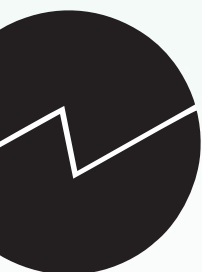
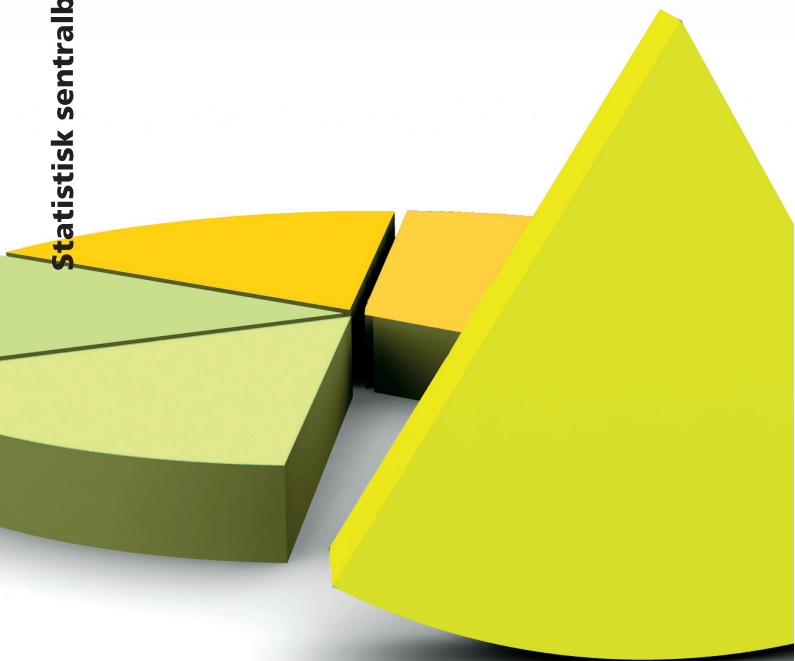


Statistics Norway



Strategi for kompetanse-utvikling

Statistisk sentralbyrå



En institusjon som teller

Statistisk sentralbyrå skal være en attraktiv arbeidsplass hvor læring, fornyelse og forbedring er en del av hverdagen. Målrettet og systematisk satsing på kunnskapsdeling og kompetanseutvikling skal sikre at den enkelte medarbeider og SSB har rett kompetanse. Skiftende omgivelser og rammebetingelser medfører at SSB må forholde seg til nye brukerbehov, rask teknologisk utvikling, nye samarbeidsformer og økt konkurranse om kvalifisert arbeidskraft.

SSB skal være i forkant og møte disse og andre utfordringer ved å satse strategisk og systematisk på kompetanseutvikling på alle nivåer i organisasjonen.

Fremtidsrettet og tydelig ledelse

Ledelse i SSB skal være strategisk, målrettet og endringsorientert. SSB skal ha en tydelig ledelsesfilosofi som beskriver hvilke verdier, kvaliteter og krav som er styrende for utøvelse av ledelse i virksomheten.

Ledelsen må kunne tilpasse seg nye krav og endringer i rammebetingelser. Dette forutsetter god kunnskap om utviklingen i samfunnet og kunnskap om hvordan interne endringsprosesser best kan gjennomføres for å ivareta virksomheten, medarbeiderne og kvaliteten i produktene.

Kunnskapsdeling som en del av arbeidet

Kunnskapsdeling og erfaringsoverføring er nødvendig for å sikre produkter og prosesser av høy kvalitet og for å utvikle og beholde kompetansen i organisasjonen.



Den viktigste delen av kompetanseutviklingen skjer i det daglige arbeidet i samarbeid med kolleger, i grupper og gjennom prosjektarbeid. Et prioritert område er å skape gode læringsarenaer for faglig utvikling på alle nivåer i virksomheten.

Det skal videre satses på tiltak som bidrar til kunnskapsdeling mellom erfarne og nye medarbeidere, og forholdene skal legges bedre til rette for at medarbeidere får og deler erfaring fra flere områder i SSB.

En utfordring er å beholde kompetansen i organisasjonen selv om enkeltindivider slutter. SSB skal videreutvikle og forbedre dokumentasjonen av kunnskap og arbeidsprosesser, blant annet gjennom systematisk kvalitetsarbeid. Kompetansebygging og kompetansedeling med andre statistikk- og forskningsmiljøer, både nasjonalt og internasjonalt, skal styrkes.

Opplæringstilbud av høy faglig kvalitet

SSB tilbyr et bredt spekter av kurs i metoder og verktøy som støtter statistikkproduksjon og forskning. Bruk av informasjonsteknologi og formidling av resultatene er integrert i produksjonsprosessen. Det interne opplæringstilbudet skal styrkes innenfor disse områdene.

For å sikre fremtidig kompetanse vil SSB også inngå samarbeid med universiteter og høyskoler om utdanning i statistikkproduksjon. Organisering, omfang og læringsmål er forhold som må utredes.

SSB skal være en pådriver i det internasjonale statistikk-samarbeidet, som er en viktig kompetansebyggende arena, og drive forskning på høyt internasjonalt nivå.

En attraktiv arbeidsplass

SSB skal møte økt konkurranse om arbeidskraft ved å profilere virksomheten som en attraktiv arbeidsplass. Profilering på universiteter og høyskoler skal gjøre SSB mer synlig for fremtidige arbeidstakere.

Det skal satses målrettet på å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere. SSB må være konkurransedyktig på lønn, spesielt i forhold til andre offentlige etater. Muligheter for egen karriereutvikling skal være tydelig. I tillegg skal fleksible arbeidstidsordninger og adgang til arbeids- og forskningsopphold i utlandet benyttes aktivt for å markedsføre SSB. Dette gjelder også muligheten til å ta doktorgrad.

Kompetanseutvikling – et felles ansvar

I en moderne kunnskapsorganisasjon skal alle medarbeidere ha mulighet til å utvikle egen kompetanse. Kompetansetilbudene skal være synlig for og klart formidlet til den enkelte medarbeider.

Sammenhengen mellom ulike kompetanseutviklingstiltak skal utvikles videre slik at tiltakene utgjør en helhet.

Systematisk evaluering skal bidra til å vurdere ressursinnsats og effekt av ulike tiltak.

SSBs ledelse har hovedansvaret for oppfølging av kompetansestrategien.

Ansvar for planlegging, gjennomføring og oppfølging av kompetanseutviklingstiltak ligger hos linjelederne, samtidig som medarbeiderne selv har ansvar for egen læring og utvikling.

Planlegging og oppfølging av individuell kompetanseutvikling skal skje i den årlige medarbeidersamtalen. Kompetansestrategien skal følges opp gjennom de årlige virksomhetsplanene.



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway