

# Forord

Motiverede medarbejdere er kernen i succesfulde organisationer. Et helt centralt spørgsmål for beslutningstagere og offentlige ledere er derfor, hvordan man sikrer høj medarbejdermotivation. En dominerende vinkel i forskningslitteraturen og i den offentlige debat på dette spørgsmål er indlejret i 'new public management' perspektivet. En grundlæggende antagelse her er, at medarbejdere ønsker at mele deres egen kage, og at målopnåelse (f.eks. høj produktivitet) bedst sikres ved at give den enkelte medarbejder tilskyndelser til at arbejde for organisationens mål. Et eksempel er resultatlø, der kan virke motiverende og bidrage til at løfte medarbejdernes præstationer. Forskningen peger dog også på andre vægtige motivationsformer, der kan bidrage til større målopnåelse – og det er uden ekstra økonomiske belønninger.

Motivation kan beskrives som den energi, en person er villig til at lægge i sit job, og kan udspringe af forskellige forhold. Ansatte kan for eksempel lægge en ekstra indsats i jobbet, fordi arbejdsopgaven er interessant og udfordrende, eller fordi indsatsen bidrager positivt til andre mennesker og samfundet. Sidstnævnte betegnes ofte 'public service motivation' og er sammen med indre opgavemotivation genstandsfeltet for dette temanummer. Danske og internationale studier har vist, at medarbejdere, der er motiveret af at bidrage til andre mennesker og samfundet,

præsterer bedre i deres job. Samtidig viser ny forskning, at public service motivation er foranderlig over tid, og det stiller åbenlyse spørgsmål, om og hvordan offentlige ledere kan bidrage til at stimulere og fastholde et højt niveau af public service motivation. Temanummeret stiller skarpt på disse spørgsmål ved at inddrage robuste empiriske analyser af public service motivation på tværs af landegrænser og sektorer (artiklerne 1 og 3), af foranderligheden af motivation over tid (artikel 2 og 4), samt af forholdet mellem ledelse og motivation (artiklerne 4, 5 og 6).

Dansk og international forskning peger på, at public service motivation er en vigtig kilde til god performance i den offentlige sektor, og det er derfor temanummerets ambition at præsentere nye indsigter i medarbejdermotivation i den offentlige sektor, der kan hjælpe offentlige ledere med at sikre energiske medarbejdere og høj målopnåelse.

*Lotte Bøgh Andersen*  
Aarhus Universitet

*Christian Bøtcher Jacobsen*  
Aarhus Universitet

*Ulrich Thy Jensen*  
Arizona State University

Temaredaetører