



NOTAT Ledelsesspænd og tid til medarbejderne i kommuner og regioner

Dansk Sygeplejeråd har spurgt ledende sygeplejersker om blandt andet forhold som ledelsesspænd, hvilket dette notat har fokus på. På spørgsmål om antal medarbejdere er lederne spurgt til antallet af personer og ikke årsværk. Undersøgelsen er gennemført i marts 2018. 50% deltog i undersøgelsen ud af de inviterede medlemmer af 1.990 ledende medlemmer i Dansk Sygeplejeråd.

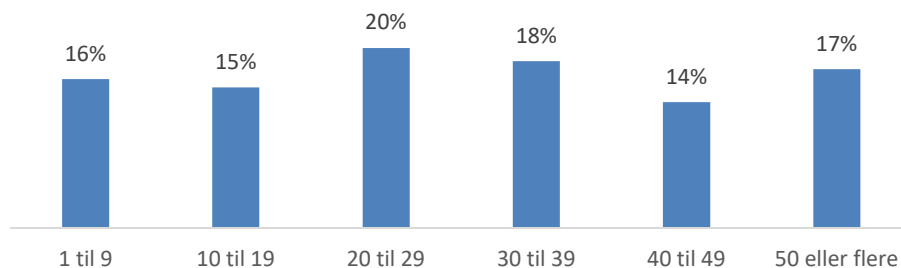
Hovedkonklusioner:

- 49% af lederne i kommuner og regioner har personaleansvar for 30 eller flere ikke-ledende medarbejdere.
- Det gennemsnitlige optimale antal ikke-ledende medarbejdere vurderes af de sygeplejefaglige ledere i kommuner og regioner til at være 27, hvilket er lavere end det faktiske antal ikke-ledende medarbejdere der i gennemsnit ligger på 32.
- 56% af ledere ansat i kommuner og regioner angiver, at der ikke har tilstrækkelig tid til deres medarbejdere. De ledere, som oplever at de ikke har tilstrækkelig tid til deres medarbejdere, har i gennemsnit ansvar for flere ikke-ledende medarbejdere end de, der oplever at have tilstrækkelig tid.

Ledelsesspændet

Ledende sygeplejersker der har personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere - og uden personaleledere under sig - er spurgt til hvilke medarbejdere de har personaleansvar for. I gennemsnit har lederne i kommuner og regioner personaleansvar for 32 ikke-ledende medarbejdere. Figur 1 illustrerer antallet af ikke-ledende medarbejdere, som lederne har personaleansvar for fordelt på seks kategorier. Figur 1 viser, at 49% af de ledende sygeplejersker med personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere har personaleansvar for 30 eller flere medarbejdere.

Figur 1. Hvor mange ikke-ledende medarbejdere har du personaleansvar for? (ledere i kommuner og regioner)



Anm.: N=563. Data er baseret på ledere ansat i kommuner og regioner der angiver, at de er leder med personaleansvar i deres nuværende stilling, som ikke har ledere med personaleansvar under sig og har personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere. Værdier der overstiger 200 er frasorteret. Der er i alt frasorteret 3 outliers. Kilde: DSR Analyse.

Det optimale antal ikke-ledende medarbejdere at have personaleansvar for ifølge lederne

Lederne er bedt vurdere, hvad de mener er det optimale antal ikke-ledende medarbejdere er at have personaleansvar for. Det optimale antal ikke-ledende medarbejdere vurderer lederne i kommuner og regioner til at være 27, jf. tabel 1. Det er vigtigt at pointere at dette alene er en gennemsnitsbetragtning. Hvad der er det optimale antal afhænger af hvilke rammer lederen arbejder indenfor, den geografiske spredning af afdelinger og af kompleksitet og sammensætning af opgaverne. Der er således mange faktorer der spiller ind.

Det optimale antal ikke-ledende medarbejdere vurderes lavere end det faktiske antal ikke-ledende medarbejdere, som lederne har personaleansvar for.

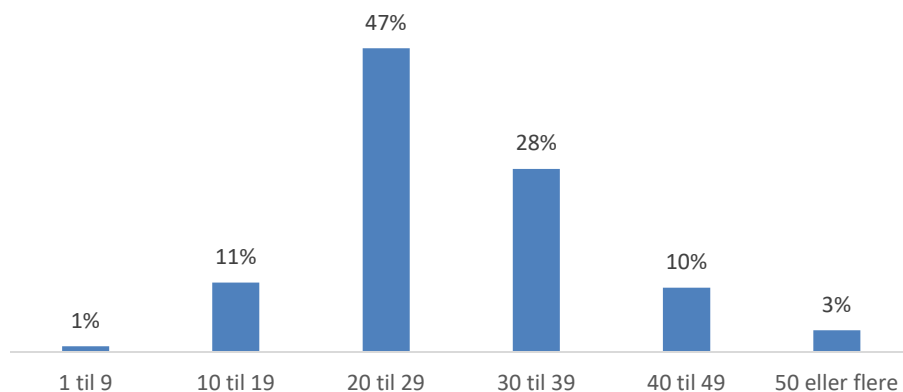
Tabel 1. Hvad vil ifølge dig være det optimale antal ikke- ledende medarbejdere at have personaleansvar for? (ledere i kommuner og regioner)

	Kommune	Region	Alle
Det optimale antal ikke-ledende medarbejdere (gennemsnit)	26	28	27
Antal	147	217	364

Anm.: Data er baseret på ledere i kommuner og regioner der angiver, at de er leder med personaleansvar i deres nuværende stilling, som ikke har ledere med personaleansvar under sig og har personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere. Der er ingen statistisk signifikant forskel på værdierne afhængig af sektor. Værdier på 0 er frasortet. Der er i alt frasortet 1 outlier. Kilde: DSR Analyse.

I figur 2 er det optimale antal ikke-ledende medarbejdere at have personaleansvar fordelt på seks kategoriser. 41% angiver, at det optimale antal ikke-ledende medarbejder er 30 eller derover. Derimod angiver 59%, at det optimale antal ikke-ledende medarbejdere er under 30.

Figur 2. Hvad vil ifølge dig være det optimale antal ikke- ledende medarbejdere at have personaleansvar for? (ledere i kommuner og regioner)



Anm.: N=364. Data er baseret på ledere i kommuner og regioner der angiver, at de er leder med personaleansvar i deres nuværende stilling, som ikke har ledere med personaleansvar under sig og har personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere. Værdier på 0 er frasortet. Der er i alt frasortet 1 outlier. Kilde: DSR Analyse.

Sammenholdes det optimale antal ikke-ledende medarbejdere med det faktiske antal medarbejdere som lederen har personaleansvar for, finder vi, at 37% ønsker at være leder for et højere antal ikke-ledende medarbejdere, mens 56% ønsker at være leder for et lavere antal ikke-ledende medarbejdere. 7% mener at det optimale antal er det samme, som det nuværende antal medarbejdere, jf. tabel 2.

Ledere der har angivet at det optimale antal ikke-ledende medarbejdere er højere end det faktiske antal ikke-ledende, har generelt ansvar for færre medarbejdere (14 ikke-ledende medarbejdere) end de, der angiver at det optimale antal skal være lavere (46 ikke-ledende medarbejdere).

Tabel 2. Hvad vil ifølge dig være det optimale antal ikke-ledende medarbejdere at have personaleansvar for?

	Kommune	Region	Alle	Faktisk antal ikke-ledende medarbejdere
Det optimale antal er <u>højere</u> end det nuværende antal ikke-ledende medarbejdere	42%	34%	37%	14
Det optimale antal er <u>det samme</u> som det nuværende antal ikke-ledende medarbejdere	8%	8%	8%	25
Det optimale antal er <u>lavere</u> end det nuværende antal ikke-ledende medarbejdere	51%	59%	56%	46
Total	100%	100%	100%	32
Antal	147	217	364	-

Anm.: Data er baseret på ledere i kommuner og regioner der angiver, at de er leder med personaleansvar i deres nuværende stilling, som ikke har ledere med personaleansvar under sig og har personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere. Statistisk signifikant forskel på gennemsnitsværdierne afhængig af grupperne, da $p < 0,05$ ($n=364$). Der er ikke statistisk signifikant forskel på procenterne afhængig af sektor. Kilde: DSR Analyse.

Tilstrækkelig tid til medarbejderne

34% af lederne i kommunerne og 44% af lederne i regionerne angiver, at de har tilstrækkelig tid til hver enkelt ikke-ledende medarbejder, som de har personaleansvar for. Hhv. 61% og 52% har ikke tilstrækkelig tid, jf. tabel 3. De ledere der oplever at have tilstrækkelig tid til deres ikke-ledende medarbejdere, har i gennemsnit færre ikke-ledende medarbejdere end de, der ikke oplever at have tilstrækkelig tid.

Tabel 3. Oplever du at have tilstrækkelig tid til hver enkelt af de ikke-ledende medarbejdere, som du har personaleansvar for? (ledere i kommuner og regioner)

	Kommune	Region	Alle	Faktisk antal ikke-ledende medarbejdere
Ja	34%	44%	40%	25
Nej	61%	52%	56%	37
Ved ikke	5%	4%	4%	35
Total	100%	100%	100%	32
Antal	228	337	565	563

Anm.: Data er baseret på ledere i kommuner og regioner der angiver, at de er leder med personaleansvar i deres nuværende stilling, som ikke har ledere med personaleansvar under sig og har personaleansvar for ikke-ledende medarbejdere. Der findes statistisk signifikant forskel på gennemsnitsværdierne afhængig af sektor, da $p < 0,05$. Kilde: DSR Analyse.