

Christian Bøtcher Jacobsen

## Public service motivation og udfordringer for offentligt ansatte: Kaldet offentlig service?

Forskelle i omgivelserne betyder, at udfordringerne varierer for organisationer, der leverer samme type offentlig service. Sociale udfordringer kan betyde, at medarbejderne må fokusere på de svageste og nedtone fokus på den brede gruppe af borgere. Derfor kan varierende grader af sociale udfordringer appellere til medarbejdere med forskellige typer motivation. Gennem et studie af offentligt ansatte børnetandlæger undersøger artiklen, hvordan to forskellige typer PSM hænger sammen med graden af sociale udfordringer. Artiklen bygger på spørgeskemadata om 245 børnetandlægers motivation samt et objektivi mål for kommunernes sociale udfordringer. Resultaterne viser en positiv sammenhæng mellem *compassion* og sociale udfordringer, mens sammenhængen er negativ for *public interest*. Resultatet peger på, at en organisations omgivelser har betydning for medarbejdernes motivation, og dette er af væsentlig betydning for rekruttering, fastholdelse og ledelse i den offentlige sektor.

Værdier og motivation i den offentlige sektor er på mange måder interessante i sig selv, men de har primært betydning for omverdenen, hvis de påvirker de valg, offentligt ansatte træffer. Et væsentligt spørgsmål er, om der er sammenhæng mellem medarbejdernes motivation og karakteristika ved den arbejdsplads, de befinder sig på. Særligt i forhold til public service motivation (PSM) er dette spørgsmål relevant, fordi organisationer, hvis medarbejdere har høj grad af PSM, har mindre behov for finansielle incitamenter (se bl.a. Perry og Wise, 1990; Brewer, 2008), og fordi PSM generelt forventes at kunne forbedre performance i den offentlige sektor. Man kan forvente, at individer, som er motiveret af at hjælpe andre og gøre det bedre for samfundet, vil være særligt tiltrukket af organisationer, der leverer offentlig service. Disse individer forventes også at være mere tilbøjelige til at søge væk fra arbejdspladser, hvor de ikke passer ind, ligesom PSM over tid forventes at stige som følge af socialisering. Mens man i litteraturen har fundet forskelle i PSM mellem ansatte i den private og offentlige sektor (Crewson, 1997; Wright og Christensen, 2010), er det endnu uvist, om det samme gælder mellem organisationer inden for den samme sektor så eksempelvis offentligt ansattes motivation varierer mellem organisationer, der har forskellige muligheder for at levere offentlig service. I

forhold til PSM er det særligt relevant at vide, hvordan forskellige typer PSM varierer mellem organisationer. Eksempelvis kan man forestille sig, at hensynet til de enkelte brugere og hensynet til hele samfundet, kan appellere til ansatte med forskellige typer PSM. Dette er et væsentligt spørgsmål, fordi det kan have stor betydning for rekruttering og ledelse i offentlige organisationer. Langt hovedparten af dansk børnetandpleje leveres inden for den offentlige sektor, men der er ganske stor variation i de udfordringer, der møder tandlægerne på de forskellige tandklinikker. Hvis motivation varierer i forhold til organisatoriske forskelle, burde det derfor også gælde inden for dette område. I artiklen undersøges problemstillingen: Hvilken grad af sociale udfordringer står børnetandlæger med forskellige typer public service motivation over for? Artiklen yder således både et bidrag til debatten om fit mellem individer og omgivelser i forhold til PSM og til debatten om rekruttering og ledelse af offentligt ansatte. Hvis det eksempelvis viser sig, at PSM dimensionerne varierer mellem forskellige typer arbejdspladser, kan det være u hensigtsmæssigt eller måske endda ligefrem skadeligt, at bruge de samme styringsmidler i hele den offentlige sektor.

I artiklen gennemgås først litteraturen om PSM og argumenterne for, hvorfor der kan forventes at være overensstemmelse mellem individuelle og organisatoriske mål og værdier. Derefter redegøres for opbygningen af børnetandplejen i Danmark, og hvorfor det er en nyttig case til nærværende undersøgelse. Der opstilles en række hypoteser inden undersøgelsesdesign og metode fremlægges, og endeligt gennemgås undersøgelsens resultater, og disse diskuteres i forhold til hypoteserne, litteraturen om fit og implikationer for fremtidig forskning.

## Hvad er public service motivation?

PSM er i dag et velfunderet begreb i den internationale forvaltningslitteratur. Det er det blandt andet fordi, det kan bidrage til at forklare, hvorfor mange, der arbejder med offentlig service, yder en indsats, som går langt ud over og endda ofte i mod deres egen personlige interesse. Der har dog været en bevægelse i forståelsen af begrebet siden dets introduktion. PSM først blev defineret som "et individs prædisposition til at reagere på motiver, som er funderet primært eller udelukkende i offentlige institutioner og organisationer" (Perry og Wise, 1990: 368, min oversættelse), hvilket knyttede begrebet som en særlig slags motivation i den offentlige sektor alene. Selvom fokus i nærværende artikel er på den offentlige sektor, er denne definition ikke brugbar, fordi den er blind for at selv ind for samme område stiller arbejde i den offentlige sektor meget varierende krav til de ansatte. Muligheden for at levere service varierer ikke bare på tværs af sektorer men i høj grad også inden for den offentlige sek-

tor. En del af bevægelsen i litteraturen har netop været at løfte begrebet fra den offentlige sektor til fordel for et serviceorienteret perspektiv. Brewer og Selden definerede således PSM som “de motivationelle kræfter, der inducerer individer til at udføre meningsfuld offentlig service” (1998: 417, min oversættelse), og dette fokus på service har vundet generel tilslutning inden for litteraturen. I det følgende anvendes dog Hondeghem og Perrys mere generelle definition af PSM som ”et individs orientering mod at levere service til folk med det formål at gøre godt for andre og samfundet” (2009: 6, min oversættelse). Denne definition lægger vægt på orienteringen mod at levere service til andre mennesker eller et bredere fællesskab, og det er netop det forhold, der i dette studie varieres i forhold til forskellige offentlige organisationer. PSM forventes altså ikke så meget at have betydning for det arbejde, der udføres i den offentlige sektor som for arbejdet med offentlig service (Jørgensen og Andersen, 2010). Ud over at offentlig service også dækker private aktører, peger serviceperspektivet på, at servicebehov og –muligheder ligeledes kan variere inden for en sektor. Det vil være udgangspunktet for denne artikel.

Orienteringen mod at hjælpe gennem offentlig service kan ikke desto mindre udspille sig på flere forskellige måder (Perry og Wise, 1990; Perry, 1996). Særligt to typer PSM forventes at være relevante i forhold til at forstå samspillet mellem jobvalg og motivation for tandlægerne som leverandører af offentlig service – compassion og public interest.<sup>1</sup> Compassion afspejler affektiv, følelsesbundet motivation til at hjælpe andre og samfundet. Denne type motivation spiller en særlig rolle i det tilfælde, offentlig service involverer arbejde med særligt trængende eller udsatte borgere, som har vanskeligt ved at sikre deres eget velbefindende, og som derfor i stærk grad appellerer til de ansattes medfølelse. Public interest derimod binder sig til normer om pligt og loyalitet til at hjælpe samfundet generelt ved at levere service, og denne dimension er derfor mere generelt orienteret mod det at hjælpe hele samfundet og ikke bare den enkelte bruger.

Bevægelsen i litteraturen har været at lægge stadig større vægt på underdimensionerne og mindre på det overordnede mål for PSM, fordi de handlingsinducerende virkninger forventes at være på dimensionsniveauet (Brewer, 2008; Jørgensen og Andersen, 2010). Det overordnede mål for PSM er et samlebegreb, som måske nok siger noget om et individs generelle orientering mod at hjælpe, men når det handler om at omsætte det til handlinger, er målet for groft til at yde stærke forklaringer. Forventningen er derfor, at forklaringer af individers handlinger i leveringen af offentlige service styrkes, når der fokuseres på underdimensionerne. Nyere studier har givet yderligere grobund for denne forventning, da de har fundet, at dimensionerne kan forklare en række

sammenhænge som jobvalg og adfærd (Moynihan og Pandey, 2007; Andersen et al., 2011), hvorimod det i litteraturen generelt har vist sig vanskeligt at knytte sammenhænge til det samlede mål for PSM (Brewer, 2008). På den baggrund ses der her bort fra den overordnede PSM.

### PSM fit – sektor eller service, valg eller socialisering?

En væsentlig årsag til, at PSM er interessant, er forventningen om, at PSM har betydning for performance i leveringen af offentlig service, hvilket en række studier har fundet støtte for (Perry et al. 2010, Brewer, 2008). Alligevel er denne sammenhæng først virkelig interessant, hvis PSM varierer mellem organisationer. Hvis ikke der er variation i PSM, er det måske nok medvirkende til at skabe bedre offentlig service, men det bliver mindre brugbart som ledelsesværktøj, da det jo er konstant. Særligt interessant er det, om en given variation er i overensstemmelse med de teoretiske forventninger, hvilket her vil sige, om PSM varierer med behovet graden af sociale udfordringer. Flere forhold taler for, at dette er tilfældet.

En sådan sammenhæng har tilkaldt sig en del opmærksomhed, som allerede blev skudt i gang med Perry og Wises forudsigelse om, at: ”jo større et individs PSM er, desto mere sandsynligt er det, at individet vil søge medlemskab i en offentlig organisation” (Perry og Wise, 1990: 370, min oversættelse). Denne forudsigelse har affødt en række studier af forskelle i PSM mellem ansatte i den private og den offentlige sektor, og generelt har disse vist, at offentligt ansatte som forventet besidder en større grad af motivation for at hjælpe andre og samfundet (Crewson, 1997; Rainey, 1982). Ikke desto mindre er det meget omdiskuteret, om det virkelig er sektoren, der forklarer forskellen. Ingen af de nævnte studier har været opmærksomme på at kontrollere for opgavetypen, da det må forventes, at privatansatte sjældnere beskæftiger sig med offentlig service, og at de derfor ikke ser det at hjælpe andre og samfundet som relevant for dem. I det lys vil det ikke være sektor men jobtype, der driver forskellen. Dette stiller spørgsmålstegn ved, om der kan være tale om spuriøse sammenhænge, hvor service er den egentlige forklarende variabel. At dette er tilfældet understøttes af senere studier, som har taget bedre hånd om at kontrollere arbejdsopgaven, hvilket har givet serviceaspektet en mere fremtrædende rolle (Steijn, 2008; Kjeldsen, 2012). Tolkningen i disse studier er, at der skal være en vis overensstemmelse i værdier mellem arbejdsstedet og individets PSM, hvilket i litteraturen benævnes *fit*.

Den traditionelle forklaring for, hvad der skaber sådan et fit for PSM, finder man i Perry og Wises forudsigelse (se ovenfor), som baserer sig på en tiltrækningsmekanisme. Imidlertid er man blevet opmærksom på, at denne forklaring

givetvis er for simpel, og at der er tale om en række forskellige mekanismer, som spiller sammen over tid. Den ene type mekanismer, som beskæftiger sig med individuelle valg, kommer fra de psykologiske teorier, der beskæftiger sig med *attraction*, *selection* og *attrition* (her tiltrækning, selektion og fravælgelse). Udgangspunktet for denne model er sammenhængen mellem personlige karakteristika og omgivelsernes karakteristika, eller det såkaldte person-environment fit, som defineres som: "Overensstemmelsen mellem et individ og et arbejdsmiljø, som opstår, når deres karakteristika er godt matchede" (Kristof-Brown et al., 2005: 281, min oversættelse). Et fit mellem individers og organisationers karakteristika skaber større sandsynlighed for at et individ bliver optaget i og forbliver i en organisation, fordi individer søger mod organisationer, hvor de passer ind, og fordi individer der ikke passer ind i organisationen sjældnere bliver rekrutteret og hurtigere vil forlade den igen. Konsekvensen er, at der sker en homogenisering af en organisations medlemmer over tid, fordi de tilbageværende i stadigt større grad vil ligne hinanden (Schneider et al., 1995). Forudsigelsen er derfor, at der vil være sammenhæng mellem personlige karakteristika og organisatoriske karakteristika. Inden for den psykologiske litteratur har studier af især private virksomheder vist person-environment-fit teoriens relevans (Verquer et al., 2003).

Attraction-selection-attrition-modellens grundlæggende påstand er, at til- og fravalg er den dominerende forklaring for den homogenisering, der sker i organisationer, mens forandringer i individers værdier og motivation har mindre betydning. I forhold til PSM er der dog sket en åbning i forhold til denne anden type forklaring, fordi det er blevet påvist, at individers motivation og endda værdier kan ændre sig over relativt kort tid efter mødet med en organisation (Vandenabeele, 2011; Chatham, 1991). Argumentet er, at personer må påtage sig at forstå værdier, egenskaber og forventet adfærd i deres organisation, for at blive fuldgyldige og deltagende medlemmer, og at dette skaber socialiseringsprocesser, hvor individer tilpasser sig (Louis, 1980). Talrige studier har dokumenteret, at organisationer har ganske gode muligheder for at påvirke individer på denne måde (Buchanan, 1974; Saks og Ashfort, 1997).

Traditionelt har forventningen været, at PSM funderes tidligt i livet, og at det derfor er et relativt stabilt fænomen (Perry, 1997; Pandey og Stazyk, 2008). I forhold til tandlægerne synes især tiltrækning at være en stærk faktor for homogeniseringen af PSM i forhold til de organisatoriske værdier. En række interviews med børnetandlæger peger på, at tandlægers arbejdsliv er ret stabilt, når først de har valgt et arbejdssted. Desuden peger litteraturen generelt på tiltrækning som en meget stærk faktor for person-environment-fit (Vandenabeele, 2007b; Leisink og Steijn, 2008). Selvom dette ikke udelukker socialisering

som forklaring, er mange børnetandklinikker kun bemanded af en enkelt tandlæge, hvorfor tilpasning til grupper normer og værdier ikke står som en stærk forklaring. Forskellen mellem attraction-selection-attrition-forklaringerne og socialisering er imidlertid kun mulige at adskille tidsmæssigt. I et tværsnitsstudie af sammenhænge fungerer de to modeller dog fint sammen, fordi de begge forventer homogenisering af individuelle og organisatoriske værdier.

I litteraturen om PSM findes en række empiriske studier af både person-environment-fit og af socialisering. En del studier har fundet støtte for Perry og Wises forudsigelse om større PSM i den offentlige sektor baseret på en tiltrækningsmekanisme. Eksempelvis er individers PSM fundet som forklaring på privatansattes tiltrækning til ansættelse i den offentlige sektor (Steijn, 2008) og for studerendes syn på den offentlige sektor som en attraktiv arbejdsplads (Vandenabeele, 2007a). Et af disse studier understøtter dog samtidig, at sammenhængen er mere kompliceret end bare tiltrækning, da offentligt ansatte med højt PSM fit var mindre tilbøjelige til at søge andet arbejde (Steijn, 2008). Et panelstudie af amerikanske advokater har påvist, at mens orientering mod at hjælpe andre ikke har betydning for det første jobvalg, har det betydning for ansattes senere vælger beskæftigelse i den offentlige sektor (Wright og Christensen, 2010). I forhold til socialisering er det blevet foreslået, at ledere kan bruge *transformational* leadership til at forandre PSM (Paarlberg og Lavigna, 2010), men kun få studier har gennemført empiriske undersøgelser af socialisering. Et amerikansk studie peger i retning af at forhold som *red tape* (unødigt bureaukrati) og erfaring i en organisation har negative implikationer for PSM, mens det påvirkes positivt af hierarkisk autoritet og reformorientering (Moynihan og Pandey, 2007). Selvom der ikke her er tale om egentlig transformational leadership, siger resultaterne noget om, at PSM kan forandres efter mødet med en organisation.

Det er dog på tide, at der brydes klarere med litteraturens sektorfokus, og at der foretages studier af variationer i PSM *inden for* en sektor. Hvis medarbejdernes PSM hænger sammen med de forskellige muligheder for at udleve PSM i den private og offentlige sektor, kan man forvente, at det samme gøres sig gældende inden for hver af sektorerne. Det vil derfor være relevant at teste, om PSM varierer mellem offentlige organisationer med varierende grader af udfordringer. Dette perspektiv kan kaste nyt lys over argumentet om og i hvor høj grad, det er service og ikke sektor, der er afgørende for ansattes PSM.

## Graden af udfordringer i dansk børnetandpleje og sammenhængen med PSM

I henhold til Sundhedslovens § 128 har de danske kommuner ansvaret for at levere børnetandpleje til alle børn og unge under 18 år ”på offentlige klinikker eller hos praktiserende tandlæger, som kommunalbestyrelsen indgår aftale med” (Indenrigs- og Sundhedsministeriet, 2010). Før kommunalreformen i 2007 købte flere mindre kommuner sig til ydelser hos private tandklinikker, men efter kommunesammenlægningerne leverer næsten alle kommuner langt hovedparten af tandplejen selv. Kun 2-3 kommuner har valgt at få alle ydelser leveret hos private tandklinikker, og nogle få kommuner køber sig til en mindre del af ydelserne især i yderområderne (KL, 2007). Derudover har forældre individuelt mulighed for at flytte deres barn til en privat klinik med kommunalt tilskud, men det er kun et mindretal, der har valgt at benytte denne mulighed. Det overordnede billede er derfor, at den danske børnetandpleje i overvejende grad varetages inden for den offentlige sektor.

Børnetandpleje er en brugbar case til at belyse sammenhængen mellem PSM og udfordringer, fordi tandlægers kerneopgave er at levere offentlig service, og fordi der findes et velegnet objektivt mål for graden af udfordringer på tværs af organisationer (se nedenfor). Fokus på en enkelt profession giver ydermere den fordel, at en række potentielt forstyrrende variable holdes konstant. Dette giver dog også den begrænsning, at undersøgelsens eksterne validitet svækkes, fordi tandlægerne på flere måder adskiller sig fra andre faggrupper. Blandt andet har tandlæger en høj grad af professionalisme, hvilket kan have betydning for tandlægerens motivation (Perry, 1997). Derudover er offentligt ansatte tandlæger overvejende kvinder, og det virker meget sandsynligt, at mænd og kvinder kan have forskellige jobsøgningsmønstre som følge af blandt andet forskellige karriereprioriteringer. Endeligt har offentlige tandlæger fravalgt en lukrativ karriere i den private sektor, og dette kan betyde, at denne gruppe har særligt høj PSM.

Disse forhold taget i betragtning er der dog tale om en meget brugbar case, fordi det er meget forskellige udfordringer, der møder børnetandlægerne alt efter, hvor de arbejder. Selvom opgaverne overordnet er de samme, hvilket vil sige, at alle børnetandlæger arbejder med forebyggelse og behandling af tænder for børn og unge fra 0-18 år, stiller omgivelserne meget forskellige udfordringer alt efter, hvor i landet, de er ansat. Tidligere studier har vist, at især to forhold har betydning for, hvor udfordrende opgaverne er: fluormængden i drikkevandet og forældrenes socioøkonomiske status (Andersen og Blegvad, 2005). Disse to forhold benævnes her fysiske udfordringer og sociale udfordringer. I forhold til public service motivation og jobvalg forventes den klart vigtigste

faktor at være sociale udfordringer, men det kan ikke afvises at også den fysiske udfordring har en betydning, fordi den ligeledes påvirker servicebehovet i den enkelte kommune. Ikke desto mindre er de sociale udfordringer den langt mest synlige af de to udfordringer, og den der umiddelbart appellerer mest til PSM.

Den sociale udfordring skyldes, at forældrenes sociale baggrund har enormt stor betydning for det arbejde, tandlægerne skal lave. Forældrenes sociale status har ganske stor betydning for, hvordan de passer på deres børns tænder, og det smitter af på tandsundheden (Andersen og Blegvad, 2006; Poulton et al., 2002; Featherstone, 2000). Jo mere stabile forældrene er, jo bedre vil de være rustet til at tage vare på børnenes tænder. Forhold som forældrenes uddannelsesniveau, indkomstniveau, etnicitet, psykiske helbred og generelt sociale inklusion er forhold, der ofte nævnes som havende betydning for folks socioøkonomiske status, og det er også forhold, som lader til at have stor betydning for, hvor godt rustet forældrene er til at passe på deres børns tænder. Tandlæger i områder med mange socialt dårligt stillede børn, har derfor alt andet lige noget større udfordringer i deres arbejde. Ikke desto mindre påvirkes børnenes tandsundhed også af mængden af fluor i drikkevandet (Kristiansen et al., 2010; Andersen og Blegvad, 2006), og dette skaber ligeledes variation i udfordringerne for tandlægerne. Fluor forekommer naturligt i drikkevandet overalt, men koncentrationen er stærkt varierende også inden for relativt korte afstande. Generelt set er fluorindholdet højest på Sjælland, særligt Sydsjælland og de nordvestlige omegne af København, hvor der dog også findes områder med lave værdier som eksempelvis Furesø-området. Niveaue er lavest i Jylland og særligt i flere midtjyske kommuner (eksempelvis Billund, Ringkøbing-Skjern, Holstebro) og omkring Frederikshavn. Det er oplagt, at der vil være en sammenhæng mellem de fysiske og sociale udfordringer. Dels fordi de fysiske udfordringer er store i eksempelvis Midt-Vestjylland, hvor der også er relativt store sociale udfordringer, og dels fordi både de sociale og fysiske udfordringer påvirker tandsundheden hos børnene. I analyserne er fokus på de sociale udfordringer, men der foretages statistisk kontrol for de fysiske udfordringer, så der tages højde for det overlap, der måtte være i forhold til sammenhængen mellem tandsundhed og motivation.

Der findes flere grunde til at forvente fit mellem tandlægers PSM og udfordringerne i den kommune de er ansat i. For det første uddannes tandlæger kun to steder i Danmark – på tandlægehøjskolerne i Aarhus og København. Langt de fleste tandlæger skal derfor i forbindelse med deres første job tage stilling til, hvor de vil søge ansættelse. I forbindelse med autorisation er nyuddannede i praktik i både privat praksis og offentlig børnetandpleje, så alle får et vist kendskab til arbejdet inden fast ansættelse. Tandlægerne er altså relativt godt

informerede om, hvad arbejdet indebærer. Derfor kender tandlægerne også udmærket til den store betydning af især de sociale udfordringer for det arbejde, de skal udføre, og derfor forventes dette forhold også at spille ind i forhold til, hvor de vil søge ansættelse. Der vil selvfølgelig være en lang række andre forhold, som har betydning for dette valg, og argumentet er ikke, at de sociale udfordringer har den afgørende betydning for jobvalg, men at der vil være en systematisk tendens til, at tandlægers PSM har betydning for, om de vil søge til klinikker med store eller små udfordringerne. Derudover forventes der at være en effekt af selektionsmekanismer så eksempelvis klinikker i socialt udsatte områder søger efter tandlæger med særlige omsorgskompetencer, som kan tage sig af de svagt stillede børn. Fravælgelse vil også være en mulig forklaring for de tandlæger, som har fejlberegnet udfordringsniveauet på forhånd, eller som af andre grunde er havnet i en klinik med et udfordringsniveau, der ikke passer dem. Endelig kan der forekomme socialisering, hvis tandlægerne tilpasser sig værdierne på deres arbejdsplads.

Overordnet set forventes der således at være positiv sammenhæng mellem PSM graden af sociale udfordringer i området. Ikke desto mindre er der god grund til at tro, at forskellige typer PSM kan udledes forskelligt under forskellige grader af udfordringer. Compassion vil antageligt have et element af brugerorientering, fordi det handler om tandlægerens bekymring for de stakels børn, hvis forældre ikke kan tage vare på dem. Compassion er derfor i højere grad rettet mod individuelle hensyn hos de børn, der har dårlige vilkår end mod samfundet generelt. Dette er i modsætning til public interest, som i mindre grad er fokuseret på de enkelte brugeres behov, men derimod mere mod at gavne samfundet generelt set. I forhold til tandlægers arbejde kan dette betyde, at for tandlæger med høj public interest vil det væsentligste hensyn være at alle børn modtager en ligelig behandling uanset deres baggrund. Der er derfor indlejret et modsætningsforhold mellem de to typer PSM i forhold til, hvordan man kan hjælpe gennem leveringen af serviceydelser, hvis det at hjælpe bestemte brugergrupper sker på bekostning af det bredere samfund og omvendt. Dette forhold kan meget vel have betydning for sammensætningen af medarbejdere med forskellige typer PSM i kommuner med forskellige grader af sociale udfordringer. En stor andel socialt dårligt stillede børn vil kræve megen opmærksomhed, og denne må nødvendigvis gå fra andre mere ressourcestærke børn, hvilket betyder at tandlægerens mulighed for et bredt fokus på den samlede børnegruppes tandsundhed svækkes. Omvendt vil en lille andel dårligt stillede børn gøre det nemmere for tandlægerne at leve op til ligelig behandling af klinikkenes børn. I lyset af ovenstående er forventningen i forhold til compassion:

H<sub>1</sub>: Der er positiv sammenhæng mellem tandlægers compassion og graden af sociale udfordringer i kommunen.

Givet at der kontrolleres for dette følelsesbundne behov for at hjælpe de svageste brugere er forventningen til commitment to the public interest derimod, at tilstedeværelsen af mange svage børn gør det vanskeligere at arbejde for børnetandsundheden generelt, fordi en stor del af opmærksomheden flyttes til at løfte de svageste. Hvis tandlægerne oplever, at dette sker på bekostning af det brede fællesskab, burde der altså forventes negativ sammenhæng mellem sociale og commitment to the public interest. Derfor er forventningen, at:

H<sub>2</sub>: Der er negativ sammenhæng mellem tandlægers commitment to the public interest og graden af sociale udfordringer i kommunen.

## Målingen af PSM

Målingen af PSM tager udgangspunkt i Coursey og Pandey's forkortede version (2007) af Perrys måleinstrument (1996), som også tidligere er anvendt med succes i en dansk kontekst (Andersen et al., 2011). Målingen er gennemført ved hjælp af et webbaseret spørgeskema, som er sendt ud til alle medlemmer af Tandlægernes Nye Landsforening (TNL), som organiserer langt størsteparten af de offentligt ansatte børnetandlæger i Danmark. Der er sendt link til alle med en e-mailadresse først i et nyhedsbrev og derefter som direkte e-mail. Det samlede antal svar er 380 (svarpct. 46,1). 32 specialtandlæger er frasorteret datasættet, fordi deres arbejdsopgaver adskiller sig markant fra de almindelige børnetandlæger, og derudover har en del respondenter kun besvaret dele af spørgeskemaet. Spørgeskemaet består af en række holdningsudsagn med 5-punkts-likert-skalerede svarmuligheder, som tapper børnetandlægernes motivation. Resultaterne viser generelt stærke indeks for PSM, hvor faktorloadings generelt er høje (minimum 0,59 og 0,78). De to reflektive indeks for compassion og public interest (som er skaleret fra 0 til 100) har gennemsnitssværdierne 84,3 og 84,1, hvilket viser at børnetandlæger generelt er stærkt motiverede af PSM.

## Hvad er udfordringer?

Målet for de sociale udfordringer baserer sig på Indenrigsministeriets indeks for socioøkonomisk status i kommunerne. Målet er udregnet på baggrund af 12 vægtede indikatorer, hvor de tungeste er beskæftigelse, indkomst og uddannelse (se appendiks B). Indekset anvendes til den mellemkommunale uligning, og selvom det givne mål nok næppe er kendt af mange andre end

embedsmænd i Indenrigsministeriet, KL og kommunerne, afspejler målet en virkelighed, som er intuitivt forståeligt. I bunden af skalaen finder man således kommuner som Ishøj, Albertslund og Lolland Kommune, mens man i top ti finder Hørsholm, Gentofte og Egedal Kommune. Forventningen er ikke, at tandlægerne har præcist kendskab til scoren, men at de har et nogenlunde præcist billede af, hvordan den kommune, de søger ansættelse i (i forhold til tiltrækning). Ligeledes forventes scoren at afspejle det, der møder tandlægerne, når de er blevet ansat, hvilket ventes at have betydning for fravælgelse og socialisering. Variablen er normalt defineret med 1 som midterværdi med minimum 0,47 (høj socioøkonomiske status) og maksimum 1,77 (laveste socioøkonomiske status), men den er her vendt om og omskaleret, så variabelen går fra 0, laveste udfordringsniveau, til 100, højeste udfordringsniveau.

## Data og metode

De variable, der indgår i analyserne kan ses her.

*Table 1: Begreber og operationaliseringer*

Begreb	Operationalisering	Datakilde
Public Service Motivation	Underdimensioner - Compassion (COM) - Commitment to the public interest (Variationsbredde: 0: lavest - 100: højest)	Survey
Sociale udfordringer	Indenrigsministeriets socioøkonomiske indeks for danske kommuner (Variationsbredde: 0: mindste udfordringer - 100: største udfordringer)	Registerdata (Kommunale Nøgletal)
Fysiske udfordringer	Fluormængde i grundvandet (invers logaritmetransformeret)	Registerdata (GEUS)
Kontrolvariable	Tandlægers alder (år), køn (kvinde = 1) og arbejds erfaring (år)	Survey

Analyserne er ikke kausalanalyser men sammenhængsanalyser, som er kørt som en serie lineære regressioner med udfordringerne som afhængig variabel og motivation som uafhængig variabel. Dette er valg er dels teoretisk og dels metodisk motiveret. Teoretisk er der stærkest forventning til tiltrækningseffekten, og selvom det valgte design ikke giver mulighed for at skille tiltrækning fra udvælgelse, fravælgelse og socialisering, er det mest konsistente i forhold til litteraturen at forvente, at et individs niveau af PSM bestemmer, hvilken grad af udfordringer personen vil vælge at stå overfor. Det taler for at have PSM

som uafhængig variabel. Metodisk har denne tilgang den fordel at de lineære regressioner tillader gensidig statistisk kontrol for de uafhængige variable og kontrol for øvrige faktorer. Sammenhænge mellem undersøgelsens uafhængige variable ses nedenfor i tabel 2.

*Tabel 2: Sammenhænge mellem undersøgelsens uafhængige variable*

	1	2	3	4	5
1 Køn (kvinde = 1)					
2 Alder (år)	-0,092				
3 Erfaring (år)	-0,022	0,883**			
4 Commitment to the public interest	-0,139*	0,110	0,075		
5 Compassion	0,083	0,043	0,075	0,333**	
6 Fluormængde i drikkevand	0,081	0,102	0,080	0,016	-0,077

Note: \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ .

Tabellen viser, at der kun i mindre grad er sammenhænge mellem de uafhængige variable. Den stærkeste sammenhæng, er den positive sammenhæng mellem compassion og public interest, som falder godt i tråd med, hvad andre studier har fundet. Denne sammenhæng betyder også, at gensidig statistisk kontrol er nødvendig for at kunne estimere sammenhængen med de sociale udfordringer. Det er bemærkelsesværdigt, at der ikke er sammenhæng mellem respondenternes køn og deres compassion, hvor højere kvindelig compassion ellers er et konsistent fund i litteraturen. At det ikke er tilfældet her, kan skyldes tandlægenes stærke professionelle baggrund, som bevirker en vis ensretning af værdier og motivation på tværs af køn.

## Sammenhænge mellem PSM og graden af sociale udfordringer

Resultaterne af analysen er sammenfattet i tabel 2. De bivariate sammenhænge viser som det forventes svage positive sammenhænge mellem graden af sociale udfordringer og compassion og public interest. Ingen af sammenhænge er dog signifikante. Model 1 viser at baggrundsvariablene ikke har betydning for, hvilket omfang af sociale udfordringer, tandlægerne står overfor. Ikke desto mindre viser model 2, at den multivariate regressionsanalyse giver støtte til både hypotese 1 og 2. I overensstemmelse med hypoteserne er sammenhængen signifikant positiv for compassion, men signifikant negativ for public interest. Når der kontrolleres for samvariationen mellem de to typer PSM, er tandlæger, som er mere motiveret af at hjælpe folk i nød altså mere tilbøjelige til at

være i kommuner med store sociale udfordringer, hvilket er i overensstemmelse med hypotese 1. Derimod arbejder tandlæger, som er stærkt orienteret mod at hjælpe samfundet generelt set, i kommuner med *mindre* sociale udfordringer. Dette er i overensstemmelse med hypotese 2. Kontrol for det forhold at mange af de socialt dårligt stillede kommuner har særligt dårlig tandsundhed som følge af lavt fluoridindhold i drikkevandet, styrker sammenhængene (model 3). Derudover fører kontrollen til at kønsvariablen har en signifikant negativ effekt, hvilket vil sige, at kvinder forventes at arbejde i kommuner med mindre sociale udfordringer, når der er kontrolleret for motivation.

*Table 3: OLS regressioner af public service motivation på graden af sociale udfordringer (ustandardiserede koefficienter)*

	Sociale udfordringer			
	(0: mindste udfordringer - 100: største udfordringer)			
	Bivariat	Model 1	Model 2	Model 3
Konstant		37,54*** (3,25)	47,82** (2,97)	8,84 (0,49)
Køn (kvinde = 1)	-3,45 (3,27)	-3,47 (-1,02)	-5,83 (-1,71)	-6,75* (-2,06)
Alder (år)	0,15 (0,12)	0,00 (0,00)	0,06 (0,21)	-0,02 (-0,09)
Erfaring (år)	0,15 (0,10)	0,14 (0,58)	0,11 (0,44)	0,12 (0,53)
Compassion (COM)	0,17 (0,10)		0,26* (2,43)	0,31** (2,94)
Commitment to the public interest (CPI)	0,16 (0,11)		-0,36** (-3,00)	-0,37** (-3,12)
Fluorindhold i drikkevand	7,85*** (1,62)			7,29*** (4,17)
R <sup>2</sup>		0,013	0,067	0,139
Adj. R <sup>2</sup>		0,000	0,045	0,114
N		219	214	214

Note: \*:p<0,05; \*\*:p<0,01; \*\*\*:p<0,001. t-værdier i parenteser.

En tolkning af resultatet er, at i kommuner med store udfordringer har tandlægerne først og fremmest fokus på at hjælpe de svage patienter, mens orienteringen mod at hjælpe samfundet generelt må vige for dette formål. Derimod har tandlæger i de kommuner, hvor udfordringerne er mindre, og hvor det akutte pres derfor er mindre, bedre mulighed for at have fokus på den gevinst, de leverer for samfundet som helhed. Det peger på, at levering af offentlig ser-

vice ikke er et spørgsmål om et enten-eller, men at forskellige muligheder for at levere offentlig service appellerer til forskellige typer PSM. Offentlig service kan handle om at hjælpe meget konkrete og trængende brugere, men det kan også være fokuseret på at hjælpe samfundet bredt set. Resultatet understreger væsentligheden af at behandle PSM på underdimensionsniveauet, for selvom PSM er centreret om det overordnede mål at hjælpe andre og samfundet, kan motivationen til at hjælpe udspille sig på forskellige måder. En væsentlig pointe er derfor, at offentligt ansatte med høj PSM ikke bare er motiverede, men de bærer også stærke ideer om, hvad der er ønskværdigt i arbejdet for brugere og samfundet, og derfor kan ansatte med høj PSM være vanskelige at styre (Gail-mard, 2010).

Resultatet stemmer i øvrigt godt overens med, hvad andre har fundet omkring sammenhænge for job og PSM. Et nyere studie har vist, at der er forskel på private og offentlige fysioterapeuters overordnede PSM, men på underdimensionerne (Andersen et al., 2011). Resultatet i denne artikel adskiller sig imidlertid ved at være et af de første, der påviser variationer i PSM mellem offentlige organisationer. På trods af de fundne sammenhænge er det dog ikke muligt at afgøre, hvad de kausale sammenhænge er mellem PSM og graden af udfordringer er. Spørgsmålet er grundlæggende, om medarbejderes motivation bestemmer, hvilke organisationer, de får ansættelse i, eller om motivationen tilpasses de organisatoriske værdier efter ansættelsen. Dette er en svaghed, som fremtidig forskning bør veje op på. Det vil være yderst relevant at få mere viden om, hvordan homogenisering af PSM opstår, men det vil kræve andre typer data end de forhåndenværende (eks. ikke-socialiserede respondenter som studerende eller tidsseriedata), som giver mulighed for at følge personers organisatoriske tilhørsforhold og motivation over tid.

Endelig skal det bemærkes, at der her er fundet sammenhænge mellem objektive mål for organisatoriske udfordringer og individers motivation i ikke-eksperimentelle studier, hvilket er sjældent i studier af person-environment-fit (Kristof-Brown et al., 2005: 292). De sociale udfordringer er en eksogent given variabel, men der er god grund til at tro, at udfordringerne afspejler nogle af børnetandklinikernes og børnetandlægenes væsentligste mål og værdier. Disse resultater skal derfor ses som et væsentligt bidrag til person-environment-fit litteraturen. Ikke mindst fordi der for første gang er fundet sammenhænge mellem PSM og organisatoriske mål inden for den offentlige sektor.

## Konklusion

En væsentlig hypotese inden for PSM litteraturen er, at PSM har betydning for jobvalg, fordi individer med høj PSM vil søge mod organisationer, hvor

de kan levere offentlig service. De vil derfor i højere grad være tiltrukket af organisationer, der leverer offentlig service, de vil oftere blive ansat, de vil være mindre tilbøjelige til at søge væk, og over tid vil de i endnu højere grad tilegne sig værdier og motivation, som er i overensstemmelse med organisationens mål om at levere offentlig service. Litteraturen har hidtil været fokuseret på forskelle i PSM mellem ansatte i den offentlige og private sektor, men resultaterne her viser, at der ligeledes findes systematiske variationer mellem offentlige organisationer, som kan henføres til muligheden for at levere offentlig service. Dette er et vigtigt resultat, fordi mange offentlige organisationer er ganske forskellige, selvom de leverer den samme ydelse. Resultaterne peger på, at individers motivation varierer i forhold til de udfordringer, omgivelserne stiller, hvilket er i overensstemmelse med teorierne om attraction-selection-attrition og organisatorisk socialisering. Compassion viser sig at have positiv sammenhæng med graden af udfordringer i ansættelseskommunen, mens der er negativ sammenhæng for public interest og graden af udfordringer. Tolkningen er, at dette skyldes at den følelsesbundne PSM type, compassion, er forbundet med fokus på børn, som mere eller mindre uforskyldt står overfor vanskelige livsvilkår. Derfor vil tandlæger motiveret af compassion være mere tilbøjelige til at arbejde i kommuner med store sociale udfordringer. Når der er kontrolleret for denne følelsesbundne motivation til at hjælpe de svageste, vil tandlæger med høj public interest derimod være mere tilbøjelige til at arbejde i kommuner med mindre sociale udfordringer, fordi de har bedre mulighed for at bevare det brede fokus på denne type arbejdspladser. Forventningen er, at mekanismen går gennem en tilpasning af individuel motivation og værdier og organisatoriske værdier gennem mekanismer som tiltrækning, selektion, fravælgelse og socialisering. Det vil være yderst relevant, hvis fremtidig forskning kan undersøge dette kausalforhold bedre. Foreløbigt peger resultatet på vigtigheden af at se på dimensionerne for PSM, fordi det er her de stærkeste adfærdsinducerende virkninger sandsynligvis skal findes.

Et af artiklens væsentligste bidrag skal ses i forhold til rekruttering og fastholdelse af offentligt ansatte. Resultaterne peger på, at offentlige ledere skal være opmærksomme på, at organisatoriske karakteristika har betydning for, hvilke medarbejdere en organisation tiltrækker, og mulighederne for at fastholde dem. Ydermere peger resultaterne på, at medarbejdernes lyst til at arbejde, drives af forhold i arbejdets karakter, og at organisationer med særlige sociale og fysiske udfordringer, således skal regne med at medarbejdere kan rekrutteres og fastholdes på baggrund af sammensætningen af deres PSM. Samtidig skal sådanne organisationer være opmærksomme på denne motivation, hvis de vælger at anvende ledelsesværktøjer, som baserer sig på ekstrinsisk motivation,

som eksempelvis løn eller regulering, da andre resultater har vist, at dette kan have negative konsekvenser for PSM (Jacobsen, 2010). Artiklen viser derfor også en vej ud af de sektorfokuserede diskussioner, der alt for ofte har fyldt debatten om offentlig ledelse, da den viser, at det i mindst lige så høj grad er vigtigt at være opmærksom på interne forskelle i den offentlige sektor.

## Note

1. Derimod udelades self-sacrifice, fordi den er tæt forbundet til public interest (Perry, 1997; Coursey og Pandey, 2007), og attraction to policy making, som primært er knyttet til deltagelse i arbejdet med politiske beslutninger.

## Litteratur

- Andersen, Lotte Bøgh og Marianne Blegvad (2006). Does Ownership Matter for the Delivery of Professionalized Public Services? Cost-efficiency and Effectiveness in Private and Public Dental Care for Children in Denmark. *Public Administration* 84 (1): 147-164.
- Andersen, Lotte Bøgh, Thomas Pallesen og Lene Holm Pedersen (2011). Does Employment Sector Matter for Professionals' PSM? *Review of Public Personnel Administration* 31: 10-27.
- Brewer, Gene A. (2008). Employee and Organizational Performance, pp. 136-156 i James L. Perry og Annie Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Brewer, Gene A. and Sally C. Selden (1998). Whistleblowers in the Federal Civil Service: New Evidence of the Public Service Ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory* 8 (3): 413-439.
- Buchanan, Bruce (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly* 19 (4): 533-546.
- Chatham, Jennifer A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly* 36 (3): 459-484.
- Coursey, David H. og Sanjay K. Pandey (2007). PSM Measurement: Testing an Abridged Version of Perrys Proposed Scale. *Administration & Society* 39: 547-568.
- Crewson, Philip E. (1997). Public-service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence. *Journal of Public Administration Research and Theory (Transaction)* 7(4): 499-518.
- Featherstone, John D.B. (2000). The Science and Practice of Caries Prevention. *Journal of the American Dental Association* 131 (7): 887-899.
- Gailmard, Sean (2010). Politics, Principal-Agent Problems, and Public Service Motivation. *International Public Management Journal* 13 (1): 35-45.

- Hondeghem, Annie og James L. Perry (2009). EGPA Symposium on PSM and Performance: Introduction. *International Review of Administrative Sciences* 75: 5-9.
- Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2012). *Kommunal udligning og generelle tilskud 2012*. <http://im.dk/Indenrigs/Komm-region-oeko/Udligning/Tilskud-til-kommunerne-2012.aspx> (5. oktober 2011)
- Jacobsen, Christian B. (2010). Motivation Crowding Theory – Opening the Black Box of Intrinsic Motivation. Paper præsenteret på EGPA konference i Toulouse, Frankrig, september.
- Jørgensen, Torben Beck og Lotte Bøgh Andersen (2010). Værdier og motivation i den offentlige sector. *Økonomi og Politik* 83 (1): 34-36.
- Kjeldsen, Anne Mette (2012). Sector and Occupational Differences in Public Service Motivation: A Qualitative Study. *International Journal of Public Administration* (under udgivelse)
- KL (2007). *Den kommunale tandpleje. Organisering mv. i forbindelse med reformen*. Kommunernes Landsforening, [http://www.kl.dk/ImageVault/Images/id\\_33547/ImageVaultHandler.aspx](http://www.kl.dk/ImageVault/Images/id_33547/ImageVaultHandler.aspx)
- Kristiansen, Eva et al. (2010). Caries hos børn og unge, fluorid i drikkevandet, forældredreindtægt og køn. *Tandlægebladet* 114 (6): 470-478.
- Kristof-Brown, Amy L. et al. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology* 58: 281-342.
- Leisink, Peter og Bram Steijn (2008). Recruitment, Attraction and Selection, pp. 118-135 i James L. Perry og Annie Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management. The Call for Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Louis, Meryl R. (1980). Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings. *Administrative Science Quarterly* 25: 226-251.
- Moynihan, Donald P. and Sanjay K. Pandey (2007). The Role of Organizations in Fostering PSM. *Public Administration Review* 67 (1): 40-53.
- Paarlberg, Laurie E. og Bob Lavigna (2010). Transformational Leadership and PSM: Driving Individual and Organizational Performance. *Public Administration Review* 70 (5): 710-718.
- Pandey, Sanjay K. og Edmund Stazyk (2008). Antecedents and Correlates of PSM, pp. 101-117 i James L. Perry og Annie Hondeghem (red.), *Motivation in Public Management. The Call of Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Perry, James L. (1996). Measuring PSM: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory* 6 (1): 5-24.
- Perry, James L. (1997). Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory* 7 (2): 181-197.

- Perry, James L. og Lyman W. Porter (1982). Factors Affecting the Context for Motivation in Public Organizations. *Academy of Management Review* 7 (1): 89-98.
- Perry, James L. og Lois R. Wise (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review* 50 (3): 367-373.
- Perry, James L., Annie Hondeghem og Lois R. Wise (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *Public Administration Review* 70 (5): 681-690.
- Poulton, Richie et al. (2002). Association between Children's Experience of Socioeconomic Disadvantage and Adult Health: a Life-course Study. *Lancet*, 360 (9346): 1640-1645.
- Rainey, Hal G. (1982). Reward Preferences Among Public and Private Managers: In Search of the Service Ethic. *American Review of Public Administration* 16 (4): 288-302.
- Rainey, Hal G. (2009). *Understanding and Managing Public Organizations*, 4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Saks, Alan M. og Blake E. Ashfort (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior* 51 (2): 234-279.
- Schneider, Benjamin, Harold W. Goldstein og D. Brent Smith (1995). The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology* 48 (4): 747-773.
- Steijn, Bram (2008). Person-Environment Fit and PSM. *International Public Management Journal* 11 (1): 13-27.
- Vandenabeele, Wouter (2007a). Government Calling: PSM as an Element in Selecting Government as an Employer of Choice. *Public Administration* 86 (4): 1089-1105.
- Vandenabeele, Wouter (2007b). Towards a Theory of PSM: an Institutional Approach. *Public Management Review* 10(4): 545-556.
- Vandenabeele, Wouter (2011). Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer? *Review of Public Personnel Administration* 31 (1): 87-107.
- Verquer Michelle L., Terry A. Beehr og Stephen H. Wagner (2003). A Meta-analysis of Relations between Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 63: 473-489.
- Wright, Bradley E. og Robert K. Christensen (2010). PSM: A Test of the Job Attraction-Selection-Attrition Model. *International Public Management Journal* 13 (2): 155-176.

## Appendiks A: Faktoranalyse for items til indeks for PSM (N = 245)

	Faktor loadings	Gns.	Std. afv.	Min.	Maks.
Commitment to the Public Interest (CPI)		82,30	13,28	37,5	100
Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste	0,78	3,94	1,00	1	5
Det er vigtigt for mig at tage hensyn til andres velfærd	0,60	4,63	0,65	2	5
Jeg føler, at jeg bidrager til samfundet	0,59	4,62	0,56	2	5
Jeg så helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedste for hele samfundet, selvom det skulle gå ud over mine egne interesser	0,63	3,90	0,95	1	5
<i>Cronbachs Alpha for indeks: 0,55</i>					
Compassion (COM)		84,12	13,53	41,67	100
Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden	0,78	4,41	0,78	1	5
Jeg beundrer folk, som starter eller er involveret i aktiviteter, der bidrager til lokalsamfundet	0,69	4,40	0,74	1	5
Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød	0,67	4,24	0,82	1	5
<i>Cronbachs Alpha for indeks: 0,56</i>					

Principal Component analysis.

## Appendiks B: Kriterier for beregning af indeks for social belastning

Kriterium	Vægt
1. Antal 20-59-årige uden beskæftigelse ud over 5 % af 20-59-årige i kommunen	0,180
2. Antal 25-49-årige uden erhvervsuddannelse	0,175
3. Antal udlejede beboelseslejligheder	0,050
4. Antal diagnosticerede psykiatriske patienter	0,050
5. Antal familier i visse boligtyper	0,150
6. Antal børn i familier med lav uddannelse	0,150
7. Antal enlige over 65 år	0,025
8. Antal personer med lav indkomst	0,100
9. Antal udviklingshæmmede	0,050
10. Antal indvandrere	0,025
11. Antal tabte leveår	0,025
12. Nedgang i befolkningstallet	0,020

Kilde: Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2012).

Indikatoren anvendes til den mellemkommunale udligning, hvor den angiver en kommunes forventede, strukturelle underskud. Det aldersbestemte og socioøkonomiske udgiftsbehov sammenvejes til et samlet udgiftsbehov for kommunen, som udregnes på baggrund af ovenstående indikatorer. Indikatoren anvendes her, fordi den er en af de mest accepterede og anvendte indikatorer for sociale udfordringer i de danske kommuner.