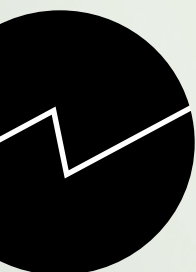


Statistisk sentralbyrå
HR-strategi
2015–2017



Statistisk sentralbyrå (SSB) har hovedansvaret for å utarbeide og spre offisiell statistikk om det norske samfunnet, og kjerneoppgavene er beskrevet i statistikkloven. SSB skal kartlegge og prioritere behov for offisiell statistikk, ha ansvar for å samordne offisiell statistikk som blir utarbeidet av forvaltningsorganer, og ha hovedansvaret for internasjonalt statistisk samarbeid. SSB skal også utvikle statistiske metoder og utnytte statistikken til analyse og forskning. SSB er et av få statistikkbyråer internasjonalt som har en egen forskningsavdeling, og forskningsavdelingen skal gi økt kunnskap om utviklingen av samfunnet med utgangspunkt i SSBs statistikk. SSB skal også legge til rette for utlevering av statistikk til forskning og offentlig planlegging.

Det meste av SSBs statistikk utarbeides med utgangspunkt i rådata fra to hovedkilder: administrative registre og spørreundersøkelser. Stadig mer informasjon hentes direkte fra datasystemene til næringsliv og kommuner.

I tillegg til statistikklovens bestemmelser er SSB underlagt personopplysningsloven og Datatilsynets kontroll når det gjelder forsvarlig behandling av personopplysninger. Enkeltpersoner og virksomheter skal kunne stole på at opplysningene de gir til SSB, ikke kommer på avveie eller blir brukt til annet enn det som er avtalt på forhånd, eller følger av lov.

Ifølge statistikkloven er SSB faglig sett en uavhengig institusjon. SSB er samtidig underlagt de overordnede retningslinjene og de økonomiske rammene som regjering og storting til enhver tid setter for virksomheten. SSB har to finansieringskilder. Om lag to tredeler av virksomheten finansieres ved en grunnbevilgning over statsbudsjettet, mens en tredel dekkes gjennom inntekter fra brukerfinansierte oppdrag. Oppdragsgiverne er i hovedsak offentlige organer.

Som følge av EØS-avtalen er Norge med i Det europeiske statistiske systemet (ESS) som er partnerskap mellom EUs statistikkmyndighet, Eurostat, de nasjonale statistikkbyråene i EU og i EFTA-landene.

HR-strategi for SSB

SSB skal være en effektiv og kunnskapsbasert organisasjon

HR-strategien skal bygge opp under SSBs hovedstrategi og bidra til ønsket utvikling av SSB på områder som kompetanse, ledelse og kultur.

Hovedmålene for HR-arbeidet er:

1. SSBs medarbeidere skal være dyktige og endringsorienterte.....4
2. Ledelsen skal være fremtidsrettet og tydelig6
3. Alle skal bidra til å skape et godt arbeidsmiljø8
4. SSB skal være en fleksibel organisasjon10



1. Dyktige og endringsorienterte medarbeidere

SSB er en kunnskapsorganisasjon som er avhengig av at kompetansen hos medarbeiderne kan endres i tråd med behov for endringer i statistikkprodukter, teknologi og organisasjon. SSB skal tiltrekke seg løsningsorienterte, motiverte og kvalifiserte medarbeidere som skal møte faglige utfordringer, god ledelse og kompetente kollegaer. Alle medarbeidere bidrar til videreutvikling av fag og organisasjon og lederne legger til rette for den enkeltes deltaking.

Bidra til endring og utvikling

Endring og utvikling er en del av hverdagen i SSB. SSB beskriver et samfunn i endring. Statistikken fornyes og for bedres, og brukerbehov, internasjonale rapporteringskrav og teknologien utvikler seg kontinuerlig. Medarbeidere i SSB foreslår nye løsninger, tar initiativ til utvikling og gjennomfører endringer.

Arbeidet skal være basert på de beste vitenskapelige metoder, og det er viktig at medarbeidere og ledere forstår kvalitetskriteriene og prinsippene for offisiell statistikk (FNs prinsipper, EUs retningslinjer og Statistikkloven). Å kunne gjøre riktige etiske vurderinger og utvise god rolleforståelse, er en del av dette.

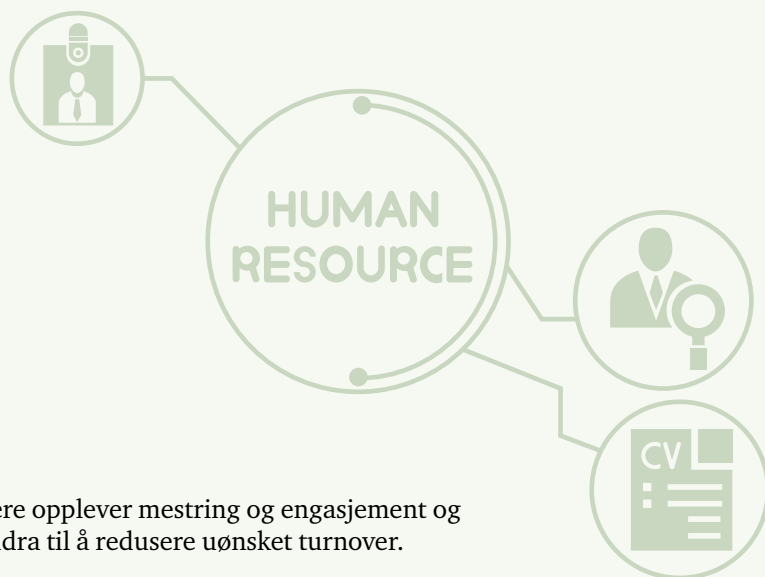
Samarbeid på tvers er en kilde til utvikling, og vi lærer av hverandres gode prosesser og arbeidsmetoder. Det er grunnleggende å ha respekt for hverandres faglighet og dele kunnskap med kollegaer. Evne til samarbeid og problemløsning verdsettes. Det er rom for å gjøre feil og å lære av dem.

Mer analyse

SSBs medarbeidere skal levere statistisk analyse og forskning av høy kvalitet, og SSB skal være nasjonalt ledende på våre kjerneområder. Omfattende metodisk kompetanse og analytiske ferdigheter er en forutsetning. Utviklende fagmiljøer skal bygges gjennom målrettet rekruttering og kompetanseutvikling, og engasjement for kvalitetsarbeid på alle nivåer.

Målrettet rekruttering

Rekrutteringsprosessen skal være profesjonell, strukturert og kvalitetssikret. I hver eneste ansettelse er det et mål å finne rett medarbeider med kompetanse på riktig nivå i forhold til oppgavene som skal løses. Testing av aktuelle kandidater skal vurderes ved alle ansettelser. Strukturert oppfølging i prøve-



tida skal bidra til at nye medarbeidere opplever mestring og engasjement og raskt leverer resultater. Dette kan bidra til å redusere uønsket turnover.

Ledende kompetansemiljøer

Riktig kompetanse er en forutsetning for kvalitet i statistikken, effektiv ressursutnyttelse og gjennomføring av ønsket endring og utvikling. Dette innebærer at man ser på medarbeidernes samlede kompetanse; altså kunnskap, evner, ferdigheter og personlige egenskaper. Det er et mål at den enkeltes potensiale brukes på rett sted og på rett måte.

For å oppfylle SSBs strategi må kompetansen være høy og opplæring prioriteres. Det beste læringsmiljøet for å supplere sine kunnskaper og øke den faglige forståelsen er det daglige arbeidet hvor erfaringer deles mellom medarbeidere. Dette må kombineres med strukturert opplæring, både internt og eksternt. En annen viktig kompetansebyggende arena er samarbeid med internasjonale organisasjoner som OECD, IMF, etc. og andre statistikkprodusenter, nasjonalt og internasjonalt. SSB skal styrke den interne opplæringen og bruke egne ansatte der vi i SSB har best kompetanse.

Vi skal:

- etablere en plan for intern opplæring med definerte satsningsområder for å oppfylle strategien.
- ha tydelige karriereveier og utarbeide kompetanseplaner i samarbeid med den enkelte.
- gjennomføre systematisk kompetansekartlegging.
- bistå avdelingene med kvalitetssikring gjennom hele rekrutteringsprosessen.

2. Fremtidsrettet og tydelig ledelse

SSBs lederkriterier er at våre ledere skal følge opp strategien, arbeide for nyskaping og forbedring, ta ansvar for helheten, bygge kompetanse og se hver enkelt medarbeider. Dette krever ledere som inviterer til samarbeid, setter konkrete mål og har gjennomføringsevne.

Godt samspill

God ledelse fremmer de gode resultatene, effektivitet i organisasjonen. Godt samspill mellom ledere og medarbeidere driver frem utvikling. Ledere legger vekt på å skape resultater i fellesskap - samt å legge forholdene til rette for at den enkelte skal prestere best mulig. Ledere i SSB skal få tilbakemelding på egen lederatferd.

Gjennomføringsevne

Effektivisering og omstilling stiller krav til at ledere har gjennomføringsevne, er tydelige og beslutningsdyktige. Kontinuerlig forbedring forutsetter ledere som er tett på sine medarbeidere, og er åpne for forslag til forbedringer og effektiviseringer. Ledere må ha oversikt og kunnskap om medarbeideres kompetanse og oppgaver relatert til SSBs overordnede målsetting. Ledere skal ha oversikt over ressurser og ta tak i utfordringer på arbeidsplassen på en god måte. Ledere har et ansvar for at alle ansatte kjenner SSBs mål og vet hva som forventes av dem for å gjøre en god jobb.

Rollemodeller

Ledere i SSB har en viktig rolle som tilrettelegger og motivasjonskilde. De skal være gode rollemodeller som aktivt implementerer og etterlever SSBs overordnede strategi/mål. Ledere i SSB ser utenfor sin egen seksjon og avdeling, og motiverer og legger til rette for utvikling av dyktige medarbeidere. Mål og visjoner skal kommuniseres og etterleveres i det daglige arbeidet.



Vi skal:

- benytte lederkriteriene i utviklingen av lederrollen.
- gi opplæring, oppfølging og støtte slik at lederne kan utøve lederrollen med trygghet.
- gjennomføre regelmessig og systematisk evaluering av ledere, for eksempel gjennom 360 graders evalueringer.
- rekruttere nye ledere og legge forholdene til rette for at ledere kan avslutte lederjobben og få nye oppgaver.

3. Et godt arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø er viktig for at SSB når sine mål. I SSB tar alle ansvar for å bidra til å skape et godt arbeidsmiljø. Et viktig bidrag er å se og anerkjenne den enkeltes rolle i helheten. SSB skal verdsette medarbeidere som deler kompetanse med andre og bidrar til felles resultater.

Effektivt og inkluderende

I SSB arbeider vi for et effektivt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø hvor medarbeidere trives både faglig og sosialt.

Det skal legges til rette for et godt arbeidsmiljø i tråd med gjeldende lov og avtaleverk. I SSB samarbeider ledelsen og de tillitsvalgte for å sikre god oppfølging av arbeidsmiljølovens bestemmelser og forbedre arbeidsmiljøet. Med seksjoner i Oslo og Kongsvinger er det viktig å arbeide for god samhandling på tvers av organisatoriske skillelinjer.

Arbeidsoppgaver, omgivelser og relasjoner - både faglig og medmenneskelig, påvirker trivselen. Trivsel er nødvendig for å oppnå et godt arbeidsmiljø, engasjement og effektive medarbeidere. Alle ansatte har ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø.

Kultur for utvikling

Sentrale verdier som er med på å forme SSBs kultur er ansvar, likeverd, samarbeid, åpenhet og lojalitet. Alle medarbeidere har ansvar for å etterleve SSBs grunnleggende verdier og dermed bidra til at SSB når sine mål for virksomheten. Ledere har i tillegg et særskilt ansvar for å tydeliggjøre disse verdiene. Kulturen skal underbygge behovet for nytenkning.

I SSB har vi som mål å gjøre hverandre gode på tvers av organisasjonen. Dette innebærer definerte prosesser og gode overleveringer mellom de ansvarlige enhetene. Vi skal være åpne om resultater, både gode og dårlige.

Kommunikasjonen skal være åpen og toveis, i et miljø hvor det er lett å gi tilbakemeldinger. God dialog sikrer involvering, engasjement og felles eierskap. Informasjon og kunnskap skal deles via de riktige kanaler og til riktig tid, både skriftlig og muntlig.



Vi skal:

- jobbe aktivt for at kulturbærere som ledelse, kommunikasjon, og atferd og arbeidsstil understøtter SSBs mål, gjennom ulike tiltak på disse områdene.
- Tilby kurs som fremmer samhandling og kommunikasjon, ved siden av generell veiledning og rådgivning i den enkelte gruppe/seksjon/avdeling.
- Oppmuntre til å gi og få tilbakemeldinger, og tilby opplæring i dette.

4. **Fleksibel organisasjon**

SSB vil løpende vurdere om organiseringen er hensiktsmessig for å løse eksisterende og nye oppgaver. Ansvar og fullmakter skal følge organisering i linjen. Samtidig skal det legges stor vekt på samarbeid på tvers av seksjoner og avdelinger, blant annet gjennom formaliserte prosjekter. Hensynet til fleksibilitet og konsentrasjon om kjerneoppgaver tilsier at SSB kjøper en del tjenester og spesialisert kompetanse eksternt.

Endrede rammebetingelser

Endringer SSB står overfor vil blant annet innebære tydeligere prioriteringer, større konsentrasjon om kjerneoppgavene, og mer kostnadseffektiv produksjon og organisering. Hyppigere endringer, kontinuerlig læring og kompetansestyring er sentralt.

Det er et mål at omstilling skal bidra til mer varierte og spennende arbeidsoppgaver og utvikling for den enkelte. Å tilpasse seg nye arbeidsmetoder og nye oppgaver kan oppleves som utfordrende, og det er viktig at alle som berøres er involvert og får forståelse av hva endringer innebærer.

Økt mobilitet

For å nå ønskete resultater for SSB, er det nødvendig å se sammenhengen mellom den enkeltes kapasitet og kompetanse og organisasjonens behov – også utenfor den aktuelle seksjon og avdeling. For å koordinere kompetansebehov på tvers må den enkelte og lederne ha kjennskap til medarbeidernes kompetanse og potensiale for utvikling, og HR må tilby verktøy som gir oversikt over helheten.

Krav til faglig oppdatering og spisskompetanse øker samtidig med at oppgaver blir mer komplekse. Betydningen av tverrfaglig samarbeid og en helhetlig forståelse av statistikkproduksjonen øker. Økt mobilitet er derfor et viktig personalpolitisk virkemiddel, og skal være en integrert del av kompetanse- og karrierepolitikken. Mobilitet må planlegges, følges opp og verdsettes, og det er et mål med økt mobilitet blant både medarbeidere og ledere.



Kontinuerlig forbedring

Vi skal arbeide kontinuerlig med videreutvikling av egen organisasjon, både når det gjelder oppgaveorganisering, beslutningsprosesser og ny teknologi. Kontinuerlig forbedring handler om å effektivisere prosesser og arbeidsmetoder, og å frigjøre det potensialet for engasjement, kreativitet og løpende forbedringer medarbeiderne har.

Vi skal:

- se og ivareta mulighetene for den enkelte medarbeider, i ulike faser og livssituasjoner.
- omfordele ledige ressurser/personalressurser, innenfor, og på tvers av avdelinger, ved å ha gode systemer som gir oversikt.
- bruke Lean-teknikker for å sikre god flyt i prosesser og redusere sløsing og unødig bruk av tid, ressurser og kompetanse.
- løfte fram de gode eksemplene i SSB og lære av hverandre.

Statistisk sentralbyrå

Postadresse:
Postboks 8131 Dep
NO-0033 Oslo

Besøksadresse:
Akersveien 26, Oslo
Otervegen 23, Kongsvinger

E-post: ssb@ssb.no
Internett: www.ssb.no
Telefon: 62 88 50 00



Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway