under en lång tidsperiod, och inom ramen för Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. Totalt omfattades två tredjedelar av alla arbetssökande som registrerade sig som arbetslösa mellan den 20 maj 2020 och den 19 december 2021.<sup>5</sup> Det sista meddelandet skickades ut den sista maj 2022, sex månader efter att de sista sökande som var med i studien registrerat sig som arbetslösa. Eftersom våra meddelanden syftar till att motivera till aktivt jobbsökande ingick endast sökande som omfattades av kravet att i månatliga aktivitetsrapporter redovisa vad de gjort för att aktivt söka jobb.<sup>6</sup>

För att kunna utvärdera olika strategier för att motivera arbetssökande använder vi två behandlingsgrupper: en grupp som fick meddelanden som avsåg att stimulera kontrollerande motivation, och en grupp som fick meddelanden som avsåg att stimulera autonom motivation. Vi mäter effekter både genom att jämföra respektive behandlingsgrupp med en kontrollgrupp som inte fick några meddelanden och genom att jämföra de två behandlingsgrupperna med varandra. Indelningen i dessa tre grupper skedde genom randomisering. Hälften av de arbetssökande i vår studie randomiserades till kontrollgruppen och resterande hälft fördelades jämnt mellan de två behandlingsgrupperna. Det betyder alltså att kontrollgruppen är dubbelt så stor som varje enskild behandlingsgrupp. För mer detaljer och beskrivande statistik hänvisar vi till Cockx m.fl. (2026).

Randomiseringen innebär att vi kan skatta effekter genom att jämföra medelvärden för de utfall vi är intresserade av. Om det finns statistiskt signifikanta skillnader i utfall mellan kontrollgruppen och respektive behandlingsgrupp (eller mellan behandlingsgrupperna) kan vi konstatera att det finns effekter av våra meddelanden. Det gäller oavsett om vi använder utfall baserade på Arbetsförmedlingens register eller enkäterna som vi använder i studien. Vår metod för att skatta effekter bygger på antagandet att de olika grupperna representerar kontrafaktiska scenarier, vilket betyder att kontrollgruppen ska visa vad som hade hänt om vi inte skickat våra meddelanden. För att detta ska fungera måste de olika grupperna i genomsnitt vara

<sup>5</sup> En tredjedel av inflödet användes i ett parallellt utvecklingsprojekt som Arbetsförmedlingen genomförde samtidigt som vår utvärdering.

<sup>6</sup> Försöksverksamheten sammanföll med COVID-19-pandemin. Vi bedömer det dock som osannolikt att pandemin har haft någon avgörande betydelse för resultaten i studien. Exempelvis visar Hensvik m.fl. (2021) och Eliasson (2021) att sökaktiviteten och jobbchanserna redan under hösten 2020 återgick till de nivåer (eller till och med högre) som gällde före pandemin.

identiska. Det testas genom så kallade balanstester där de olika gruppernas bakgrundsegenskaper jämförs. Resultaten i Cockx m.fl. (2026) visar att samtliga grupper är jämförbara i termer av observerbara egenskaper, såsom ålder, kön, utbildningsnivå, och tidigare arbetslöshet. Vi drar därför slutsatsen att randomiseringen fungerade som det var tänkt.

## 2.3 Utformningen av meddelandena

Försöket genomfördes på samma sätt i de båda behandlingsgrupperna. Vi skickade totalt sex relativt korta digitala<sup>7</sup> meddelanden via e-post till respektive grupp, med en månads mellanrum mellan varje utskick. De som ingick i de två behandlingsgrupperna fick således ett meddelande per månad under de första sex månaderna av arbetslösheten. Meddelandena skickades ut i slutet av varje månad, d.v.s. precis innan aktivitetsrapporten ska skickas in. Alla sex meddelanden innehöll en hänvisning till det datum (någon dag framåt i tiden) som markerade starten på den period (vanligtvis mellan den 1a och 14e varje månad) då rapporterna ska skickas in. Eftersom meddelandena syftade till att motivera de arbetssökande att aktivt söka jobb slutade vi skicka meddelanden om en arbetssökande hittade ett jobb (eller avregistrerade sig från Arbetsförmedlingen).

De tolv meddelandena (sex kontrollerande och sex autonoma) togs fram i samarbete mellan specialister vid Arbetsförmedlingen och forskare inom psykologi som specialiserat sig på tillämpningar av självbestämmandeteorin. För varje månad hade meddelandena ett övergripande tema, som vi utgick från när vi utformade vårt budskap. Exempelvis handlade ett meddelande om vikten av att använda olika sätt för att söka jobb och ett annat om vikten av ett välskrivet CV. Alla meddelanden innehöll en länk till en sida på Arbetsförmedlingens externa hemsida med tips utifrån temat (sidan var öppen för alla arbetssökande och inte särskilt utformad för försöksverksamheten). Meddelandena i sin helhet återfinns i Bilaga.

Oavsett typ var meddelandena lika långa, hade samma tema och innehöll samma länk. Det som skilde dem åt var hur budskapet formulerades: den ena gruppen fick meddelanden som syftade till att motivera genom kontroll medan den andra gruppen fick meddelanden som skulle stimulera inre autonom drivkraft. För att skapa denna skillnad utgick vi ifrån självbestämmandeteorins (SDTs) beskrivningar av hur människor motiveras i olika situationer. SDT skiljer på två huvudsakliga typer av motivation (Deci & Ryan 1985, 2000, 2008, 2012) och har använts för att förklara beteenden inom en rad olika områden, såsom utbildning, sjukvård, sport, och hur organisationer fungerar (Deci m.fl., 2017). En person som drivs av kontrollerande motivation utför en uppgift därför att han eller hon känner sig pressad att göra det. En person som i stället drivs av autonom motivation utför en uppgift därför att den upplevs meningsfull, relevant och i linje med ens egna individuella mål. En viktig slutsats i den psykologiska forskningen är att båda typerna av motivation kan påverkas.

---

<sup>7</sup> Det finns flera viktiga skäl till att vi valde att kommunicera digitalt. Kostnaden är låg och möjliggör enhetlig kommunikation. Det är också intressant i sig att studera huruvida digital kommunikation kan användas för att påverka jobbsökandet. Vi valde e-post eftersom det är den kanal som Arbetsförmedlingen typiskt sett använder när myndigheten kommunicerar med arbetssökande.

De autonoma meddelandena utformades för att uppmuntra de grundläggande behoven av autonomi, kompetens och samhörighet, vilka enligt SDT är centrala drivkrafter för motivation (Deci & Ryan, 2000; 2008). Behovet av autonomi handlar om möjligheten att själv styra och reglera sina handlingar. För att stimulera autonomi använde vi ord som ”kan”, ”får”, ”välja” och ”känn dig fri” i de autonoma budskapen, i kontrast till ord som ”måste”, ”krävs”, ”är tvungen att” och ”skyldig” i de kontrollerade budskapen. Vidare förklarade de autonoma budskapen varför vissa jobbsökningsaktiviteter kan vara användbara. Kompetens återspeglar önskan att känna sig kapabel. De autonoma meddelandena uttryckte därför tilltro till de arbetssökandes förmåga att uppnå sina mål i jobbsökandet. Samhörighet avser strävan efter delaktighet. I detta syfte uttryckte de autonoma meddelandena stöd och förståelse och använde en mer personlig ton (t.ex. ”vi”).

De kontrollerande meddelandena fokuserade på ökad yttre press. Budskapen fokuserade därför mycket på skyldigheter kopplade till jobbsökande (kontroll och sanktioner) och meddelandena var mer formella och opersonliga i tonen (t.ex. ”Arbetsförmedlingen”). De betonade också vikten av att hitta ett jobb och hänvisade, till skillnad från de autonoma meddelandena, inte till de arbetssökandes egna mål.

De arbetssökande som randomiserades till kontrollgruppen fick inga meddelanden inom ramen för försöket eftersom vi ansåg det svårt att skapa neutrala meddelanden som inte riskerade att trigga beteendeförändringar. Notera dock att kontrollgruppen, precis som de båda behandlingsgrupperna, tog del av all annan ordinarie kommunikation från Arbetsförmedlingen (såsom e-post från enskilda arbetsförmedlare, post till digital brevlåda, sms, vanlig post, etc.).

För att öka intresset för våra meddelanden använde vi flera olika strategier. Utskicken kopplades till aktivitetsrapporteringen eftersom det bedömdes öka chansen att de öppnades och lästes. Alla utskick hade Arbetsförmedlingen som avsändare och i samtliga meddelanden inledde vi med att adressera mottagaren med dennes förnamn. Vi begränsade också längden på meddelandena (120–160 ord) för att minska risken att mottagaren tröttnade på att läsa. Data visar att omkring 70 procent av de arbetssökande öppnade e-postmeddelandena, vilket indikerar att dessa åtgärder för att väcka mottagarnas uppmärksamhet var framgångsrika.

### 3 Data som används i studien

Vi använder data från Arbetsförmedlingens register och från enkäter som skickades ut till samtliga arbetssökande i försöket. Från Arbetsförmedlingens register har vi information om när en arbetssökande påbörjar respektive avslutar en arbetslöshetsperiod. Vi har dessutom tillgång till data som beskriver jobbsökandet, tack vare de månatliga aktivitetsrapporterna. Vidare innehåller registren information om de arbetssökandes bakgrundsegenskaper, såsom kön, utbildningsnivå, födelseland, eventuell tidigare arbetslöshet och bostadsort. Alla utfall finns specificerade i den analysplan vi publicerade innan vi påbörjade analyserna. Eftersom data, urval och metoder specificerats i förväg ger det en mer trovärdig analys. För en mer detaljerad beskrivning av de data som används hänvisar vi till Cockx m.fl. (2026).

### 3.1 Enkäter

Tre enkäter skickades ut under försöket. De skickades via e-post till båda behandlingsgrupperna och till kontrollgruppen. Den första enkäten skickades under första arbetslöshetsmånaden, före det första meddelandet. Syftet var att mäta initial motivation, d.v.s. hur motiverade de arbets sökande var att söka jobb vid början av arbetslösheten. Enkäten mätte både kontrollerande och autonom motivation och baserades på vedertagna frågor framtagna av Veiga & Gabriel (2016). Den andra enkäten skickades ut efter att tre av våra sex meddelanden skickats ut, efter 3 till 4 månaders arbetslöshet. Enkäten används dels för att mäta om våra meddelanden påverkat motivationen hos de arbets sökande, dels för att undersöka kvaliteten på jobbsökandet. Den tredje enkäten skickades ut till alla arbets sökande som hade hittat ett jobb med frågor om jobb kvalitet (nöjd med jobbet, passande jobb, och om de hade för avsikt att stanna kvar). Den genomsnittliga svarsfrekvensen var 9,5 procent. Mer detaljer finns i Cockx m.fl. (2026).

### 3.2 Tre kategorier av utfall

Vi använder tre kategorier av utfall: (1) initiala beteendeförändringar, (2) sökintensitet och jobbchans, och (3) sökkvalitet och jobb kvalitet. Vi skiljer dessutom (i enlighet med analysplanen) mellan två primära utfall och övriga sekundära utfall. Syftet med att studera initiala beteendeförändringar är att förstå om det finns effekter av våra meddelanden i ett första steg. Vi mäter andelen inskickade aktivitetsrapporter per månad under 1–3, 4–6 respektive 1–6 månader efter det första meddelandet. Vi studerar också om det finns effekter på självupplevd motivation med hjälp av svaren från den andra enkäten.

I den andra kategorin finns våra två primära utfall. För att förstå om meddelandena påverkade sökintensiteten studerar vi effekter på antalet sökta jobb under olika tidsintervall efter det första meddelandet. Vårt primära utfall är genomsnittligt antal sökta jobb under månader 2 till 7 (d.v.s. under sex månader efter första meddelandet). För att fånga effekter på jobbchans studeras sannolikheten att lämna arbetslösheten inom 4, 7, respektive 12 månader (vi använder 7 månader som primärt utfall).<sup>8</sup> Vi studerar dessutom effekter på antalet arbetslöshetsdagar under ett år. Samtliga utfall som rör sökintensitet och jobbchans bygger på data från Arbetsförmedlingens register.

Den tredje kategorin utfall fångar sökkvalitet och jobb kvalitet. Eftersom det är utmanande att fånga sökkvalitet använder vi flera olika mått. Dels studerar vi effekter på antalet spontana jobbansökningar (ansökningar som skickats direkt till en potentiell arbetsgivare utan att det utlysts ett vakant jobb) och antalet jobbintervjuer. Dels använder vi enkätsvar från den andra enkäten (baserat på valideringar som beskrivs i Turban m.fl., 2009). För att fånga jobb kvalitet använder vi både tid i anställning (längre än 3 respektive 12 månader) och svaren från den tredje enkäten.

---

<sup>8</sup> Övergång till arbete definieras som att en individ träder ur arbetslöshet i minst 30 dagar i rad.

## 4 Huvudresultat med effekter på antalet sökta jobb och jobbchanser

### 4.1 De allra flesta öppnade e-posten

Den höga andelen öppnad e-post i vår studie (72 procent) tyder på att en övervägande majoritet av arbetssökande i behandlingsgrupperna tagit del av meddelandena.<sup>9</sup> Eftersom det inte ska finnas någon påverkan innan det första meddelandet skickades ska andelen som öppnade första e-posten inte skilja sig åt mellan de två meddelandetyperna. Vi kan konstatera att andelarna balanserar: 74,9 procent för de som fick det kontrollerande meddelandet och 75 procent för de som fick det autonoma. Efter det första meddelandet kan det däremot uppstå skillnader, eftersom vi använder två olika typer av meddelanden. Det visar sig att benägenheten att öppna de senare utskicken (meddelande 2–6) är högre för de som fick kontrollerande meddelanden (72,1 procent) än för de som fick de autonoma (70 procent). Skillnaden är statistisk säkerställd. Vi har också information om andelen klick på de länkar som inkluderades i meddelandena. Andelen som klickade på länkarna (givet att e-posten öppnades) var 10,9 procent i den behandlingsgrupp som fick kontrollerande meddelanden, jämfört med 8,9 procent i den autonoma behandlingsgruppen. Dessa resultat ger en första indikation på att reaktionen skilde sig åt beroende på typ av meddelande.

### 4.2 Fler arbetssökande skickade in sin aktivitetsrapport

**Tabell 1** visar att våra meddelanden påverkade benägenheten att lämna in aktivitetsrapporter. Andelen inlämnade rapporter per månad under de första sex månaderna ökade med 1,1 procentenheter (2,5 procent) för de som fick kontrollerande meddelanden och med 0,8 procentenheter (1,7 procent) för de som fick autonoma meddelanden. För en så pass enkel och billig intervention får detta anses vara en betydande effekt som visar på en tydlig beteendeförändring, särskilt med tanke på att långt ifrån alla arbetssökande öppnade och läste meddelandena.

---

<sup>9</sup> Andelen öppnad e-post är betydligt högre i vår studie än i flera tidigare internationella studier.

Tabell 1. Effekter på sannolikheten att skicka in sin aktivitetsrapport samt självskattad motivation

Not: Skattade effekter av kontrollerande resp. autonoma meddelanden. Utfallsvariablerna beskrivs i avsnitt 3. Motivation mäts på en skala från 1 till 5 där 5 innebär högst motivation. Urvalet omfattar arbetssökande som uppfyller villkoren för att vara med i försöket. Medelvärdet i tabellen är för jämförelsegruppen. Standardfel inom parentes. \*\*\*/\*\*/\* betyder att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivå.

	Andelen inlämnade aktivitetsrapporter				Motivation	
	Rapport 1 (1)	Rapporter 1–6 (2)	Rapporter 1–3 (3)	Rapporter 4–6 (4)	Kontroll (5)	Autonom (6)
<b>Kontrollerande</b>	0,0231*** (0,003)	0,0113*** (0,002)	0,0151*** (0,002)	0,0075*** (0,002)	0,0283 (0,025)	0,0058 (0,015)
<b>Autonoma</b>	0,0204*** (0,003)	0,0076*** (0,002)	0,0091*** (0,002)	0,0060** (0,002)	0,0112 (0,025)	–0,0056 (0,016)
<b>Observationer</b>	200 720	200 720	200 720	200 720	16 093	16 093
<b>Medelvärde</b>	0,589	0,456	0,534	0,377	3,187	4,190

Vi noterar att för båda typer av meddelanden är effekterna statistiskt signifikanta för samtliga intervall vi beaktar (se kolumner 1–4). Samtidigt är effekten större i början än senare i arbetslösheten. Exempelvis är effekten två till tre gånger större för den första rapporten än för rapporterna som lämnas in under månader 4–6. Detta mönster kan både bero på skillnader i beteenden (arbetssökande tenderar att reagera starkare i början av arbetslösheten) och på selektion (de som reagerar starkast lämnar arbetslösheten först). Slutligen konstaterar vi att effekten tycks vara större för de kontrollerande meddelandena än för de autonoma. Givet att de kontrollerande meddelandena fokuserade mer på regelefterlevnad är detta förväntat.

I nästa steg studerar vi om meddelandena påverkade de arbetssökandes självupplevda motivation. Vi skattar effekter med hjälp av svaren på frågorna som handlade om motivation i den andra enkäten. Resultaten i kolumner 5–6 i **Tabell 1** visar inga statistiskt signifikanta effekter på självrapporterad motivation för någon av våra två typer av meddelanden. Att det inte finns några effekter kan bero på svårigheten att fånga förändringar i självrapporterad motivation kombinerat med att vi har väsentligt färre observationer när vi använder data från enkäterna (till följd av en svarsfrekvens på ungefär 9,5 procent). En tydlig fördel med vår studie är därför att vi kan komplettera utfall baserade på självskattningar med registerbaserade utfall och på så sätt mäta faktiska beteendeförändringar.

### 4.3 Effekter på sökintensitet och jobbchans

I föregående avsnitt visade vi att våra meddelanden ledde till fler inlämnade aktivitetsrapporter. I **Tabell 2** undersöker vi om meddelandena även hade effekter i senare steg. Vi fokuserar på de två utfall som är studiens primära: antalet jobbansökningar per månad under månad 2–7 (kolumn 2) och sannolikheten att lämna arbetslösheten inom de första 7 månaderna (kolumn 3). Som komplement redovisar vi även resultaten för de sekundära utfall vi specificerat, i övriga kolumner i tabellen.

Vi börjar med att konstatera att de kontrollerande meddelandena inte hade några statistiskt signifikanta effekter på sökintensitet (kolumn 2) eller jobbchans (kolumn 4). Att punktestimaten (0,0083 respektive 0,0009) är så pass små stärker slutsatsen att det inte finns några betydande effekter. Slutsatsen bekräftas dessutom av estimaten för de övriga utfallen som också är små och icke-signifikanta.

Tabell 2. Effekter på antalet sökta jobb och jobbchans

Not: Skattade effekter av kontrollerande resp. autonoma meddelanden. Utfallsvariablerna beskrivs i avsnitt 3. Urvalet omfattar arbetssökande som uppfyller villkoren för att vara med i försöket. Medelvärdet i tabellen är för jämförelsegruppen. Standardfel inom parentes. \*\*\*/\*\*/\* betyder att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivå.

	Antal ansökningar		Jobbchanser		
	Månad 2–4 (1)	Månad 2–7 (2)	7 månader (3)	12 månader (4)	Dagar arbetslöshet (5)
<b>Kontrollerande</b>	-0,0081 (0,055)	0,0083 (0,049)	0,0009 (0,003)	-0,0013 (0,002)	0,1170 (0,684)
<b>Autonoma</b>	-0,1283** (0,055)	-0,0938* (0,049)	-0,0003 (0,003)	-0,0043** (0,002)	0,5368 (0,683)
<b>Observationer</b>	125 357	131 518	200 720	200 720	200 720
<b>Medelvärde</b>	8,734	8,286	0,462	0,631	0,817

Till skillnad från de kontrollerande meddelandena påverkade de autonoma meddelandena sökintensiteten men i motsatt riktning än förväntat: under månader 2–7 minskade antalet sökta jobb per månad med 0,09, vilket motsvarar omkring 1,1 procent färre sökta jobb (kolumn 2). **Tabell 2** visar dessutom att den negativa effekten är något större på kort sikt, motsvarande 0,13 färre sökta jobb per månad (1,5 procent), en minskning som är signifikant på 5%-nivån (kolumn 1). Eftersom de som fick kontrollerande meddelanden inte påverkades är skillnaden i sökintensitet mellan de två behandlingsgrupperna också statistisk signifikant.

Det finns också tendenser till negativa effekter på jobbchanserna av de autonoma meddelandena. Det finns visserligen ingen statistisk signifikant effekt för vårt primära utfall (jobb inom 7 månader) i kolumn 3, men för vårt sekundära utfall (jobb inom 12 månader) i kolumn 4 syns en negativ effekt som är statistiskt signifikant på 5%-nivån. I avsnitt 5 visar vi att dessa effekter drivs av beteendeförändringar bland män, för vilka vi finner signifikanta negativa effekter på jobbchanserna.

#### 4.4 Söckkvalitet och jobbkvalitet

I Cockx m.fl. (2026) redovisar vi också resultat för utfall som är tänkta att fånga kvaliteten på jobbsökande och kvaliteten på erhållna jobb. Om de autonoma meddelandena lyckades stimulera de arbetssökandes inre drivkrafter är det inte uteslutet att lägre sökintensitet kompenseras med högre söckkvalitet – på så vis att man skickade bättre ansökningar för mer lämpade jobb. Söckkvalitet är svårt att mäta, men en proxy som vi har i våra data är antal spontanansökningar, d.v.s. ansökningar som inte svarar mot en utannonserad ledig tjänst. Tanken är att spontanansökningar kan fånga söckkvalitet eftersom den arbetssökande varit motiverad nog att på egen hand söka upp en arbetsgivare och anmäla sitt intresse att jobba där. Resultaten i Cockx m.fl. (2026) visar dock inte på några effekter av de autonoma meddelandena på antalet spontanansökningar. Vi ser inte heller några effekter på våra andra utfallsmått (antalet intervjuer och svaren i den andra enkäten) som är tänkta att fånga andra aspekter av söckkvalitet. Samma sak gäller för de kontrollerande meddelandena.

Det är också möjligt att meddelandena påverkade jobbkvalitet. Vi mäter detta genom att studera effekten på andelen arbetssökande som kommer tillbaka till Arbetsförmedlingen som arbetslösa (efter att först ha lämnat arbetslösheten). Här är antalet observationer färre eftersom vi bara kan studera de som fått ett jobb. Då vi inte ser några signifikanta effekter finns inget som tyder på att våra meddelanden påverkade matchningen på arbetsmarknaden.

#### 4.5 Tolkningar av resultaten

Sammanfattningsvis finner vi flera intressanta resultat som är värda att kommentera. Vi har visat att båda typer av meddelanden leder till fler inlämnade aktivitetsrapporter, vilket betyder att de arbetssökande nåddes av våra meddelanden (de tog emot den e-post vi skickat ut). Att de kontrollerande meddelandena hade större effekt på rapporteringsfrekvensen än de autonoma indikerar att de sökande också läste informationen och tog till sig budskapet. I enlighet med vår intention verkar det alltså som att de arbetssökande uppfattade innehållet i meddelandena olika.

De autonoma meddelandena verkar ha haft oönskade konsekvenser i form av färre antal sökta jobb och tendenser till lägre jobbchanser. En förklaring till den negativa effekten på sökintensitet kan vara att budskapet i meddelandena uppfattades som att Arbetsförmedlingen är mindre strikt i sin kontroll än vad man först förväntade sig. Som jämförelse kan vi notera att det inte finns någon effekt på antalet sökta jobb för de kontrollerande meddelandena, vilket sannolikt beror på att de kontrollerande meddelandena fungerade som en påminnelse om att Arbetsförmedlingen kommer att upprätthålla den kontroll och regelefterlevnad de arbetssökande från början förväntade sig. En viktig slutsats är att det inte går att stimulera jobbsökande isolerat från den redan existerande institutionella miljön – kontexten är så pass betydelsefull att försök att stimulera autonom motivation till och med kan få oväntade och oönskade effekter.

## 5 Skillnader i utfall mellan olika grupper

Vi undersöker nu om effekterna skiljer sig mellan olika grupper. I det här avsnittet redovisar vi resultat från jämförelser mellan kvinnor och män samt från en uppdelning baserat på initial motivation. Dessa analyser specificerades på förhand och finns således beskrivna i vår analysplan.<sup>10</sup>

### 5.1 Kvinnor och män

Tidigare studier visar att arbetsmarknadsinsatser kan påverka kvinnor och män olika (Card m.fl., 2018). Vikström & Lombardi (2019) fann exempelvis att införandet av aktivitetsrapporter och nya sanktionsregler i Sverige under 2013–14 hade större effekter för män än för kvinnor. Utifrån tidigare resultat är det således motiverat att studera skillnader mellan kvinnor och män.

**Tabell 3** visar effekter för män respektive kvinnor på sannolikheten att lämna in aktivitetsrapporter. Meddelandena ledde till fler inlämnade rapporter oavsett kön. Det gäller även om kvinnor redan från början var bättre på att lämna in sina rapporter, vilket gör utrymmet för förbättring mindre för gruppen kvinnor än för gruppen män.

---

<sup>10</sup> Cockx m.fl. (2026) redovisar även resultat för jämförelser mellan arbetssökande i områden med låg respektive hög arbetslöshet samt mellan arbetssökande med en svag respektive stark ställning på arbetsmarknaden. För dessa dimensioner finns inga skillnader i effekter.

Tabell 3. Effekter på sannolikheten att rapportera aktivitet, män respektive kvinnor

Not: Skattade heterogena effekter av kontrollerande resp. autonoma meddelanden för kvinnor och män. Utfallsvariablerna beskrivs i avsnitt 3. Urvalet omfattar arbetssökande som uppfyller villkoren för att vara med i försöket. Medelvärdet i tabellen är för jämförelsegruppen. Standardfel inom parentes. \*\*\*/\*\*/\* betyder att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivå.

Andelen inlämnade aktivitetsrapporter				
	Rapport 1	Rapporter 1–6	Rapporter 1–3	Rapporter 4–6
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b><u>Effekter för män:</u></b>				
<b>Kontrollerande</b>	0,0264***	0,0098***	0,0143***	0,0052
	(0,004)	(0,003)	(0,068)	(0,003)
<b>Autonoma</b>	0,0253***	0,0101***	0,0116***	0,0086***
	(0,004)	(0,003)	(0,003)	(0,003)
<b><u>Effekter för kvinnor:</u></b>				
<b>Kontrollerande</b>	0,0193***	0,0131***	0,0161***	0,0101***
	(0,004)	(0,003)	(0,070)	(0,004)
<b>Autonoma</b>	0,0145***	0,0045	0,0060*	0,0030
	(0,004)	(0,003)	(0,003)	(0,003)
<b>Observationer</b>	200,720	200,720	200,720	200,720
<b>Medelvärde män</b>	0,504	0,405	0,472	0,338
<b>Medelvärde kvinnor</b>	0,589	0,453	0,535	0,372

Eftersom både män och kvinnor tycks ha reagerat på meddelandena är det relevant att också studera effekter på antal sökta jobb och jobbchanser. **Tabell 4** visar att kvinnor inte påverkades av våra meddelanden, oavsett utfall och oavsett meddelandetyper. Eftersom det inte finns några effekter för kvinnor måste de negativa effekterna av de autonoma meddelandena primärt drivas av män. Det är också vad resultaten i **Tabell 4** visar. För gruppen män leder de autonoma meddelandena till signifikant färre sökta jobb och signifikant lägre jobbchanser. Den negativa effekten på antalet sökta jobb för män framträder för samtliga tidsintervall som vi analyserar, och den är statistiskt signifikant under månaderna 2–7 (kolumn 2). Den negativa effekten på jobbchansen framträder tydligast på kort sikt: under de första fyra månaderna sjunker sannolikheten att få ett jobb med 0,8 procentenheter, motsvarande 1,8 procent. Vi ser också att antalet dagar i arbetslöshet under det första året ökar med 1,6 dagar (en ökning som motsvarar 0,8 procent).

Tabell 4. Effekter för kvinnor och män på antalet sökta jobb och jobbchans

Not: Skattade effekter av kontrollerande resp. autonoma meddelanden. Utfallsvariablerna beskrivs i avsnitt 3. Urvalet omfattar arbetsökande som uppfyller villkoren för att vara med i försöket. Medelvärdet i tabellen är för jämförelsegruppen. Standardfel inom parentes. \*\*\*/\*\*/\* betyder att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivå.

	Antal ansökningar		Jobbchanser			
	Mån 2–4 (1)	Mån 2–7 (2)	4 mån (3)	7 mån (4)	12 mån (5)	Dagar arbetslös (4)
<b>Effekter för män:</b>						
<b>Kontrollerande</b>	0,0090 (0,076)	0,0099 (0,068)	0,0001 (0,004)	0,0033 (0,004)	-0,0015 (0,003)	-0,0773 (0,938)
<b>Autonoma</b>	-0,1243 (0,076)	-0,1157* (0,069)	-0,0081** (0,004)	-0,0023 (0,004)	-0,0038 (0,003)	1,5674* (0,938)
<b>Effekter för kvinnor:</b>						
<b>Kontrollerande</b>	-0,0261 (0,078)	0,0067 (0,070)	0,0009 (0,004)	-0,0019 (0,004)	-0,0010 (0,003)	0,3367 (1,000)
<b>Autonoma</b>	0,1326* (0,078)	-0,0708 (0,070)	0,0028 (0,004)	0,0019 (0,004)	-0,0049 (0,003)	-0,6109 (0,997)
<b>Observationer</b>	125 357	131 518	200 720	200 720	200 720	200 720
<b>Medelvärde män</b>	8,168	7,748	0,460	0,631	0,829	185,9
<b>Medelvärde kvinnor</b>	8,202	7,761	0,465	0,637	0,825	182,3

Vi tolkar resultaten i **Tabell 4** som att män upplever att de autonoma meddelandena minskar pressen på dem att söka jobb så intensivt som möjligt och att deras reaktion blir att söka färre jobb. Detta leder i sin tur till att de kommer ut i arbete i lägre utsträckning. Att det är männen som påverkas i vår studie är intressant med tanke på att kvinnor tenderar att svara mer på arbetsmarknadspolitiska insatser i termer av ökade jobbchanser (Bergemann & van den Berg 2008; Card m.fl. 2018). Samtidigt finns det resultat från Sverige som visar att just när det kommer till kontrollinsatser tycks män påverkas mer (Vikström & Lombardi, 2019). Våra resultat är intressanta därför att de visar att i en kontext som kännetecknas av hög grad av kontroll kan mer självbestämmande leda till minskad aktivitet.

## 5.2 Vilken betydelse har initial motivation?

Tidigare studier har visat att övervakning och kontroll kan ha särskilt negativa konsekvenser för personer som har en stark inre drivkraft (t.ex. Herz & Zihlman, 2024). Ökad yttre press verkar tränga undan inre motivation framför allt för uppgifter som är utmanande och komplexa. Eftersom jobbsökande är både utmanande och komplext är det tänkbart att denna typ av undanträngning finns i vår studie. Arbetssökande som anser att autonoma drivkrafter är viktiga kan alltså ha reagerat mer negativt på våra kontrollerande meddelanden, eftersom budskapet i dessa går tvärt emot vad de anser motiverar dem.

Resultaten i **Tabell 5** ger visst stöd för att undanträngning förekommer. För arbetssökande som är autonomt motiverade minskar kontrollerande meddelanden sannolikheten att vara i arbete för samtliga intervall vi studerar (för vårt primära utfall är effekten signifikant på 10-procentsnivån). Samtidigt ökar antalet dagar i arbetslöshet under det första året (med en effekt som är signifikant på 10-procentsnivån). Vi noterar också att det finns tendenser till effekter för antalet sökta jobb: även om inga effekter är statistiskt signifikanta är punkttestimaten negativa för två av de tre intervall vi beaktar (månader 5–7 redovisas inte i tabellen). Sammantaget visar dessa resultat vikten av genomtänkt kommunikation – om oönskade och oväntade effekter ska undvikas.

Tabell 5. Effekter för autonomt motiverade arbetssökande

Not: Skattade effekter av kontrollerande meddelanden. Utfallsvariablerna beskrivs i avsnitt 3. Urvalet omfattar arbetssökande som uppfyller villkoren för att vara med i försöket. Medelvärdet i tabellen är för jämförelsegruppen. Standardfel inom parentes. \*\*\*/\*\*/\* betyder att den skattade effekten är statistiskt säkerställt skild från noll på 1/5/10-procentsnivå.

	Antal ansökningar		Jobbchanser			
	Mån 2–4	Mån 2–7	4 mån	7 mån	12 mån	Dagar arbetslös
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(4)
<b>Kontrollerande</b>	0,0042	-0,0742	-0,0165	-0,0190*	-0,0113	4,2825*
	(0,201)	(0,180)	(0,010)	(0,010)	(0,008)	(2,566)
<b>Observationer</b>	14 855	15 297	200 720	200 720	200 720	200 720
<b>Medelvärde</b>	9,501	8,286	0,462	0,631	0,817	0,631

Slutligen finner vi inga signifikanta effekter för de övriga kombinationerna av initial motivation och meddelandetyper. Exempelvis finns det inga effekter av kontrollerande meddelanden för arbetssökande som initialt motiverades av kontroll. Dessa resultat redovisas i Cockx m.fl. (2026).

## 6 Diskussion och slutsatser

En stor utmaning för den som blivit arbetslös är att hitta motivationen till att fortsätta söka jobb. Upprepade avslag på jobbansökningar kan ge en känsla av misslyckande som riskerar att förstärkas ju längre arbetslösheten pågår. I den här studien utgår vi från självbestämmandeteorin (Deci & Ryan 1985; 2000; 2008; 2012) för att testa två olika strategier för att motivera arbetssökande. Vi använder en storskalig randomiserad försöksverksamhet, som omfattade ca 200 000 nyinskrivna arbetssökande, för att mäta effekter av korta digitala meddelanden som syftade till att stimulera antingen autonom eller kontrollerad motivation.

Vi visar att båda typer av meddelanden ledde till ökad regelefterlevnad, i form av ökad benägenhet att lämna in aktivitetsrapporter. Vi drar därför slutsatsen att vår intervention var tillräckligt kraftfull för att påverka beteenden. Vi redovisar därefter resultat som visar på förekomsten av två typer av oväntade effekter.

Arbetssökande som var autonomt motiverade vid arbetslöshetens början påverkades negativt av kontrollerande meddelanden. Vi finner negativa effekter på både sökintensitet och jobbchanser. Denna typ av undanträngning av autonom motivation har rapporterats i tidigare studier inom både nationalekonomi och psykologi (Herz & Zihlmann 2024; Cerasoli m.fl. 2014), men vi är först med att dokumentera en sådan effekt för arbetssökande.

Även de meddelanden som syftade till att stimulera autonom motivation ledde till oväntade effekter, särskilt för män. Trots att dessa meddelanden fokuserade på de arbetssökandes inneboende drivkrafter, genom att betona självbestämmande, kompetens och tillhörighet var effekterna negativa: antalet jobbansökningar minskade och sannolikheten att lämna arbetslösheten sjönk. En möjlig förklaring är att dessa meddelanden tolkades som att Arbetsförmedlingens kontroll är mindre strikt än vad de först trott, vilket i förlängningen ledde till minskad ansträngning.

Sammantaget visar vår studie att det finns utmaningar förknippade med att använda kort och direkt digital kommunikation för att stärka motivationen hos arbetssökande. Dels är det viktigt att beakta den kontext i vilken kommunikationen sker – om kontexten redan från början kännetecknas av hög grad av kontroll riskerar budskap som främjar autonoma och inre drivkrafter att få motsatt effekt än önskat. Dels kan kommunikationen behöva anpassas beroende på vem budskapet riktas till, så att den inte motverkar sina syften.

## Referenser

- Abbring J. H., van den Berg G. J. & van Ours J. C. (2005). "The effect of unemployment insurance sanctions on the transition rate from unemployment to employment." *The Economic Journal* 115: 602–630.
- Alvarez, F., Borovicková, K. & Shimer, R. (2024). "Decomposing Duration Dependence in a Stopping Time Model." *Review of Economic Studies* 91: 3151–3189.
- Arni, P. & Schiprowski, A. (2019). "Job search requirements, effort provision and labor market outcomes." *Journal of Public Economics* 169: 65–88.
- Arni, P., van den Berg, G. J. & Lalive, R. (2020). "Treatment Versus Regime Effects of Carrots and Sticks." *Journal of Business and Economic Statistics* 40(1): 111–127.
- Bergemann, A. & van den Berg, G.J. (2008). "Active Labor Market Policy for Women in Europe – A Survey." *Annales d'Economie et de Statistique* 91/92: 385–408.
- Black, D. A., Smith, J.A., Berger, M.C. & Noel, B.J. (2003). "Is the threat of re-employment services more effective than the services themselves? Evidence from random assignment in the UI system." *American Economic Review* 93(4): 1313–1327.
- Card, D., Kluve, J. & Weber, A. (2018). "What Works. A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations." *Journal of the European Economic Association* 16(3): 894–931.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. N., & Ford, M. T. (2014). "Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-Year Meta-Analysis." *Psychological Bulletin* 140(4): 980–1008.
- Cockx, B., Egebark, J., Høye G., Videnord E., Vikström J. (2026), "Motivating Job Seekers. A Field Experiment, IFAU Working Paper No. 8
- da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). "The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach." *Journal of Applied Psychology* 101: 350–361.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Publishing Co.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior." *Psychological Inquiry* 11(4): 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). "Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health." *Canadian Psychology* 49(3): 182–185.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory. In R. M. Ryan (Ed.), *Oxford handbook of human motivation* (pp. 85–107). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). "Self-determination theory in work organizations: The state of a science." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4: 19–43.
- Eliasson, M. (2021). "The unequal(?) burden of unemployment in Sweden during the first wave of the COVID-19 pandemic." IFAU Working Paper 2021:14.
- Faberman R. J. & Kudlyak, M. (2019). "The Intensity of Job Search and Search Duration." *American Economic Journal: Macroeconomics* 11(3): 327–357.
- Fehr, E. & Falk, A. (1999). "Wage rigidities in a competitive incomplete contract market. An experimental investigation." *Journal of Political Economy* 107(1): 106–34.
- Gneezy, U, & Rustichini, A (2000a) "A fine is a price." *Journal of Legal Studies* 29(1): 1–17.
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000b). "Pay Enough or Don't pay At All." *Quarterly Journal of Economics* 115(3): 791–810.

- Hensvik, L., Le Brabanchon, T., & Rathelot, R. (2021). "Job search during the COVID-19 crisis." *Journal of Public Economics* 194: 104349.
- Herz, H., & Zihlmann, C. (2024). "Adverse Effects of Monitoring: Evidence from a Field Experiment." *Experimental Economics* 27: 469–488.
- Huffman, D., & Bognanno, M. (2018). "High-Powered Performance Pay and Crowding Out of Nonmonetary Motives." *Management Science* 64(10): 4669–4680.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & van Vianen, A. E. M. (2015). "Employability and job search after compulsory reemployment courses: The role of choice, usefulness, and motivation." *Applied Psychology: An International Review*, 64, 674–700.
- Koen, J., van Vianen, A. E. M., van Hooft, E. A. J., & Klehe, U.-C. (2016). "How experienced autonomy can improve job seekers' motivation, job search, and chance of finding reemployment." *Journal of Vocational Behavior* 95-96: 31–44.
- Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M. J., & Katz, L. F. (2016). "Long-term unemployment and the great recession: The role of composition, duration dependence, and non-participation." *Journal of Labor Economics*, 34(S1, Part 2): 7–54.
- Lalive, R., A. Osikominu, L. Pesaresi, J. Zuchuat, & J. Zweimüller (2025). "Duration dependence in finding a job: Applications, interviews, and job offers." *ROCKWOOL Foundation Discussion Paper Series* 15(25).
- Lombardi, S. (2019). "Threat effects of monitoring and unemployment insurance sanctions – evidence from two reforms." *IFAU Working Paper* 2019:22.
- McVicar, D. (2008). "Job search monitoring intensity, unemployment exit and job entry: quasi-experimental evidence from the UK." *Labour Economics* 15, 1451–1468.
- McVicar, D. (2010). "Does job search monitoring intensity affect unemployment? Evidence from Northern Ireland." *Economica* 77, 296–313.
- O’Leary, C. J., Decker P. T & Wandner, S.A.. (2005). "Cost-effectiveness of targeted reemployment bonuses." *Journal of Human Resources* 40: 270–279.
- OECD (2022). *Activity-related eligibility conditions for receiving unemployment benefits Results 2022. Rapport*, OECD.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1): 68-78.
- RyanTurban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). "Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions." *Personnel Psychology* 62: 553–573.
- van den Berg, G. J. & van der Klaauw, B (2006). "Counseling and monitoring of unemployed workers: Theory and evidence from a controlled social experiment." *International Economic Review* 47(3): 895–936.
- van den Berg G. J. & van der Klaauw, B. (2019). "Structural Empirical Evaluation of Job Search Monitoring." *International Economic Review* 60(2), 879–903.
- van den Berg, G.J., van der Klaauw, V. & van Ours, J.C. (2004). "Punitive sanctions and the transition rate from welfare to work." *Journal of Labor Economics* 22, 211–241.
- van der Klaauw, B. and van Ours, J. (2013). "Carrot and stick: how reemployment bonuses and benefit sanctions affect exit rates from welfare." *Journal of Applied Econometrics* 28: 275–296.
- van der Vaart, L., Van den Broeck, A., Rothmann, S., & De Witte, H. (2020). "Experiences, attitudes, and behaviors of the unemployed: The role of motivation and psychological needs." *Psychological Reports* 123: 1117-1144.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). "The 'why' and 'why not' of job search behaviour: Their relation to searching,

- unemployment experience, and well-being.” *European Journal of Social Psychology* 34: 345–363.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. T. (2005). “Understanding unemployed people’s job search behaviour, unemployment experience and wellbeing: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory.” *British Journal of Social Psychology*, 44: 269–287.
- Vikström & Lombardi (2019). Arbetsförmedlingens kontrollarbete, sanktioner och de arbetslösas sökbeteende. IFAU rapport 2019: 23
- Woodbury, S. A., Spiegelman, R. G. (1987). “Bonuses to workers and employers to reduce unemployment: randomized trials in Illinois.” *The American Economic Review* 77: 513–530

## 7 Bilaga: Meddelanden

### 7.1 Meddelande 1: Kontrollerande

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Kom ihåg att lämna in din aktivitetsrapport i tid.

Arbetsförmedlingen granskar din rapport bland annat för att kontrollera att du är tillräckligt aktiv i ditt arbetssökande. Det är nödvändigt att du är aktiv för att öka dina möjligheter att snabbt hitta jobb eller utbildning. Du förväntas också tacka ja till lämpliga jobberbjudanden så att din tid i arbetslöshet blir så kort som möjlig.

Om du får arbetslöshetsersättning, eller deltar i en arbetsmarknadspolitisk insats som berättigar till ersättning, kräver regelverket att du aktivt letar efter lämpliga jobb eller lämplig utbildning. Sök jobb via platsannonser, genom att använda ditt nätverk och genom att kontakta företag direkt.

Du är skyldig att känna till och följa de regler som gäller för arbetssökande. Om du får ersättning och bryter mot reglerna riskerar du en varning eller avstängning från ersättning.

Besök till exempel Platsbanken för att hitta lediga jobb:

[Till Platsbanken](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

### 7.2 Meddelande 1: Inre drivkraft

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Tack för att du lämnar in din rapport.

Din rapport ger oss bättre förståelse för hur ditt arbetssökande går. Den hjälper oss att förstå just din situation, så att vi kan ge dig rätt stöd på vägen till jobb eller utbildning.

Vi förstår att det är viktigt för dig att uppnå dina personliga mål och att hitta ett jobb eller en utbildning som passar dig. Arbetsförmedlingen tror på din förmåga och vill stödja dig i att hitta det arbete eller den utbildning du letar efter.

Det finns flera sätt att hitta ett passande och intressant jobb. Beroende på vilken typ av jobb du letar efter kan du välja att söka via platsannonser, genom att kontakta

företag direkt eller genom att använda ditt nätverk.

Om du inte tidigare har besökt Platsbanken har du möjlighet att söka efter lediga jobb via den här länken:

[Till Platsbanken](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

### 7.3 Meddelande 2: Kontrollerande

Hej [#NAMN]

Från och med den första [#DATUM] kan du lämna in din aktivitetsrapport. Din rapport är avgörande för att vi ska kunna följa upp ditt jobbsökande. Kom ihåg att varje rapport granskas av Arbetsförmedlingen. Lämna därför inte felaktiga uppgifter.

Enligt reglerna är du skyldig att aktivt söka jobb eller utbildning. Du förväntas fortsätta vara aktiv eftersom det är viktigt att du hittar ett jobb så snart som möjligt. Om du inte uppfyller kraven på aktivt arbetssökande kan du få en varning eller avstängning från rätt till ersättning från a-kassan eller Försäkringskassan.

Att ha ett tydligt och genomtänkt cv är avgörande för chansen att få ett jobb. På vår hemsida beskrivs hur du skriver ett fungerande cv:

[Skriv cv](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

### 7.4 Meddelande 2: Inre drivkraft

Hej [#NAMN]

Tack för att du berättar för oss hur det går för dig via dina aktivitetsrapporter. Den första [#DATUM] öppnar nästa inlämningsperiod.

Vi på Arbetsförmedlingen förstår att det är viktigt för dig att hitta ett jobb som passar och känns rätt för dig. Vi tror på din förmåga att nå dina mål. Om du vill ha hjälp och inspiration i ditt arbetssökande kan du hitta tips på vår hemsida. Har du frågor kring ditt jobbsökande, eller andra frågor, så tveka inte att ta upp dessa i din kontakt med oss.

Att skriva ett intresseväckande cv kan vara nyckeln till jobbet du letar efter. Vår hemsida kanske kan hjälpa dig att skriva ett cv som passar de jobb du är intresserad av:

### Skriv cv

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

## **7.5 Meddelande 3: Kontrollerande**

Hej [#NAMN]

Arbetsförmedlingen granskar hur du sköter ditt arbetssökande och det är därför viktigt att du fortsätter att lämna in dina aktivitetsrapporter. Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen.

Regelverket kräver att du söker arbete eller lämplig utbildning aktivt. Du förväntas tänka igenom hur du kan förbättra ditt sökande. Exempelvis är det viktigt att du förstår varför vissa ansökningar inte varit framgångsrika, och kommer fram till vad du behöver ändra på för att öka dina möjligheter att få ett jobb.

Att skriva ett bättre och tydligare cv och personligt brev kan vara avgörande för chansen att få ett jobb. För att få ett jobberbjudande behöver du även förbereda dig noggrant inför alla anställningsintervjuer. På vår hemsida beskrivs hur du förbereder dig:

### [Inför jobbintervjun](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

## **7.6 Meddelande 3: Inre drivkraft**

Hej [#NAMN]

Att skriva aktivitetsrapport hjälper dig att överblicka allt du har gjort på vägen till jobb eller utbildning. Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen.

Vi förstår att du redan gjort mycket för att försöka nå dina mål. Genom att tänka igenom allt du hittills har gjort på vägen till jobb eller utbildning kan du få en bättre bild av vad du gör bra och hur du kan utvecklas.

Exempelvis betyder en inbjudan till en jobbintervju att din ansökan var framgångsrik. Om du däremot inte blivit inbjuden till någon jobbintervju är det viktigt att inte ta det personligt. En utebliven inbjudan är en naturlig del av jobsökandet. Tänk också på att du alltid har en ny chans om du fortsätter att söka jobb!

Det finns många bra sätt att förbereda sig inför en jobbintervju. Om du vill får du

gärna läsa våra tips:

[Inför jobbintervjun](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

## 7.7 Meddelande 4: Kontrollerande

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Varje månad granskar Arbetsförmedlingen din aktivitetsrapport. Lämna därför inte felaktiga eller vilseledande uppgifter.

För att du ska ha rätt till ersättning från a-kassan eller Försäkringskassan måste du uppfylla vissa krav. Du ska till exempel vara aktiv i ditt jobbsökande och vara beredd att ta de jobb du erbjuds, även under den nuvarande krisen.

Som arbetssökande är det viktigt att du upprätthåller struktur i vardagen, engagerar dig i meningsfulla aktiviteter och umgås med personer i din närhet. Om det finns saker som försvårar ditt arbetssökande är det viktigt att du talar om det när du har kontakt med Arbetsförmedlingen.

Du kan läsa på vår hemsida om hur du kan komma vidare:

[Hitta jobbet](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

## 7.8 Meddelande 4: Inre drivkraft

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Din rapport hjälper oss att förstå hur ditt jobbsökande går.

Vi på Arbetsförmedlingen vill uppmuntra dig att jobba vidare mot dina personliga mål. Det finns många saker du kan göra för att undvika stressen som ibland uppstår när man försöker hitta ett jobb. Exempelvis kan det hjälpa att bevara strukturen i vardagen, engagera sig i aktiviteter som ger mening och att söka stöd från personer i din närhet.

Vi förstår att det kan finnas saker som försvårar ditt arbetssökande under den nuvarande krisen. När du har kontakt med Arbetsförmedlingen får du gärna ta upp det med oss. Vi vill hjälpa dig att finna lösningar och se nya möjligheter.

Vår hemsida kanske kan inspirera dig när du söker jobb:

[Hitta jobbet](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

## 7.9 Meddelande 5: Kontrollerande

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Kom ihåg att lämna in din aktivitetsrapport i tid.

Det är viktigt att du försöker undvika att bli långtidsarbetslös. Vissa arbetsgivare kan tveka att anställa någon som varit arbetslös en längre tid. Att vara arbetslös länge kan därför minska dina chanser att hitta ett jobb. Därför är det viktigt att du fortsätter att söka jobb eller utbildning.

Kom ihåg att du förväntas vara aktiv i ditt jobbsökande. Du kanske också måste bredda ditt sökande och testa nya yrken. Ibland kan det vara det enda sättet att få ett jobb.

För att hitta ett jobb bör du också använda ditt nätverk (familj, vänner eller andra personer). Det är ofta avgörande eftersom många lediga jobb inte annonseras ut. Läs mer här:

[Använd ditt eget nätverk](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

## 7.10 Meddelande 5: Inre drivkraft

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Dina rapporter hjälper oss att förstå hur det går för dig.

Arbetsförmedlingen vill stötta dig i ditt jobbsökande. Vi tror på din förmåga att uppnå dina mål. Vi förstår samtidigt att det ibland kan vara frustrerande att söka jobb under dessa tider. Kanske kan du hitta intressanta jobb inom yrken du inte tänkt på tidigare.

Att prata om eventuella motgångar med vänner, familj eller andra personer kan vara ett sätt att höja självförtroendet och hjälpa dig framåt.

Många arbetsgivare hör sig ofta för bland personer de känner när de vill anställa. Att prata med personer i din närhet kan därför hjälpa när du söker jobb. Ditt nätverk är större än du tror och det kan vara värt mycket! Mer inspiration finns här:

[Använd ditt eget nätverk](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

### 7.11 Meddelande 6: Kontrollerande

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen.

Du har nu varit registrerad hos Arbetsförmedlingen i ungefär ett halvår. Under den här tiden har Arbetsförmedlingen granskat dina rapporter och följt upp hur det går för dig. Att du är aktiv i ditt arbetssökande är ett krav för att du ska få ersättning från a-kassan eller Försäkringskassan.

Det är viktigt att du tänker igenom hur du kan förbättra sättet du söker arbete på. Du kan behöva leta bland platsannonser, kontakta företag direkt eller gå vägen via bemanningsföretag. Dessutom kan du behöva bredda ditt sökande ytterligare, både när det gäller typ av yrke och var i landet jobbet finns.

Lägg tid på att gå igenom dina personliga brev. På vår hemsida hittar du mer information:

[Skriv personligt brev](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen

### 7.12 Meddelande 6: Inre drivkraft

Hej [#NAMN]

Den första [#DATUM] öppnar aktivitetsrapporteringen. Dina tidigare rapporter har hjälpt oss att förstå hur det gått för dig under det senaste halvåret.

Vi uppmuntrar dig att fortsätta utveckla ditt arbetssökande. Att tänka igenom dina mål och hur du når dessa kan hjälpa dig att ta nästa steg i ditt jobbsökande.

Du kanske kan prova andra sätt att söka de lediga jobben. Många arbetssökande hjälps av att kontakta företag direkt eller att vända sig till bemanningsföretag. Om det passar din situation kan du också fundera på att bredda ditt sökande till fler yrken och orter. Kanske kan det öppna upp nya möjligheter.

Du kan också välja att utveckla dina personliga brev. Inspiration finns på vår hemsida:

[Skriv personligt brev](#)

Med vänliga hälsningar,  
Arbetsförmedlingen