



Økonomi- og administrasjonsavdelingen

Strategi 2022-2026



NORSK FOLKEMUSEUM

Hovedoppgaver for avdelingen

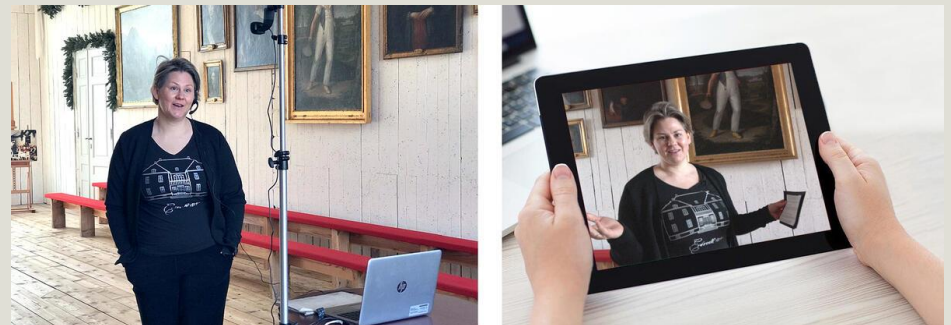
- HR-oppgaver for hele stiftelsen, inklusiv lønn og tidregistrering
- Økonomi- og regnskapsoppgaver
- Felles kundesenter for hele stiftelsen
- Kafeene ved Folkemuseet og NMM
- Butikk og besøksenter ved NF
- Administrative oppgaver for stiftelsen, herunder IT- oppgaver



Fokusområder i strategiperioden

Avdelingen skal ha spesiell vekt på:

- Gode arbeidsprosesser
 - Økt vekt på samarbeid, både i avdeling og på tvers
 - Anskaffe og utnytte digitale verktøy
 - Være mer nysgjerrig på andres arbeid og kunnskap
- Bedre utnyttelse av digitale verktøy
 - Opplæring
 - Deling av kunnskap
 - Effektivisere bruk



Strategien er inndelt i følgende hovedområder

- Økonomi- og regnskap
- HR, inklusiv lønn og tidregistrering
- Kundesenter

Strategi for butikk- og kafevirksomheten er inkludert i kommersiell strategi



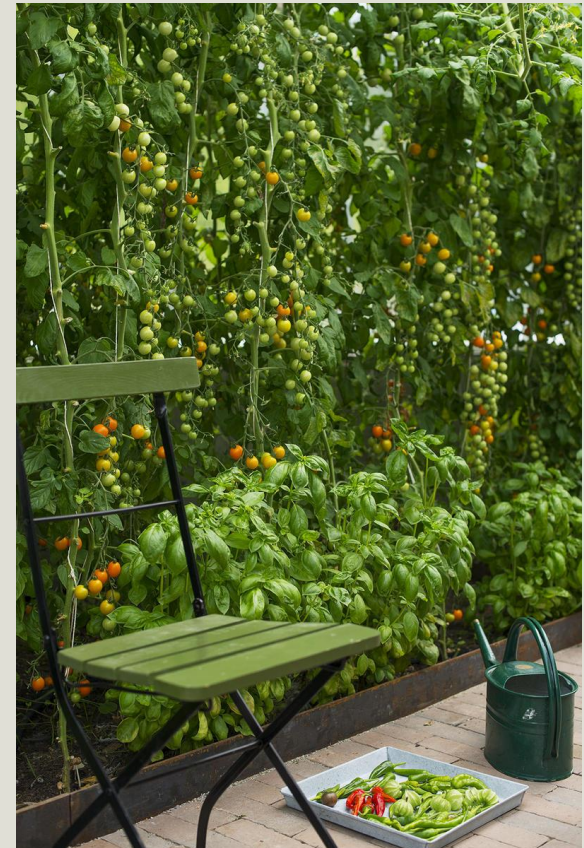
Kundesenter

- Utvikle et enhetlig og effektiv kundekontakt for hele stiftelsen, uavhengig av kontaktform
- Fremme kunderelatert arbeid på tvers i stiftelsen, med vekt på mersalg
- Legge til rette for interaksjon mellom museene og publikum og synliggjøre tilbudene på tvers i stiftelsen
- Være pådriver for å implementere felles digitale salgsløsninger, med forbedret arbeidsflyt og økt mersalg
- Utvikle felles rutiner og være superbrukere på felles systemer



Økonomi og regnskap

- Rådgiver
 - Være aktive rådgivere i prosjekter, forretningsprosesser og utviklingsarbeid for å bidra til god inntektsutvikling, god ressursbruk og gode beslutninger i stiftelsen
- Faglig utvikling
 - Delta på kurs, webinarer og bidra til intern deling av kunnskap
- Systemkunnskap
 - Ta i bruk arbeidsbesparende systemer og bli superbrukere på systemene.
- Samarbeid
 - Bli enda bedre på samarbeid internt og med alle avdelingene
- Rutiner
 - Utvikle felles rutiner både internt og ut til alle avdelingene for å sikre god kvalitet



HR

- Kompetanse for fremtiden
 - Utvikle kompetanseplan med kontinuerlig oppfølging
 - Kompetanse skal bygges både for eksisterende medarbeidere og ved nyansettelser
 - Kompetanseutvikling gjelder alle fag og områder i stiftelsen
- Tilstedeværelse
 - Stiftelsen skal ha minimum 95 % tilstedeværelse
 - Stiftelsen skal utvikle gode arbeidsmiljøer som fremmer trivsel, læring og mangfold
 - Ledelseskompetanse og prosjektledelse skal videreutvikles
- Stiftelsen skal være en attraktiv arbeidsplass
 - Stiftelsen skal være en attraktiv arbeidsplass ved nyrekruttering
 - Stiftelsen som arbeidsplass skal være synlig utad, herunder på sosiale medier
 - Det skal settes måltall for læreplaner, lærlinger, arbeidstrening og praktikanter

