



DANMARKS  
STATISTIK

# HR-strategi 2020

## **HR-strategi 2020**

Udgivet af Danmarks Statistik

December 2016

Foto: Colourbox

### **Pdf-udgave:**

Kan hentes gratis på [www.dst.dk/publ/HRstrategi](http://www.dst.dk/publ/HRstrategi)

ISBN: 978-87-501-2298-2

### **Adresse:**

Danmarks Statistik

Sejrøgade 11

2100 København Ø

Tlf. 39 17 39 17

E-mail: [dst@dst.dk](mailto:dst@dst.dk)

[www.dst.dk](http://www.dst.dk)

### **© Danmarks Statistik 2016**

Du er velkommen til at citere fra denne publikation.

Angiv dog kilde i overensstemmelse med god skik.

Det er tilladt at kopiere publikationen til privat brug.

Enhver anden form for hel eller delvis gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne publikation er forbudt uden skriftligt samtykke fra Danmarks Statistik.

Kontakt os gerne, hvis du er i tvivl.

Når en institution har indgået en kopieringsaftale med COPY-DAN, har den ret til - inden for aftalens rammer - at kopiere fra publikationen.

# HR-strategi 2020

---

## Vision og mål

---

HR-strategi 2020 er et af flere midler til realisering af Strategi 2020. HR-strategien skal først og fremmest understøtte Strategi 2020, således at medarbejdere og ledere har de optimale betingelser for at skabe de nødvendige resultater.

*"Det er medarbejderne der skal gennemføre de strategiske målsætninger. Internt skal vi sikre et kompetenceløft, der gør os bedre i stand til at gennemføre forandringer, og som understøtter realiseringen af de strategiske målsætninger", Strategi 2020 s. 8*

Strategien udtrykker en række prioriteter ledelsen lægger særligt vægt på, men er ikke udtømmende for alt det arbejde der også er nødvendigt for at sikre grundlaget for Danmarks Statistiks virksomhed og berettigelse – fx den store, stabile indsats, velfungerende systemer og processer samt det kollegiale sammenhold såvel internt i de faglige enheder som på tværs af kontorer og kompetencer.

Udgangspunktet for HR-strategien er, at betingelserne for at levere gode resultater med høj kvalitet og effektivitet skal være til stede. Vi ønsker en kultur hvor vi - medarbejdere og ledere - åbent orienterer os på tværs og mod brugerne, forholder os konstruktivt til de forandringer der møder os og i vores arbejde er engagerede, initiativrige og selvkørende.

Vi skal være en attraktiv og eftertragtet arbejdsplads for nuværende og kommende medarbejdere og ledere. Vi skal bevare og udvikle det stærke faglige arbejdsmiljø med gode muligheder for personlig udvikling, selvledelse og eksternt samarbejde nationalt og internationalt. Vi tror på vigtigheden af, at vi har gode muligheder for at balancere privatliv og arbejdsliv ligesom vi lægger vægt på et godt socialt arbejdsmiljø.

Vi vil realisere visionen for HR strategien ved at prioritere og målrette HR indsatsen på disse områder:

- **Rekruttering og fastholdelse** - tiltrækning og anerkendelse af de rette kompetencer
- **Løn og arbejdsvilkår** - belønning med fokus på strategirealisering
- **Kompetenceudvikling** - uddannelse og træning i relevante kompetencer
- **Ledelse, samarbejde og kommunikation** - kommunikerende ledere og åbne relationer
- **Arbejdsglæde, trivsel og engagement** - det er lysten der driver værket

HR strategien giver et overblik over de strategiske mål og indsatser i forbindelse med udviklingen af medarbejdere, ledere og den interne kommunikation i Danmarks Statistik. Årlige aktivitetsplaner vil anviser konkrete indsatser og handlinger der skal sikre at strategien opfyldes.

## Indsatsområde 1: Rekruttering og fastholdelse

Vi vil tiltrække højt kvalificerede medarbejdere og ledere og samtidig fastholde dem der bidrager til realiseringen af de strategiske målsætninger og dem der i det hele taget yder en stor og kvalificeret indsats. Danmarks Statistiks omdømme er væsentligt i den henseende og vi skal udbrede viden om de muligheder der er ved at være ansat og gøre karriere i Danmarks Statistik. Medarbejdere og ledere har en særlig rolle heri, når de samarbejder og kommunikerer med omverdenen, såvel nationalt som internationalt. Samtidig tager vi et socialt ansvar ved at tilbyde praktik- og uddannelsespladser, ansætte folk i løntilskudsjob, etablere fleksjob, mm.

### Vi vil derfor:

- Fastholde og udvikle de gode sociale værdier på arbejdspladsen
- Samarbejde med udvalgte uddannelsesinstitutioner for at øge bevidstheden hos de studerende om mulighederne i DST
- Motivere til at have fokus på tiltrækning af nye kollegaer når vi indgår i faglige sammenhænge eksternt
- Udbrede viden om Danmarks Statistik som arbejdsplads i omverden
- Skærpe Danmarks Statistiks profil som en attraktiv arbejdsplads, fx via annonceringen af ledige stillinger
- Overveje andre stillingstyper, profiler eller reorganiseringer i enhederne når ledige stillinger opstår
- Sikre de nødvendige kompetencer på strategisk vigtige områder ved at prioritere rekruttering og fastholdelse her
- Synliggøre behov for kompetencer og ønsker til udvikling, indsatser og resultater samt engagement og samarbejde, med henblik på fastholdelse og udvikling.

## Indsatsområde 2: Løn og arbejdsvilkår

Vi giver en løn der tilstræber at modsvare kvalifikationer, ansvar, præstationer/indsats, engagement og resultater. Løn er et af flere midler til at motivere medarbejdere og ledere til at opfylde forventninger og bidrage til realiseringen af mål. Ved tildeling af lokalløn prioriteres indsats og præstationer der bidrager til at Danmarks Statistik udvikler sig i den ønskede retning højt. Efterlevelse af Danmarks Statistiks værdier og en dedikeret indsats for at bevare et højt niveau i den daglige drift, vil i den sammenhæng også have en betydning.

Løn er ikke den eneste måde at anerkende gode resultater eller ønskede kvalifikationer på. Fejring og synliggørelse er andre måder at påskønne en ekstraordinær indsats. I strategiperioden vil vi forsøge at udvikle en mere tydelig og strategiorienteret kultur i forhold til anerkendelse. Endelig er forfremmelser fortsat et middel til at anerkende kvalifikationer og ansvar.

Alt i alt tilbyder vi en pakke af løn, arbejdsvilkår og personalegoder der lever op til de almindelige forhold på det statslige arbejdsmarked. I denne pakke indgår også god ledelse, spændende arbejdsopgaver og mere ansvar til den der vil og kan.

### **Vi vil derfor**

- Formulere tydelige kriterier for løn, forfremmelser og anerkendelse, herunder dem der bidrager til organisationens målopfyldelse og efterlevelse af værdierne
- Sikre gennemsigtighed i tildeling af løn og personalegoder
- Bruge lokalløn og anerkendelse tydeligt til at påskønne resultater og engagement
- Indføre et Performance set-up der understøtter dialogen om resultater, udvikling og løn
- Synliggøre gode resultater, arbejdsvilkår og præstationer til inspiration og motivation for andre
- Vedligeholde og udvikle de gode arbejdsvilkår, herunder fagligt ansvar og kollegialt fællesskab

## Indsatsområde 3: Kompetenceudvikling

Vi anerkender vigtigheden af mangfoldighed, idet de bedste resultater nås, når en bred vifte af kompetencer bringes i spil. For at realisere Strategi2020 er det samtidig nødvendigt at prioritere en række kompetencer. Nye vil komme til og forældede vil blive udfaset.

Analytisk kapacitet, tværfaglighed, forandringsevne, kvalitetsstyring og kommunikative evner er blot eksempler på nogle af de prioriterede områder, der kræver nye og forstærkede kompetencer. Disse skal prioriteres i samspil med de eksisterende kernekompetencer, fx statistikudvikling, grundighed og faglig ekspertise.

De konkrete behov vil løbende blive vurderet i forbindelse med de indsatser der skal lede frem til realisering af Strategi2020. I et nyt MUS-koncept vil behov, krav og effekt blive vurderet. Øget videndeling vil være en af de prioriterede læringsformer i huset, hvor der vil blive opstillet forventninger til at dele viden, erfaringer, mm. på tværs i huset. Vi lægger vægt på, at den enkelte medarbejder og leder tager ansvar for egen udvikling.

### Vi vil derfor

- Styrke MUS for at støtte dialogen om krav og forventninger til kompetenceudvikling og karriereudvikling
- Opstille konkrete kompetenceudviklingsbehov der bidrager til realisering af strategien, herunder innovation, tværgående samarbejde og specifik faglig kapacitet
- Etablere yderligere ordninger til støtte for kompetenceudviklingsmetoder, fx jobbrokering og videndeling
- Prioritere de eksisterende, værdifulde udviklingsaktiviteter, fx faglige fora og internationalt samarbejde
- Etablere mere systematisk opfølgning på kompetenceudvikling, der sikrer en fælles viden om aktiviteterne og deres effekt (den lærende organisation)
- Udvikle modeller for intern og ekstern mobilitet (fx international udveksling), med henblik på at understøtte kompetence- og karriereudvikling samt organisatorisk læring

## Indsatsområde 4: Ledelse, samarbejde og kommunikation

Direktionen og personalelederne har en helt central rolle i at sætte retning og kommunikere mål i overensstemmelse med Strategi 2020, således at det tydeligt fremgår hvilke forventninger og krav der er til medarbejderne, der skal løse de opgaver der får strategien til at lykkes. Til at understøtte dette sikres det, at vores mål- og resultatstyring, lokalløn, mv er stærkt forbundet med Strategi2020.

Lederne skal sikre efterlevelsen af såvel de nye som de gamle værdier i Danmarks Statistik. Samtidig skal lederne oversætte de strategiske mål til konkrete handlinger, opgaver og forventninger.

Ledergruppen skal lede en institution i forandring og det kræver stærke forandringskompetencer, ledere der vil og kan forandring og endelig ledere med stærke kommunikative evner.

Den interne kommunikation skal understøtte værdien om åbenhed i Danmarks Statistik. Det gælder direktionen og ledernes direkte kommunikation til og med medarbejderen, men også den anden vej og på tværs i organisationen. Videndeling er en gensidig og prioriteret aktivitet. Den interne kommunikation skal udvikles i henhold hertil.

### **Vi vil derfor**

- Klæde lederne på til at kommunikere tydeligt om forventninger til medarbejderne
- Definere, anerkende og synliggøre god ledelse – herunder i dialog med medarbejderne
- Lave fælles ledelsesarrangementer og styrke ledernetværk, så lederne mødes og deler viden og erfaringer
- Styrke samarbejdet på tværs i huset ved at prioritere involverende processer
- Styrke samarbejdet i SU ved bl.a. at afholde årlige temadage
- Evaluere den interne kommunikation, opstille behov og forventninger og gennemføre det ønskede
- Etablere et nyt intranet med det formål at understøtte en bedre intern kommunikation

## Indsatsområde 5: Arbejdsglæde, trivsel og engagement

Medarbejderne udgør Danmarks Statistiks væsentligste ressource i strategirealiseringen, og det er derfor vigtigt at de trives. Udover de virkemidler der allerede er berørt (kompetenceudvikling, løn, ledelse, mv.) forudsættes ligeledes gode fysiske og psykiske arbejdsforhold, hvorfor der i strategiperioden skal arbejdes målrettet med dette.

Indenfor rammerne af lokaleprojektet vil der blive fokuseret på at skabe de mest optimale forhold for alle, herunder forhold der inspirerer til øget engagement, kommunikation og innovation. Et godt arbejdsmiljø forudsætter desuden at man føler sig værdsat og ordentligt behandlet af såvel kollegaer som af lederne.

Et godt arbejdsmiljø skal både plejes og udvikles, og det skal der fokuseres på i Arbejdsmiljøudvalget og HR-udvalget. Herfra skal ønsker og behov drøftes og bringes videre til relevante parter, således at vi løbende kan sikre og udvikle et godt arbejdsmiljø og højt engagement. Vi gennemfører regelmæssige undersøgelser af trivsel og ledelse og arbejder hen imod en positiv udvikling i de forhold der undersøges.

### **Vi vil derfor:**

- Synliggøre den gode adfærd og indstilling i DST, fx tværfaglighed, hjælpsomhed, nysgerrighed og åbenhed.
- Fremme og udvikle gode faglige og sociale aktiviteter for at styrke det kollegiale fællesskab, fx i forbindelse med de faglige og Personaleforeningens arrangementer
- Anerkende og synliggøre successer
- Træne ledere i at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø – fx håndtere konflikter og udvikle sunde kulturer
- Lave aktiviteter for medarbejderne der sætter fokus på det gode psykiske arbejdsmiljø
- Sikre fokus på trivsel, engagement og fællesskab
- Spørge medarbejderne hvad der skaber arbejdsglæde, trivsel og engagement
- Prioritere aktiviteter der modvirker arbejdsrelaterede sundhedsproblemer
- Sikre at vi fortsat er en familievenlig arbejdsplads, fx gennem fleksibel arbejdstid
- Overveje muligheder i forhold til seniorer, herunder nedtrapning i tid og ansvar.

## Overblik og implementering

**HR-strategi 2020** beskriver de overordnede strategiske principper for udviklingen af HR og intern kommunikation i Danmarks Statistik. HR strategien er en delstrategi til **Strategi2020** og er et af midlerne til at realisere denne.

Strategiens effekt vil blive vurderet på baggrund af de aktiviteter der sættes i værk, med et krav om at der opsættes effektmål på disse hvis muligt og relevant.

Strategien og de tilhørende aktivitetsplaner er et vigtigt redskab for alle i daglige prioriteringer med henblik på at vedligeholde og udvikle Danmarks Statistik som en effektiv, attraktiv og fagligt stærk arbejdsplads.

HR-strategien holdes ajour med Strategi2020.

Et HR udvalg, med repræsentanter fra både medarbejder- og ledelsessiden, vil følge op på HR strategien og stille forslag til Direktionen om konkrete aktiviteter til de årlige aktivitetsplaner.



---

Danmarks Statistik  
Sejrøgade 11  
2100 København Ø

Tlf. 39 17 39 17  
[dst@dst.dk](mailto:dst@dst.dk)  
[www.dst.dk](http://www.dst.dk)