

APSTIPRINU:

Labklājības ministre R.Petraviča

2021. gada _____

**Nodarbinātības valsts aģentūras darbības
stratēģija
2021. – 2023.gadam**

Rīga, 2021

SATURS

PRIEKŠVārds.....	3
Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģijas mērķu karte.....	5
VISPĀRĪGĀ DAĻA.....	8
PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI	9
1. Veicināt Aģentūras lomu kā vadošajam partnerim personāla piesaistē.....	9
1.1.mērķis – Pilnveidot Aģentūras sniegto personāla atlases atbalsta pakalpojumu un sekmēt preventīvu atbalsta pakalpojumu sniegšanu klientiem	9
1.2.mērķis – Veicināt CV un vakanču portāla popularitāti.....	10
1.3.mērķis – Pilnveidot karjeras pakalpojumu sistēmu	10
1.4.mērķis – Palielināt darbā iekārtojušos bezdarbnieku skaitu	10
1.5.mērķis – Atbalsts darba devējiem, palielinot iesaisti Aģentūras pakalpojumu izmantošanā	11
1.6.mērķis – Ar remigrācijas iniciatīvu saistītu aktivitāšu īstenošana	12
1.7.mērķis – Darba tirgus analītiskās kapacitātes stiprināšana	13
1.8.mērķis – Nodrošināt sadarbību ar citiem Eiropas nodarbinātības dienestiem labās prakses pieredzes apmaiņā.....	13
2. Personu ar invaliditāti integrēšana darba tirgū	14
2.1.mērķis – Ieviest individualizētu atbalstu un secīgu pakalpojumu klāstu veiksmīgai integrēšanai darba tirgū, t.sk. īstenojot preventīvos atbalsta pakalpojumus	14
2.2.mērķis - Aktivizēt iesaisti nodarbinātībā sadarbībā ar darba devējiem	14
2.3.mērķis – Veicināt sabiedrības un darba devēju informēšanu par personu ar invaliditāti potenciālu darba tirgū.....	15
2.4.mērķis – Nodrošināt informācijas un pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti Aģentūras mājaslapā un saziņā ar klientiem.....	15
2.5.mērķis – Vides pieejamības pilnveide	15
3. Īstenota personāla politika saskaņā ar aktuālajām tendencēm cilvēkresursu vadības jomā.....	16
3.1.mērķis – Darbinieku veiktspējas stiprināšana.....	16
3.2.mērķis – Uz kompetencēm un darbības rezultātu pilnveidi balsīta iekšējā apmācības sistēma	17
3.3.mērķis – Sadarbības un iekšējās mācīšanās metode/ pieeja/ kultūra	17
3.4.mērķis – Aģentūra kā mūsdienīga iestāde ar elastīgu darba vidi.....	17
3.5.mērķis – Darbinieku apmierinātība ar darbu Aģentūrā.....	18
STRATĒĢISKIE PRIEKŠNOTEIKUMI	18
GALVENIE POLITIKAS PLĀNOŠANAS DOKUMENTI.....	22
MĒRĶGRUPAS, TO INTERESES UN VAJADZĪBAS	24
RĀDĪTĀJU IEVIEŠANA	25

PRIEKŠVĀRDS

Cienījamie kolēģi, sadarbības partneri, klienti un ikviens interesents!

Nodarbinātības valsts aģentūras darbības stratēģija un no tās izrietošie mērķi nākamajiem trim darbības gadiem ir saistīti ar lieliem izaicinājumiem un dinamiski mainīgu darba tirgu. Latviju ietekmē ne tikai brīva darbaspēka kustība Eiropas Savienības ietvaros, bet konkurence par darbaspēku norisinās starptautiskā līmenī un tā vairs nav attiecināma tikai uz IT nozari. Darba tirgus izmaiņas pēdējo piecu gadu laikā ir bijušas straujas, savukārt COVID-19 pandēmijas ietekmē digitālā transformācija no nākotnes plāniem daudziem darba devējiem un darba ņēmējiem kļuva par ikdienas realitāti, kas prasa nepārtrauktu prasmju pilnveidi un savu zināšanu attīstību dažādās jomās.



Savā pastāvēšanas 30.gadadienā esam izvirzījuši savam darbam ambiciozu mērķi – kļūt par vadošo partneri personāla piesaistei, lielāku uzmanību veltot preventīvajiem pasākumiem un atbalsta sniegšanai bezdarba riskam pakļautajām personām, palīdzot apzināt un attīstīt darba tirgum nepieciešamās prasmes. Šo mērķi ir iespējams īstenot ciešā sadarbībā ar darba devējiem, sociālajiem partneriem, kā arī sniedzot individualizētu pakalpojumu ikvienam mūsu klientam. Pasaules Ekonomikas Foruma eksperti paredz, ka nākamo desmit gadu laikā izmaiņas ekonomikā tik būtiski izmainīs darba tirgu, ka katram no mums būs jāpielāgojas, jāmācās lietas no jauna. Lai šīs izmaiņas varētu veiksmīgāk īstenot, jau šobrīd notiek aktīva sadarbība ar darba devējiem ne tikai vakanču aizpildīšanai un nepieciešamā darbaspēka piesaistei, bet arī regulāri diskutējot un meklējot labākos risinājumus, kā motivēt iedzīvotājus pilnveidot savas prasmes vai apgūt jaunas atbilstoši darba tirgus prasībām un tā nākotnes tendencēm. Plānots arī pilnveidot karjeras atbalsta sistēmu, kas sekmētu prasmju novērtēšanu un darba tirgum nepieciešamo prasmju pilnveidi vai apguvi no jauna.

Nodarbinātības valsts aģentūra sadarbībā ar Labklājības ministriju, nevalstiskajām organizācijām un darba devējiem plāno aktīvāk rast iesaistes iespējas darba tirgū personām ar invaliditāti. Sadarbībā ar Eiropas nodarbinātības dienestu kolēģiem plānots īstenot pasākumus arī ilgstošo bezdarbnieku integrēšanai darba tirgū, ņemot vērā, ka tieši šīs mērķa grupas aktīvāku iesaisti darba tirgū paredz Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027.gadam.

Stratēģijas īstenošanas laikā plānots celt Nodarbinātības valsts aģentūras darbinieku profesionālo kapacitāti, pilnveidot darbinieku digitālās prasmes ar mērķi sniegt kvalitatīvākus un piemērotus pakalpojumu ikvienam interesentam. Vēlamies būt mūsdienīgs, atsaucīgs, uzticams un profesionāls sadarbības partneris ikvienam darba meklētājam.

Stratēģijā noteiktie mērķi un sasniedzamie rezultāti ir atspoguļoti Mērķu kartē, tiks ieviesti atbilstoši ikgadējā darba plānā noteiktajam, kā arī tiks atspoguļoti publiskajā pārskatā. Šajā dokumentā ir iekļauti galvenie izvirzītie Nodarbinātības valsts aģentūras snieguma rādītāji, kas raksturo iestādes darbību ilgtermiņā.

Paldies visiem par līdzšinējo sadarbību, un lai tā stratēģijas īstenošanas laikā kļūst vēl daudzpusīgāka!

*Nodarbinātības valsts aģentūras
direktore*

Evita Simsons

Lietotie saīsinājumi

Aģentūra	Nodarbinātības valsts aģentūra
BURVIS	Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēma
CVVP	CV un vakanču portāls
EEZ	Eiropas Ekonomikas zona
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
ERAF	Eiropas Reģionālās attīstības fonds
EURES	Eiropas Nodarbinātības dienestu tīkls
IKS	Iekšējās kontroles sistēma
IS	Informācijas sistēmas
IT	Informācijas tehnoloģijas
KPP	Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi
KVS	Kvalitātes vadības sistēma
LM	Labklājības ministrija
SIVA	Sociālās integrācijas valsts aģentūra
Stratēģija	Aģentūras darbības stratēģija 2021.-2023.gadam
VIS	Valsts informācijas sistēma
VND	Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkls

Nodarbinātības valsts aģentūras stratēģijas mērķu karte

<p>Misija Kāpēc esam?</p> <p>Aģentūra sadarbībā ar darba devējiem un sadarbības partneriem sekmē iekļaujošu un ilgtspējīgu nodarbinātību</p>	<p>Vīzija</p> <p>Aģentūra ir vadošā iestāde personāla piesaistē</p>	<p>Vērtības</p> <p>Kas mums ir svarīgi? *Sadarbība *Efektivitāte *Atbildība *Profesionalitāte</p>
<p>Prioritāte</p>	<p>Mērķis</p>	<p>Rezultatīvie rādītāji</p>
<p>1. Veicināt Aģentūras lomu kā vadošajam partnerim personāla piesaistē</p>	<p>1.1. Pilnveidot Aģentūras sniegto personāla atlases atbalsta pakalpojumu un sekmēt preventīvu atbalsta pakalpojumu sniegšanu klientiem;</p> <p>1.2. Veicināt CV un vakanču portāla popularitāti;</p> <p>1.3. Pilnveidot karjeras pakalpojumu sistēmu;</p> <p>1.4. Palielināt darbā iekārtojušos bezdarbnieku skaitu;</p> <p>1.5. Atbalsts darba devējiem, palielinot iesaisti Aģentūras pakalpojumu izmantošanā;</p> <p>1.6. Ar remigrācijas iniciatīvu saistītu aktivitāšu īstenošana;</p> <p>1.7. Darba tirgus analītiskās kapacitātes stiprināšana;</p> <p>1.8. Nodrošināt sadarbību ar citiem Eiropas nodarbinātības dienestiem labās prakses pieredzes apmaiņā.</p>	<p>1.1.1. Sniegto karjeras konsultāciju skaits, pieaug bezdarba riskam pakļauto konsultēto personu īpatsvars;</p> <p>1.2.1. CV un vakanču portāla lietotāju skaits;</p> <p>1.3.1. Samazināts ilgstoši neaizpildīto brīvo darba vietu īpatsvars, %;</p> <p>1.3.2. Organizēto atlašu skaits reģistrēto vakanču aizpildīšanai un to rezultātā darbā iekārtojušos skaits;</p> <p>1.3.3. Darbā iekārtojušos reģistrēto bezdarbnieku vidējais bezdarba ilgums (mērot pēc mediānas, dienas);</p> <p>1.3.4. Pilnveidots profilēšanas rīks;</p> <p>1.4.1. Jaunu darba devēju iesaiste aktīvajos nodarbinātības pasākumos (vakances reģistrēšana – iesaiste ANP);</p> <p>1.4.2. Aktīvajos nodarbinātības pasākumos dalībnieku/ īstenotāju skaits;</p> <p>1.4.3. Ilgstošo bezdarbnieku darbā iekārtojušos īpatsvars no ilgstošo bezdarbnieku skaita gadā, %;</p> <p>1.5.1. Darba devēju reģistrēto brīvo darba vietu skaita pieaugums, CV un vakanču portālā, (salīdzinot pret citiem personāla piesaistes portāliem);</p> <p>1.5.2. Klientu un partneru apmierinātība ar sadarbību un komunikāciju ir virs vidējā līmeņa (vairāk kā 90% respondentu novērtē Aģentūras darbinieku konsultēšanas prasmes augstas);</p> <p>1.6.1. Īstenoti informatīvi atbalsta pasākumi;</p> <p>1.7.1. Veikti uzlabojumi prognozēšanas rīkā;</p> <p>1.7.2. Pētījumi, analītiskie ziņojumi;</p> <p>1.8.1. Labās prakses apmaiņas pasākumu skaits.</p>

<p>2. Personu ar invaliditāti integrēšana darba tirgū</p>	<p>2.1. Ieviest individualizētu atbalstu un secīgu pakalpojumu klāstu veiksmīgākai integrēšanai darba tirgū, t.sk. īstenojot preventīvos atbalsta pakalpojumus; 2.2. Aktivizēt iesaisti nodarbinātībā sadarbībā ar darba devējiem; 2.3. Veicināt sabiedrības un darba devēju informēšanu par personu ar invaliditāti potenciālu darba tirgū; 2.4. Nodrošināt informācijas un pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti Aģentūras mājaslapā un saziņā ar klientiem; 2.5. Vides pieejamības pilnveide.</p>	<p>2.1.1. Izstrādāts un ieviests individualizētās pieejas modelis, apmācīti Aģentūras darbinieki; 2.1.2. Darbā iekārtojušos reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti vidējais bezdarba ilgums (mērot pēc mediānas), dienas; 2.1.3. Bezdarbnieku ar invaliditāti darbā iekārtojušos īpatsvars no bezdarbnieku ar invaliditāti skaita gadā, %; 2.2.1. Organizēti informatīvie pasākumi darba devējiem par vides pielāgojumu atbalstu pasākumos noteiktām personu grupām; 2.3.1. Informācijas pieejamība Aģentūras mājaslapā pielāgota personām ar invaliditāti (informācija vieglajā valodā, audioteksts u.c.); 2.3.2. Organizēti informatīvie un izglītojošie pasākumi darba devējiem par personu ar invaliditāti nodarbinātību; 2.4.1. Viedokļu un pieredzes apmaiņas pasākumi; 2.5.1. Palielinājusies telpu pieejamība.</p>
<p>3. Īstenota personāla politika saskaņā ar aktuālajām tendencēm cilvēkresursu jomā</p>	<p>3.1 Darbinieku veiktspēju stiprināšana; 3.2. Uz kompetencēm un darbības rezultātu pilnveidi balstīta iekšējā apmācības sistēma; 3.3. Sadarbības un iekšējās mācīšanās metode/ pieeja/ kultūra; 3.4. Aģentūra kā mūsdienīga iestāde ar elastīgu darba vidi; 3.5. Darbinieku apmierinātība ar darbu Aģentūrā.</p>	<p>3.1.1. Atbilstoši Aģentūras darbinieku mācību vajadzībām realizēto apmācību skaits, profesionālajā pilnveidē iesaistījušos nodarbināto īpatsvars – palielinās; 3.1.2. Pilnveidotas darbinieku digitālās prasmes; 3.1.3. Aģentūras nodarbināto apmierinātības ar īstenotajiem mācību pasākumiem pēc aptaujas rezultātiem, pieaugums (skalā no 1 līdz 5); 3.2.1. Atgriezeniskās saiknes nodrošināšana pēc apmācībām, kuru sniedz gan darbinieks, gan tiešais vadītājs; 3.3.1. Iekšējo ēnu dienu un salīdzinošās mācīšanas pasākumu skaits palielinās; 3.4.1. Atbalsfīts attālināts darbs un elastīga darba laika izmantošana (pieejamības īpatsvars – palielinās); 3.5.1. Samazināta NVA darbinieku mainība.</p>



Nodarbinātības
valsts aģentūra

STRATĒGIJAS MĒRĶU KARTE

2021.-2023.GADAM

Misija

Āģentūra sadarbībā ar darba devējiem un sadarbības partneriem sekmē iekļaujošu un ilgtspējīgu nodarbinātību

Vīzija

Āģentūra ir vadošā iestāde personāla piesaistē

Vērtības

Sadarbība
Profesionalitāte
Efektivitāte
Atbildība



VISPĀRĪGĀ DAĻA

DARBĪBAS PILNVAROJUMS (MANDĀTS)

Aģentūra ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. Labklājības ministrs Aģentūras pārraudzību īsteno ar LM starpniecību. Aģentūras darbības mērķis ir īstenot valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā.

MISIJA

Aģentūra sadarbībā ar darba devējiem un sadarbības partneriem sekmē iekļaujošu un ilgtspējīgu nodarbinātību

VĪZIJA

Aģentūra ir vadošā iestāde personāla piesaistē

VĒRTĪBAS

Sadarbība

Mēs esam atvērti dažādiem interesantiem sadarbības variantiem un iespējām, lai sekmīgāk sniegtu atbalstu un pakalpojumus mūsu klientiem.

Profesionalitāte

Mēs esam orientēti uz darba rezultātu. Esam zinoši un sniedzam precīzu informāciju par klientam atbilstošiem Aģentūras pakalpojumiem. Mēs pilnveidojam savas kompetences un esam atvērti jaunām idejām, pastāvīgi veicinām savu darbinieku profesionālās kvalifikācijas un kompetences paaugstināšanu.

Efektivitāte

Mēs ieklausāmies klientu priekšlikumos un piedāvājam individuālus un elastīgus pakalpojumu sniegšanas risinājumus. Mēs informējam klientu par pakalpojumu pieejamību ērtā laikā un vietā.

Atbildība

Mēs esam godīgi, apzināmies savas rīcības sekas un izpildām noteikto. Mēs skaidrojam savas ieceres un lēmumus.

PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI

1. Veicināt Aģentūras lomu kā vadošajam partnerim personāla piesaistē

Plānošanas periodā Aģentūra aktīvi sadarbojas ar darba devējiem, nodrošinot individualizētu pieeju, lai sniegtu darba devējam nepieciešamo atbalstu ne tikai darbaspēka piesaistē, bet arī darbinieku kvalifikācijas celšanas sekmēšanai (t.sk. piedāvājot karjeras konsultāciju pakalpojumus). Aģentūra paplašinās sadarbību ar darba devējiem un pilnveidos darba devējiem piemērotu darbinieku piesaistes un sagatavošanas pakalpojumus, nodrošinot iztrūkstošo prasmju apguves iespējas. Gan darba meklētājiem, gan darba devējiem turpināsim piedāvāt palīdzību Covid-19 pandēmijas radīto seku pārvarēšanai, tostarp rīkosim tiešsaistes darba iespēju dienas, bet darba devējiem, kuri nodarbinās bezdarbniekus, piedāvāsim algu subsīdiju atbalstu, lai veicinātu ātrāku bezdarbnieku atgriešanos darba tirgū.

Pilnveidojot pakalpojumu klāstu, 2021.gadā īpašu uzmanību veltīsim Aģentūras atbalsta paplašināšanai bezdarba riskam pakļautajiem nodarbinātajiem, tostarp pirmspensijas vecuma darba ņēmējiem, kuru izglītība vai profesionālās prasmes neatbilst darba tirgus prasībām, lai viņi, pilnveidojot prasmes un iemaņas, varētu saglabāt savas darbavietas. Attīstīsim pakalpojumus gan bezdarba riskam pakļautajiem nodarbinātajiem, gan darba devējiem, t.sk. veicinot darba vidē balstītas apmācības iespējas apzināt, novērtēt un pilnveidot savas profesionālās prasmes konkurētspējai darba tirgū paplašināsim visiem saviem klientiem. Precīzāka katra darba meklētāja prasmju izvērtēšana ļaus plašāk analizēt arī datus un situāciju darba tirgū no prasmju viedokļa.

Viens no svarīgākajiem priekšnoteikumiem būt par vadošo partneri personāla piesaistē ir iestādes un pakalpojumu atpazīstamība. Aģentūra plānošanas periodā sekmēs ne tikai pakalpojumu klāsta paplašināšanu un iestādes mājaslapas saturisko pilnveidi, bet arī pozitīva iestādes tēla veidošanu. Aģentūra ir atvērta sadarbībai ar sociālajiem partneriem un nevalstiskajām organizācijām, dažādām institūcijām un sabiedrības grupām gan nacionālajā, gan ES līmenī, iesaistot tās Aģentūras organizētajos informatīvajos pasākumos – diskusijās, domnīcās, konferencēs, semināros, aptaujās, darba tirgos, izstādēs, filiāļu konsultatīvajās padomēs un citās komunikācijas aktivitātēs. Komunikācijā ar mērķa grupām informāciju un vēstījumu Aģentūra pielāgo katras mērķa grupas informācijas un zināšanu specifikai, un vajadzībām, radot nepieciešamo interesi par Aģentūru un tās pakalpojumiem, kā arī nodrošinot informācijas pieejamības dažādību, izmantojot plašāk informācijas tehnoloģiju un vizualizācijas rīkus.

1.1.mērķis – Pilnveidot Aģentūras sniegto personāla atlases atbalsta pakalpojumu un sekmēt preventīvu atbalsta pakalpojumu sniegšanu klientiem

Plānošanas periodā ar Aģentūras pakalpojumu popularizēšanu uzrunās plašāku klientu loku, lai informētu tos par jauniem, kā arī esošiem Aģentūras pakalpojumiem. Tiks īstenots aktīvs darbs ar bezdarba riskam pakļautajām personām, sniedzot gan karjeras konsultācijas, gan informējot par nodarbinātības iespējām. Popularizējot CV

un vakanču portālu, Aģentūra uzrunās jaunus klientus, sniedzot tiem iespēju iegūt informāciju par aktuālajām un esošajām vakancēm. Stratēģijas īstenošanas periodā tiks sniegts atbalsts bezdarba riska pakļautajām personām, sniedzot konsultācijas gan par darba tirgus iespējām, gan prasmju pilnveidi.

1.2.mērķis – Veicināt CV un vakanču portāla popularitāti

Informācijas pieejamība mūsdienu digitālajā pasaulē ir viens no priekšnoteikumiem, lai personas būtu informētas par notiekošajiem procesiem gan Latvijā, gan pasaulē. Lai sasniegtu Aģentūras izvirzīto prioritāti un attīstītu sevi kā vadošo partneri personāla piesaistē plānošanas periodā, Aģentūra aktīvāk strādās pie savu atbalsta pakalpojumu un CV un vakanču popularizēšanas.

1.3.mērķis – Pilnveidot karjeras pakalpojumu sistēmu

Personīgā izaugsme un karjeras attīstība ir viens no būtiskākajiem aspektiem mūsdienu darba un personālajā kultūrā. Plānošanas periodā Aģentūra strādās pie karjeras pakalpojumu sistēmas attīstības, lai spētu efektīvāk sniegt nepieciešamo atbalstu personas turpmākajai attīstībai un noturībai darba tirgū.

Lai efektīvi salāgotu darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu, būtiski palielināt karjeras konsultāciju pakalpojuma pieejamību pieaugušajiem, kuru ietvaros ikvienam ir iespējas noskaidrot darba tirgus tendences un nākotnes darba iespējas, kā arī apzināt savas pilnveidojamās prasmes ilgtermiņā un īstermiņā. Aģentūra karjeras konsultāciju pakalpojumu popularizēs, atbalstot klientus prasmju un iemaņu attīstībā digitālās transformācijas un automatizācijas laikā, tādējādi veicinot iespējas ātrāk integrēties darba tirgū. Karjeras konsultācijās tiks izmantots jauns vizualizācijas rīks darba tirgus īstermiņa un ilgtermiņa prognozēm. Aģentūra veiks komunikāciju aktivitātes mediju un citos informatīvajos kanālos. Sadarbojoties ar pašvaldībām, tiks informētas arī grūti sasniedzamās sabiedrības mērķa grupas (piemēram, seniori, personas, kas nelieto internetu un viedierīces). Tiks veiktas aktivitātes, kas veicinās Aģentūras klientu izpratni par Aģentūras e-pakalpojumu pieejamību un priekšrocībām, organizējot informēšanas pasākumus, piemēram, piedaloties informatīvajā kampaņā “Digitālā nedēļa” un “Dari digitāli! Tavs jaunais dzīvesveids”. Aģentūra turpinās izstrādāt instrukcijas par e-pakalpojumu lietošanu un ievietos tās Aģentūras medijos, kā arī sadarbosies ar reģionālajām pašvaldībām, aicinot tās publicēt informāciju par Aģentūras e-pakalpojumiem savos reģionālajos medijos, tostarp drukātajos. Karjeras konsultantiem jāklūst par zinošākajiem par tendencēm darba tirgū un jāmaks pielietot darba tirgus prognozēšanas sistēmas rezultātus konsultēšanā un padomu došana ne tikai bezdarbniekiem, bet arī visiem Aģentūras klientiem.

1.4.mērķis – Palielināt darbā iekārtojušos bezdarbnieku skaitu

Lai nodrošinātu bezdarbniekiem un darba meklētājiem atbalstu, Aģentūra sniegs atbalstu darba meklējumos un prasmju pilnveidē, piedāvās aktīvos nodarbinātības pasākumus un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus. Aģentūra plānošanas periodā veiks uzlabojumus pieejamajos pakalpojumos, lai nodrošinātu klientiem nepieciešamo atbalstu un palīdzību. Plānošanas periodā tiks

organizētas atlases, lai aizpildītu reģistrētās vakances, kā arī sniegta iespēja darba devējiem dalīties ar labo praksi, kas sekmēja darbaspēka pārkvalificēšanu vai prasmju pilnveidi.

Ilgstošo bezdarbnieku un gados vecāko personu konkurētspēju darba tirgū ierobežo novecojušas un darba tirgus prasībām neatbilstošas prasmes, kā arī zaudētas darba spējas. Aģentūra organizē dažādus atbalsta pasākumus, piedāvājot specifiskas atbalsta programmas noteiktām klientu grupām, piemēram, īpašu motivāciju veicinošu programmu un darba meklēšanas atbalstu ilgstošajiem bezdarbniekiem, bezdarbniekiem un darba meklētājiem ar bēgļa vai alternatīvo statusu, profesionālās piemērotības noteikšanas atbalstu personām ar invaliditāti. Sabiedrības novecošanās tendence darba devējiem aizvien vairāk liek izmantot vecāka gadagājuma darbinieku potenciālu. Darba ņēmēji vecumā virs 50 gadiem ir viena no Aģentūras prioritārajām mērķa grupām. Aģentūra Stratēģijas īstenošanas periodā īsteno preventīvos pasākumus, lai palīdzētu ilgstošajiem bezdarbniekiem pārvarēt šķēršļus, kas traucē atgriezties darba tirgū. Aģentūra plānošanas periodā piedāvās tādas pakalpojumus kā individuālās psihologu konsultācijas, motivācijas programmu darba meklēšanai un sociālā mentora pakalpojumus bezdarbniekiem ar invaliditāti, gan sadarbībā ar SIVA profesionālās piemērotības noteikšanu.

Aģentūras mērķis ir saviem klientiem nodrošināt atbilstošus, ērtus un vienlīdz augstas kvalitātes pakalpojumus visās filiālēs un klientu apkalpošanas centros, attīstot arī pakalpojumu sniegšanu digitālajā vidē un attālinātā formātā.

Mērķa īstenošanai plānošanas periodā Aģentūra turpinās aktīvu iesaisti VND ietvaros, kā arī ir plānots atjaunot Latvijas dalību starptautiskajā nodarbinātības dienestu tīklā (WAPES). Sadarbība sekmē jaunu risinājumu īstenošanu, kā arī informācijas apmaiņu, kas šajā digitālās transformācijas un starptautiskās konkurences laikā ir ļoti aktuāla. Sadarbības ietvaros Aģentūra iesaista arī darba devējus, lai popularizētu Latvijas uzņēmēju paveikto un dalītos pieredzē, kā sekmīgāk tikt galā ar darba tirgus izaicinājumiem un izmantot piedāvātās iespējas.

1.5.mērķis – Atbalsts darba devējiem, palielinot iesaisti Aģentūras pakalpojumu izmantošanā

Aģentūras mērķu sasniegšanā būtiska loma vienmēr ir bijusi darba devējiem, kuri kā Aģentūras klienti saņem atbalstu vakanču aizpildīšanā un bezdarbnieku pārkvalificēšanai, lai pārkvalificētu un iemācītu jaunas prasmes darba devējam nepieciešamajiem darbiniekiem. Sadarbība ar darba devējiem ir bijusi un būs viena no svarīgākajām funkcijām, kas nodrošina bezdarbnieku un darba meklētāju atgriešanos darba tirgū, kā arī sekmēs prasmju pilnveidi un savas konkurētspējas stiprināšanu. Aktīvu sadarbību ar darba devējiem Aģentūra nodrošina ar tās plašo filiāļu tīklu un filiāļu savstarpējo sadarbību darbaspēka piesaistei. Plānošanas periodā tiks īstenots aktīvs darbs ar bezdarba riska pakļautajām personām, sniedzot gan karjeras konsultācijas, gan informējot par nodarbinātības iespējām.

Plānošanas periodā Aģentūra plāno veikt uzlabojumus pakalpojumu sniegšanā darba devējiem, kas ir saistīti ar personāla piesaisti. Lai īstenotu šo mērķi, Aģentūra plāno apmācīt savu personālu, lai uzlabotu darbinieku spējas sniegt darba devējiem efektīvākus pakalpojumus. Aģentūra attīstīs prasmju diagnosticēšanu un apguvi, kas veicinās Aģentūras darbinieku spējas darba devējiem piedāvāt tiem atbilstošākus darbiniekus, kā arī sekmēs gados vecāku darba meklētāju un personu ar invaliditāti iesaisti darba tirgū. Aģentūras loma diskriminācijas mazināšanas sekmēšanai darba

tirgū un dažādības veicināšanā, sadarbībā ar citu ES dalībvalstu nodarbinātības dienestiem un citām valsts pārvaldes iestādēm, būs īpaši svarīga Latvijai, ieviešot plašāk Zaļās ekonomikas un Datu ekonomikas iniciatīvas. Aģentūras mērķis ir palīdzēt ikvienam atrast sev piemērotu darbu, arī dinamiski mainīgajā darba vidē.

Stratēģijas plānošanas periodā, sasaucoties ar izvirzīto 1. stratēģisko prioritāti, ir izvirzīts viens no svarīgākajām mērķiem - Aģentūras sniegto pakalpojumu kvalitātes uzlabošana. Atbilstoši darba tirgus prasībām Aģentūra strādās pie sniegto pakalpojumu pilnveides, lai spētu nodrošināt bezdarbnieku, darba devēju un darba meklētāju prasības un atbilstoši tām sniegt pakalpojumus, kas efektīvāk sekmētu personu atgriešanos nodarbinātībā vai klientu iespējas mainīt darba devēju, kā arī kvalifikācijas paaugstināšanas pilnveidi. Pašlaik Aģentūrā tiek īstenots ERAF projekts Nr. 2.2.1.1/17/I/032 „Darbspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide”. Projekta ietvaros tiks pilnveidota VIS BURVIS, izveidota tās integrācija ar resursu vadības sistēmu HORIZON un ārējām informācijas sistēmām, e-pakalpojumi CV un vakanču portālā un pilnveidota darba tirgus īstermiņa, vidēja un ilgtermiņa prognožu platforma. BURVIS pilnveidojumi galvenokārt attieksies uz darba tirgus prognožu, norēķinu un klientu apziņošanas funkcionalitāti, kā arī e-pakalpojumiem CV un vakanču portālā.

Viens no veidiem, kā vistiešāk uzrunāt konkrētās mērķa grupas pārstāvjus un prezentēt Aģentūras pakalpojumus, ir informatīvo pasākumu, vakanču gadatirgu, akciju, diskusiju, semināru, konferenču rīkošana, kā arī dalība sadarbības partneru izstādēs un darba tirgos gan vietējā, gan starptautiskajā līmenī. Lai veicinātu sabiedrības informētību un izpratni, kā arī nodrošinātu kvalitatīvu sabiedrības līdzdalību lēmumu pieņemšanā, aktīvi tiek izmantotas mūsdienu tehnoloģijas un sabiedrības paradumiem aktuālākie komunikācijas kanāli, tiek īstenota proaktīva komunikācija. Aģentūras tīmekļvietne un sociālo tīklu konti ir ne vien sabiedrības ātras un regulāras informēšanas instrumenti, bet arī vairāku aktuālo attālināto pakalpojumu un akciju īstenošanas platformas – darba devēju un darba meklētāju satikšanās akcijas, tiešsaistes darba iespēju dienas, tiešsaistes konsultatīvie raidījumi, e-mācību moduļi u.c.

Aģentūra ir ne tikai kā tilts, kas savieno darba devēju un darba ņēmēju, bet arī mediators starp mūsdienu un nākotnes darba tirgu, tāpēc sadarbībā ar iesaistītajām valsts institūcijām, darba devēju organizācijām, izglītības iestādēm, uzņēmējiem un citiem sadarbības partneriem tiek rīkoti informatīvie pasākumi un diskusijas par nākotnes darba tirgu, prognozējamo zināšanu, prasmju un profesiju pieprasījumu darba tirgū tuvākajā un tālākajā nākotnē. Aģentūra plānošanas periodā arī veiks klientu un partneru apmierinātības aptaujas, lai, balstoties uz aptauju rezultātiem un secinājumiem, spētu uzlabot tās sniegtos pakalpojumus.

Aģentūra Plānošanas periodā turpinās godprātīgi un ar augstu atbildības sajūtu piedāvāt atbalsta pakalpojumus, izmantojot pieejamo ESF projektu finansējumu, kas būs īpaši nozīmīgs darba devējiem ne tikai darbinieku prasmju pilnveidei, bet arī COVID-19 krīzes seku pārvarēšanai un aktīvākas darbības uzsākšanai pēc tās. Aģentūras ikvienā filiālē darba devējiem ir iespējams saņemt informāciju par pieejamajiem atbalsta pasākumiem un nosacījumiem atbalsta saņemšanai.

1.6.mērķis – Ar remigrācijas iniciatīvu saistītu aktivitāšu īstenošana

Aģentūra kā EURES tīkla dalībnieks kopš 2004.gada saskaņā ar darba ņēmēju brīvas pārvietošanās principiem sniedz konsultācijas par darba iespējām un dzīves apstākļiem ES/EEZ darba meklētājiem, kuri vēlas izmantot taisnīgas mobilitātes priekšrocības, gan tiem, kas meklē darbu citās valstīs, gan tiem, kas vēlas doties uz Latviju. Pēdējo gadu laikā sniegto konsultāciju perspektīva ir diezgan būtiski mainījusies, Latvijas valstspiederīgajiem, kuri dzīvo ārvalstīs, arvien svarīgāk ir saņemt konsultācijas par atgriešanos Latvijā. Ņemot vērā pēdējo gadu tendenci un pieaugošo Latvijas iedzīvotāju interesi, Aģentūrai ir izveidojusies plaša sadarbība gan ar valsts un pašvaldību institūcijām, kas iesaistītas remigrācijas iniciatīvu īstenošanā, gan ar Latvijas vēstniecībām ārvalstīs un dažādām diasporas organizācijām.

Tāpēc viena no Aģentūras prioritārajām mērķa grupām ir Latvijas valstspiederīgie, kuri dzīvo ārvalstīs un apsver iespēju atgriezties Latvijā. Aģentūras uzdevums, lai nodrošinātu preventīvu atbalstu Latvijas valstspiederīgajiem, kuri vēlas atgriezties, ir sniegt plašu informatīvo atbalstu - darba iespējas, dzīves un darba apstākļi, sociālās drošības sistēmas koordinēšana starpvalstu kontekstā, administratīvās procedūras un citi jautājumi, organizējot dažādus pasākumus. Savas kompetences ietvaros Aģentūra turpinās aktīvu komunikāciju ar ārvalstīs dzīvojošajiem Latvijas valstspiederīgajiem, diasporas organizācijām, kā arī sadarbības partneriem nacionālā līmenī, jo šī mērķa grupa ir vērtīgs resurss Latvijas darba tirgum.

1.7.mērķis – Darba tirgus analītiskās kapacitātes stiprināšana

Lai tuvotos izvirzītajai vīzijai - Aģentūra kā vadošā iestāde personāla piesaistē, Aģentūrai jāpārziņina plašā darba tirgus informācija, kas ietver gan statistikas datu analīzi, darba tirgus īstermiņa prognozēšanu, kā arī vietējās un ārvalstu informācijas un pētījumu par darba tirgus pārzināšanu. Stiprinot Aģentūras analītisko kapacitāti, visaptveroša darba tirgus informācija tiks izmantota Aģentūras darbā pakalpojumu attīstībai un klientu konsultēšanai.

Šobrīd nav vienotas platformas, kurā būtu vienkopus pieejama visa darba tirgus prognožu informācija un kas būtu papildināta ar dažādiem papildu informācijas kanāliem no citām informācijas sistēmām un e-resursiem. Šādā situācijā lietotājam jātērē papildu laiks informācijas meklēšanai un bieži vien pat neizdodas atrast sev vēlamu, jo informācija ir sadrumstalota. Tāpēc viens no Platformas izstrādes mērķiem ir padarīt darba tirgus prognožu informāciju ērti lietojamu, saprotamu un pieejamu gan ekspertiem, gan plašam sabiedrības lokam ar dažādu informētības pakāpi. Izmantojot NVA CVVP realizēto autentifikācijas, žurnālēšanas u.c. funkcionalitāti un to būtiski pilnveidojot, ikviens varētu interaktīvā veidā iepazīties un analizēt vēsturiskos datus, esošās darba tirgus situācijas rādītājus un nākotnes darba tirgus tendences, iegūt plašu, faktos balstītu informāciju par reģionu stāvokli (darba tirgus īstermiņa prognozēm) un attīstības tendencēm, izglītības iespējām, pieprasītākām prasmēm un profesijām, profesionālās pilnveides virzieniem, investīciju iespējām, ierobežojumiem un citiem būtiskiem aspektiem, kas saistīti ar darba tirgus attīstību.

1.8.mērķis – Nodrošināt sadarbību ar citiem Eiropas nodarbinātības dienestiem labās prakses pieredzes apmaiņā

Strādājot pie pakalpojumu un procesu attīstības un uzlabošanas, Aģentūra ES nodarbinātības dienestu tīkla ietvaros turpinās apgūt labās prakses piemērus no citiem ES nodarbinātības dienestiem. 2020.gadā Aģentūrā viesojās Eiropas Komisijas, ES

valstu nodarbinātības dienestu un ICON institūta eksperti, lai veiktu trešo ārējo vērtējumu “*Benchlearning*” Aģentūras darbībai. Aģentūra ir izvērtējusi un ņēmusi vērā ekspertu ieteikumus pakalpojumu sniegšanas, iekšējo procesu un darbības uzlabošanai, un plānošanas periodā strādās pie ieteikumu realizēšanas Aģentūras pakalpojumu sniegšanā un iekšējo procesu uzlabošanā. Plānošanas periodā Aģentūra turpinās dalību Baltijas valstu nodarbinātības dienestu sadarbībā, veicot ikgadējā sadarbības plāna aktivitātes un labās prakses apmaiņu.

2. Personu ar invaliditāti integrēšana darba tirgū

Cilvēku ar invaliditāti skaits Latvijā pēdējo gadu laikā pieaug, un daudziem darba ņēmējiem ar invaliditāti iekļaušanās darba tirgū sagādā lielas grūtības, tāpēc ir svarīgi veidot dialogu ar darba devējiem, ieinteresēt viņus cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanā, atspēkojot sabiedrībā valdošos stereotipus un aizspriedumus. Aģentūras mājaslapā ir publicēta informācija darba devējiem par cilvēku ar invaliditāti integrāciju darbavietā, kā arī informācija par cilvēku nodarbināšanu, kuriem ir kustību traucējumi, redzes grūtības, dzirdes zudums (pilnīgs vai daļējs), intelektuālas attīstības un garīga rakstura traucējumi. Cilvēkiem ar invaliditāti ir pieejami visi Aģentūras pakalpojumi bezdarbniekiem un darba meklētājiem, tomēr ne visus iespējams pilnvērtīgi izmantot, ņemot vērā atsevišķus funkcionālo traucējumu veidus. Ar Aģentūras atbalstu cilvēki ar invaliditāti piedalās konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, profesionālajā apmācībā un neformālās izglītības programmu apguvē, strādā valsts līdzfinansētajās darba vietās, izmanto karjeras konsultācijas, palīdzību darba meklēšanā, reģionālās mobilitātes atbalstu, bet uzņēmīgākie saņem atbalstu komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai. Ir pieejami ergoterapeita, surdotulka, atbalsta personu un citu speciālistu pakalpojumi. Aģentūra plānošanas periodā strādās pie individualizētās pieejas modeļa izveides, kā arī aktīvāk strādās pie Aģentūras portāla un mājaslapas un tajās iekļautās informācijas par pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti, kā arī turpinās rīkot atvērto durvju dienas, kas paredzētas personām ar invaliditāti.

2.1.mērķis – Ieviest individualizētu atbalstu un secīgu pakalpojumu klāstu veiksmīgai integrēšanai darba tirgū, t.sk. īstenojot preventīvos atbalsta pakalpojumus

Aģentūra nodrošina visu Aģentūras piedāvāto pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti, pēc nepieciešamības sniedzot papildu atbalstu specifisku pakalpojumu veidā: ergoterapeita, surdotulka, atbalsta personas pakalpojumus (bezdarbniekiem ar garīga rakstura traucējumiem), darbavietu pielāgošanu.

Īstenojot efektīvu un mērķtiecīgu Aģentūras piedāvāto pakalpojumu piemērošanu personām ar invaliditāti, pamatojoties uz profilēšanas rezultātiem, Aģentūras darbinieks nosaka sadarbības intensitāti, piemērojamos preventīvos un aktīvos nodarbinātības pasākumus, to saņemšanas secību.

2.2.mērķis - Aktivizēt iesaisti nodarbinātībā sadarbībā ar darba devējiem

Lai sekmētu personu ar invaliditāti integrāciju sabiedrībā un darba tirgū, Aģentūra turpinās iepazīstināt ar iespējām klātienē un attālināti iepazīt darba vidi un darba procesu. Tiks veiktas informatīvās kampaņas, atvērtās durvju dienas un organizēti vakanču gadatirgi, kuru galvenā mērķauditorija būs personas ar invaliditāti, lai tos veicinātu integrēties darba tirgū.

Sadarbībā ar LM Aģentūra īsteno sabiedrības informēšanas pasākumus, kā arī aicinās darba devējus dalīties informācijā par savu labo praksi šīs mērķa grupas iesaistē darba tirgū. Aģentūra sadarbībā ar citiem ES valstu nodarbinātības dienestiem, īpaši ar kolēģiem Igaunijā, izvērtēs iespēju īstenot jaunus pilotprojektus, lai vienlaikus arī īstenotu savu prioritāro mērķi, ka atbalsts tiek sniegts, lai darbu var atrast ikviens.

2.3.mērķis – Veicināt sabiedrības un darba devēju informēšanu par personu ar invaliditāti potenciālu darba tirgū

Personām ar invaliditāti ir pieejami visi Aģentūras īstenotie pakalpojumi. Ar Aģentūras atbalstu personām ar invaliditāti ir iespēja saņemt karjeras konsultācijas, palīdzību darba meklēšanā, reģionālās mobilitātes atbalstu, piedalīties konkurētspējas paaugstināšanas pasākumos, profesionālajā apmācībā, neformālās izglītības programmu apgūvē, atbalsta pasākumā komercdarbības vai pašnodarbinātības uzsākšanai, strādāt subsidētajās darba vietās, iesaistīties algotajos pagaidu sabiedriskajos darbos u.c. Lai personām ar invaliditāti nodrošinātu viņu vajadzībām piemērotus pakalpojumus, ir pieejams surdotulka pakalpojums, savukārt vairākos Aģentūras īstenotajos nodarbinātības un mācību pakalpojumos ir pieejams ergoterapeita un atbalsta personas pakalpojums, kā arī, ja nepieciešams, mācību vai darba vieta tiek pielāgota konkrētā cilvēka ar invaliditāti vajadzībām. Īstenojot stratēģisko mērķi – personu ar invaliditāti integrēšana darba tirgū, Aģentūra strādās pie informācijas kampaņas, lai aktīvi informētu par Aģentūras pakalpojumiem un atbalstu darba ņēmējiem ar invaliditāti, bezdarbnieku ar invaliditāti iesaisti subsidētajos nodarbinātības pasākumos, akciju “Atvērto durvju dienas personām ar invaliditāti uzņēmumos”, skolēnu ar invaliditāti iesaiste vasaras nodarbinātības pasākumā.

2.4.mērķis – Nodrošināt informācijas un pakalpojumu pieejamību personām ar invaliditāti Aģentūras mājaslapā un saziņā ar klientiem

Stratēģijas plānošanas periodā Aģentūra veiks uzlabojumus mājaslapā un portālā, pielāgojot to personām ar invaliditāti. Tiks papildināta informācijas pieejamība par Aģentūras sniegtajiem pakalpojumiem un veiktas modifikācijas, lai personas ar invaliditāti spētu vieglāk apgūt to. Veicot pielāgojamību, mājaslapa tiks papildināta ar audioteksta un vieglās valodas papildinājumiem, kā arī citiem uzlabojumiem, lai personām ar invaliditāti tiktu maksimāli nodrošināta informācijas pieejamība. Aģentūra pastiprināti izplatīs informāciju par pasākumiem noteiktām personu grupām. Aktīvāk tiks veikta informācijas izplatīšana darba devējiem par iespējām veidot subsidētās darba vietas un aprīkot tās, lai nodrošinātu pilnvērtīgu pieejamību personām ar invaliditāti.

2.5.mērķis – Vides pieejamības pilnveide

Attīstoties palīglīdzekļiem un palīgtechnoloģijām, cilvēki ar dažādiem funkcionāliem traucējumiem aizvien vairāk izmanto iespēju būt patstāvīgi publiskās telpās. Tas uzliek arī aizvien jaunas prasības sabiedriskajām telpām vides pieejamības jomā. Tāpēc, projektējot kādu publisku telpu, ir jāņem vērā, ka no paredzamā apmeklētāju skaita vismaz 10% apmeklētāju būs ar kādu funkcionālu traucējumu, bet vēl vismaz 50% cilvēku pieejamo vidi izmantos tās ērtības labad. Tas attiecas ne tikai uz liftiem un automātiskajām durvīm, bet arī orientēšanās zīmēm, piktogrammām un vadulām. Plānošanas periodā Aģentūra turpinās darbu pie filiāļu infrastruktūras uzlabošanas, lai tās būtu pieejamākas visiem Aģentūras klientiem.

3. Īstenota personāla politika saskaņā ar aktuālajām tendencēm cilvēkresursu vadības jomā

Aģentūras darbinieki ir svarīgākais resurss Aģentūras izvirzīto stratēģisko mērķu un noteikto rezultātu sasniegšanai. 2020.gadā Aģentūras darbību novērtēja VND eksperti, un darbinieku vēlme iesaistīties Aģentūras darbības pilnveidē tika akcentēta par vienu no Aģentūras stiprajām pusēm.

Darbinieku zināšanas un profesionalitāte ir pamats Aģentūras uzdevumu kvalitatīvai un efektīvai veikšanai. Lai to nodrošinātu, nepārvērtējama nozīme ir nodarbināto pieredzei, zināšanām un prasmēm, piemērojot tās praksē. Stratēģijas plānošanas periodā Aģentūra veicinās darbinieku profesionālo zināšanu un kompetenču pilnveidošanu, balstoties uz ikgadējā darbinieku darbības un tās rezultātu novērtēšanā noteiktajām mācību un pilnveidošanas vajadzībām, darbinieku attīstībā izmantojot gan iekšējos resursus un mācību rīkus, gan ārējos mācību pakalpojumus sniedzējus. Aģentūra sadarbosies ar Latvijas Universitātes akadēmisko personālu darbinieku prasmju novērtēšanai nākotnes attīstības perspektīvā, sniedzot iespējas vajadzīgās prasmes pilnveidot.

Stratēģijas īstenošanas periodā būtiskākie izaicinājumi personālvadības jomā būs kvalificētu speciālistu piesaiste un noturēšana darbam Aģentūrā, kā arī atbilstoša un optimāla cilvēkresursu plānošana un piesaiste, balstoties uz slodžu aprēķiniem. Darbinieku atalgojums ir svarīgs nosacījums darba motivācijas veidošanai un kvalificētu speciālistu piesaistei.

3.1.mērķis – Darbinieku veiktspējas stiprināšana

Aģentūras izaicinājums, piesaistīt un motivēt darbam profesionālus darbiniekus, it sevišķi Rīgā, juriskonsultus, iepirkuma specialistus, psihologus un karjeras konsultantus, būs aktuāls arī Plānošanas periodā. Vidējais mēnešalgas apmērs Aģentūrā nodarbinātajiem 2021.gada janvārī ir 985 *euro*, kas, neskatoties uz to, ka 2021.gadā atalgojums Aģentūrā tika palielināts līdz 90% no normatīvajos aktos konkrētam amatam noteiktās maksimālās mēnešalgas, ir zemāks par vidējo atalgojuma līmeni valsts pārvaldes nozarē.

Papildus, Aģentūra, balstoties uz šīs prioritātes 1. un 3. mērķa īstenošanu, plāno samazināt darbinieku mainību un uzlabot darbinieku darba kvalitāti un apmierinātību gan ar veicamo darbu, gan veicināt darbinieku piederības sajūtu Aģentūrai. Plānots aktīvāk iesaistīt filiāļu un pārvaldes darbiniekus savstarpējā sadarbībā, kā arī izmantot horizontālās sadarbības metodes, īstenojot arī iekšējās *Ēnu dienas*, tādejādi veicinot

izpratni par kolēģu darbu un sekmējot lielāku sadarbību un atbalstu. Pieredze šī mērķa sasniegšanā tiks pārņemta arī no Baltijas valstu nodarbinātības dienestiem.

3.2.mērķis – Uz kompetencēm un darbības rezultātu pilnveidi balstīta iekšējā apmācības sistēma

Izstrādājot Aģentūras darbinieku kvalifikācijas celšanas plānu, vērā tiks ņemtas nodarbināto zināšanas un kompetenču pilnveidošanas vēlmes, aicinot darbiniekus pastāvīgi mācīties, lai veidotu mācīšanos kā ikdienas paradumu ikvienam Aģentūras nodarbinātajam. Īpašu uzsvāru pievēršot atbilstošu digitālo prasmju attīstībai, klientu apkalpošanas kultūras uzlabošanai, fizisko personu datu aizsardzības jautājumiem, stiprinot nepieciešamās kompetences korupcijas un interešu konflikta atpazīšanai, risku identificēšanai un novēršanai, kā arī kiberdrošības zināšanu stiprināšanai.

Plāna īstenošanai paredzētas pieredzes apmaiņas vizītes citās iestādēs, praktiskās klātienē un videoformāta apmācības un pašmācība. Plānots stiprināt iekšējo Aģentūras apmācību sistēmu, mācoties arī vienam no otra, īpaši gadījumos, kad kolēģis ir īstenojis inovatīvu pieeju jautājuma risināšanai, vai ir eksperts kādā konkrētā jomā. Plāna mērķis ir sekmēt mācīšanās kultūru kā neatņemamu darba mūža sastāvdaļu.

3.3.mērķis – Sadarbības un iekšējās mācīšanās metode/ pieeja/ kultūra

Iekšējā kultūra, kas ir vērsta uz institūcijas mērķu sasniegšanu, nav iespējama bez nepārtrauktas mācīšanās, dalīšanās ar pieredzi, aktīvas informācijas meklēšanas un atvērtas domāšanas. Darba vide ir tik mainīga, ka ikvienam cilvēkam un uzņēmumam ir nepārtraukti jāpielāgojas un jāatjauno prasmes. Šodien cilvēki mācās visu laiku – mikrolīmenī (paši), dažādās grupās unursos. Taču institūcijai būtu jā rūpējas par to, lai darbinieki atrastu laiku mācībām, un apgūstamās zināšanas būtu samērojamas gan ar speciālista personiskajiem karjeras mērķiem, gan arī komandas vajadzībām. Aģentūra turpinās darbu pie labās prakses apmaiņas ar Baltijas un Eiropas Savienības nodarbinātības dienestiem, lai apgūtu un dalītos ar labās prakses piemēriem.

3.4.mērķis – Aģentūra kā mūsdienīga iestāde ar elastīgu darba vidi

Efektīva un savlaicīga iekšējās komunikācijas nodrošināšana ir viens no priekšnoteikumiem, lai veicinātu piederības sajūtas veidošanos starp filiāļu un Pārvaldes nodarbinātajiem. Ikgadējā darbinieku apmierinātības aptauja ļaus identificēt apmierinātības līmeni un tendences, uz kā balstoties tiks veikta darba, vides, motivācijas un citu faktoru uzlabošana un pilnveidošana. Darbinieku piederības sajūtas celšana nodrošinās iespēju darbiniekiem iesaistīties Aģentūras lēmumu pieņemšanas procesā, turpinot aktīvi izmantot filiāļu vadītāju padomes darbu, darbinieku iesaisti darba grupās. Tiks organizētas informatīvās tikšanās ar filiāļu darbiniekiem, kurās tiks sniegta informācija gan par aktuālajiem personālvadības jautājumiem, gan par iespēju saņemt informāciju par citām Aģentūras aktualitātēm (piesaistot atbildīgo nodarbināto) klātienē vai attālināti. Plānošanas periodā tiks strādāts pie jauno darbinieku adaptācijas

pilnveidošanas, palielinot pieredzējušo un profesionālāko darbinieku lomu jauno darbinieku profesionālo un sociālo kompetenču attīstībā un piederībā Aģentūrai.

Līdz ar ārkārtējās situācijas izsludināšanu tika noteikts, ka valsts un pašvaldību iestādēm ir jāizvērtē situācija un iespēju robežās pakalpojumu sniegšana jānodrošina attālināti. Lai īstenotu Ministru kabineta 2020. gada 12. marta rīkojumā Nr. 103 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" noteikto prasību un rūpētos gan par valsts pārvaldē nodarbināto, gan iedzīvotāju veselību un ierobežotu vīrusa izplatību, valsts pārvalde, ciktāl tas bija iespējams, pārgāja uz darbu attālināti. Pāreja uz attālinātā darba režīmu bija izaicinājums, jo īsā laika periodā bija jānodrošina visu ikdienas funkciju veikšana attālināti, iespējami pielāgojot dažādus tehniskos risinājumus, lai darbība veiksmīgi turpinātos, nezaudējot kvalitāti un neradot neērtības klientiem. Darbs ārkārtējās situācijas laikā parādīja, ka Aģentūra ir spējīga īsā laikā pārorientēties, mobilizēties un, izmantojot esošos resursus, daļēji organizēt darbu attālināti. Mūsdienu tehnoloģiskie risinājumi atļauj un piedāvā dažādas iespējas, tādēļ Aģentūra turpinās pilnveidot savus digitālajā vidē sniegtos pakalpojumus iedzīvotājiem, kā arī digitalizēs iekšējos informācijas apmaiņas procesus. Plānošanas periodā Aģentūra turpinās strādāt pie mūsdienīgas iestādes tēla veidošanas un atbalstīs darbiniekiem elastīgu darba vidi, kas ietver elastīgā darba laika un attālinātā darba ieviešanu.

3.5.mērķis – Darbinieku apmierinātība ar darbu Aģentūrā

Efektīva un savlaicīga iekšējās komunikācijas nodrošināšana ir viens no priekšnoteikumiem, lai veicinātu piederības sajūtas veidošanos starp filiāļu un Pārvaldes nodarbinātajiem. Ikgadējā darbinieku apmierinātības aptauja ļaus identificēt apmierinātības līmeni un tendences uz kā balstoties tiks veikta darba, vides, motivācijas un citu faktoru uzlabošana un pilnveidošana. Darbinieku piederības sajūtas celšana nodrošinās iespēju darbiniekiem iesaistīties Aģentūras lēmumu pieņemšanas procesā, turpinot aktīvi izmantot filiāļu vadītāju padomes darbu, darbinieku iesaisti darba grupās. Tiks organizētas informatīvās tikšanās ar filiāļu darbiniekiem, kurās tiks sniegta informācija gan par aktuālākajiem personālvadības jautājumiem, gan par iespēju saņemt informāciju par citām Aģentūras aktualitātēm (piesaistot atbildīgo nodarbināto) klātienē vai attālināti. Plānošanas periodā tiks strādāts pie jauno darbinieku adaptācijas pilnveidošanas, palielinot pieredzējušo un profesionālāko darbinieku lomu jauno darbinieku profesionālo un sociālo kompetenču attīstībā un piederībā Aģentūrai.

STRATĒĢISKIE PRIEKŠNOTEIKUMI

CILVĒKRESURSI

2021.gada 1.janvārī Aģentūras personālu veidoja 703,10 amatu vietas (slodzes), no kurām 436,6 amata slodzes nodrošina Aģentūras pamatdarbību un 266,5 – ES fondu projektu īstenošanu. Aģentūras amata slodžu sadalījums pēc funkcijām ir šāds: 546,6 politikas ieviesēji, 94,5 atbalsta funkciju un 62 – vadības funkciju veicēji. Vidējais nodarbināto vecums – 47 gadi, 97,7% - ar augstāko izglītību, 2,3% - ar vidējo izglītību.

INFORMĀCIJAS SISTĒMAS UN MATERIĀLTEHNISKAIS NODROŠINĀJUMS

Informācijas sistēmu un tehnoloģiju sniegtie risinājumi ir būtisks resurss Aģentūras ikdienas darba efektīvai nodrošināšanai, kā arī stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanai un ērtākai klientu apkalpošanas pilnveidei, aktīvāk izmantojot digitālās vides piedāvātos risinājumus, vienlaikus nodrošinot datu drošības un personas datu aizsardzības prasības, kā arī mazinot birokrātisko slogu un sekmējot plašākas pakalpojumu saņemšanas iespējas. Sadarbībā ar LM, Plānošanas periodā tiks ieviesti jauni risinājumi, kas sekmēs ikdienas darbu un nodrošinās lielāku darbības nepārtrauktību, kā arī būtiski uzlabos IS ātrdarbību.

Lai nodrošinātu Aģentūras darbību un pakalpojumu sniegšanu visās Aģentūras filiālēs, ir nepieciešams uzturēt iekārtotas darba vietas un atbilstošu tehnisko nodrošinājumu attālinātam un klātienē darbam, kā arī pārvaldīt un attīstīt Aģentūras darbā izmantojamās informācijas sistēmas un tām nepieciešamo materiāltehnisko nodrošinājumu. Darba vietu tehniskā aprīkojuma pārvaldību paredzēts attīstīt vienoti labklājības nozarē, nosakot, iespēju robežās, standartizētu aparatūras, programmatūras apriti un pārvaldību, kas ietver nepieciešamo lietotāju atbalsta sniegšanu visā Aģentūras filiāļu tīklā.

Aģentūras darbā nepieciešamo sistēmu uzturēšanai paredzēts izmantot ārpalpojumu sniedzēju piesaisti un vienotā nozares Datu centra pakalpojumus, precizējot pakalpojumu specifiku un apjomu katras uzturamās sistēmas vajadzību līmenī, lai nodrošinātu iespējami efektīvu nozares koplietošanas resursu izmantošanu, vienlaikus nezaudējot efektivitāti Aģentūras īpašas nozīmes sistēmu pārvaldībā un attīstībā.

Aģentūras pamatdarbu atbalsta VIS BURVIS, tā tiek uzturēta un attīstīta atbilstoši Ministru kabineta 2017. gada 28. marta noteikumiem Nr. 172 "Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakancu informācijas sistēmas noteikumi", kā arī citiem saistošajiem normatīvajiem aktiem, Aģentūras pakalpojumu sniegšanas prasībām, pamatdarbības un atbalsta procesu elektronizēšanas vajadzībām, pēc iespējas izmantojot nozares un valsts vienotas IT arhitektūras risinājumu komponentes (kā, piemēram, latvija.lv autentifikācijas mehānismu).

Nozīmīgs resurss Aģentūras ikdienas darba procesu nodrošināšanai ir dokumentu vadības sistēma, kas nodrošina elektronisku dokumentu apriti un Aģentūras iekšējo dokumentu un darba uzdevumu plūsmas pārvaldību. LM Plānošanas periodā nodrošinās vienotu pieeju dokumentu aprites un pārvaldības procesu organizēšanai, nozarē iegādājoties mūsdienīgu dokumentu un procesu vadības sistēmu.

Grāmatvedības un personālvadības funkciju nodrošināšanai tiek lietota resursu vadības sistēma HORIZON ar HOP, HORIZON web moduļiem, kas dod iespēju atteikties no iesniegumu aprites papīra formā un sniedz pārskatāmāku informāciju par darbinieku pieejamību. Lai uzlabotu Aģentūras informācijas sistēmu lietotāju pārvaldību un novērstu iespējamās kavēšanās un neprecizitātes darbinieku nepieciešamo pieeju izveidošanā un slēgšanā atbilstoši personāla izmaiņām, ir plānots ieviest Aģentūras informācijas sistēmu lietotāju tiesību pārvaldības moduli.

Aģentūras datortīkla piekļuves kontrolei (*Active Directory*), datņu apmaiņai un glabāšanai, kā arī e-pasta nodrošināšanai paredzēts pilnā apjomā izmantot nozares Datu centra sniegtos pakalpojumus. Ieviesta automātiska kontu konfigurēšana, sinhronizējoties ar HORIZON.

Visu Aģentūras izmantoto informācijas sistēmu uzturēšanā un attīstībā stratēģijas īstenošanas laikā prioritāri tiks uzlabotas datu drošības un fizisko personu datu aizsardzības prasības. Tiks veiktas regulāras darbinieku apmācības un izglītošana kibernetikas jomā, lai mazinātu digitālās vides riskus un sekmētu kibernetiku.

Plānošanas periodā IT attīstība nav skatāma atrauti no Aģentūras pamatdarbības procesiem un pakalpojumu attīstības, tādēļ ikvienam darbiniekam Aģentūrā ir nepieciešamas digitālās prasmes un vēlme tās regulāri pilnveidot, lai nodrošinātu drošu pakalpojumus klientiem un sekmētu pakalpojumu pilnveidi. IT resursu mūsdienīgāka izmantošana paredzēta arī Aģentūras analītiskās kapacitātes stiprināšanai, izvērtējot iespējas izmantot mākslīgā intelekta sniegtās priekšrocības lielo datu apstrādē un datu mūsdienīgākā vizualizācijā. Tiks turpināts darbs, lai nodrošinātu atvērto datu jaunu pakotņu pieejamību un plašāku izmantošanu Aģentūras klientu un ikviena interesenta vajadzībām.

KVALITĀTES VADĪBAS SISTĒMA

Lai nodrošinātu Aģentūras KVS procesu definēšanu, KVS procesu secību, savstarpējo saistību un procesu vadības pamatprincipus, plānošanas periodā tiks turpināta KVS procesu pilnveide, iekļaujot LEAN pamatprincipus un metodes. Tiks ieviesti LEAN principi pakalpojumu un procesu kvalitātes monitoringā un mērīšanā, kā arī snieguma novērtēšanā. Aģentūras darbiniekiem tiks nodrošinātas regulāras apmācības par LEAN pielietojumu ikdienas darba procesā - procesu īpašniekiem/struktūrvienību vadītājiem, personālsastāvam, lai sekmētu Aģentūras administratīvā sloga mazināšanu, nodrošinātu darbības procesu pilnveidi un tā caurskatāmību.

KOMUNIKĀCIJA

Aģentūra nodrošina ar nozares politiku saskaņotu un ar LM vienotu ārējo komunikāciju, ilgtermiņa komunikācijas aktivitātes plāno atbilstoši LM, iestādes stratēģijā un darba plānā noteiktajiem uzdevumiem.

Sabiedrība, sadarbības partneri, ziņu aģentūras un plašsaziņas līdzekļi regulāri saņem informāciju par Aģentūras aktualitātēm un pakalpojumiem. Tiek veidota efektīva komunikācija ar visām Aģentūras mērķa grupām, izmantojot Aģentūras informatīvos resursus, centrālos, reģionālos, pašvaldību un sadarbības partneru informācijas kanālus, sociālos tīklus, veicinot sabiedrības informētību un izpratni par Aģentūras darbību, pakalpojumiem, pasākumiem un īstenotajiem projektiem. Komunikācijas pasākumu īstenošanā iesaistās visi Aģentūras darbinieki, savas kompetences ietvaros nodrošinot informāciju, sniedzot skaidrojuma, intervijas un komentārus valsts un reģionālajos plašsaziņas līdzekļos. Komunikācija notiek skaidrā un saprotamā valodā, izvairoties no sarežģītu profesionālu terminu lietošanas.

Nozīmīgs komunikācijas instruments ir Aģentūras tīmekļvietne (www.nva.gov.lv), kas ietilpst valsts un pašvaldību iestāžu tīmekļvietņu vienotajā platformā. Aģentūras tīmekļvietnes informācija ir orientēta uz pakalpojumu saņēmējiem: bezdarbniekiem, darba meklētājiem, nodarbinātām personām, darba devējiem, kā arī uz sadarbības partneriem – izglītības iestādēm, pašvaldībām, nevalstiskajām organizācijām, citām valsts iestādēm, plašsaziņas līdzekļiem, pakalpojumu sniedzējiem un sabiedrību kopumā. Aģentūras tīmekļvietne ir aktuālās ar nodarbinātību saistītās informācijas sniegšanas un e-pakalpojumu pieejamības kanāls ne vien Latvijas Republikas mērogā, bet arī ES, ESF, VND un EURES kontekstā. Aģentūras tīmekļvietnē regulāri notiek informācijas ievietošana un aktualizēšana atbilstoši normatīvo aktu prasībām.

Iekšējai komunikācijai ir izveidots un darbojas Intranets, kas ir viens no galvenajiem un ērtākajiem informācijas iegūšanas un apmaiņas kanāliem Aģentūras

darbiniekiem. Intranetā tiek publicētas Aģentūras aktualitātes, saistošie dokumenti, struktūrvienību ziņas, juridiskā informācija (jauni likumi, iekšējie normatīvie akti, aktuālie normatīvie akti utt.), ievietota un regulāri aktualizēta Kvalitātes rokasgrāmata (KRG) un cita Aģentūras darbiniekiem svarīga ar darbu saistīta informācija.

Komunikācijas uzdevumi stratēģijas īstenošanas periodā:

- veicināt sabiedrības uzticību, popularizējot un skaidrojot Aģentūras uzdevumus un lomu nodarbinātības politikas īstenošanā, veidojot Aģentūras tēlu kā labas valsts pārvaldības piemēru un vadošo partneri darba devējiem personāla atlases procesā;
- uzturēt konstruktīvas un uz savstarpēju uzticību balstītas partnerattiecības ar Latvijas Republikas un ārvalstu plašsaziņas līdzekļiem, sabiedrisko attiecību aģentūrām un citiem sadarbības partneriem komunikācijā;
- regulāri un operatīvi informēt sabiedrību, sadarbības partnerus un mērķa grupu klientus par Aģentūras pakalpojumiem, aktīvajiem nodarbinātības pasākumiem, īstenotajiem ESF projektiem un bezdarba rādītājiem;
- nodrošināt savlaicīgu informācijas pieejamību klientiem, sadarbības partneriem un sabiedrībai kopumā par Aģentūras darbību, pakalpojumiem, projektiem un aktuālajiem piedāvājumiem;
- ņemot vērā straujās pārmaiņas un digitālo transformāciju darba tirgū, aktīvi informēt sabiedrību un rīkot informatīvos pasākumus par darba tirgus attīstības prognozēm, digitālo prasmju apguves nozīmi, prasmēm un profesijām, kas būs pieprasītas tuvākajā un tālākajā nākotnē;
- informēt sabiedrību par Aģentūras starptautisko un pārrobežu sadarbību, aktivitātēm Baltijas valstu nodarbinātības dienestu sadarbības līguma ietvaros, darbību ES VND un EURES;
- regulāri informēt Latvijas diasporu ārvalstīs par Aģentūras piedāvāto atbalstu;
- īstenot informatīvas un konsultatīvas aktivitātes tiešsaistē, izmantojot Aģentūras tīmekļvietnes, sociālo tīklu kontu un Eiropas nodarbinātības portāla iespējas.

FINANŠU RESURSI

Aģentūras finansējumu veido valsts pamatbudžeta (t.sk. ES fondu finansējums) un nodarbinātības speciālā budžeta līdzekļi. Lielāko daļu no Aģentūras budžeta (jeb 55,5% 2021.gadā) veido izdevumi ES politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības līdzfinansēto un finansēto projektu un pasākumu īstenošanai, kas jau stratēģijas īstenošanas periodā (2022.-2023.gadā) var radīt risku Aģentūras īstenoto aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba mazināšanas pasākumu ilgtspējai, jo paredzams, ka līdz ar projektam "Atbalsts bezdarbnieku izglītībai" piešķirtā finansējuma izlietošanu no 2022.gada būtiski mazināsies finansējuma pieejamība bezdarbnieku apmācību īstenošanai. Stratēģijas izstrādes laikā ir sagatavoti priekšlikumi par finansējuma piesaistīšanu bezdarbnieku apmācību īstenošanai no REACT-EU ("Atvērto darba vietu radīšana kohēzijas un Eiropas teritorijām"), kā arī finansējuma pārdali no projekta "Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem", lai nodrošinātu bezdarbnieku un darba meklētāju apmācību nepārtrauktību 2022.-2023.gadā.

Aģentūras finansējums programmu/apakšprogrammu griezumā 2021.–2023.gads (euro)

(atbilstoši likumam "Par valsts budžetu 2021.gadam")

Nr.	Progr./Apakšprogr. Nosaukums	2021. gads, EUR (plāns)	2022. gads, EUR (plāns)	2023. gads, EUR (plāns)
04.02.00	Nodarbinātības speciālais budžets, t.sk.	8 990 107	8 990 107	8 990 107
	<i>administratīvie izdevumi pamatdarbības funkciju nodrošināšanai</i>	1 375 865	1 375 865	1 375 865
	<i>aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanai</i>	7 614 242	7 614 242	7 614 242
04.00.00	Valsts atbalsts sociālajai apdrošināšanai, t.sk.	335 070	335 070	335 070
	<i>Atbalsts personām, kuras veic algotos pagaidu sabiedrisko darbus (pensiju apdrošināšanai)</i>	335 070	335 070	335 070
07.01.00	Nodarbinātības valsts aģentūras darbības nodrošināšana, t.sk.	7 100 390	7 110 560	7 140 314
	<i>atlīdzības</i>	5 592 872	5 592 872	5 592 872
	<i>kapitālie izdevumi</i>	140 864	140 864	140 864
62.07.00	Eiropas Reģionālās attīstības fonda (ERAF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014-2020)	600 871	0	0
	<i>Darbspēka piedāvājuma un pieprasījuma prognozēšanas un monitoringa sistēmas izveide 2.2.1.1/17/I/032</i>	600 871	0	0
63.07.00	Eiropas Sociālā fonda (ESF) īstenotie projekti labklājības nozarē (2014.-2020.), t.sk..	19 885 891	7 150 335	0
	<i>Atbalsts bezdarbnieku izglītībai Nr. 7.1.1.0/15/I/001</i>	9 721 209		
	<i>Subsidētās darbavietas bezdarbniekiem Nr. 9.1.1.1/15/I/001 *</i>	9 978 403	7 028 614	
	<i>EURES tīkla darbība Latvijā Nr.7.1.2.1/15/I/001</i>	104 220	121 721	
	<i>Darba tirgus prognozēšanas sistēmas pilnveide Nr.7.1.2.2./16/I/001</i>	82 059		
97.02.00	Nozares centralizēto funkciju izpilde, t.sk.	18 150		
	<i>IT sistēmu pilnveide</i>	18 150		
	<i>Veselības apdrošināšanas polises darbiniekiem</i>			
Kopā:		36 930 479	23 586 072	16 465 491

* Finansējums norādīts kopā ar sadarbības partnera – Sociālās integrācijas valsts aģentūras- finansējuma daļu.

GALVENIE POLITIKAS PLĀNOŠANAS DOKUMENTI

**LATVIJAS ILGTPĒJĪGAS ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJA LĪDZ 2030.GADAM
(LATVIJA 2030)**

**LATVIJAS NACIONĀLAIS ATTĪSTĪBAS PLĀNS 2021.-2027.GADAM
(NAP2027)**

VALDĪBAS RĪCĪBAS PLĀNS

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES LĒMUMS Nr. 573/2014/ES
(2014. GADA 15. MAIJS) PAR CIEŠĀKU SADARBĪBU STARP VALSTU
NODARBINĀTĪBAS DIENESTIEM (VND)**

ES VALSTU NODARBINĀTĪBAS DIENESTU IKGADĒJAIS DARBA PLĀNS

EIROPAS NODARBINĀTĪBAS STRATĒGIJA

MĒRĶGRUPAS, TO INTERESES UN VAJADZĪBAS

Iekšējās mērķgrupas	Intereses un vajadzības	Ārējās mērķgrupas
Darbinieki Vadība	Valsts pārvaldes pakalpojumi Dažādas iespējas un atbalsta pakalpojumi Informācijas pieejamība Sadarbība Diskusijas Konsultācija Atbildība, precizitāte, saistību ievērošana Tiesiskā palāvība Kontaktu, saziņas iespējas	Valsts iedzīvotāji Valsts institūcijas Pašvaldības, to institūcijas (arī sociālie dienesti) (Nozares) nevalstiskās organizācijas Sociālie partneri ES valstu nodarbinātības dienesti, Starptautiskās institūcijas Pakalpojumu saņēmēji Darba devēji Mediji Saeima, Ministru kabinets, Ministru prezidents, Valsts prezidents

RĀDĪTĀJU IEVIEŠANA

Prioritāte	Sasniedzamie rezultāti un to rādītāji	Atbildīgais par rādītāja ieviešanas uzraudzību	Datu (informācijas) avots
Veicināt Aģentūras lomu kā vadošajam partnerim personāla piesaistē	Samazināts ilgstoši neaizpildīto brīvo darba vietu īpatsvars, %	PD, KAVAN, Filiāles	BURVIS
	Organizēto atlašu skaits reģistrēto vakancu aizpildīšanai un to rezultātā darbā iekārtojušos skaits	PD, KAVAN, Filiāles	BURVIS
	Darbā iekārtojušos reģistrēto bezdarbnieku vidējais bezdarba ilgums (mērot pēc mediānas, dienas)	PD, Filiāles	BURVIS
	Pilnveidots profilēšanas rīks	PD, Filiāles	BURVIS
	Īstenoti informatīvi atbalsta pasākumi	EURES	
	Jaunu darba devēju iesaiste aktīvajos nodarbinātības pasākumos (vakances reģistrēšana – iesaiste ANP)	PD, ESF PD, Filiāles	BURVIS
	Aktīvajos nodarbinātības pasākumos dalībnieku/īstenotāju skaits	PD, Filiāles	BURVIS

	Darba devēju reģistrēto brīvo darba vietu skaits CV un vakanču portālā (salīdzinājumā pret citiem personāla piesaistes portāliem)	PD, Filiāles	BURVIS
	Ilgstošo bezdarbnieku darbā iekārtojušos īpatsvars no ilgstošo bezdarbnieku skaita gadā, %;	PD, Filiāles	BURVIS
	Klientu un partneru apmierinātība ar sadarbību un komunikāciju ir virs vidējā līmeņa (vairāk kā 90% respondentu novērtē Aģentūras darbinieku konsultēšanas prasmes augstas)	PD, KAVAN, Filiāles	Aptauja
	CV un vakanču portāla lietotāju skaits	PD, KAVAN, Filiāles	BURVIS
	Veikti uzlabojumi prognozēšanas rīkā	PD, ISUAN	BURVIS
	Veiktie pētījumi un izstrādātie ziņojumi	PD	
	Sniegto karjeras konsultāciju skaits, pieaug bezdarba riskam pakļauto konsultēto personu īpatsvars	PD, KAVAN	BURVIS

	Pilnveidoti pakalpojumi un īstenotas inovācijas (skaits), iesaistot dažādus sadarbības partnerus	PD, ISUAN,	BURVIS
Personu ar invaliditāti integrēšana darba tirgū	Darbā iekārtojušos reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti vidējais bezdarba ilgums (mērot pēc mediānas, dienas)	PD / ESF PD / Filiāles	BURVIS
	Bezdarbnieku ar invaliditāti darbā iekārtojušos īpatsvars no bezdarbnieku ar invaliditāti skaita gadā, %	PD, Filiāles	BURVIS
	Informācijas pieejamība Aģentūras mājaslapā pielāgota personām ar invaliditāti (informācija vieglajā valodā, audioteksts u.c.)	SAN	
	Organizēti informatīvie un izglītojošie pasākumi darba devējiem par personu ar invaliditāti nodarbinātību	ESF PD	
	Organizētas informatīvās kampaņas darba devējiem par vides pielāgojumu atbalstu	PD	

	pasākumos noteiktām personu grupām		
	Veikti vides pieejamības uzlabojumi	FVD RDPN	
	Viedokļu un pieredzes apmaiņas pasākumi	KAVAN, PD	
Īstenota mūsdienīga personāla politika	Atbilstoši Aģentūras darbinieku mācību vajadzībām realizēto apmācību skaits, profesionālajā pilnveidē iesaistījušos nodarbināto īpatsvars, palielinās	Personāla nodaļa	HoP
	Aģentūras nodarbināto apmierinātība ar īstenotajiem mācību pasākumiem pēc aptaujas rezultātiem, pieaugums (skalā no 1 līdz 5)	Personāla nodaļa	HoP
	Pilnveidotas darbinieku digitālās prasmes	Personāla nodaļa	Personāla nodaļas aptaujas
	Atgriezeniskās saiknes nodrošināšana pēc apmācībām, kuru sniedz gan darbinieks, gan tiešais vadītājs	Personāla nodaļa	

	Iekšējo Ēnu dienu un salīdzinošanās mācīšanās pasākumi	Personāla nodaļa	
	Atbalstīts attālināts darbs un elastīga darba laika izmantošana (pieejamības īpatsvars – palielinās)	Personāla nodaļa	
	Samazinās Aģentūras darbinieku mainība	Personāla nodaļa	
	Paaugstinās nodarbināto aktivitāte profesionālajā pilnveidē ar darbu Aģentūrā (10 baļļu skalā)	Personāla nodaļa	

Galvenie snieguma rādītāji	Atbildīgais par rādītāja uzraudzību	Datu (informācijas) avots
Kvalitatīvi pakalpojumi	PD	Aptauju rezultāti
Pilnveidots Aģentūras tēls kā vadošais partneris personāla piesaistē	SAN, PD, KAVAN	Aptaujas rezultāti
Attālināti apkalpotie klienti	PD, KAVAN	BURVIS
Bezdarbnieku un darba meklētāju īpatsvars, kuri sešu mēnešu laikā pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas iesaistīti aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai iekārtojušies darbā (%)	PD, KAVAN, Filiāles	BURVIS
Apkalpotie klienti uz vienu klientu apkalpošanā nodarbināto (attālināti, klātienē uz vienu klientu apkalpošanā nodarbināto	KAVAN, Filiāles	BURVIS
Reģistrētā bezdarba līmenis valstī samazinās (% pret iepriekšējo gadu)	PD, KAVAN, Filiāles	BURVIS
Apmācībās iesaistīto klientu skaits	PD, KAVAN, Filiāles	BURVIS
Uzlabojusies personu ar invaliditāti iesaiste darba tirgū (1 – 2% pret iepriekšējo gadu)	PD, ESF PD, SAN	BURVIS

Nodarbināto iesaistīšanās līmenis ir vismaz 60%	Personāla nodaļa	Aptauja
Samazinājies no Aģentūras aizgājušo darbinieku skaits (novēršamā personāla mainības % pret kopējo Aģentūras darbinieku skaitu)	Personāla nodaļa	Statistika

Direktore

E.Simsone

Dokuments parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu

Apstiprināta ar Labklājības ministrijas 2021.gada ____ /datums/ vēstuli Nr. ____