

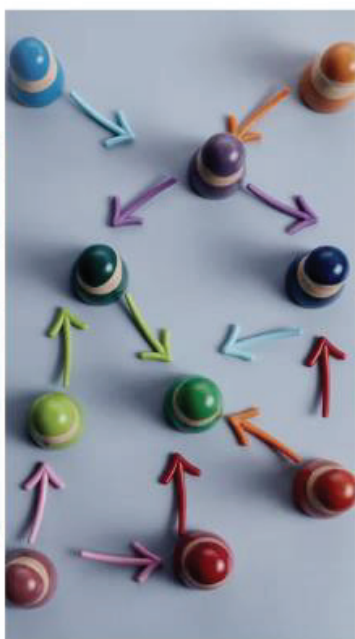


Nodarbinātības
valsts aģentūra

APSTIPRINU:
Direktore E. Simšone
2024. gada 18. aprīlī



PROFESIONALITĀTE



SADARBĪBA



ATBILDĪBA



INOVĀCIJAS

MĒS STRĀDĀJAM ILGTSPĒJĪGAS NODARBINĀTĪBAS VEICINĀŠANAI

Nodarbinātības valsts aģentūras
darbības stratēģija
2024. – 2027. gadam

SATURS

KAS MĒS ESAM? MISIJA, VĪZIJA, PRIORITĀTES, VĒRTĪBAS.....	3
MĒRĶGRUPAS UN TO INTERESES	4
MĒRĶU KARTE.....	5
PRIORITĀTES UN MĒRĶI.....	6
STIPRĀS, VĀJĀS PUSES, IESPĒJAS UN DRAUDI	9
RISKI UN TO NOVĒRŠANA	10
GALVENIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI, SASNIEDZAMIE REZULTĀTI.....	11
PIEEJAMO RESURSU ANALĪZE	14
CILVĒKRESURSI	14
FINANŠU RESURSI.....	15
ĀRĒJIE DOKUMENTI, KURUS NOTEIKTI AĢENTŪRAI SAISTOŠIE POLITIKAS MĒRĶI.....	17

Izmantotie saīsinājumi un skaidrojumi

Aģentūra	Nodarbinātības valsts aģentūra
CVVP	CV un vakanču portāls – cvvp.nva.gov.lv
ES	Eiropas Savienība
ESF	Eiropas Sociālais fonds
EURES	Eiropas valstu Nodarbinātības dienestu, dalībnieku un partneru tīkls, kura galvenais uzdevums ir sniegt atbalstu tiem darba ņēmējiem un darba devējiem, kuri vēlas izmantot Eiropas darbaspēka mobilitātes iespējas - www.eures.europa.eu .
Eiropas Zaļais kurss	Eiropas Zaļais kurss ir viena no Eiropas Komisijas prioritātēm. Tā ir ceļa karte, kas palīdzēs Eiropas Savienības ekonomikai kļūt ilgtspējīgai un pārvērtīs klimata un vides izaicinājumus iespējās visos tautsaimniecības sektoros. Eiropas Zaļais kurss palīdzēs radīt izaugsmi un zaļas, labi apmaksātas darba vietas. ¹
	Aģentūrai kā Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkla dalībnieci ir jāveicina ieguldījums gan Eiropas Zaļā kursa, gan Apvienoto Nāciju Organizācijas ilgtspējīgas attīstības mērķu īstenošanā.
GSR	Galvenie snieguma rādītāji
IT	Informācijas tehnoloģijas
IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas

¹ Vides aizsardzība - Eiropas zaļais kurss Latvijā - https://latvia.representation.ec.europa.eu/strategija-un-prioritates/es-politika-latvijai/vides-aizsardziba-eiropas-zalais-kurss-latvija_lv

KAS MĒS ESAM? MISIJA, VĪZIJA, PRIORITĀTES, VĒRTĪBAS

Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk – Aģentūra) ir labklājības ministra pārraudzībā esoša tiešās pārvaldes iestāde. Labklājības ministrs Aģentūras pārraudzību īsteno ar Labklājības ministrijas starpniecību.

Aģentūras darbības mērķis ir īstenot valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu atbalsta jomā.

Aģentūra sniedz plašu pakalpojumu klāstu klientiem un sadarbības partneriem - darba devējiem, darba meklētājiem, bezdarbniekiem un bezdarba riskam pakļautām personām un citiem, kā arī sagatavo un sniedz informāciju par darba tirgus situāciju valstī.

MISIJA

Mēs strādājam ilgtspējīgas nodarbinātības veicināšanai

VĪZIJA

Aģentūra ir vadošā iestāde personāla piesaistei un darba meklēšanas atbalstam

1.PRIORITĀTE

Efektīvs atbalsts darba devējiem personāla piesaistei un attīstībai

2.PRIORITĀTE

Personalizēts atbalsts efektīvai karjeras attīstībai

3.PRIORITĀTE

Motivējošas darba vides veicināšana

VĒRTĪBAS

PROFESIONALITĀTE

Mēs esam mērķtiecīgi un klientorientēti

Mēs uzturam un attīstām darbam nepieciešamās kompetences, prasmes un zināšanas

Mēs plānojam savu darbu tā, lai sasniegtu visefektīvāko rezultātu

SADARBĪBA

Mēs aktīvi un efektīvi sadarbojamies ar klientiem un sadarbības partneriem

Mēs komunikējam saprotami

Mēs esam atvērti, sasniedzami, cieņpilni un labvēlīgi

ATBILDĪBA

Mēs uzņemamies atbildību par lēmumiem

Mēs izvīzām reāli sasniedzamus mērķus

Mēs efektīvi rīkojamies ar mums pieejamajiem resursiem

INOVĀCIJAS

Mēs regulāri meklējam jaunus risinājumus pakalpojumu attīstībai

Mēs esam atvērti pārmaiņām

Mēs aktīvi apgūstam jaunas zināšanas un pielietojam tās

MĒRĶGRUPAS UN TO INTERESES

MĒRĶGRUPAS		INTERESES
BEZDARBNIEKI un DARBA MEKLĒTĀJI		<ul style="list-style-type: none"> Nodarbinātība, konkurētspējas paaugstināšana, prasmju pilnveide
BEZDARBA RISKAM PAKĻAUTĀS PERSONAS		<ul style="list-style-type: none"> Nodarbinātība, konkurētspējas paaugstināšana, prasmju pilnveide Atbalsts kolektīvās atlaišanas gadījumā
DARBA DEVĒJI		<ul style="list-style-type: none"> Darbinieku piesaiste un apmācība
STRATĒGISKIE SADARBĪBAS PARTNERI	Valsts un pašvaldību institūcijas, t.sk. sociālie dienesti	<ul style="list-style-type: none"> Nodarbinātības veicināšana, cilvēkkapitāla attīstība
	Darba devēju organizācijas	<ul style="list-style-type: none"> Darbaspēka pieejamība, uzņēmējdarbības un nozares attīstība
	Izglītības iestādes un izglītības platformas	<ul style="list-style-type: none"> Sniegt pakalpojumus iedzīvotāju prasmju pilnveidei un konkurētspējas paaugstināšanai
	Nevalstiskās organizācijas	<ul style="list-style-type: none"> Savas mērķgrupas interešu pārstāvniecība
	Latvijas Republikas vēstniecības un Latvijas valstspiederīgo diasporas organizācijas ārvalstīs	<ul style="list-style-type: none"> Situācija Latvijas darba tirgū un atbalsts remigrācijai
	Starptautiskie partneri - Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkls, Starptautiskais nodarbinātības dienestu tīkls un citi	<ul style="list-style-type: none"> Informācijas un pieredzes apmaiņa starp nodarbinātības dienestiem Partnerības kontrolētai ārvalstu darbaspēka piesaistei
LATVIJAS VALSTSPIEDERĪGIE ĀRVALSTĪS		<ul style="list-style-type: none"> Situācija Latvijas darba tirgū un atbalsts remigrācijai
KOMERSANTI – DARBIEKĀRTOŠANAS PAKALPOJUMU SNIEDZĒJI		<ul style="list-style-type: none"> Licences iegūšana darbiekārtos pakalpojumu sniegšanai
MEDIJI		<ul style="list-style-type: none"> Sabiedrības informēšana par Aģentūru, tās pakalpojumiem un darbības rezultātiem
AĢENTŪRAS DARBINIEKI		<ul style="list-style-type: none"> Darbs sabiedrības labā Kvalifikācijas celšana, prasmju pilnveide Droša un mūsdienīga darba vide

MĒRĶU KARTE

MISIJA

**Mēs strādājam
ilgtspējīgas
nodarbinātības
veicināšanai**

VĪZIJA

**Aģentūra ir vadošā
iestāde personāla
piesaistei un darba
meklēšanas atbalstam**

VĒRTĪBAS

**Profesionalitāte
Sadarbība
Atbildība
Inovācijas**

PRIORITĀTES

MĒRĶI

1

**Efektīvs atbalsts darba
devējiem personāla
piesaistei un attīstībai**

- 1.1. Ieviest inovatīvus digitālus risinājumus CV un vakanču portāla pilnveidei ērtākam un efektīvākam personāla atlasē
- 1.2. Palielināt individuāla atbalsta pieejamību darba devējiem personāla atlasē
- 1.3. Nodrošināt atbalstu darba devējiem personāla apmācībai
- 1.4. Veicināt darba devēju informētību, palielinot iesaisti Aģentūras pakalpojumu izmantošanā

2

**Personalizēts atbalsts
efektīvai karjeras
attīstībai**

- 2.1. Sniegt klientiem individualizētu atbalstu un secīgu pakalpojumu klāstu ilgtspējīgai nodarbinātībai
- 2.2. Attīstīt un digitalizēt karjeras pakalpojumus
- 2.3. Veicināt iespēju vienlīdzību
- 2.4. Iesaistīt klientus Eiropas digitālo un Zaļā kursa mērķu sasniegšanā

3

**Motivējošas darba
vides veicināšana**

- 3.1. Stiprināt Aģentūras tēlu
- 3.2. Stiprināt Aģentūras veikspēju, darbinieki – profesionāji savā jomā
- 3.3. Ieviest inovatīvus digitālus risinājumus Aģentūras darba pilnveidei
- 3.4. Uzlabot darba vidi
- 3.5. Paaugstināt darbinieku apmierinātību ar darbu Aģentūrā
- 3.6. Iesaistīt Aģentūras darbiniekus Eiropas digitālo un Zaļā kursa mērķu sasniegšanā

PRIORITĀTES UN MĒRĶI

Aģentūras darbības stratēģijā 2024. – 2027. gadam noteiktas 3 prioritātes, kuru īstenošanai izvirzīti atbilstoši mērķi:

1.PRIORITĀTE

EFEKTĪVS ATBALSTS DARBA DEVĒJIEM PERSONĀLA PIESAISTEI UN ATTĪSTĪBAI

Viena no svarīgākajām darba devēju vajadzībām ir personāla piesaiste un attīstība, kuras nodrošināšanai Aģentūra turpinās sniegt atbalstu, izvirzot šādus mērķus:

1.1.Ieviest inovatīvus digitālus risinājumus CV un vakanču portāla pilnveidei ērtākam un efektīvākam personāla atlasē procesam

Aģentūra uztur plašāko CV un vakanču datu bāzi Latvijā, tās lietotāju ērtākai un efektīvākai izmantošanai veiks portāla modernizāciju un pašapkalpošanās funkcionalitātes paplašināšanu.

1.2.Palielināt individuāla atbalsta pieejamību darba devējiem personāla atlasē

Lai nodrošinātu efektīvāku atbalstu darba devējiem vakanču aizpildīšanai, Aģentūra pilnveidos personāla atlasē pakalpojumu pieejamību.

1.3.Nodrošināt atbalstu darba devējiem personāla apmācībai

Aģentūra turpinās nodrošināt darba devējiem iespēju ar apmācību palīdzību sagatavot nepieciešamos darbiniekus, kā arī piedāvās mūžizglītības iespējas jau nodarbinātajām personām.

1.4.Veicināt darba devēju informētību, palielinot iesaisti Aģentūras pakalpojumu izmantošanā

Aģentūra turpinās aktīvu sadarbību ar darba devējiem, izmantojot plašo filiāļu tīklu, un turpinās rīkot informatīvos pasākumus un diskusijas par Aģentūras pakalpojumiem un darba tirgus tendencēm.

Aģentūra turpinās veikt klientu un partneru apmierinātības aptaujas, lai, balstoties uz aptauju rezultātiem un secinājumiem, spētu uzlabot tās sniegtos pakalpojumus.

2.PRIORITĀTE

PERSONALIZĒTS ATBALSTS EFEKTĪVAI KARJERAS ATTĪSTĪBAI

Saņemot personalizētu atbalstu, Aģentūras klientiem ir iespēja apzināties savu potenciālu un saņemt atbalstu, lai uzlabotu savu situāciju darba tirgū, sasniegtu savus karjeras mērķus. Aģentūra izvirzījusi šādus mērķus šīs prioritātes īstenošanai:

2.1.Sniegt individualizētu atbalstu klientiem un secīgu pakalpojumu klāstu ilgtspējīgai nodarbinātībai

Aģentūra pilnveidos un digitalizēs bezdarbnieku profilēšanas sistēmu, lai precīzāk noteiktu klientu iespējas un vajadzības, efektīvāk plānotu nepieciešamos atbalsta pasākumus.

2.2.Attīstīt un digitalizēt karjeras pakalpojumus

Darba tirgus pieprasījuma un piedāvājuma efektīvai salāgošanai ir būtiski palielināt karjeras konsultāciju pieejamību ikvienam. Aģentūra pilnveidos un digitalizēs karjeras pakalpojumus, lai veicinātu gan klientu pašnoteikšanās iespējas, gan efektīvu karjeras konsultācijas.

2.3.Veicināt iespēju vienlīdzību

Iespēju vienlīdzības veicināšanā Aģentūra ir līdzatbildīga par Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņu 2021. – 2027. gadam² 3. Rīcības virziena "Iekļaujošs darba tirgus ikvienam un kvalitatīvas darba vietas, atbalstot ilgtermiņa līdzdalību darba tirgū" uzdevumu īstenošanu, un Aģentūra turpinās īstenot pasākumus personu ar invaliditāti ilgtspējīgas nodarbinātības veicināšanai, Aģentūra informēs par atbalstu darba tirgū pieprasītu prasmju apguves iespējām un iesaistīs mācībās nelabvēlīgākā situācijā darba tirgū esošās mērķa grupas, tostarp personas ar nepietiekamu izglītības līmeni. Aģentūra īsteno preventīvus pasākumus ilgstošā bezdarba mazināšanai, izmantojot vietējās partnerības un sadarbības mehānismus.

2.4.Iesaistīt klientus Eiropas digitālo un Zaļā kursa mērķu sasniegšanā

Sadarbībā ar izglītības iestādēm Aģentūra nodrošinās klientiem apmācību un pārkvalifikācijas iespējas digitālo un "zaļo profesiju un prasmju" apguvei atbilstoši darba tirgus vajadzībām.

² Ministru kabineta 2021. gada 1. septembra rīkojums Nr. 616 "Par Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņēs 2021. – 2027. gadam"

3.PRIORITĀTE MOTIVĒJOŠAS DARBA VIDES VEICINĀŠANA

Motivējoša darba vide Aģentūrā veicina pozitīvu attieksmi darbinieku vidū, pauž mūsu noteiktās vērtības – **profesionalitāti, sadarbību, atbildību, inovācijas**, kā arī sekmē klientu apmierinātību. Šāda vide palīdz sasniegt kopīgos mērķus un uzlabo Aģentūras pakalpojumu kvalitāti. Lai radītu motivējošu Aģentūras darba vidi, izvirzīti šādi mērķi:

3.1.Stiprināt Aģentūras tēlu

Lai stiprinātu Aģentūras tēlu, sabiedrības uzticību, paplašinātu klientu un sadarbības partneru informētību, tiks īstenotas mērķētas komunikācijas aktivitātes. Lai radītu atvērta tipa mūsdienīgu vidi, kas pieejama ikvienai Aģentūras mērķgrupai, paredzēts izveidot Darba meklēšanas atbalsta centru (jeb Karjeras centru), kurā tiks organizēti dažādi Aģentūras pasākumi.

3.2.Stiprināt Aģentūras veiktspēju, darbinieki – profesionāļi savā jomā

Aģentūras veiktspējas stiprināšanas pamatā ir profesionāli darbinieki, kas spēj efektīvi vadīt un īstenot pasākumus darba tirgus vajadzībām. Lai veicinātu darbinieku profesionalitāti un personīgo izaugsmi, jaunu speciālistu piesaisti darbam Aģentūrā, Aģentūra pilnveidos darbinieku kompetenču, prasmju un snieguma izvērtēšanu un kvalifikācijas pasākumu nodrošināšanu. Savukārt, sekojot tendencēm par inovāciju pieejas pārņemšanu un attīstību valsts pārvaldē³, Aģentūra plāno dizaina domāšanas un inovāciju sekmēšanu ikdienas darbā.

3.3.Ieviest inovatīvus digitālus risinājumus Aģentūras darba pilnveidei

Aģentūra turpinās īstenot digitalizācijas veicināšanas pasākumus, pilnveidojot informācijas sistēmu "Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēma" un citas darbā izmantotās sistēmas.

3.4.Uzlabot darba vidi

Darba vides uzlabojumi pozitīvi ietekmē darbinieku labklājību un iestādes darba efektivitāti. Aģentūras darba efektivitātes veicināšanai tiks turpināti iesāktie darba vides uzlabojumi, tai skaitā ietverot iespēju strādāt attālināti vai elastīga darba laika piedāvājumu, IT sistēmu uzlabošanu, vides, kurā darbinieki izjūt atbalstu un tiek iedrošināti attīstīties, veicināšanu.

3.5.Paaugstināt darbinieku apmierinātību ar darbu Aģentūrā

Aģentūras noteikto prioritāšu īstenošanā būtiski svarīgi aspekti ir darbinieku iespēja iesaistīties Aģentūras lēmumu pieņemšanas procesā, apmierinātība ar darbu un piederības sajūta Aģentūrā, jo tie ietekmē darbinieku mainību, motivāciju un iestādes attīstību. Šo aspektu izpētei Aģentūra turpinās veikt regulāras darbinieku aptaujas, rezultātu analīzi un pasākumus darbinieku apmierinātības ar darbu Aģentūrā uzlabošanai.

3.6.Iesaistīt Aģentūras darbiniekus Eiropas digitālo un Zaļā kursa mērķu sasniegšanā

Aģentūra plāno atsaukties Latvijas Republikas Valsts kontroles aicinājumam⁴ iestādēm izvērtēt savas iespējas pievērsties ilgtspējas jautājumiem. Iesaistot Aģentūras darbiniekus, stratēģijas perioda ietvaros paredzam izvērtēt iespēju izstrādāt un īstenot Aģentūras Zaļināšanas plānu.

Aģentūras darbinieku zināšanu un kompetenču pilnveidei par mērķgrupu iesaisti Eiropas digitālo un Zaļā kursa īstenošanā paredzēta pieredzes apmaiņa ar citām valsts un ārvalstu institūcijām.

³ Projekts "Latvijas publiskā sektora Inovācijas kapacitātes veicināšana", Kopsavilkums, OECD, 2023 - <https://www.oecd.org/gov/innovative-government/building-the-innovative-capacity-of-the-public-sector-of-latvia-highlights-2023.pdf>

⁴ Valsts kontroles zaļināšanas plāns 2022. – 2025. gadam - <https://www.lrvk.gov.lv/lv/par-mums/valsts-kontrole/zalinasanas-plans-2022-2025>

STIPRĀS, VĀJĀS PUSES, IESPĒJAS UN DRAUDI

STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iespēja ietekmēt kopējo valsts politikas attīstību nodarbinātības jomā. ▪ Darbiniekiem skaidra un saprotama stratēģija⁵. ▪ Izveidota procesu vadība, kas balstīta uz galvenajiem kvalitātes vadības principiem (kvalitātes vadības sistēma aptver visus Aģentūras sniegtos pakalpojumus). ▪ Reģionālās klientu apkalpošanas vietas. ▪ Komunikācijas kanālu ar sabiedrību dažādība. ▪ Profesionāli, uz sadarbību vērsti darbinieki⁶. ▪ Spēja operatīvi pielāgot pakalpojumus un procesus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darbinieku motivācijas saglabāšana. Ierobežotas finanšu iespējas motivēt darbiniekus, kas veicinātu darbinieku interesi par sava darba kvalitātes un efektivitātes uzlabošanu. ▪ Iekšējā komunikācija visu darbinieku pilnīgai iesaistei. ▪ Nepietiekama digitalizācija, CVVP lietojamība un izmantošanas ērtums klientam. ▪ Nepietiekami izmantotas datu apmaiņas iespējas ar citu valsts iestāžu informācijas sistēmām.
IESPĒJAS	DRAUDI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ieviest sistēmisku pieeju kvalitātes kultūrai visā iestādē, nodrošinot un veicinot darbinieku izpratni par kvalitāti kā vērtību. ▪ Ieviest izmērāmus GSR. ▪ Veicināt darbinieku iniciatīvu un iesaisti procesu pilnveidošanā. ▪ Veicināt savstarpēju mācīšanos, pieredzes apmaiņu un labās prakses pārņemšanu starp Aģentūras stuktūrvienībām. ▪ Pakalpojumu uzlabošanai strukturēt klientu aptaujas, radīt iespēju klientam izvērtēt konsultāciju uzreiz pēc tās saņemšanas, nodrošināt darbiniekam iespēju redzēt klientu vērtējumus. ▪ Paaugstināt darbinieku motivāciju un apmierinātību ar darbu Aģentūrā, lai noturētu kvalificētus darbiniekus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personāla mainība. ▪ Ierobežota finansējuma pieejamība aktīvo nodarbinātības un preventīvo bezdarba samazināšanas pasākumu īstenošanai. ▪ Darbinieku atturība pārmaiņu ieviešanā. ▪ Politiskā ietekme lēmumu pieņemšanā/politiskā atbalsta trūkums. ▪ Kvalificētu IT jomas ekspertu ierobežota piesaiste un pieejamība, kas var radīt negatīvu ietekmi kopējo funkciju efektivitātei.

⁵ Aģentūras darbības stratēģijas 2021. – 2023. gadam izvērtējuma aptaujas darbiniekiem rezultāti

⁶ Aģentūras Informatīvais ziņojums "Klientu apmierinātības aptauja", 2022 - <https://www.nva.gov.lv/lv/jaunums/apkopoti-nva-klientu-aptaujas-rezultati-0>

RISKI UN TO NOVĒRŠANA

RISKI	RISKU NOVĒRŠANA
Ģeopolitiskā ietekme	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabīlas un efektīvas Aģentūras vadīšana, saglabājot vienotību un spēju izpildīt tās pienākumus krīzes laikā.
Kiberdraudi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IKT drošības sistēmas uzturēšana un attīstība, sadarbība ar CERT u.c. drošības iestādēm. ▪ Savlaicīga efektīvu un ekonomisku risinājumu plānošana. ▪ Inovāciju ieviešana (digitalizācija, procesu optimizācija). ▪ Regulāra darbinieku apmācība un zināšanu pilnveide par IKT drošības jautājumiem.
Neparedzamas un biežas izmaiņas normatīvajos aktos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normatīvo aktu izmaiņu cēloņu un seku analīze. ▪ Visu ieinteresēto pušu iesaiste kopīgas izpratnes un risinājumu par normatīvo aktu izmaiņām izstrādē, tai skaitā pārejas noteikumu piemērošanā. ▪ Izvērtēta normatīvo aktu izmaiņu ietekme uz Aģentūras stratēģijas mērķu sasniegšanu.
Reputācijas risks	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stiprināta Aģentūras komunikācija pozitīvu un negatīvu situāciju skaidrošanai sabiedrībai. ▪ Apmācības darbiniekiem par korupcijas riskiem, ētikas jautājumiem un citām tēmām.
Nozares speciālistu trūkums darba tirgū	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konkurētspējīga atalgojuma un nemonetāro stimulu piedāvājums. ▪ Aģentūras tēla veidošana, veicinot potenciālo darbinieku izvēli par labu darbam valsts pārvaldē.

GALVENIE SNIEGUMA RĀDĪTĀJI, SASNIEDZAMIE REZULTĀTI

Stratēģijas prioritāte	Mērķis	Galvenais snieguma rādītājs	Sasniedzamais rezultāts			
			2024	2025	2026	2027
1. Efektīvs atbalsts darba devējiem personāla piesaistei un attīstībai	1.1.Ieviest inovatīvus digitālus risinājumus CV un vakanču portāla pilnveidei ērtākam un efektīvākam personāla atlasē procesam	1.1.1.Aģentūrā reģistrētās vakances no visām vakancēm valstī*	>=90%	>=90%	-	-
		1.1.2.CVVP reģistrēto darba devēju sludinājumu skaita īpatsvars pret kopējo skaitu	>=70%	>=75%	-	-
		1.1.3.CVVP reģistrēto darba devēju sludinājumu skaita īpatsvars pret kopējo skaitu (bez sludinājumiem, kam pieprasīts atzinums par ārzemju darbaspēka piesaistes nepieciešamību)	-	-	>=80%	>=85%
	1.2.Palielināt individuāla atbalsta pieejamību darba devējiem personāla atlasē	1.2.1.Ilgstoši (3 mēnešus) neizpildīto brīvo darba vietu īpatsvars no visām	<=40%	<=37%	<=34%	<=30%
		1.2.2.Veikto atlašu skaits	>=30%	>=30%	-	-
		1.2.3.Veikto atlašu skaits (bez sludinājumiem, kam pieprasīts atzinums par ārzemju darbaspēka piesaistes nepieciešamību)	-	-	>=30%	>=30%
	1.4.Veicināt darba devēju informētību, palielinot iesaisti Aģentūras pakalpojumu izmantošanā	1.4.1.Darba devēju apmierinātība ar Aģentūras darbinieku sniegumu (darbinieku sniegums)	>=80%	>=80%	>=80%	>=80%
		1.4.2.Jaunu darba devēju iesaistes Aģentūras pakalpojumu izmantošanā īpatsvars no visiem darba devējiem, kas izmantojuši Aģentūras pakalpojumus	>=35%	>=35%	-	-
		1.4.3.Darba devēju iesaistes Aģentūras pakalpojumu izmantošanā skaita pieaugums pret iepriekšējo gadu	-	-	>=5%	>=5%
	2. Personalizēts atbalsts efektīvai karjeras attīstībai	2.1.Sniegt klientiem individualizētu atbalstu un sečīgu pakalpojumu klāstu ilgtspējīgai nodarbinātībai	2.1.1.Bezdarbnieku, darba meklētāju apmierinātība	>=80%	>=80%	>=80%
2.1.2.CVVP reģistrēto iesniegumu bezdarbnieka statusam skaita īpatsvars pret kopējo skaitu			>=65%	>=67%	>=70%	>=75%
2.1.3.Bezdarbnieku īpatsvars, kuri iekārtojušies darbā, no visiem reģistrētajiem bezdarbniekiem			>=40%	>=40%	-	-

Stratēģijas prioritāte	Mērķis	Galvenais snieguma rādītājs	Sasniedzamais rezultāts			
			2024	2025	2026	2027
		2.1.3. ¹ Bezdarbnieku īpatsvars, kuri iekārtojušies darbā no kopējā bezdarbnieka statusu zaudējušo personu skaita	-	-	>=60%	>=60%
		2.1.4.Darbā iekārtojušos reģistrēto bezdarbnieku vidējais bezdarba ilgums (dienu skaits, mērot pēc mediānas)	<=120	<=115	<=110	<=105
		2.1.5.Reģistrēto bezdarbnieku vidējais bezdarba ilgums (dienu skaits, mērot pēc mediānas, perioda beigās)	<=125	<=120	<=115	<=110
		2.1.6.Bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu ar nepietiekamu izglītības līmeni iesaistes īpatsvars izglītībā (% no kopējā dalībnieku skaita mācību pasākumos)	>=32%	>=33%	>=34%	>=36%
		2.1.6. ¹ Bezdarbnieku un darba meklētāju ar nepietiekamu izglītības līmeni iesaistes īpatsvars izglītībā (% no kopējā bezdarbnieku un darba meklētāju skaita mācību pasākumos)	-	-	>=35%	>=37%
		2.1.7.Bezdarbnieku un darba meklētāju ar nepietiekamu izglītības līmeni, kas iesaistījušies izglītībā, iekārtošanās darbā 6 mēnešu laikā	>=40%	>=40%	>=40%	>=40%
		2.1.8.Dalībnieku ar zemu izglītības līmeni iesaistes īpatsvars profesionālajā tālākizglītībā	>=51%	>=52%	>=54%	>=57%
		2.1.9.Iekārtošanās darbā 6 mēnešu laikā pēc profesionālās tālākizglītības profesijā	>=45%	>=45%	>=45%	>=45%
		2.1.10.Iekārtošanās darbā 3 mēnešu laikā pēc profesionālās tālākizglītības profesijā	>=38%	>=38%	>=38%	>=38%
		2.3.Veicināt iespēju vienlīdzību	2.3.1.Reģistrēto bezdarbnieku ar invaliditāti vidējais bezdarba ilgums (dienu skaits, mērot pēc mediānas, perioda beigās)	<=240	<=220	<=220
2.3.2.Bezdarbnieku ar invaliditāti darbā iekārtojušos īpatsvars no bezdarbnieku ar invaliditāti skaita gadā, %	>=30%		>=30%	-	-	

Stratēģijas prioritāte	Mērķis	Galvenais snieguma rādītājs	Sasniedzamais rezultāts			
			2024	2025	2026	2027
		2.3.2. ¹ Bezdarbnieku ar invaliditāti īpatsvars, kuri iekārtojušies darbā no kopējā bezdarbnieka statusu zaudējušām personām	-	-	>=40%	>=40%
		2.3.3.Reģistrēto ilgstošo bezdarbnieku īpatsvars kopējā bezdarbnieku skaitā, %	<=13%	<=13%	<=13%	<=13%
	2.4.Iesaistīt klientus Eiropas digitālo un Zajā kursa mērķu sasniegšanā	2.4.1.Ilgspējīga nodarbinātība klientiem, kuri zaudēja statusu, jo iekārtojās darbā (6 mēnešu laikā pēc darba attiecību nodibināšanas atkārtoti nav ieguvuši bezdarbnieka statusu)	>=90%	>=90%	>=90%	>=90%
3. Motivējošas darba vides veicināšana	3.2.Stiprināt Aģentūras veikspēju, Aģentūras darbinieki – profesionāļi savā jomā	3.2.1.Bezdarbnieku, darba meklētāju un darba devēju apmierinātība ar darbinieku sniegumu, apkalpošanu	>=80%	>=80%	-	-
	3.5.Paaugstināt darbinieku apmierinātību ar darbu Aģentūrā	3.5.1.Darbinieku apmierinātība ar darbu Aģentūrā	>=60%	>=70%	>=80%	>=80%
		3.5.2.Novēršamās personāla mainības līmenis (%)	<=14%	<=14%	<=13%	<=13%

Rādītāju izpilde tiek apkopota reizi ceturksnī:

Rādītāja izpilde tiek skatīta arī filiāļu griezumā

Rādītāja izpilde tiek skatīta valsts griezumā

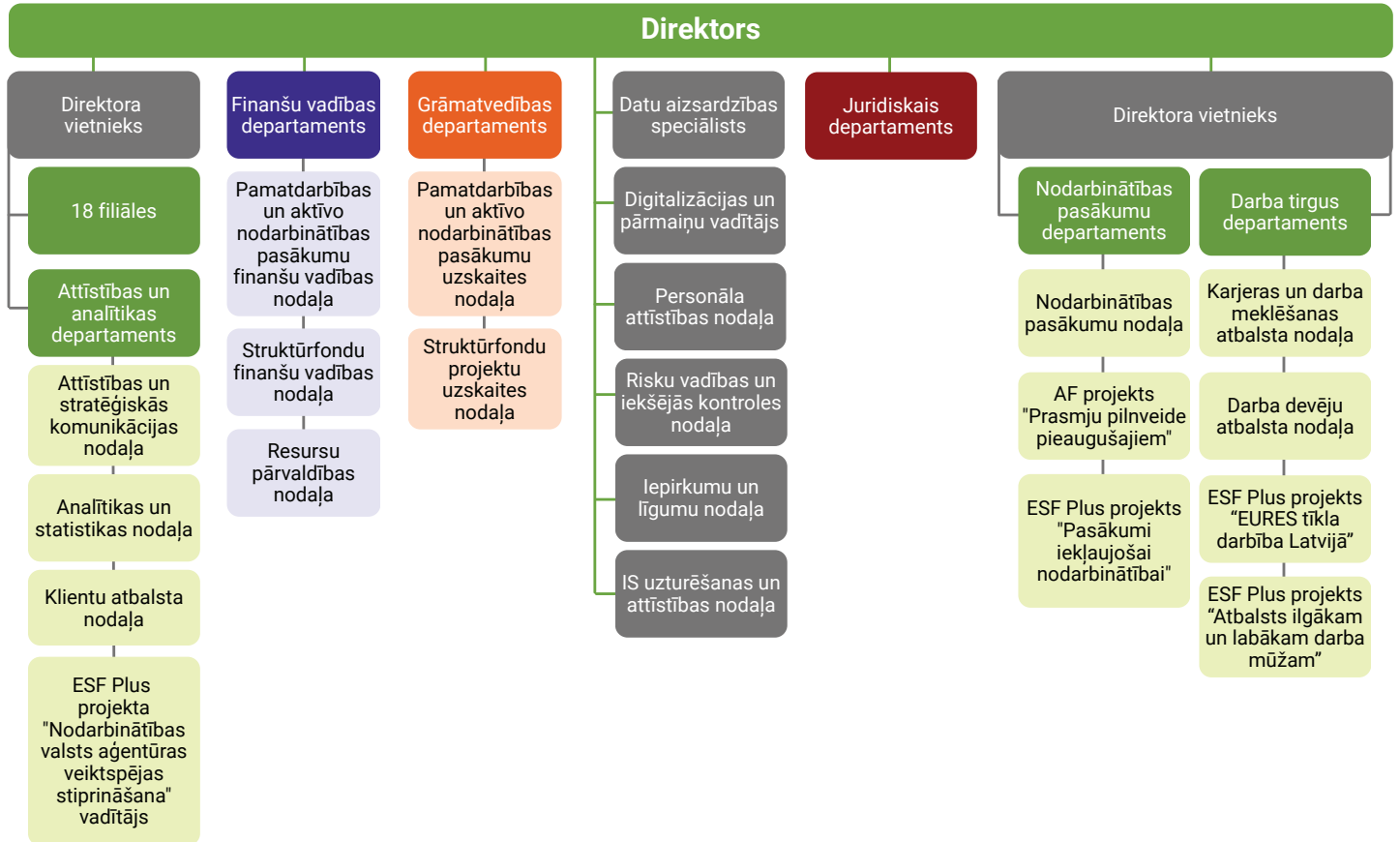
* [CSP dati par brīvajām darbavietām](#)

PIEEJAMO RESURSU ANALĪZE

CILVĒKRESURSI

Aģentūrā strādā 539 darbinieki, kuru vidējais vecums ir 48 gadi, jaunākajam darbiniekam ir 22 gadi, vecākajam – 76 gadi. Trīs visvairāk pārstāvētie amati Aģentūrā ir nodarbinātības aģents (159 darbinieki), projekta koordinators (73 darbinieki) un nodarbinātības organizators (63 darbinieki). (Aģentūras dati uz 01.01.2024.)

Aģentūras organizatoriskā struktūra uz 01.04.2026.



FINANŠU RESURSI**Plānotais finansējums pamatfunkciju īstenošanai**

Nr.	Programmas/ Apakšprogrammas nosaukums	2024. gads, EUR (budžeta bāze)	2025. gads, EUR (budžeta bāze)	2026. gads, EUR (budžeta bāze)
07.01.00	Nodarbinātības valsts aģentūras darbības nodrošināšana, t.sk.	8 627 342	8 707 425	8 680 110
	atlīdzības	6 941 914	7 021 997	7 135 546
	starpautiskā sadarbība	6 500	6 500	6 500
	kapitālie izdevumi	140 864	140 864	140 864
04.02.00	Nodarbinātības speciālais budžets, t.sk.	9 236 892	9 236 892	9 236 892
	administratīvie izdevumi pamatdarbības funkciju nodrošināšanai	1 622 650	1 622 650	1 622 650
	aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanai	7 614 242	7 614 242	7 614 242
04.00.00	Valsts atbalsts sociālajai apdrošināšanai, t.sk.	83 588	59 820	59 820
	atbalsts personām, kuras veic algotos pagaidu sabiedriskos darbus (pensiju apdrošināšanai)	83 588	59 820	59 820

Aģentūras mērķu īstenošanai, papildus valsts budžetā plānotajam finansējumam Aģentūras darbības nodrošināšanai un nodarbinātības speciālā budžeta finansējumam, izmantosim Atveseļošanas fonda finansējumu un valsts budžeta līdzfinansējumu projekta Nr. 3.1.2.5.i.0/1/23/I/CFLA/001 "Prasmju pilnveide pieaugušajiem" īstenošanai⁷, kā arī Eiropas Sociālā fonda Plus finansējumu un valsts budžeta līdzfinansējumu šādu Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021. – 2027. gadam 4.3.3. specifiskā atbalsta mērķa "Uzlabot visu darba meklētāju, jo īpaši jauniešu – it sevišķi, īstenojot Garantiju jauniešiem –, ilgstošo bezdarbnieku un darba tirgū nelabvēlīgā situācijā esošo grupu, un ekonomiski neaktīvo personu piekļuvi nodarbinātībai un aktivizācijas pasākumiem, kā arī veicinot pašnodarbinātību un sociālo ekonomiku" pasākumu īstenošanai:

- 4.3.3.1. pasākums "Bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu kvalifikācijas un prasmju paaugstināšana";
- 4.3.3.2. pasākums "Nelabvēlīgākā situācijā esošu bezdarbnieku un ekonomiski neaktīvo iedzīvotāju iekļaušanās darba tirgū sekmēšana";
- 4.3.3.4. pasākums "EURES tīkla darbības nodrošināšana Latvijā";
- 4.3.3.5. pasākums "Ilgāka un labāka darba mūža veicināšana";
- 4.3.3.6. pasākums "Nodarbinātības valsts aģentūras veikspējas stiprināšana un pakalpojumu modernizēšana".

⁷ Eiropas Savienības Atveseļošanas un noturības mehānisma plāna 3.1. reformu un investīciju virziena "Reģionālā politika" 3.1.2. reformas "Sociālo un nodarbinātības pakalpojumu pieejamība minimālo ienākumu reformas atbalstam" 3.1.2.5.i. investīcijas "Bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto iedzīvotāju iesaiste darba tirgū"

Plānotais ES fondu finansējums 2023. – 2029. gada periodā

Plānotie ES fondu projekti 2023. - 2029.gada periodā	Plānotais uzsākšanas laiks	Projekta īstenošanai plānotais finansējums, EUR	Plānotās amata vietas	Projekta īstenošanas periods
Eiropas Atvесеjоšanas un noturības mehānisma projekts "Prasmju pilnveide pieaugušajiem"	2023. gada IV ceturksnis	30 153 584	68	2023.-2026.
ESF Plus projekts "Pasākumi iekļaujošai nodarbinātībai"	2023. gada IV ceturksnis	65 220 765 (t.sk. elastības finansējums 14 000 000)	63	2023.-2029.
ESF Plus projekts "Nodarbinātības valsts aģentūras veikspējas stiprināšana"	2023. gada IV ceturksnis	8 000 000	8	2023.-2028.
ESF Plus projekts pasākuma 4.3.3.4. EURES tīkla darbības nodrošināšana Latvijā īstenošanai	2024. gada I ceturksnis	1 485 000	7	2024.-2029.
ESF Plus projekts "Atbalsts labākam un ilgākam darba mūžam"	2024. gada I ceturksnis	12 852 385	16	2024.-2028.
ESF Plus projekts pasākuma 4.3.3.1. Bezdarbnieku, darba meklētāju un bezdarba riskam pakļauto personu kvalifikācijas un prasmju paaugstināšana īstenošanai	2026. gada I pusgads	47 850 000 (t.sk. elastības finansējums 33 850 000)	68	2026.-2029.
Kopā plānots jauniem ES fondu projektiem 2023.-2029.gada periodā, EUR		165 561 734 (t.sk. elastības finansējums 47 850 000)	162	2023.-2029.

ĀRĒJIE DOKUMENTI, KUROS NOTEIKTI AĢENTŪRAI SAISTOŠIE POLITIKAS MĒRĶI

1. Valdības rīcības plāns.
2. Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021. – 2027. gadam.
3. Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam (Latvija 2030).
4. Labklājības ministrijas darbības stratēģija.
5. Ministru kabineta 2021. gada 1. septembra rīkojums Nr. 616 "Par Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādņem 2021. – 2027. gadam" (Aģentūra kā līdzatbildīgā institūcija).
6. Ministru kabineta 2021. gada 7. jūlija rīkojums Nr. 490 "Par Digitālās transformācijas pamatnostādņem 2021. – 2027. gadam" (Aģentūra kā līdzatbildīgā institūcija).
7. Latvijas Dizaina stratēģija 2022. – 2027. gadam.
8. Cilvēkkapitāla attīstības stratēģija 2024. – 2027. gadam (izstrādē).
9. Eiropas PES tīkla stratēģija 2030.
10. Padomes lēmums (ES) 2023/2528 (2023. gada 9. oktobris) par dalībvalstu nodarbinātības politikas pamatnostādņem.
11. Pakalpojumu vides pilnveides plāns 2024.–2027. gadam (izstrādē).
12. Citi dokumenti.