

Hvilke jobs er attraktive for offentligt ansatte i det danske sundhedsvæsen?

Den ustyrlige sundhed

Det er centralt for sundhedsvæsenet og for den offentlige sektor i bredere forstand at kunne tiltrække egnede kandidater til stillingerne, men hvilke jobegenskaber er egentlig vigtigst at fremhæve, når man skal annoncere stillinger? Med udgangspunkt i et conjointstudie af 1.292 offentligt ansatte undersøger denne artikel betydningen af seks centrale jobegenskaber: løn, jobsikkerhed, prosocial indvirk-

ning, borgerkontakt, udfordringer og inklusion. Resultaterne viser, at højere værdier på jobegenskaber i næsten alle tilfælde er mere foretrukne end lavere værdier. De vigtigste jobegenskaber for jobattraktivitet er løn, jobsikkerhed og udfordringer. Der er mindre forskelle på jobegenskabernes betydning i sundhedsvæsenet og den offentlige sektor i øvrigt.

Den danske offentlige sektor står over for en rekrutteringsudfordring, som er presserende på alle de store velfærdsområder. Udfordringen er særligt stor på sundhedsområdet, hvor der eksisterer et dobbelt pres: 1) behovet for sundhedsydelser er stigende, og 2) flere ansatte går på pension i de kommende år. Den offentlige sektor generelt og sundhedsvæsenet i særdeleshed må fremstå som attraktive arbejdspladser for at klare sig i konkurrencen om den begrænsede arbejdskraft. Det er samtidig centralt, at arbejdspladserne tiltrækker ansatte på de egenskaber, der skaber gode overensstemmelser med de ansattes værdier og ønsker til en attraktiv arbejdsplads. Det er meget veletableret, at god overensstemmelse (fit) mellem ansat og arbejdsplads i det lange løb fører til mere tilfredse og motiverede ansatte, stærkere tilknytning af de ansatte og bedre resultater for arbejdsplads, borgere og samfund (Chatman, 1991; Kerpeler og Papenfuß, 2021; Kjeldsen og Jacobsen, 2013)2013.

I denne artikel undersøger vi, hvordan forskellige jobegenskaber påvirker offentligt ansattes vurdering af et hypotetisk jobs attraktivitet, og om der er forskel mellem ansatte i sundhedsvæsenet og den øvrige offentlige sektor. Gennem et conjoint-eksperimentelt studie af 1.292 offentligt ansatte afdækker vi seks centrale jobegenskaber. Vi bidrager med eksperimentel viden om, hvilke jobegenskaber offentligt ansatte opfatter som attraktive, samt viden om den relative betydning af udvalgte jobegenskaber. Desuden bidrager vi med viden om forskelle mellem offentligt ansatte i sundhedsvæsenet og øvrige offentligt ansatte.

Teoretisk ramme – overensstemmelse mellem ansøgere og omgivelser

Når ansøgere skal vælge job, leder de som udgangspunkt efter forhold, som har god overensstemmelse med deres centrale værdier og motivation. Ansø-

RUNE GODSKE BACHMANN

Videnskabelig assistent,
Kong Frederiks Center for
Offentlig Ledelse,
Institut for Statskundskab,
Aarhus Universitet,
runegb@ps.au.dk

JACOB DAUGAARD KRISTENSEN

Cand.scient.pol., Institut
for Statskundskab, Aarhus
Universitet

CHRISTIAN BØTCHER JACOBSEN

Professor, Kong Frederiks
Center for Offentlig Ledelse,
Institut for Statskundskab,
Aarhus Universitet,
christianj@ps.au.dk

gere har i udgangspunktet ikke fuldt overblik over alle jobmuligheder, og de søger derfor efter og reagerer på baggrund af de tilgængelige signaler fra mulige arbejdsgivere om forskellige faktorer, der kan gøre et job mere eller mindre attraktivt (Erhart og Ziegert, 2005: 906).

Litteraturen peger på, at ansøgers vurdering af fit (overensstemmelse) opstår i interaktionen mellem individets værdier og motiver og omgivelsernes karakteristika, som i dette tilfælde er egenskaber ved et arbejde (Cable og Judge, 1996; Kristof-Brown et al., 2023). Fit mellem individ og arbejde findes på mange niveauer, hvor de mest centrale er: miljø, organisation og job (Kristof-Brown et al., 2005, s. 281). Konkrete faktorer kan sjældent isoleres til ét niveau, og vi benytter betegnelsen jobegenskaber om de forhold ved en ansættelse, der kan tiltrække individer (dvs. fit mellem individ og job), selvom egenskaberne nogle gange kan være givet af forhold på miljø- eller organisationsniveau.

Jobegenskaber defineres som de karakteristika ved et job, som et individ inddrager i vurderingen af jobattraktivitet. Information vedrørende en stilling eller en organisation kan udgøre jobegenskaber, som i rekrutteringslitteraturen er koblet til individets behov og motivation (Cantarelli et al., 2020; Keppeler og Papenfuß, 2021; Korac et al., 2020; Vogel og Satzger, 2024). For at forstå hvordan et individ vurderer kompatibiliteten mellem jobegenskaber og egne karakteristika, trækker vi på litteratur om signalering og begrænset rationalitet, der tilsiger at individet håndterer det informationstunge jobmarked ved at tolke jobbets faktiske forhold for at finde et tilfredsstillende fit snarere end det perfekte fit (Keppeler og Papenfuß, 2023; Lievens og Slaughter, 2016; Weske et al., 2020).

Hvad tiltrækker ansatte til en arbejdsplads?

I litteraturen har der været fokus på præferencer for mange forskellige jobegenskaber, men der mangler studier, som undersøger den relative betydning mellem jobegenskaber. Fra motivationslitteraturen har vi en række bud på forskellige motivationsfaktorer, der kan gøre sig gældende i forskellig grad, når individer vurderer jobattraktivitet. Her sonderer vi mellem intrinsisk, ekstrinsisk og prosocial motivation. Distinktionen mellem netop disse tre motivationsformer er anerkendt i litteraturen og anvendes bl.a. til at undersøge medarbejderes motivation og organisatorisk tiltrækning (Andersen et al., 2018; Asseburg og Homberg, 2020).

Prosocial motivation henviser til, at man er motiveret af muligheden for at gøre en positiv forskel for andre mennesker (Grant, 2008). I tråd med andre studier betragter vi prosocial motivation som en bred kategori, der dækker over motivationen for både at hjælpe specifikke "andre" samt hele samfundet (Andersen et al., 2018; Oelberger et al., 2023). At have muligheden for at have prosocial betydning er centralt for ansatte med public service motivation (PSM), som er drevet af motivation rettet mod at bidrage gennem leveringen af offentlig service (Kjeldsen, 2012). I en rekrutteringskontekst forventer vi, at

individer, der er prosocialt motiverede, tiltrækkes af jobs, der tilbyder håndgribelige muligheder for at gøre en forskel for andre – kendte som ukendte.

Intrinsisk motivation opstår ifølge selvbestemmelsesteorien, når handlingen findes interessant eller nydelsesfuld i sig selv (Ryan og Deci, 2000). Som Andersen et al. (2018: 289) formulerer det: “Det er nydelsen ved selve opgaven (og ikke dens konsekvenser), der driver adfærden” (vores oversættelse). Intrinsisk motivation faciliteres, når tre grundlæggende psykologiske behov for autonomi, kompetence og for at høre til (relatedness) er opfyldte, og i en rekrutteringskontekst forventer vi, at mulighed for tilfredsstillende af disse tre behov generelt gør et job mere attraktivt.

Ekstrinsisk motivation er rettet mod opnåelsen af ydre konsekvenser i form af at få så meget som muligt til gengæld for så lille en indsats som muligt. I en rekrutteringskontekst forventes den ekstrinsisk motiverede ansatte således at være tiltrukket af de instrumentelle, eksterne gevinster ved ansættelse som en høj timeløn, jobsikkerhed, favorable arbejdstider (Andersen et al., 2018; Ross, 1973).

Centrale jobegenskaber for tiltrækning til et job i det offentlige (sundhedsvæsen)

Vi ønsker at undersøge centrale jobegenskaber, som knytter sig til både ekstrinsisk, intrinsisk og prosocial motivation, og vi vælger to fra hver gruppe. De i alt seks jobegenskaber er: løn og jobsikkerhed (ekstrinsisk motivation), prosocial indvirkning og borgerkontakt (prosocial motivation) samt udfordringer og inklusion (intrinsisk motivation).

Løn

Løn er i kraft af sin instrumentelle værdi en væsentlig kilde til ekstrinsisk motivation (Van den Broeck et al., 2021), idet en højere indkomst alt andet lige giver mulighed for et større forbrug og dermed højere nytte. Rainey skriver om offentligt ansatte (1982: 297), at “økonomiske og andre ydre belønninger værdsættes højt af mange ansatte i den offentlige sektor” (vores oversættelse). Dette understøttes generelt i litteraturen. F.eks. fandt en meta-analyse af Judge et al. (2010) en positiv sammenhæng mellem lønniveau og jobtilfredshed, hvilket tyder på, at højere løn kan øge den opfattede jobattraktivitet. Cantarelli et al. (2020) finder ligeledes, at en lønstigning på 7 pct. (fra 1.300 til 1.400 euro) har en stærk effekt på jobattraktivitet for sygeplejersker og assistenter. Ripoll et al. (2023: 12) finder også stærke effekter i en lignende undersøgelse, men undersøger meget store lønforskelle på 50 pct. eller 100 pct.. Dette studie finder desuden marginalt aftagende effekter af højere løn på villighed til at søge et job. Med afsæt i ovenstående opstiller vi første hypotese:

H1: Offentligt ansatte vil opfatte jobs med det højeste niveau af løn som mest attraktive, jobs med det mellemste niveau af løn som mindre attraktive og jobs med det laveste niveau af løn som mindst attraktive.

Jobsikkerhed

Ved jobsikkerhed forstås sandsynligheden for, at en ansøger kan beholde jobbet. Der er flere grunde til at, at stabile ansættelsesforhold kan være en attraktiv komponent af offentlig ansættelse og en generel indikator for, hvor attraktiv et individ finder en given stilling. Høj jobsikkerhed er i mange studier blevet fremhævet og empirisk underbygget, som en central faktor i tiltrækningen til arbejde i den offentlige sektor (Leisink og Steijn, 2008; Linos, 2018). Et nyligt metastudie viser f.eks., at jobsikkerhed korrelerer positivt med bl.a. jobtilfredshed (Hur, 2022). Vi opstiller derfor anden hypotese:

H2: Offentligt ansatte vil opfatte jobs med det højeste niveau af jobsikkerhed som mest attraktive, jobs med det mellemste niveau af jobsikkerhed som mindre attraktive og jobs med det laveste niveau af jobsikkerhed som mindst attraktive.

Borgerkontakt

Ved borgerkontakt forstår vi den ansattes direkte og personlige kontakt med borgere, brugere, patienter, klienter mm. Hyppig borgerkontakt forventes at være en jobegenskab, der korrelerer positivt med jobattraktivitet. Grant (2007: 398) formulerer det væsentlige i den direkte, relationelle borgerkontakt: "Medarbejdere søger ikke blot meningsfulde opgaver, men også meningsfulde relationer". Borgerkontakt er således en attraktiv jobegenskab, fordi den gør det muligt at tilfredsstille et ønske om at gøre en konkret forskel for konkrete personer. Borgerkontakt kan desuden understøtte behovet for at høre til, som ifølge selvbestemmelsesteorien er et grundlæggende menneskeligt behov (Ryan og Deci, 2000).

Flere studier har fundet, at borgerkontakt korrelerer positivt med relevante afhængige mål. Oelberger et al. (2023) finder f.eks. at relationelt arbejde – f.eks. med borgere – korrelerer positivt med jobtilfredshed. Canterelli et al. (2020) finder på tilsvarende vis, at sygeplejersker i gennemsnit er villig til at opgive 1,63 pct. af deres løn for at have hyppig patientkontakt. Faktisk fandt de, at patientkontakten var den vigtigste faktor med henblik på at forudse tiltrækning til et job. Tredje hypotese lyder derfor:

H3: Offentligt ansatte vil opfatte jobs med det højeste niveau af borgerkontakt som mest attraktive, jobs med det mellemste niveau af borgerkontakt som mindre attraktive og jobs med det laveste niveau af borgerkontakt som mindst attraktive.

Prosocial indvirkning

Uanset om man har direkte borgerkontakt eller ej, kan offentligt ansatte i større eller mindre grad opleve, at de har mulighed for at have positiv indvirkning på andre og samfundet gennem deres job. Vi forstår prosocial indvirkning som det at gøre en forskel for andre, dvs. et begreb der er nært beslægtet med prosocial motivation (Grant, 2008). Hvor borgerkontakt handler om relationer til konkrete andre, så handler prosocial indvirkning om at gøre forskel for en

ukendt anden. Battaglio et al. (2022) finder f.eks., at sandsynligheden for, at offentligt ansatte er tilfredse med deres arbejde, fordobles, hvis de føler, at de har en stor indvirkning på borgerens liv, set relativt til, hvis de føler, at de har en lille indvirkning. Nyere studier (Vogel og Satzger, 2024; Oelberger et al., 2023) viser desuden positive effekter af mål, der ligner prosocial indvirkning på f.eks. jobtilfredshed. Selvom disse studier ikke undersøger jobattraktivitet og deres begreber ikke dækker prosocial indvirkning specifikt, så tyder både teori og empiri på, at prosocial indvirkning spiller en positiv rolle. Vi forventer derfor følgende:

H4: Offentligt ansatte vil opfatte jobs med det højeste niveau af prosocial indvirkning som mest attraktive, jobs med det mellemste niveau af prosocial indvirkning som mindre attraktive og jobs med det laveste niveau af prosocial indvirkning som mindst attraktive.

Udfordringer

Udfordrende arbejdsopgaver er varierende og kræver, at den ansatte bringer sine kompetencer i spil. Behovet for at bruge egne kompetencer og føle sig kompetent i opgaveløsningen udspringer af et basalt behov for mestring og udnyttelse af egne ressourcer, og fordrer ifølge litteraturen den intrinsiske motivation (Ryan og Deci, 2000). Der er således noget iboende tilfredsstillende og selvtilidsopbyggende ved at bringe kompetencer i spil og derigennem overkomme svære opgaver. Udfordrende arbejdsopgaver, der forudsætter kompetence forventes således at være appellerende for den kompetente (Linos, 2018). Dette forventes særligt at gøre sig gældende for offentligt ansatte, da stillinger i den offentlige sektor ofte kræver fagspecifikke kompetencer, hvilket f.eks. ses på sundhedsområdet. Studier har desuden kædet udfordrende arbejdsopgaver sammen med både større professionelt engagement (Mauno et al., 2007) og større tilbøjelighed til at søge job i politiet (Linos, 2018).

Det bemærkes, at ikke alle offentlige stillinger kræver specialiseret viden, ligesom der forventeligt også findes offentligt ansatte, der ikke ser samme værdi i udfordringer, men i stedet foretrækker en hverdag præget af simple rutineprægede opgaver. Vores generelle forventning er dog alligevel, med henvisning til et basalt psykologisk behov for at udøve og føle kompetence, at offentligt ansatte vil opfatte jobs med høj grad af udfordring som attraktive. Hypotese 5 følger deraf:

H5: Offentligt ansatte vil opfatte jobs med det højeste niveau af udfordring som mest attraktive, jobs med det mellemste niveau af udfordring som mindre attraktive og jobs med det laveste niveau af udfordring som mindst attraktive.

Inklusion

Ved inklusion forstår vi, at arbejdspladsen er inkluderende, når den har et eksplicit fokus på skabelsen og opretholdelsen af et inkluderende klima, hvor diversitet værdsættes og ses som en styrke (Ashikali et al., 2021: 500).

Vi forventer, at offentligt ansatte generelt vil finde inkluderende arbejdspladser mere attraktive, fordi vi forventer, at alle mennesker, med udgangspunkt i selvbestemmelsesteori (Ryan og Deci, 2000), foretrækker inkluderende arbejdspladser, fordi det understøtter intrinsisk motivation at færdes i miljøer præget af tryghed og fornemmelsen af at høre til (Duerrenberger og Warning, 2023). Nogle forfattere finder, at et eksplicit fokus på inklusion kan have en negativ effekt på majoritetskandidater (Plaut et al., 2011). Vi forventer imidlertid at den positive effekt gennemsnitligt vil være stærkere end en eventuel negativ effekt. Vi opstiller derfor den sjette og sidste hypotese:

H6: Offentligt ansatte vil opfatte jobs med det højeste niveau af inklusion som mest attraktive, jobs med det mellemste niveau af inklusion som mindre attraktive og jobs med det laveste niveau af inklusion som mindst attraktive.

Hvor kan der være forskelle mellem offentligt ansatte i sundhedsvæsenet og i øvrigt?

Som nævnt interesserer vi os også for, hvilke jobegenskaber offentligt ansatte i sundhedsvæsenet finder attraktive relativt til offentligt ansatte i øvrigt. Vi formulerer ikke klare forventninger til forskelle, men arbejder ud fra en forventning i forskningslitteraturen om, at der vil være mange ligheder mellem den offentlige sektors ansatte i den forstand, at man har valgt at arbejde for samfundet. Samtidig kan der være forskelle knyttet til f.eks. lønniveauer, opgavetyper og borgerkontakt, der kendetegner forskellige jobs (Kjeldsen, 2012). I danske undersøgelser har ansatte i sundhedsvæsenets f.eks. angivet at være prosocialt motiveret og særligt stærkt i relation til den enkelte borger (Motivationsundersøgelsen, 2021). Derudover er sundhedsvæsenet karakteriseret ved et relativt højt uddannelsesniveau, som kan betyde, at mange motiveres særligt af intrinsiske faktorer som udfordringer i arbejdet. På baggrund af litteraturen er det svært at pege på klare forventninger til forskellige præferencer for ekstrinsiske faktorer som løn og jobsikkerhed.

Det conjointeksperimentelle design

Vi anvender et conjointeksperiment, som er en surveyeksperimentel metode, der tillader kausal estimering af de enkelte jobegenskabers relative betydning for individets præferencer i en opstillet valgsituation (Bansak et al., 2018, 2023; Hainmueller et al., 2015). Metoden har sin oprindelse i økonomien og i marketingstudier af forbrugerpræferencer (Green og Rao, 1971; Green et al., 2001), men anvendes i dag udbredt i samfundsvidenskaberne. Designet er anvendt i nyere rekrutteringsstudier (Cantarelli et al., 2020; Lee og Jilke, 2023) til at undersøge offentligt ansattes jobpræferencer.

I vores design skal respondenterne vælge mellem to hypotetiske jobs a syv omgange. Disse jobs varierer tilfældigt i forhold til de seks udvalgte jobegenskaber. Disse er udformet med udgangspunkt i forskningslitteraturen samt for at sikre en høj målingsvaliditet. Hver jobegenskab har et middelniveau og to niveauer, som ligger hhv. tydeligt, men ikke radikalt, over og under middel-

niveauet (se tabel 1). For løn har vi f.eks. valgt ”en løn omkring gennemsnittet for lignende stillinger” som middelværdien og hhv. 10 pct. over og under gennemsnittet som høj og lav værdi. Særligt jobsikkerhed har været vanskelig, og her har vi valgt fast stilling som høj grad af jobsikkerhed og midlertidig stilling med og uden mulighed for forlængelse som hhv. mellem og lav grad af jobsikkerhed. Vi anerkender, at der kunne foretages andre operationaliseringer af disse jobegenskaber, men vi vurderer, at variationen giver mulighed for rent faktisk at måle betydningen af relevante og markante variationer i jobegenskaberne.

Tabel 1: Operationalisering af jobegenskaber (seks attributter med tre niveauer hver)

| Jobegenskab | Mulige niveauer |
|------------------------------|---|
| Løn | En løn 10 pct. over gennemsnittet for lignende stillinger En løn omkring gennemsnittet for lignende stillinger En løn 10 pct. under gennemsnittet for lignende stillinger |
| Jobsikkerhed | En fast stilling En midlertidig stilling med mulighed for forlængelse En midlertidig stilling uden mulighed for forlængelse |
| Prosocial indvirkning | Du har i høj grad mulighed for at gøre en forskel for andre Du har i nogen grad mulighed for at gøre en forskel for andre Du har i lav grad mulighed for at gøre en forskel for andre |
| Borgerkontakt | Daglig personlig kontakt med borgere Hyppig, men ikke daglig, personlig kontakt med borgere Sjældent personlig kontakt med borgere |
| Udfordringer | Flest udfordrende opgaver, hvor du ofte bruger dine faglige kompetencer En blanding af udfordrende og simple opgaver, hvor du i skiftende grad bruger dine faglige kompetencer Flest simple opgaver, hvor du sjældent bruger dine faglige kompetencer |
| Inklusion | En arbejdsplads med et stort fokus på at værdsætte diversitet blandt medarbejdere En arbejdsplads med nogen fokus på at værdsætte diversitet blandt medarbejdere En arbejdsplads uden et særligt fokus på at værdsætte diversitet blandt medarbejdere |

I selve udformningen af valgsituationen har vi tilstræbt en rækkefølge, der kunne optræde i et virkeligt jobopslag. Respondenterne præsenteres først for typen af ansættelse (jobsikkerhed), hvorefter jobbet indhold præsenteres (udfordringer, borgerkontakt, prosocial indvirkning), dernæst information om arbejdspladsen (inklusion) og slutteligt lønnen. Visningsrækkefølgen bidrager dels til den økologiske validitet, men vigtigst lettes den kognitive belastning på respondenterne. Tabel 2 viser et konkret eksempel på en valgsituation. Vi benytter et JavaScript indbygget i survey-programmet Qualtrics til at sikre, at samtlige niveauer genereres automatisk for hvert valgsæt for hver respondent. Dette sker automatisk, når en respondent åbner spørgeskemaet. Niveauerne er altså fuldt randomiserede og tildelt tilfældigt. Hver respondent gennemfører som nævnt syv valgsituationer og præsenteres derfor for maksimalt 14 jobprofiler.

Tabel 2: Eksempel på en valgsituation, hvor niveauerne af hver jobegenskab er randomiserede

| JOB 1 | JOB 2 |
|---|--|
| En fast stilling | En midlertidig stilling uden mulighed for forlængelse |
| Flest simple opgaver, hvor du sjældent bruger dine faglige kompetencer | Flest udfordrende opgaver, hvor du ofte bruger dine faglige kompetencer |
| Daglig personlig kontakt med borgere | Daglig personlig kontakt med borgere |
| Du har i lav grad mulighed for at gøre en forskel for andre | Du har i nogen grad mulighed for at gøre en forskel for andre |
| En arbejdsplads med et stort fokus på at værdsætte diversitet blandt medarbejdere | En arbejdsplads med nogen fokus på at værdsætte diversitet blandt medarbejdere |
| En løn 10% over gennemsnittet for lignende stillinger | En løn omkring gennemsnittet for lignende stillinger |

Hvilke af disse to jobs finder du mest attraktivt?

| | |
|--|--|
| Job 1 (til venstre) <input type="radio"/> | Job 2 (til højre) <input type="radio"/> |
|--|--|

Det her er 1. gang du vælger mellem to jobs. Du skal vælge i alt 7 gange. Efter det er spørgeskemaet færdigt.

Note: Før valgsituationen er respondenterne blevet præsenteret for følgende beskrivelse: ”På næste side bliver du præsenteret for to jobs (Job 1 og Job 2), der er beskrevet ud fra nogle forskellige egenskaber. Job 1 og Job 2 kan ligne hinanden, men er alligevel forskellige. Vi vil bede dig om at fortælle, hvilket job du samlet set finder mest attraktivt. Dernæst gentager øvelsen sig med andre jobs.”

Dataindsamling

Datagrundlaget bygger på en bred indsamling gennem tre kilder: 1) faglige fællesskaber på Facebook (f.eks. gruppen ”Pædagog”); 2) faglige netværk, som vi har fået adgang til gennem tovholdere for disse netværk; og 3) offentligt ansatte i vores eget netværk som er inviteret til at deltage i undersøgelsen gennem offentlige opslag på sociale medier. Dataindsamlingen blev gennemført i april og maj 2024. 1.514 offentligt ansatte åbnede spørgeskemaet, hvoraf 1.292 (85,3 pct.) gennemførte mindst et jobvalg og 1.099 (72,6 pct.) gennemførte hele spørgeskemaet (syv jobvalg). I alt blev der gennemført 8.108 jobvalg svarende til 16.216 observationer, heraf 4.308 fra sundhedsvæsenet.

Analysestrategi

Vi benytter målet Marginal Means, som er velafprøvet i conjointlitteraturen (Cantarelli et al., 2020; Hainmueller et al., 2014; Lee og Gilke, 2023). I vurderingen af den relative betydning af jobegenskaberne bruger vi Average Marginal Component Effect (AMCE), som er et mål for den kausale effekt af en ændring på én attribut i gennemsnit givet effekterne af de andre inkluderede attributter og af eventuelle heterogene effekter på tværs af attributter (Hainmueller et al., 2014: 10). De to mål er matematisk tilsvarende, og vekslingen mellem dem sker alene for at lette tolkningen i de konkrete situationer. Alle estimater er udregnet med klyngejusterede standardfejl på individniveau. Marginal Means angiver den gennemsnitlige forudsagte sandsynlighed for at vælge jobbet. En koefficient over 0,5 indikerer en øget sandsynlighed for at jobbet vælges, mens en koefficient under 0,5 indikerer en lavere sandsynlighed. Både Marginal Means samt AMCE er beregnet med pakken 'cregg' til statistikprogrammet R. Pakken – herunder de matematiske formler, som den trækker på – omtales også i Leeper et al. (2020) og den tekniske specifikation kan tilgås via Leeper (2020).

Da indsamlingsstrategien har karakter af en bekvemmelighedsstrategi, har vi undersøgt stikprøvens repræsentativitet. Det fremgår af det supplerende materiale, at der i stikprøven er en overrepræsentation af offentligt ansatte over 40 år, kvinder og højtuddannede. Af tabel 3 fremgår respondenternes og observationernes fordeling inden for områder i den offentlige sektor. Vi vil dog bemærke – i tillæg til tabel 3 – at der blandt de respondenter, som arbejder i sundhedsvæsenet, er en overrepræsentation af sygeplejersker, idet de udgør knap to tredjedele af gruppen 'Sundhed og pleje'.

Tabel 3: Respondenter og observationer fordelt efter ansættelsesområde.

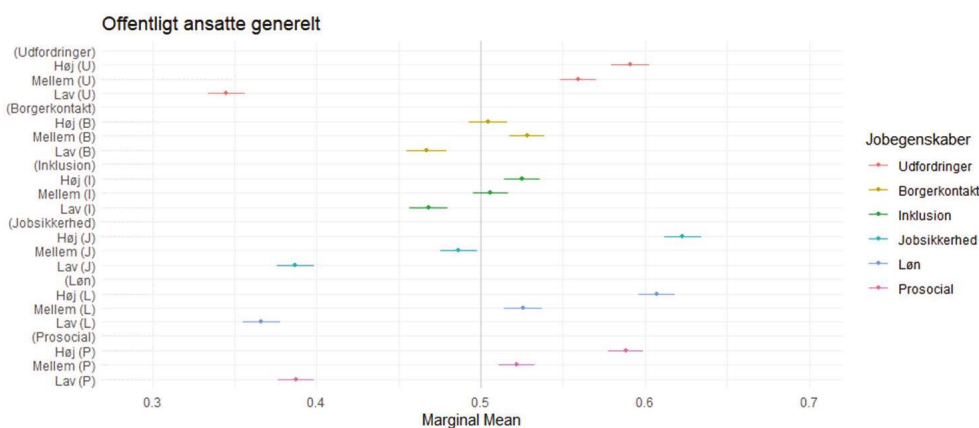
| Område | Antal respondenter (pct.) | Antal observationer (pct.) |
|---|---------------------------|----------------------------|
| Administration og forvaltning | 305 (23,6 pct.) | 3.884 (24,0 pct.) |
| Andet, skriv her [åbent tekstfelt] | 96 (7,4 pct.) | 1.208 (7,4 pct.) |
| Beredskab, forsvar, retsvæsen eller politi | 149 (11,5 pct.) | 1.806 (11,1 pct.) |
| Børnepasning og dagtilbud | 69 (5,3 pct.) | 870 (5,4 pct.) |
| Forsyning, logistik, infrastruktur og byggeri | 5 (0,4 pct.) | 66 (0,4 pct.) |
| Kultur, natur og formidling | 15 (1,2 pct.) | 186 (1,1 pct.) |
| Rengøring, vedligehold og renovation | 3 (0,2 pct.) | 20 (0,1 pct.) |
| Socialområdet | 143 (11,1 pct.) | 1.830 (11,3 pct.) |
| Sundhed og pleje | 346 (26,8 pct.) | 4.244 (26,2 pct.) |
| Undervisning (både børn og voksne) | 159 (12,3 pct.) | 2.074 (12,8 pct.) |
| Ønsker ikke at svare | 2 (0,2 pct.) | 28 (0,2 pct.) |
| Total | 1.292 (100 pct.) | 16.216 (100 pct.) |

Analyse af præferencer for jobegenskaber blandt sundhedsansatte og øvrige offentligt ansatte

Analysen viser, at alle seks jobegenskaber har betydning for respondenternes jobvalg. Figur 1 viser sandsynligheden for at vælge et givet job for de tre niveauer af hver af de seks jobegenskaber. Figuren viser for eksempel, at sandsynligheden for at vælge et job er 36,7 pct., hvis lønnen er lav, 52,6 pct., hvis lønnen er middel, og 60,7 pct., hvis lønnen er høj. Samtidig angiver de vandrette linjer usikkerheden knyttet til hvert af disse estimater på sandsynligheden for at vælge et job. Samlet set viser figur 1, at for alle jobegenskaber bortset fra borgerkontakt er højere niveauer af en egenskab forbundet med større præference for et givent job. For borgerkontakt er det dog mere attraktivt at have hyppig frem for daglig kontakt med brugerne. Dette er den eneste jobegenskab, hvor det højeste niveau ikke er det mest attraktive. Derudover har nogle jobegenskaber større betydning end andre. De vigtigste jobegenskaber er udfordringer, jobsikkerhed og løn, fordi høje værdier på disse faktorer gør et job mest attraktivt, mens lave værdier også gør det mest uattraktivt. Prosocial indvirkning er lidt mindre vigtigt, mens borgerkontakt og inklusion er noget mindre vigtige i den forstand, at de giver mindre udslag i attraktiviteten.

➤ De vigtigste jobegenskaber er udfordringer, jobsikkerhed og løn, fordi høje værdier på disse faktorer gør et job mest attraktivt, mens lave værdier også gør det mest uattraktivt

Figur 1: Estimerede Marginal Means for hvert niveau af de seks jobegenskaber på tværs af alle respondenter

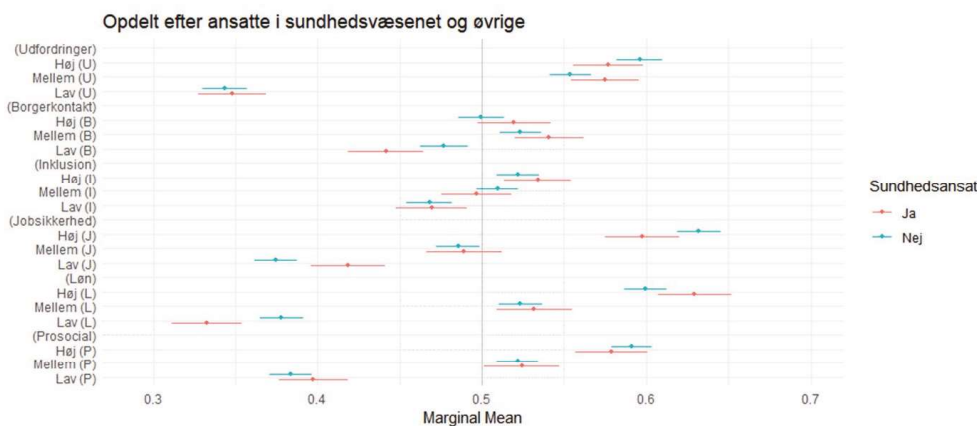


Det næste spørgsmål vedrører, om ansatte i sundhedsvæsenet adskiller sig fra andre offentligt ansatte i forhold til vurdering af jobegenskaber. Figur 2 viser for det første, at sundhedsvæsenet overordnet set i store træk ligner andre offentligt ansatte, men at der også er både større og mindre forskelle på flere områder. Figuren viser bl.a., at offentligt ansatte i sundhedsvæsenet vægter løn relativt højere end øvrige offentligt ansatte. En separat analyse (ikke vist her) viser, at denne forskel kun gælder for sygeplejerskerne og ikke for de øvrige faggrupper i sundhedsvæsenet. Omvendt vægter ansatte i sundhedsvæse-

net jobsikkerhed markant mindre relativt til de øvrige offentligt ansatte. For både udfordringer og prosocial indvirkning er vægtningen marginalt mindre, mens vægtningen er højere for borgerkontakt og stort set ens for inklusion. Det er værd at bemærke, at udfordringer, jobsikkerhed og prosocial indvirkning stadig er væsentlige jobegenskaber, når de sundhedsansatte skal vurdere jobattraktivitet – bare langt fra i samme grad som løn.

Offentligt ansatte i sundhedsvæsenet vægter løn relativt højere end øvrige offentligt ansatte

Figur 2: Estimerede Marginal Means for hvert niveau af de seks jobegenskaber på tværs for ansatte i sundhedsvæsenet og andre



Dette billede understøttes også af tabel 4, som rapporterer effekten af at gå fra lavt niveau til højt niveau på hver enkelt jobegenskab. Tabellen giver et bud på, hvor meget den enkelte egenskab gennemsnitligt rykker individets præferencer samlet set i vores hypotetiske, eksperimentelle kontekst. Denne tilgang understreger rangordningen af jobegenskaberne hos den generelle offentligt ansatte, hvor udfordringer, jobsikkerhed og løn fremstår som de vigtigste lige foran prosocial indvirkning, mens borgerkontakt og inklusion tydeligvis er mindre vigtige.

Det understøttes også af betalingsvilligheden, altså villigheden til at afgive løn for at undgå et lavere niveau af en anden jobegenskab. I en direkte afvejning mellem det lave niveau af løn og det lave niveau af udfordringer, viser resultaterne, at offentligt ansatte generelt vil acceptere lønnedgangen alt andet lige. Dette er ikke tilfældet for ansatte i sundhedsvæsenet. Løn – og særligt at undgå det lave niveau af løn – er den vigtigste jobegenskab for de sundhedsansatte i vores undersøgelse. For alle øvrige jobegenskaber gælder det, at der hverken for offentligt ansatte generelt eller sundhedsansatte er betalingsvillighed.

Tabel 4. Effekten af at gå fra lavt til højt niveau af hver jobegenskab (AMCE)

| Jobegenskab | AMCE af højt niveau, når lav er referencekategori | | |
|-----------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| | Alle offentligt ansatte | Kun sundhed | Kun øvrige |
| Løn | 0,236 [0,218 - 0,255] | 0,284 [0,249 - 0,320] | 0,220 [0,198 - 0,242] |
| Udfordringer | 0,243 [0,224 - 0,262] | 0,220 [0,184 - 0,256] | 0,251 [0,229 - 0,273] |
| Jobsikkerhed | 0,240 [0,221 - 0,259] | 0,186 [0,149 - 0,223] | 0,260 [0,238 - 0,282] |
| Prosocial indvirkning | 0,201 [0,183 - 0,219] | 0,177 [0,141 - 0,213] | 0,208 [0,187 - 0,229] |
| Borgerkontakt | 0,038 [0,018 - 0,059] | 0,073 [0,034 - 0,111] | 0,026 [0,001 - 0,050] |
| Inklusion | 0,063 [0,044 - 0,081] | 0,067 [0,034 - 0,111] | 0,061 [0,039 - 0,083] |

Note: Tallene i firkantede parenteser angiver 95-pct.-konfidensintervaller. For AMCE af mellemniveau, se det supplerende materiale.

Udfordringer, jobsikkerhed og løn er vigtigst

Undersøgelsen har givet et indblik i den relative effekt af de seks undersøgte jobegenskaber. Analysen tegner et billede af, at særligt tre jobegenskaber fremstår som vigtigst for de offentligt ansatte: udfordringer, jobsikkerhed og løn. Vi kan ikke rangordne betydningen af disse tre forhold, men vi kan sige, at de er mere betydningsfulde end prosocial indvirkning, som igen er væsentligt vigtigere end inklusion og borgerkontakt. Analysen indikerer, at alle jobegenskaberne har betydning for jobattraktivitet.

» Dette kvalificerer forventningen om, at offentligt ansatte og særligt sundhedsansatte altid er villige til at ofre personlige gevinster for muligheden for at gøre en forskel for andre

Undersøgelsen tegner et billede af, at offentligt ansatte, både i sundhedssektoren og i den offentlige sektor bredt set, først og fremmest har sig selv og egne interesser for øje, når de vælger job. Her skal egne interesser ikke forstås snævert som udelukkende økonomiske og ekstrinsiske faktorer. Lige så vigtigt er nemlig behovet for at imødegå udfordringer og bruge sine kompetencer i arbejdslivet. De offentligt ansatte tiltrækkes dog ikke kun af jobegenskaber, der kommer dem direkte til gode. Muligheden for at gøre en forskel er også en vigtig faktor i jobvalget. Det er dog også bemærkelsesværdigt, at de offentligt ansatte ikke er villige til at betale med en lønnedgang på 10 pct. for at opnå højeste grad af prosocial indvirkning. Dette kvalificerer forventningen om, at offentligt ansatte og særligt sundhedsansatte altid er villige til ofre personlige gevinster for muligheden for at gøre en forskel for andre.

De mindst væsentlige jobegenskaber er inklusion og borgerkontakt, der begge har en markant lavere samlet effekt på jobattraktivitet end de øvrige jobegenskaber. Dette kan ses som udtryk for, at disse faktorer ikke er særligt væsentlige for offentligt ansattes vurdering af jobattraktivitet, men det kan også være udtryk for, at de blot ikke er væsentlige for alle offentligt ansatte. Resultaterne peger på, at særligt borgerkontakt er central for de grupper, som arbejder i en branche, hvor kontakt til brugerne er centralt. Det gælder for mange ansatte i sundhedsvæsenet. I lyset af tidligere studier (Cantarelli et al., 2020) er det overraskende, at alle offentligt ansatte, også i sundhedsvæsenet, foretrækker det midterste frem for det højeste niveau af borgerkontakt. Resultaterne peger på, at borgerkontakt og inklusion har betydning på vurderet jobattraktivitet men ikke i en grad, der kan måle sig med de øvrige jobegenskaber i undersøgelsen.

Muligheder og begrænsninger ved forskningsdesignet

En indvending kan være, hvorvidt formuleringerne i jobprofilerne reelt dækker over de jobegenskaber, som vi påstår, at de gør. For at kunne sammenligne på tværs af arbejdsområder, har vi anvendt generiske operationaliseringer med plads til fortolkning. Hermed accepteres risici for at overse nogle nuancer ift. betydningen af meget jobspecifikke egenskaber. I den eksperimentelle kontekst er jobegenskaberne og deres niveau desuden meget eksplicite, hvor respondenterne i valget mellem virkelige jobopslag formentligt skulle afkode mere implicite formuleringer. Det er derfor meget muligt, at afvejningen i den eksperimentelle kontekst er mere nøjeregnende, end hvis man blev præsenteret for jobegenskaberne i et faktisk jobopslag, hvorved effekterne af jobegenskaber kan overvurderes i vores undersøgelse.

Stikprøvens repræsentativitet

Vores stikprøve er som nævnt ikke fuldt ud repræsentativ for populationen af offentligt ansatte. Vi har f.eks. en overrepræsentation af kvinder, ansatte over 40 år og højtuddannede i stikprøven. Vi har gennemført analyser opdelt på disse grupper (ikke vist), og de viser ikke nævneværdige forskelle på tværs af køn, alder og uddannelser. Vi gør dog opmærksom på, at resultaterne ikke nødvendigvis er direkte overførbare til de underrepræsenterede grupper. Et andet forhold er risikoen for, at den frivillige deltagelse muliggør, at personer med stærke holdninger holdninger er mere tilbøjelige til at deltage, hvilket potentielt kan betyde, at de målte præferencer er mere ekstreme end populationsgennemsnittet. Samlet er det vigtigt at være opmærksom på disse udfordringer for den eksterne validitet, som dog ikke udfordrer undersøgelsens interne validitet.

Implikationer af undersøgelsen

Som behandlet ovenfor finder vi, at offentligt ansatte først og fremmest er tiltrukket af at bruge deres faglige kompetencer til at løse udfordringer, af jobsikkerhed og af løn. De tiltrækkes først og fremmest af jobegenskaber, der kommer dem direkte til gode, hvilket støtter op om lignende undersøgelser

fra andre lande (Linos, 2018). Selvom den offentlige sektor har et særligt potentiale i forhold til meningsfulde opgaver i tæt kontakt med borgerne og med respekt og hensyntagen for alle grupper, er det dog vigtigt, at tiltrækningen til jobs i den offentlige sektor fortsat handler om grundlæggende forhold som løn, jobsikkerhed og faglige udfordringer for den enkelte. I modsætning til de udenlandske studier finder vi dog også, at muligheden for prosocial indvirkning også betyder meget for jobattraktiviteten – men altså ikke så meget som f.eks. lønnen.

Både borgerkontakt og inklusion har en betydning, men er ikke afgørende. De lader med andre ord til at være *nice to have* for den gængse offentligt ansatte, men det betyder ikke, at de ikke også kan være *need to have* for nogle offentligt ansatte. Vores undersøgelse peger altså på et fortsat behov for at afdække, for hvilke offentligt ansatte borgerkontakt og inklusion er særligt vigtigt. Det gælder ikke mindst i sundhedsvæsenet, hvor borgerkontakten generelt er stor og for mange grupper en central del af arbejdsopgaverne. I forhold til inklusion er det derudover værd at være opmærksom på, at vi må forvente, at diversiteten fremadrettet stiger i den danske arbejdsstyrke, og at inklusion derfor sagtens kan blive vigtigere.

Undersøgelsen viser, at hvis man sammenholder med det mellemste niveau, så har lave niveauer af jobegenskaber generelt stærkere negative effekter, end de høje niveauer har tilsvarende positive effekter. F.eks. er effekten af at gå fra en gennemsnitlig til en højere løn betragteligt mindre, end effekten af at gå fra en gennemsnitlig til en lavere løn. En mulig implikation for rekrutteringspraksis vil således være, at der kan være betragtelige jobtiltrækningsmæssige fordele ved ikke *kun* at fokusere på alle de måder, hvorpå en stilling er god eller bedre end gennemsnittet, men også ved at fokusere på de måder, hvorpå en stilling er ”god nok”.

Vi kan se i hvert fald fire centrale muligheder for fremtidige undersøgelsers bidrag. For det første vil det være relevant med en undersøgelse til en repræsentativt udvalgt gruppe af ansatte for at få en bedre vurdering af resultaternes generelle gyldighed. For det andet kunne stikprøven med fordel udstrækkes til også at dække privatansatte for at få en bedre forståelse for, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for tiltrækning til den offentlige eller private sektor. Tidligere undersøgelser har vist dette for enkelte faggrupper (Kjeldsen og Jacobsen, 2013), men vi mangler mere dækkende undersøgelser af sektorforskelle. Fremtidige undersøgelser kunne herudover med fordel gå mere ind i individ-siden af overensstemmelsen mellem individ og arbejde – f.eks. med en undersøgelse af eventuel heterogenitet på tværs af personlighedstræk. Endelig vil det være oplagt, at fremtidige studier også undersøger tiltrækning til jobs med forskningsdesigns med højere økologisk validitet, fx med brug af faktiske jobannoncer (Keppeler og Papenfuß, 2023).

Der er forskel på ansatte i sundhedsvæsenet og andre offentligt ansatte

Denne undersøgelse var motiveret af den rekrutteringskrise, den offentlige sektor står over for, og specifikt af den mangel på viden, der gælder i forhold til den *relative* betydning af centrale jobegenskaber. Vi har undersøgt seks jobegenskaber, som er udvalgt ud fra den eksisterende litteratur. Resultaterne fra et conjointeksperiment med 1.292 offentligt ansatte bakker op om fem af de seks opstillede hypoteser. For alle seks jobegenskaber var især lave værdier forbundet med lavere jobattraktivitet end højere værdier. For fem forhold (udfordringer, løn, jobsikkerhed, prosocial indvirkning og inklusion) gjorde en høj værdi ydermere et job mere attraktivt end en middel værdi, mens det for borgerkontakt gjaldt, at en middel værdi (hyppig kontakt) gjorde et job marginalt mere attraktivt end en høj værdi (daglig kontakt).

Vi har ligeledes fundet, at der for flere jobegenskaber er forskel på ansatte i sundhedsvæsenet og andre offentligt ansatte. Det gælder særligt for jobegenskaberne løn og borgerkontakt, som vægtes relativt højere hos de ansatte i sundhedsvæsenet, mens især jobsikkerhed, men også udfordringer og prosocial indvirkning, er jobegenskaber, der vægtes relativt mindre.

Referencer

- Andersen, L. B., L. H. Pedersen og O. H. Petersen (2018), "Motivational Foundations of Public Service Provision: Towards a Theoretical Synthesis", *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(4): 283–98, <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvy003>
- Ashikali, T., S. Groeneveld og B. Kuipers (2021), "The Role of Inclusive Leadership in Supporting an Inclusive Climate in Diverse Public Sector Teams", *Review of Public Personnel Administration*, 41(3): 497–519, <https://doi.org/10.1177/0734371X19899722>
- Asseburg, J. og F. Homberg (2020), "Public Service Motivation or Sector Rewards? Two Studies on the Determinants of Sector Attraction", *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), Article 1, <https://doi.org/10.1177/0734371X18778334>
- Bansak, K., J. Hainmueller og D. Hangartner, D. (2023), "Europeans' support for refugees of varying background is stable over time", *Nature*, 620(7975): 849–54, <https://doi.org/10.1038/s41586-023-06417-6>
- Bansak, K., J. Hainmueller, D. J. Hopkins og T. Yamamoto (2018), "The Number of Choice Tasks and Survey Satisficing in Conjoint Experiments", *Political Analysis*, 26(1): 112–9, <https://doi.org/10.1017/pan.2017.40>
- Battaglio, R. P., N. Belle og P. Cantarelli (2022), "Self-termination theory goes public: Experimental evidence on the causal relationship between psychological needs and job satisfaction", *Public Management Review*, 24(9): 1411–28, <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1900351>
- Cable, D. M. og T. A. Judge (1996), "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry", *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3), Article 3
- Cantarelli, P., N. Belle og F. Longo (2020), "Exploring the motivational bases of public mission-driven professions using a sequential-explanatory design" *Public Management Review*, 22(10): 1535–59, <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1642950>
- Chatman, J. A. (1991), "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms", *Administrative Science Quarterly*, 36(3), Article 3, <https://doi.org/10.2307/2393204>
- Christensen, A. I., C. J. Lau, P. L. Kristensen, PS. B. Johnsen, A. Wingstrand, K. Friis, M. Davidsen og A. H. Andreasen (2022), "The Danish National Health Survey: Study design, response rate and respondent characteristics in 2010, 2013 and 2017", *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(2): 180–8, <https://doi.org/10.1177/1403494820966534>
- Duerrenberger, N. og S. Warning (2023), "Psychological needs at work and job satisfaction: Is there a divide between the public and private sectors?" *Public Management Review*, 1–23, <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2283609>
- Grant, A. M. (2007), "Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference", *Academy of Management Review*, 32(2): 393–417, <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>

- Grant, A. M. (2008), "Employees without a Cause: The Motivational Effects of Prosocial Impact in Public Service", *International Public Management Journal*, 11(1): 48–66, <https://doi.org/10.1080/10967490801887905>
- Green, P. E. og V. R. Rao (1971), "Conjoint Measurement for Quantifying Judgmental Data", *Journal of Marketing Research*, 8(3): 355–63, <https://doi.org/10.2307/3149575>
- Green, P. E., A. Krieger og Y. Wind (2001), "Thirty Years of Conjoint Analysis: Reflections and Prospects", *Interfaces*, 31: S56–S73, 10.1287/inte.31.4.56.9676
- Hainmueller, J., D. Hangartner og T. Yamamoto (2015), "Validating vignette and conjoint survey experiments against real-world behavior", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 201416587, <https://doi.org/10.1073/pnas.1416587112>
- Hainmueller, J., D. J. Hopkins og T. Yamamoto, T. (2014), "Causal inference in conjoint analysis: Understanding multidimensional choices via stated preference experiments", *Political Analysis*, 22(1), Article 1, <https://doi.org/10.1093/pan/mpt024>
- Hur, H. (2022), "Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes", *Journal of Management & Organization*, 28(5): 925–55, <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.3>
- Jang, M. og A. Vorderstrasse (2019), "Socioeconomic Status and Racial or Ethnic Differences in Participation: Web-Based Survey", *JMIR Research Protocols*, 8(4), e11865, <https://doi.org/10.2196/11865>
- Judge, T. A., R. F. Piccolo, N. P. Podsakoff, J. C. Shaw og B. L. Rich (2010), "The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature", *Journal of Vocational Behavior*, 77(2): 157–67, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Keppeler, F. og U. Papenfuß (2021), "Employer Branding and Recruitment: Social Media Field Experiments Targeting Future Public Employees", *Public Administration Review*, 81(4): 763–75, <https://doi.org/10.1111/puar.13324>
- Keppeler, F., og U. Papenfuß (2023), "Employer Value Propositions for Different Target Groups and Organizational Types in the Public Sector: Theory and Evidence From Field Experiments", *Review of Public Personnel Administration*, 43(4): 701–26, <https://doi.org/10.1177/0734371X221121050>
- Kjeldsen, A. M. (2012), *Dynamics of Public Service Motivation*, Forlaget Politica, www.politica.dk/articles/anne%20mette%20kjeldsen.pdf
- Kjeldsen, A. M. og C. B. Jacobsen (2013), "Public Service Motivation and Employment Sector: Attraction or Socialization"? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4): 899–926, <https://doi.org/10.1093/jopart/mus039>
- Korac, S., J. Lindenmeier og I. Saliterer (2020), "Attractiveness of public sector employment at the pre-entry level – a hierarchical model approach and analysis of gender effects", *Public Management Review*, 22(2): 206–33, <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1582688>
- Kristof-Brown, A., B. Schneider og R. Su (2023), "Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action", *Personnel Psychology*, 76(2): 375–412, <https://doi.org/10.1111/peps.12581>
- Leeper, T. J., S. B. Hobolt og J. Tilley (2020), "Measuring Subgroup Preferences in Conjoint Experiments", *Political Analysis*, 28(2): 207–21, doi:10.1017/pan.2019.30
- Leeper, T. J. (2020), "cregg: Simple Conjoint Analyses and Visualization", R package version 0.3.6, <https://thomasleeper.com/cregg>
- Lee, I. P. og S. Jilke (2023), "Sector attraction and the role of job information: Evidence from a conjoint experiment", *Public Administration Review*, puar. 13760, <https://doi.org/10.1111/puar.13760>
- Leisink, P. og B. Steijn (2008), "Recruitment, Attraction, and Selection", i J. L. Perry og A. Hondeghem, red., *Motivation in Public Management: The call of Public Service*, Oxford: Oxford University Press, pp. 118–35
- Linos, E. (2018), "More Than Public Service: A Field Experiment on Job Advertisements and Diversity in the Police", *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(1): 67–85, <https://doi.org/10.1093/jopart/mux032>
- Mauno, S., U. Kinnunen og M. Ruokolainen (2007), "Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, 70(1): 149–71, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Motivationsundersøgelsen (2021), *Rapport—Offentligt ansattes motivation*, www.regioner.dk/media/22049/rapport-om-offentligt-ansattes-motivation.pdf
- Oelberger, C., A. Eaton og J. H. Choi (2023), "One Size Fits All? Exploring Motivation for Public Employees With a Job Fit Framework and Response Surface Analysis", *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X231218898, <https://doi.org/10.1177/0734371X231218898>
- Rainey, H. G. (1982), "Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic", *The American Review of Public Administration*, 16(4), Article 4
- Ripoll, G., X. Ballart, E. Hernández og W. Vandenabeele (2023), "It's a match!: A discrete choice experiment on job attractiveness for public service jobs", *Public Management Review*, 1–35, <https://doi.org/10.1080/14719037.2023.2239256>
- Ross, S. A. (1973), "The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem", *The American Economic Review*, 63(2): 134–39
- Ryan, R. M. og E. L. Deci (2000), "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", *American Psychologist*, 55(1), Article 1, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schneider, B. (1987), "The people make the place", *Personnel psychology*, 40(3), Article 3
- Van den Broeck, A., J. L. Howard, Y. Van Vaerenbergh, H. Leroy og M. Gagné (2021), "Beyond intrinsic and extrin-

sis motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation", *Organizational Psychology Review*, 11(3): 240–73, <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

Vogel, R. og M. Satzger (2024), "What Drives the Attractiveness of Public and Private Employers? Comparative Evidence From an Online Employer Review Platform", *The American Review of Public Administration*, 54(2): 180–97, <https://doi.org/10.1177/02750740231206805>

Bilag

Bilag 1: Deskriptiv statistik for stikprøven samt populationen på udvalgte variable

| Variable | Kategorier | Stikprøve Frekvens (pct.) | Population |
|------------------------|--------------------------------------|------------------------------|------------|
| Alder | 18-29 år | 5740 (27.1 pct.) | 16,8 pct. |
| | 30-39 år | 5698 (26.9 pct.) | 21,2 pct. |
| | 40-49 år | 4074 (19.3 pct.) | 22,9 pct. |
| | 50-59 år | 4214 (19.9 pct.) | 24,5 pct. |
| | 60+ år | 1428 (6.8 pct.) | 14,6 pct. |
| Køn | Kvinde | 15890 (75.0 pct.) | 68,7 pct. |
| | Mand | 5208 (24.6 pct.) | 31,3 pct. |
| Uddannelse | Andet, skriv her | 560 (2.6 pct.) | - |
| | Erhvervsskole | 840 (4.0 pct.) | 25,3 pct. |
| | Grundskole/folkeskole | 154 (0.7 pct.) | 9,5 pct. |
| | Gymnasie | 980 (4.6 pct.) | 8,0 pct. |
| | Kort videregående udd. | 1064 (5.0 pct.) | 4,0 pct. |
| | Mellemlang videregående udd. | 9758 (46.0 pct.) | 34,7 pct. |
| Lang videregående udd. | 7826 (36.9 pct.) | 18,0 pct. | |
| Område | Administration og forvaltning | 4760 (22.6 pct.) | - |
| | Andet, skriv her | 1596 (7.6 pct.) | - |
| | Beredskab, forsvar, retsvæsen | 2478 (11.8 pct.) | - |
| | Børnepasning og dagtilbud | 1134 (5.4 pct.) | - |
| | Forsyning, logistik, infrastruktur | 112 (0.5 pct.) | - |
| | Kultur, natur og formidling | 266 (1.3 pct.) | - |
| | Rengøring, vedligehold og renovation | 56 (0.3 pct.) | - |
| | Socialområdet | 2352 (11.2 pct.) | - |
| | Sundhed og pleje | 5782 (27.4 pct.) | - |
| | Undervisning (både børn og voksne) | 2506 (11.9 pct.) | - |
| Anciennitet | 0-4 år | 6300 (30.8 pct.) | - |
| | 5-9 år | 4186 (20.5 pct.) | - |
| | 10-14 år | 2450 (12.0 pct.) | - |
| | 15-19 år | 2198 (10.7 pct.) | - |
| | 20+ år | 5320 (26.0 pct.) | - |
| Leder | Ja, formel | 1372 (6.7 pct.) | - |
| | Ja, uformel | 2268 (11.0 pct.) | - |
| | Nej | 16898 (82.1 pct.) | - |

Note: Populationsmål for alder, køn og uddannelse baserer sig på egne beregninger på tal fra Danmarks Statistik for ansatte i stat, region, kommune og offentlige selskaber (Danmarks Statistik).

Supplement til tabel 4: AMCE for høje og mellem niveauer af jobegen-skaberne, når lav er referencekategori. Nedre KI og øvre KI henviser til 95%-konfidensintervaller.

| Jobegenskab | Niveau | Alle offentligt ansatte | | | Kun sundhedsansatte | | | Kun øvrige | | |
|-----------------------|------------|-------------------------|----------|---------|---------------------|----------|---------|------------|----------|---------|
| | | AMCE | Nedre KI | Øvre KI | AMCE | Nedre KI | Øvre KI | AMCE | Nedre KI | Øvre KI |
| Udfordringer | Lav (U) | 0.000 | | | 0.000 | | | 0.000 | | |
| | Mellem (U) | 0.214 | 0.197 | 0.232 | 0.219 | 0.185 | 0.252 | 0.213 | 0.192 | 0.233 |
| | Høj (U) | 0.243 | 0.224 | 0.262 | 0.220 | 0.184 | 0.256 | 0.251 | 0.229 | 0.273 |
| Borgerkontakt | Lav (B) | 0.000 | | | 0.000 | | | 0.000 | | |
| | Mellem (B) | 0.057 | 0.038 | 0.075 | 0.082 | 0.047 | 0.117 | 0.047 | 0.025 | 0.069 |
| | Høj (B) | 0.038 | 0.018 | 0.059 | 0.073 | 0.034 | 0.111 | 0.026 | 0.001 | 0.050 |
| Inklusion | Lav (I) | 0.000 | | | 0.000 | | | 0.000 | | |
| | Mellem (I) | 0.042 | 0.025 | 0.060 | 0.034 | -0.000 | 0.068 | 0.044 | 0.023 | 0.065 |
| | Høj (I) | 0.063 | 0.044 | 0.081 | 0.067 | 0.034 | 0.100 | 0.061 | 0.039 | 0.083 |
| Jobsikkerhed | Lav (J) | 0.000 | | | 0.000 | | | 0.000 | | |
| | Mellem (J) | 0.103 | 0.085 | 0.121 | 0.072 | 0.035 | 0.109 | 0.114 | 0.093 | 0.134 |
| | Høj (J) | 0.240 | 0.221 | 0.259 | 0.186 | 0.149 | 0.223 | 0.260 | 0.238 | 0.282 |
| Løn | Lav (L) | 0.000 | | | 0.000 | | | 0.000 | | |
| | Mellem (L) | 0.158 | 0.140 | 0.177 | 0.197 | 0.162 | 0.232 | 0.145 | 0.123 | 0.167 |
| | Høj (L) | 0.236 | 0.218 | 0.255 | 0.284 | 0.249 | 0.320 | 0.220 | 0.198 | 0.242 |
| Prosocial indvirkning | Lav (P) | 0.000 | | | 0.000 | | | 0.000 | | |
| | Mellem (P) | 0.133 | 0.115 | 0.151 | 0.120 | 0.084 | 0.156 | 0.138 | 0.118 | 0.159 |
| | Høj (P) | 0.201 | 0.183 | 0.219 | 0.177 | 0.141 | 0.213 | 0.208 | 0.187 | 0.229 |