



Labklājības ministrija

# **DARBĪBAS STRATĒGIJA**

---

**2020 - 2023**

# SATURS

Valsts sekretāra priekšvārds.....	3
Labklājības ministrijas stratēģijas mērķu karte .....	4
Vispārīgā daļa.....	5
Prioritārie virzieni un mērķi .....	6
Komandā (paš)motivēti, profesionāli un novērtēti darbinieki.....	6
Uz rezultātu vērsta sadarbība un snieguma vadība.....	8
Atbalstoša, inovatīva un ilgtspējīga darba vide.....	10
Mērķgrupas, to intereses un vajadzības.....	12
Stratēģiskie priekšnoteikumi .....	13
1. pielikums Galvenie politikas mērķi.....	16
2. pielikums Rādītāju ieviešana .....	19

# VALSTS SEKRETĀRA PRIEKŠVārds

Sveicināti, kolēģi un interesenti!

Labklājības ministrijas darbības stratēģija ir mūsu nākamo četru gadu "ceļa karte", kurā izceltas trīs svarīgākās mūsu darbības prioritātes un kuras mērķis ir mums palīdzēt attīstīt mūsu iestādi un pašiem attīstīties šajā dinamiskajā un izaicinājumiem pilnajā vidē un laikā. Stratēģija atspoguļo mūsu ministrijas misiju un vīziju, kā arī pauž mūsu visu kopīgi noteiktās vērtības, uz kurām mēs balstāmies mūsu ikdienas darbā.

Esam vienojušies, ka ministrijas misija ir cieņpilnas, sociāli drošas, iekļaujošas un līdztiesīgas vides veidošana ikvienam, un mēs strādājam, lai būtu uzticams partneris iedzīvotājiem to drošumspējas – spējas pielāgoties mainīgiem apstākļiem – stiprināšanā. Sadarbība, atbildība, profesionalitāte un primāri cilvēks ir mūsu vērtības, kuras raksturo mūsu attieksmi un rīcību ikdienā.

Stratēģija ir institūcijas vadības dokuments, kurā noteiktos mērķus un sasniedzamos rezultātus mēs ieviesīsim ar ikgadējā darba plāna palīdzību un novērtēsim publiskajā pārskatā. Šeit atradīsiet arī izvirzītos galvenos snieguma rādītājus, kas raksturo ministrijas (nozares) darbības rezultātu ilgtermiņā. Esam iekļāvuši arī stratēģijas mērķu karti, minētos aspektus atspoguļojot pārskatāmākā veidā.

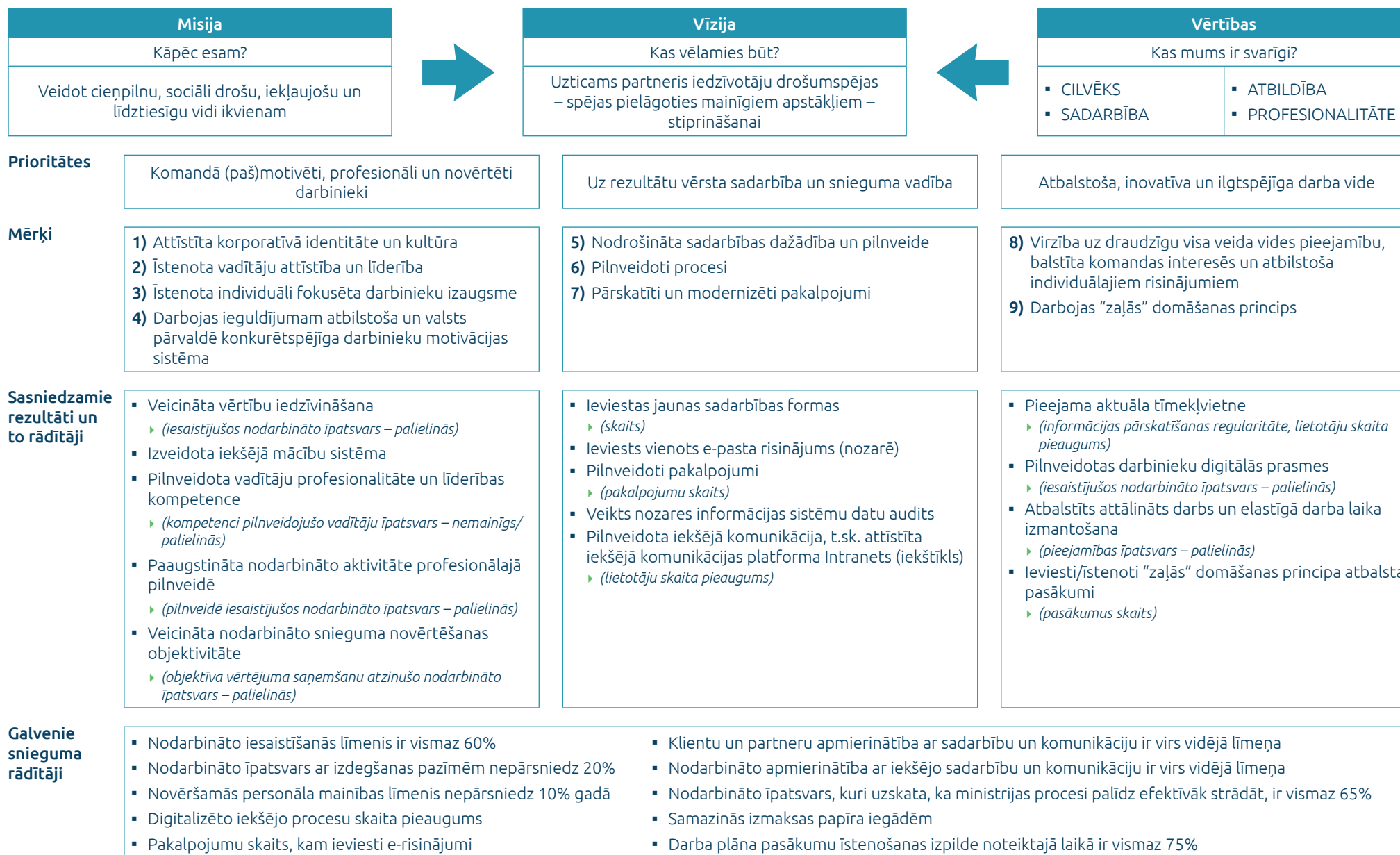


Šobrīd strādājam pie aktuālu nozares politikas dokumentu izveides, nosakot sociālās jomas attīstības virzienus nākamajiem septiņiem desmit gadiem, un pēc to apstiprināšanas stratēģiju papildināsim arī ar nozares galvenajiem politikas mērķiem.

Aicinot uz sadarbību un vēlot mums izdošanos,

*Ingus Alliks*

# LABKLĀJĪBAS MINISTRIJAS STRATĒGIJAS MĒRĶU KARTE



# VISPĀRĪGĀ DAĻA

## DARBĪBAS PILNVAROJUMS (MANDĀTS)

Labklājības ministrija ir vadošā valsts pārvaldes iestāde darba, sociālās aizsardzības, bērnu un ģimenes tiesību, kā arī personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju un dzimumu līdztiesības jomā.

## MISIJA

Labklājības ministrijas misija ir veidot cieņpilnu, sociāli drošu, iekļaujošu un līdztiesīgu vidi ikvienam.

## VĪZIJA

Labklājības ministrija ir uzticams partneris iedzīvotāju drošumspējas<sup>1</sup> stiprināšanai.

## VĒRTĪBAS



### CILVĒKS

Empātiska, vienlīdzīga, godprātīga un vajadzību izpratnē balstīta pieeja gan organizācijas cilvēkresursu vadībā, gan attiecībās ar sabiedrību



### SADARBĪBA

Savstarpēji saskaņota rīcība kopēju mērķu sasniegšanai, iesaistot ieinteresētās puses



### ATBILDĪBA

Rūpes par pieņemto lēmumu tiesiskumu un pamatotību, izsverot visas priekšrocības un trūkumus



### PROFESIONALITĀTE

Zināšanās un prasmēs balstītas pieejas iestādes mērķu sasniegšanai

<sup>1</sup> Saskaņā ar Latvijas Nacionālajā attīstības plānā 2014.–2020. gadam noteikto drošumspēja ir spēja pielāgoties mainīgiem apstākļiem

# PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI

Mēs esam izvēlējušies ministrijas attīstību skatīt trīs virzienos – cilvēks, procesi un vide. Gan paši prioritārie virzieni, gan tajos izvirzītie deviņi mērķi papildina cits citu, savstarpējā mijiedarbībā veicinot veiksmīgāku ieviešanu. Vienlaikus kā neatņemama dimensija tajos iekļaujas digitālā transformācija. Prioritāros virzienus un to mērķus caurvij mūsu vērtības, savukārt nospraustie mērķi atbalstīs vērtību padziļinātāku iedzīvināšanu.

## I PRIORITĀRAIS VIRZIENS

### Komandā (paš)motivēti, profesionāli un novērtēti darbinieki

Mūsu vissvarīgākais resurss ir darbinieki un mūsu komanda. Nepārtraukta attīstība ir priekšnoteikums mūsu profesionalitātei. Esam noteikuši būtiskākos attīstības kritērijus un plānojam motivācijas sistēmas pilnveidi.

#### 1. Mērķis - Attīstīta korporatīvā identitāte un kultūra

*Produktīva komandas darba sekmēšanai, piederības un lepnuma par institūciju, kurā strādājam, stiprināšanai*

Pārdomāti plānosim laiku un pasākumus, lai attīstītu kopīgi noteiktās ministrijas vērtības, rūpējoties par to veiksmīgāku iedzīvināšanu. Domāsim par darbinieku iesaistes veicināšanu kolektīva netradicionālākām saliedēšanas iespējām dažādos līmeņos. Mēs veicināsim iniciatīvas, kas akcentētu darbinieka nozīmi un piederību kolektīvam un dažādību ministrijā, radot vidi, kurā ikviens jūtas piederīgs. Nostiprinot ministrijas vērtības, mēs uzturēsim augstus ētikas standartus, domāsim par savstarpējās informācijas sekmīgāku apmaiņu un konstruktīvas kritikas veicināšanu, uzlabojot izpratni par kopīgu nozares “produktu”. Tas ietvers arī sadarbības aspektus un cieši saistīsies ar 5. mērķa uzdevumiem. Labs vienotas platformas resurss ir iekštīkls, kuru mēs atbilstoši attīstīsim un uzturēsim aktuālu. Papildu iespējas vispusējai un efektīvākai savstarpējai komunikācijai sniegs arī moderns e-pasta risinājums.

Personīgās motivācijas stiprināšana, skatot to plašāk nekā tikai atalgojums, būs daļa no apsveramajiem aspektiem un sasauksies ar 4. mērķa ietvaros plānotajiem uzdevumiem.

Aicināsim ministrijas nodarbinātos izvērtēt plašākus iesaistes veidus labdarības aktivitātēs, blakus materiālajam atbalstam piedāvājot nemantiska rakstura atbalstu, pārskatot akciju norises laiku un nepiesaistot to tikai Ziemassvētkiem.

## 2. Mērķis - Īstenota vadītāju attīstība un līderība

*Labas vadības kvalitātes uzturēšanai, stratēģisko mērķu sasniegšanai un darbinieku kompetenču attīstībai*

Attīstīsim visu līmeņu vadītāju kompetences, īpaši domājot par līderības prasmēm. Stiprināsim vadības prasmes arī ministrijas ekspertiem, radot potenciālu un izaugsmes iespējas jauniem vadītājiem. Domāsim par ekspertu aktīvāku iesaisti lēmumu pieņemšanā un lielākas lomas atvēlēšanu tiem publiskajā komunikācijā.

Meklēsim radošas mācību iespējas komandas (vadības) darba uzlabošanai, zināšanas pēc iespējas vairāk apgūstot praktiskos treniņos un konkrētu projektu ieviešanā. Īstenosim talantu piesaisti un attīstību, īpaši ministrijai kritiskos amatos. Šajā virzienā īstenotais cieši saistīsies ar mācību iespējām 3. mērķī.

## 3. Mērķis - Īstenota individuāli fokusēta darbinieku izaugsme

*Personāla izaugsmei un kompetenču celšanai, katra darbinieka spēcīgāko pušu līdzatbildīgai attīstīšanai darba izpildei augstā līmenī un karjeras virzībai un institūcijas mērķu sasniegšanai*

Uzturēsim aktuālu darbinieku profesionālās pilnveides vajadzību izvērtējumu, ņemot vērā arī pašnovērtējumu, un īstenosim profesionālās kompetences pilnveides pasākumus, lai uzlabotos tādas būtiskas darbinieku prasmes kā analītiskās, plānošanas, sadarbības un komunikācijas prasmes. Lielu uzmanību veltīsim darbinieku digitālo prasmju uzlabošanai, paredzot ne tikai regulāras praktiskas mācības, bet veltot laiku arī jauno informācijas sistēmu iespēju praktiskai klātienēs un video formāta apmācībai.

Pilnveidosim novērtēšanas procesu, un uzmanību veltīsim darbinieku snieguma novērtēšanas objektivitātei, pielāgojot personāla politiku. Novērtējot darbinieku individuālās vajadzības, ņemsim vērā dažādās darba pieredzes un stilus. Virzīsimies uz to, lai vienāda līmeņa un darba jomas darbiniekiem būtu līdzvērtīga kompetence, novēršot profesionālo zināšanu kritisku koncentrēšanos ierobežotā darbinieku lokā.

Izvērtēsim līdzšinējo mācību piedāvājumu profesionālajai izaugsmei, attīstot horizontālās izaugsmes virzienus, paplašinot un dažādojot prasmes, sniedzot iespējas darbiniekiem apgūt jaunas darbības jomas. Domāsim par jaunu pieeju ieviešanu, piemēram, supervīziju īstenošanu, savstarpēju ministrijas darbinieku pieredzes apmaiņu, ministrijas darbinieku iesaisti zināšanu un prasmju nodošanā kolēģiem, izglītošanos starptautiskajā vidē.

Nodrošināsim savlaicīgu un vienotu pieeju jauno darbinieku ievadīšanai darbā un mērķtiecīgu uzkrāto zināšanu nodošanu.

#### **4. Mērķis - Darbojas ieguldījumam atbilstoša un valsts pārvaldē konkurētspējīga darbinieku motivācijas sistēma**

*Mērķtiecīgam darba izpildes novērtējumam, vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai un darbinieku "noturēšanai"*

Strādāsim pie darbinieku motivācijas sistēmas pilnveides un vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanas. Turpināsim strādāt pie darbinieka ieguldījumam atbilstošas, taisnīgas un saprotamas atlīdzības sistēmas ieviešanas, tikpat lielu uzmanību veltot nemateriālā (morālā) novērtējuma attīstīšanai ministrijā. Šajā darbā ieguldījumu sniegs arī 1. mērķa ietvaros izvirzītie uzdevumi.

Ieviesīsim mērķtiecīgus darba organizācijas risinājumus, veicinot darbinieku snieguma kvalitātes un produktivitātes paaugstināšanos, kā arī darbinieku iesaistīšanos, tādējādi nodrošinot darbiniekiem motivējošu vidi ministrijas stratēģisko mērķu sasniegšanai. Pārskatīsim individuālo mērķu noteikšanas sistēmu, īstenojot reālistisku un motivējošu izvērtējuma procesu. Šajā virzienā īstenotais cieši saistīsies ar vadītāju mācību iespējām 2. un 3. mērķī.

## **II PRIORITĀRAIS VIRZIENS**

### **Uz rezultātu vērsta sadarbība un snieguma vadība**

Mēs kā kritiski svarīgu un stiprināmu aspektu saredzam sadarbību, meklējot un ieviešot jaunus veidus un formas, vienlaikus domājot arī par sadarbības prasmju pilnveidi. Sadarbības aspekts iekļaujas gan procesu īstenošanā, gan pakalpojumu sniegšanā, tāpēc esam apņēmušies atbildīgi pārskatīt savus darbības procesus un izveidotus pakalpojumus, atvieglojot ikdienu gan klientiem, gan sev.

#### **5. Mērķis – Nodrošināta sadarbības dažādība un pilnveide**

*Iekšējās un ārējās sadarbības dimensiju paplašināšanai un kvalitātes celšanai, kā arī komunikācijas stiprināšanai*

Uzlabosim sadarbības prasmes un iespējas gan politikas plānošanas, gan īstenošanas posmā, vispirms uzturot un attīstot iekšējo sadarbības tīklojumu ministrijā un nozarē vienotu mērķu sasniegšanai. Kā svarīgu priekšnoteikumu šeit saskatām pieejamu un vienādu informāciju un tās apmaiņu. Atbalstu objektīvai un operatīvai informācijas apmaiņai sniegs iekštīkls un modernāks e-pasta risinājums.

Stiprināsim arī ārējo sadarbību ar visplašāko partneru loku, piemēram, veiksmīgākai un pēctecīgākai iniciatīvu veidošanai organizējot neformālākas tikšanās ar nevalstisko sektoru un radot iespēju redzēt praksē, kā noris darbs ar mērķgrupām. Ievērojot pārmaiņas, kuras nesīs administratīvi teritoriālā reforma, pielāgosim izveidotās sadarbības platformas ar pašvaldībām. Paplašināsim Latvijas interešu pārstāvniecību sociālās politikas jomā starptautiskajās institūcijās.



Sadarbības veicināšanai pilnveidosim savus komunikācijas veidus, piemēram, attīstīsim funkcionālāku ministrijas tīmekļvietni, plānosim apsteidzošāku komunikāciju sociālajos medijos, virzīsimies uz stratēģisko komunikāciju.

Dažādosim sadarbības formas, tai skaitā ar nozares iestādēm, lai sadarbība veidotos pēc būtības, nevis formāla, iesaiste notiktu savlaicīgi, nevis pēdējā brīdī. Meklēsim aktuālus un modernus risinājumus, piemēram, izmantojot "task-force" principu vai dizaina domāšanu, veicinot darbinieku savstarpējo atbalstu, piedāvājot iekšējās mācības vai pieredzes apmaiņas pasākumus.

Mazināsim hierarhijas izpausmi tajos uzdevumos, kas neprasa politisku izšķiršanos, dodot iespējas paust viedokli un iesaistīties diskusijās arī darbiniekiem ar nelielāku profesionālo pieredzi, tādējādi radot vidi jaunām un netradicionālām idejām un situācijas risinājumiem.

## 6. Mērķis – Pilnveidoti procesi

*Skaidrākam, precīzākam, ātrākam un kvalitatīvākam darbam, pamats institūcijas pārmaiņām*

Pārskatīsim pamatprocesus un, lai izvairītos no interpretācijas un atvieglotu pienākumu pildīšanu jaunajiem darbiniekiem, sagatavosim un vizualizēsime vienkārši izsekojamas un uztveramas ar darba izpildi saistīto procesu shēmas. Izskatīsim arī procesu vienkāršošanas, automatizēšanas un digitalizēšanas iespējas, izvairotos no liekām darbībām, mazinot iesaistīto loku un dokumentu apriti papīra veidā. Apzināsim ministrijas darbinieku viedokli, lai iesāktu ar visaktuālākajiem procesiem lietotājiem un tad virzītos uz mazāk aktuālo procesu pārskatīšanu. Iekšējo procedūru vienkāršošana dos vairāk laika īstenot ministrijas pamatfunkcijas un atbalstīs arī 9. mērķa par "zaļo" domāšanu sasniegšanu.

Izvērtēsime jaunu procesu ieviešanas aktualitāti, nepieciešamības gadījumā veidojot procesu pēc iespējas vienkāršāku un izmantojot pēc iespējas plašākas digitālās iespējas. Lai pārliecinātos par jaunradīta procesa efektivitāti, iesaistīsim darbiniekus pilotprojektu īstenošanā, piemēram, aicinot izstrādāt rīcības protokolu ārkārtas saziņas gadījumā.

Dinamiskā vide pieprasa nepārtrauktu pārmaiņu vadību, un veiksmīgu pārmaiņu vadības pamatā ir skaidra komunikācija un spēja tās izskaidrot, jo īpaši iesaistītajiem. Mēs darīsim visu, lai pārmaiņu centrā būtu pievienotā vērtība lietotājam, kā arī centīsimies panākt līdzsvaru starp procesa turētāja ērtumu un funkcionalitāti lietotājam.

Paplašināsim nepieciešamo datu uzkrāšanas un analīzes iespējas atbilstoši biznesa procesa vajadzībām, spēcīnot datu analīzes centru. Analizēsime nozares informācijas sistēmu (SPOLIS un LabIS) izmantošanu, sasaites iespējas un datu aktualitāti, attīstot tās kā instrumentus pierādījumos balstītas nozares politikas izstrādei.

Uzlabosime informācijas un komunikācijas tehnoloģiju resursu monitoringu, regulāri sekojot līdzi datoru, programmatūras, biroja tehnikas un citu resursu pieejamībai, veikspējai un atjaunošanas aktualitātei, nodrošinot iespējas funkciju kvalitatīvai veikšanai. Šis uzdevums cieši saistīts ar finansiālajām iespējām un atbalstīs 8. mērķi.

## 7. Mērķis – Pārskatīti un modernizēti pakalpojumi

*Vērsti uz klientu vajadzībām, mazināts administratīvais slogs un ir integrēti ar kvalitatīviem e-pārvaldības risinājumiem*

Turpināsim mērķtiecīgu ministrijas pakalpojumu plānošanu un attīstību, kā vadmotīvu izmantojot klientorientētu sadarbības pieeju. Pārskatot pakalpojumus, ņemsim vērā mērķgrupu vajadzības un iespējas, kā arī mums pieejamos resursus, un vērtēsim e-pakalpojumu plašākas attīstības iespējas nozarē. Pakalpojumu pārveidē vadīsimies pēc valsts pārvaldei izstrādātajā publisko pakalpojumu pārveides metodoloģijā noteiktajiem pārveides principiem, tādējādi sniedzot ieguldījumu arī valsts pārvaldes pakalpojumu sistēmas pilnveidošanā.

Pastāvīgi uzlabosim ministrijas pakalpojumus un pieejamo pakalpojumu klāstu valsts pārvaldes pakalpojumu portālā, domāsim par automatizētu un proaktīvu pakalpojumu ieviešanas iespējām nozarē. Pārskatīsim ministrijas kā valsts pārvaldes pakalpojuma turētājas pakalpojumu pārvaldību, pilnveidojot to uzskaites kārtību.

### III PRIORITĀRAIS VIRZIENS

#### Atbalstoša, inovatīva un ilgtspējīga darba vide

Mums rūp un mēs rūpējamies par vidi gan individuāla cilvēka līmenī, gan globālā klimata pārmaiņu kontekstā. Attīstot savu darba vidi, mēs gan veidojam un radām komfortablus apstākļus sev un sabiedrībai, gan ietaupām resursus. Un tas ir ilgtermiņa ieguldījums.

## 8. Mērķis – Virzība uz draudzīgu visa veida vides pieejamību, balstīta komandas interesēs un atbalstoša individuālajiem risinājumiem

*Atbildīga attieksme gan individuālā līmenī, gan atvērtas valsts pārvaldes nodrošināšanai*

Veidosim ministrijas darba vidi pieejamāku gan fiziski, attīstot, piemēram, piebrauktuves un uzbrauktuves, izveidojot modernu klientu centru, paplašinot velo novietni, gan virtuāli, ieviešot modernizētu tīmekļvietni ar vienkāršāku un saprotamāku informāciju un uzlabojot tīmekļvietnes piekļūstamību visām sabiedrības grupām, ieskaitot personas ar invaliditāti. Atjaunotā tīmekļvietne iekļausies centralizētajā valsts pārvaldes iestāžu tīmekļvietņu pārvaldības platformā, nodrošinot efektīvāku resursu izlietojumu.

Virzīsimies uz plašāku darbstaciju mobilitāti, darbiniekiem nodrošinot plašākas iespējas klātienēs un attālinātajam darbam, aprīkojot stacionāros datorus ar videokamerām un mikrofoniem, paplašinot portatīvo datoru pieejamību, nodrošinot bezvadu internetu visās ministrijas telpās. Ievērojot straujos informācijas un komunikācijas tehnoloģiju attīstības tempus, atbilstoši finansiālajām iespējām regulāri uzlabosim digitālās iespējas un pieejamību ministrijā, piemēram, aktualizējot programmatūru, modernizējot saziņas iespējas, rūpējoties par darbinieku digitālo prasmju pilnveidi. Neatteiksimies no Covid-19 krīzē apgūtā un turpināsim attālinātā darba iespēju nostiprināšanu – elastīga darbalaika izmantošanu, tādējādi veicinot darba un privātās dzīves saskaņošanu.

Vienlaikus rūpēsimies arī par ergonomisku vidi darbinieka darbstacijā, iespēju robežās to pielāgojot darbinieku individuālajām vajadzībām. Iegādāsimies ergonomiskus darba galdus un krēslus, rūpēsimies par klimatiskajiem apstākļiem atbilstošas temperatūras nodrošināšanu, apsverot, piemēram, kondicionieru vai ventilatoru uzstādīšanu, gaisa mitrinātāju iegādi. Pievērsīsim uzmanību arī telpu tīrības nodrošināšanai un uzkopšanai ar ekoloģiskiem līdzekļiem. Vērtēsim videi draudzīgāka transporta, piemēram, velosipēdu izmantošanas iespējas darba pienākumu veikšanai.

Attīstīsim labvēlīgu un pozitīvu psiholoģisko klimatu, veicinot darbinieku un visu līmeņa vadītāju iesaistīšanos, kas izpaužas attieksmē, uzvedībā un rezultātos. Nodrošināsim atbalstu darbiniekiem, lai mazinātu to izdegšanas riskus, sniegtu atbalstu problēmsituāciju risināšanā, attīstītu pašrefleksijas spējas, pilnveidotu sadarbības prasmes, veicinātu individuālo attīstību.

Gādāsim ne tikai par draudzīgas darba vides veidošanu, bet arī kvalitatīvu uzturēšanu. Mērķa uzdevumi īstenojami ciešā sadarbībā ar visiem citiem izvirzītajiem mērķiem.

## 9. Mērķis – Darbojas “zaļās” domāšanas princips

*Vides saudzēšanai un ilgtspējai, resursu (cilvēku, finanšu, laika) ekonomijai un atbildīguma stiprināšanai*

Ievērosim apkārtējās vides saudzēšanas principu darba procesos un darba vides organizācijā, nodrošinot esošo resursu ilgtspējību, piemēram, samazināsim papīra patēriņu drukai vai elektrības lietošanu dienas laikā, īstenojam energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumus nozares institūciju ēkās. Pārskatot procesus, mazināsim cilvēkresursu patēriņu un rūpēsimies par racionāli izmantotu laika resursu, un tā visa rezultātā ietaupīsim arī finanšu resursus.

Ministriņā telpu tīrīšanai izmantosim ekoloģiskus kopšanas līdzekļus, lietosim centralizētus dzeramā ūdens aparātus un atteiksimies no vienreizlietojamajiem traukiem, domāsim par šķirojamo atkritumu tvertnes ierīkošanu plastmasas atkritumiem. Veicinot veselīgu dzīvesveidu, vēl vairāk paplašināsim jau pieejamo vietu skaitu velo novietnē. Dodoties komandējumā uz tuvējām ārvalstīm, motivēsim izmantot autobusu vai vilcienu satiksmi, tādējādi radot mazāk nelabvēlīgu ietekmi uz vidi.

Izvērtēsim iespējas organizēt kolektīva pasākumus, piemēram, organizējot talku vai rīkojot koku stādīšanas akciju, tādējādi vienlaikus gan saliedējot kolektīvu, gan veicinot atbildīgu dzīvesveidu darbā un personiskajos uzskatos. Šis uzdevums ir saistīts un atbalstīs 1. mērķa īstenošanu.

# MĒRĶGRUPAS, TO INTERESES UN VAJADZĪBAS

Atbilstoši Labklājības ministrijas darbības pilnvarojumam (mandātam) mūsu atbildības lokā ir plašs mērķgrupu loks – gan iekšējās, gan ārējās ieinteresētās puses. Mēs turpināsim attīstīt sadarbību ar klientiem, vietējiem un starptautiskajiem partneriem un sabiedrību un stiprināsim arī iekšējo sadarbību ministrijā un nozarē.

Mēs uzturēsim un pilnveidosim jau esošās sadarbības platformas, kā arī meklēsim inovatīvus risinājumus un labās prakses veidus klientorientētākai sadarbībai un viedokļu apmaiņai.

Iekšējās mērķgrupas	Intereses un vajadzības	Ārējās mērķgrupas
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Darbinieki</li> <li>▪ Vadība</li> <li>▪ Padotības iestādes<sup>2</sup>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>› Nodarbinātības valsts aģentūra</li> <li>› Sociālās integrācijas valsts aģentūra</li> <li>› Valsts bērnu tiesību aizsardzības inspekcija</li> <li>› Valsts darba inspekcija</li> <li>› Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra</li> <li>› Valsts sociālās aprūpes centrs "Kurzeme"</li> <li>› Valsts sociālās aprūpes centrs "Latgale"</li> <li>› Valsts sociālās aprūpes centrs "Rīga"</li> <li>› Valsts sociālās aprūpes centrs "Vidzeme"</li> <li>› Valsts sociālās aprūpes centrs "Zemgale"</li> <li>› Veselības un darbības ekspertīzes ārstu valsts komisija</li> </ul> </li> <li>▪ Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Šampētera nams"</li> </ul>	<p><i>Valsts pārvaldes pakalpojumi</i></p> <p><i>Dažādas iespējas un atbalsta instrumenti</i></p> <p><i>Finansiālais atbalsts</i></p> <p><i>(Konstruktīvs) piedāvājums, viedoklis, pozīcija</i></p> <p><i>(Savlaicīga) informācija</i></p> <p><i>Diskusijas</i></p> <p><i>Sadarbība</i></p> <p><i>Skaidrošana, konsultācijas</i></p> <p><i>Atbildība, precizitāte, saistību ievērošana</i></p> <p><i>Konstanti lēmumi</i></p> <p><i>Tiesiskā palīdzība</i></p> <p><i>Kontaktu, saziņas iespējas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valsts iedzīvotāji – visplašākais sabiedrības grupu spektrs</li> <li>▪ Saeima, Ministru kabinets, Ministru prezidents (arī birojs), Valsts prezidents (arī kanceleja)</li> <li>▪ Valsts institūcijas</li> <li>▪ Pašvaldības, to institūcijas (arī sociālie dienesti)</li> <li>▪ Latvijas Pašvaldību savienība</li> <li>▪ Plānošanas reģioni</li> <li>▪ (Nozares) nevalstiskās organizācijas</li> <li>▪ Sociālie partneri</li> <li>▪ Starptautiskās institūcijas</li> <li>▪ Pakalpojumu saņēmēji (arī sociālo pakalpojumu sniedzēji)</li> <li>▪ Līgumorganizācijas pakalpojumu sniegšanā</li> <li>▪ Mediji</li> </ul>

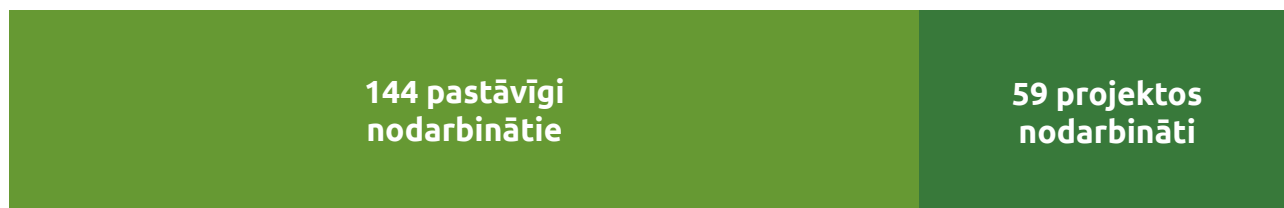
<sup>2</sup> No 2021. gada 1. janvāra darbu sāks valsts sociālās aprūpes centrs "Zemgale", kas būs izveidots uz reorganizētā valsts sociālās aprūpes centra "Vidzeme" un reorganizētā valsts sociālās aprūpes centra "Zemgale" bāzes atbilstoši 2020. gada 4. septembra Ministru kabineta rīkojumam Nr. 483.

# STRATĒGISKIE PRIEKŠNOTEIKUMI

## CILVĒKRESURSI

Nozares stratēģisko mērķu sasniegšanai un arī stratēģijas prioritāro virzienu īstenošanai nozīmīgākais Labklājības ministrijas resurss ir profesionāli un motivēti darbinieki. 2020. gada 1. septembrī Labklājības ministrijā bija nodarbināti **203 darbinieki** un amatpersonas, ieskaitot arī ilgstošā prombūtnē esošos, un no tiem:

- **71 % nodarbināts pastāvīgi un 29 % nodarbināti ārvalstu finanšu palīdzības un Eiropas Savienības fondu līdzfinansēto projektu īstenošanā**



- **83 % sievietes un 17 % vīrieši**



- **Lielākā daļa ir vecumā 31 - 45 gadi (58 %)**



Stratēģijas īstenošanas periodā būtiskākie izaicinājumi personālvadības jomā būs darbinieku iesaistīšanās veicināšana un sniegtam atbilstošas darbinieku motivācijas sistēmas pilnveide, lai nodrošinātu augsti kvalificētu speciālistu motivēšanu un noturēšanu valsts pārvaldē, kā arī savas korporatīvās identitātes attīstīšana piederības un lepnuma par institūciju, kurā strādājam, stiprināšanai. Turpināsim virzību uz plašāku elastīgu darba formu ieviešanu un jau sasniegtā nostiprināšanu, vienlaikus attīstot arī tehniskās iespējas un uzlabojot darbinieku digitālās prasmes. Arvien plašāk ieviesīsim jaunas sadarbības formas un apgūsim dažādas inovācijas.

Mums būs rodami risinājumi Eiropas Savienības fondu līdzfinansēto projektu īstenošanā nodarbināto pārstrukturēšanai, jo stratēģijas īstenošanas periodā noslēgsies 2014. – 2020. gada Eiropas Savienības fondu plānošanas periods un uzsāksies 2021. – 2027. gada Eiropas Savienības fondu plānošanas periods. Šajos projektos nodarbinātie ir augsti kvalificēti un ar specifiskām zināšanām, tāpēc to turpmāka nodarbinātība nozarē būtu labs risinājums ne tikai trūkstošo darbinieku skaita pieaugumam, bet arī zināšanu un prasmju noturēšanai, inovāciju kultūras attīstībai, jaunu līderu izaugsmei.



## FINANSES

Mēs atbildam ne tikai par valsts pamatbudžeta (704 milj. eiro 2020. gadā), bet arī valsts speciālā (sociālā) budžeta (2 976,9 milj. eiro 2020. gadā) resursu pārvaldību. Kopumā sociālajai aizsardzībai 2020. gadā atvēlētais finansējums sastāda 35,1% no valsts budžeta.

Nozares vadībai un politikas plānošanai 2020. gadā atvēlēts 0,2% no sociālajai aizsardzībai plānotā valsts budžeta jeb 8,5 milj. eiro, kas salīdzinājumā ar 2019. gadu samazinājies par 0,1%. Mēs turpināsim rūpēties, lai ar pieejamajiem resursiem sasniegtu vislabāko rezultātu atbilstoši Latvijas cilvēku vajadzībām un gaidām un nodrošinātu iespēju aizsargāt katra iedzīvotāja sociāli ekonomiskās tiesības.

Lai nodrošinātu efektīvu resursu vadību, veicam budžeta izdevumu uzraudzību, tādējādi nodrošinot savlaicīgu risku identificēšanu un ierobežotā finansējuma novirzīšanu nozarei nozīmīgu un aktuālu pasākumu īstenošanai. Pabeigts darbs pie nozares budžeta plānošanas un izpildes uzraudzības informācijas tehnoloģiju risinājuma izstrādes un pielāgošanas nozares vajadzībām, cita starpā vienkāršojot budžeta plānošanas un uzraudzības procesus nozarē, samazinot informācijas pieprasījumus nozares iestādēm, ietaupot nozares cilvēkresursu laiku, kas nepieciešams budžeta izpildes uzraudzībai.



## INFRASTRUKTŪRA UN TEHNOLOĢIJAS

Mēs turpināsim uzlabot ministrijas telpas un darba vidi, vienlaikus uzlabojot arī ārējo vidi, piemēram, plašāka velo novietne pagalmā. Līdz šim pakāpeniski esam atjaunojuši darba telpas un radījuši plašākas un modernākas telpas apspriedēm un radošiem pasākumiem, vairākās vietās ministrijas telpās esam uzstādījuši ūdens iekārtas, aizstājuši plastmasas traukus ar papīra. Arī turpmāk mēs virzīsimies uz “zaļās” domāšanas principu arvien plašāku iedzīvināšanu savā ikdienā. Nozarē turpināsim īstenot Eiropas Savienības fondu līdzfinansētos projektus energoefektivitātes paaugstināšanai valsts ēkās.

Turpinot nozares informācijas un komunikācijas tehnoloģiju centralizāciju, sakārtosim to pārvaldību, attīstīsim centralizētus koplietošanas informācijas un komunikācijas tehnoloģiju pakalpojumus, piemēram, vienots e-pasta risinājums, centralizēta lietotāju darbstaciju pārvaldība un “mākoņskaitļošanas” infrastruktūras risinājums, uzlabosim nozares datu kvalitāti un pieejamību, kā arī ieviesīsim vienotu dokumentu vadības sistēmu. Virzoties uz e-pārvaldes ieviešanu, pārskatīsim un atbilstoši iespējām modernizēsim valsts pārvaldes pakalpojumus un iespēju robežās ieviesīsim e-pārvaldības risinājumus.

2020. gads nesis strauju virtuālās saziņas attīstību, mēs rūpējamies un rūpēsimies par kvalitatīvām un ergonomiskām darbinieku komunikācijas iespējām, atbilstoši finansiālajām iespējām atjaunojot nepieciešamo materiāltehnisko nodrošinājumu un investējot digitālajos risinājumos.

## → ĀRĒJĀS VIDES IZAICINĀJUMI

Veicinoši faktori	Kavējoši faktori
Plašs partneru loks	Finanšu nepietiekamība
Starptautiskā vide	Politikas virziena maiņa
Digitālā transformācija	Konkurence par darbiniekiem
Publiskais tēls	
Iedzīvotāju uzticēšanās	
Valsts pārvaldes kopīgās iniciatīvas	Negatīva retorika
Neprognozējami izaicinājumi	

## ← IEKŠĒJĀS VIDES IZAICINĀJUMI

Veicinoši faktori	Kavējoši faktori
Darbinieki, to zināšanas, izpratne	Sadarbība, informācijas aprite
Mācību iespējas	Nogurums, rutīna, izdegšana
Mobilitāte	Darba apjoms
Atalgojums	
Moderni tehnoloģiskie risinājumi	
Iniciatīvas	Sarežģīti procesi
Kopīgas vērtības	Nepietiekama kapacitāte
Elastīgs darba režīms	Darbinieku mainība

# GALVENIE POLITIKAS MĒRĶI

## LATVIJAS ILGTSPĒJĪGAS ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJA LĪDZ 2030. GADAM (LATVIJA 2030)<sup>3</sup>

Latvija 2030 ir hierarhiski augstākais ilgtermiņa attīstības plānošanas dokuments Latvijā, kas nosaka valsts ilgtermiņa attīstības prioritātes un telpiskās attīstības perspektīvu. Latvija 2030 ietver septiņas savstarpējā mijiedarbībā esošas prioritātes: "Kultūras telpas attīstība", "Ilgtermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā", "Paradigmas maiņa izglītībā", "Inovatīva un ekoeftīva ekonomika", "Daba kā nākotnes kapitāls", "Telpiskās attīstības perspektīva" un "Inovatīva pārvaldība un sabiedrības līdzdalība". Katra no septiņām prioritātēm ietver vienu vai vairākus galvenos attīstības virzienus un atbilstoši definētus ilgtermiņa mērķus.

Labklājības ministrijas darbs visvairāk vērsts uz abu prioritātes "Ilgtermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā" attīstības virzienu īstenošanu.

- Attīstības virziens **"Civēkkapitāla bāzes vērtība un produktivitāte"**

**Mērķis:** Saglabāt Latvijas cilvēkkapitāla bāzes vērtību un kāpināt tā ražīgumu līdz ES vidējam līmenim, attīstot prasmes, kas sekmē jaunradi, elastību un līdzdalību darba tirgū

- Attīstības virziens **"Iespēju vienlīdzība un viduslāņa veidošanās"**

**Mērķis:** Pieaugot IKP, samazināt sociālo un ienākumu nevienlīdzību – veicināt sociālo iekļaušanos, mazināt nabadzības riskus, sekmēt sociāli un ekonomiski stabila viduslāņa veidošanos sabiedrībā

## LATVIJAS NACIONĀLAIS ATTĪSTĪBAS PLĀNS 2021. – 2027. GADAM (NAP2027)<sup>4</sup>

NAP2027 ir galvenais valsts vidēja termiņa attīstības plānošanas dokuments Latvijā (īstenošana no 2021. gada). NAP2027 ietvaru veido četri stratēģiskie mērķi: "Vienlīdzīgas iespējas", "Produktivitāte un ienākumi", "Sociālā uzticēšanās" un "Reģionālā attīstība". Tos visā darbības periodā izmanto, vērtējot rīcībpolitikas un budžeta pieprasījumus, izvēloties pārvaldības procesus un nozaru stratēģijas u.c.

NAP2027 ietvars nosaka arī sešas prioritātes, kurās sagrupēti astoņpadsmit rīcības virzieni. Katra rīcības virziena sasniegšanai ir noteikti politikas rezultātu rādītāji jeb indikatori, veicamie uzdevumi, kā arī norādīta vismaz viena atbildīgā institūcija.

<sup>3</sup> Latvija 2030 kā galvenais valsts ilgtermiņa attīstības plānošanas dokuments apstiprināts ar 2010. gada 10. jūnija Latvijas Republikas Saeimas lēmumu. Visi tuvākas un tālākas nākotnes stratēģiskās plānošanas un attīstības dokumenti tiek veidoti saskaņā ar Latvija 2030 noteiktajiem virzieniem un prioritātēm.

<sup>4</sup> Apstiprināts ar 2020. gada 2. jūlija Latvijas Republikas Saeimas lēmumu Nr. 418/Lm13



Labklājības ministrija kā atbildīgā institūcija (gan viena pati, gan sadarbībā ar citām atbildīgajām institūcijām) ir noteikta desmit NAP2027 rīcības virzienos:

- Rīcības virziens **“Psiholoģiskā un emocionālā labklājība”**

Atbalsts vecāku prasmju pilnveidošanai, uzlabojot bērnu un jauniešu psiholoģisko un emocionālo labklājību; vardarbības profilakse un savlaicīga intervence dažādās krīzes situācijās; vienlīdzīgu iespēju radīšana bērniem un jauniešiem ar speciālām vajadzībām; psihiskās un emocionālās veselības stiprināšana sabiedrībā

- Rīcības virziens **“Stipras ģimenes paaudzēs”**

Ģimeņu labklājības veicināšana, pārskatot pensijas, valsts sociālos pabalstus un atlīdzības, pilnveidojot nodokļu sistēmu, kā arī sniedzot pārtikas atbalstu un pamata materiālo palīdzību; ģimenes kā vērtības stiprināšana sabiedrībā, nodrošinot arī pierādījumos balstītas ģimenes politikas izstrādi un īstenošanu; labvēlīgu apstākļu radīšana ģimenes un darba dzīves saskaņošanai

- Rīcības virziens **“Sociālā iekļaušana”**

Uz individuālajām vajadzībām vērstu sociālo pakalpojumu pieejamība un sociālās inovācijas pakalpojumu nodrošināšana prioritārajām grupām; sociālā darba speciālistu un sociālo pakalpojumu sniedzēju motivācijas sistēmas pilnveide un profesionālās kompetences stiprināšana; sociālās politikas plānošanas, uzraudzības un novērtēšanas stiprināšana; ģimeniskas vides veidošana ārpusģimenes aprūpē esošajiem bērniem un to tiesību aizstāvības un interešu pārstāvniecības, sniegtā atbalsta un pakalpojumu uzlabošana; nabadzības, materiālās nenodrošinātības un ienākumu nevienlīdzības mazināšana

- Rīcības virziens **“Kvalitatīva, pieejama, iekļaujoša izglītība” (sadaļa “Pieaugušo izglītība”)**

Pieaugušo izglītības īstenošana tautsaimniecības attīstībai nepieciešamo prasmju apguvei

- Rīcības virziens **“Darbs un ienākumi”**

Kvalitatīvu (t.sk. drošu) darba vietu izveide un uzturēšana, sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības sekmēšana; darbaspēka remigrācijas un kvalificēta ārvalstu darbaspēka un talantu piesaistes sekmēšana; aktīvās darba tirgus politikas attīstīšana un nelabvēlīgākā situācijā esošo darba tirgus dalībnieku atbalstīšana; adekvāti valsts sociālās apdrošināšanas pakalpojumi atbilstoši nodarbinātā veiktajām valsts sociālās apdrošināšanas iemaksām

- Rīcības virziens **“Kapitāls un uzņēmējdarbības vide”**

Administratīvo šķēršļu negatīvās ietekmes mazināšana uzņēmējdarbības vides pārregulācijas novēršanai; pilnvērtīga atvērto datu potenciāla izmantošana, digitālo risinājumu ieviešana informācijas apmaiņā

- Rīcības virziens **“Daba un vide – “Zaļais kurss””**

Mērķtiecīga augstas energoefektivitātes sasniegšana

- Rīcības virziens **“Tehnoloģiskā vide un pakalpojumi”**

Fiziskās un digitālās vides pieejamības un piekļūstamības palielināšana valsts un pašvaldību infrastruktūrā, kā arī digitālo risinājumu izmantošanas veicināšana, cita starpā nodrošinot vides pieejamību kvalitatīvai pakalpojumu sniegšanai

- Rīcības virziens **“Saliedētība”**

Saliedētības izpratnes par daudzveidību kā resursu palielināšana, stiprinot starpgrupu un starpkultūru komunikācijas prasmes un saziņas intensitāti, dažādības vadību, kā arī diskriminācijas mazināšanu

- Rīcības virziens **“Tiesiskums un pārvaldība”**

Bērnu tiesību aizsardzības sistēmas pilnveidošana un iesaistīto institūciju sadarbības nodrošināšana, izvērtējot valsts un pašvaldību institūciju funkcijas, tostarp bāriņtiesu

## **VALDĪBAS RĪCĪBAS PLĀNS (VRP)<sup>5</sup>**

Labklājības ministrija ir noteikta par atbildīgo institūciju 45 VRP pasākumu<sup>6</sup> īstenošanai, bet kā prioritārus Labklājības ministrija virzījusi šādus septiņus pasākumus:

- Pārskatīt minimālās pensijas apmēru un noteikšanas kārtību (110.1. pasākums)
- Pilnveidot ienākumu atbalstu iedzīvotāju grupām, kuras visbiežāk pakļautas nabadzības riskam (111.1. pasākums)
- Izveidot starptautiskām vadlīnijām atbilstošu starpnozaru sistēmu, kas nodrošinās savlaicīgu cilvēka individuālajām vajadzībām piemērotu tehnisko palīgīdzekļu pieejamību un citu rehabilitācijas pakalpojumu saņemšanu (113.1. pasākums)
- Pārskatīt sociālās apdrošināšanas iemaksu kārtību bērna kopšanas laikā (103.1. pasākums)
- Izveidot atbalsta sistēmu personām ar ļoti smagiem funkcionāliem traucējumiem un viņu ģimenes locekļiem, kuri nodrošina aprūpi mājās (114.1. pasākums)
- Sadarbībā ar sociālajiem partneriem veikt situācijas izvērtējumu un sagatavot priekšlikumus par minimālās mēneša darba algas paaugstināšanas iespējām (6.2. pasākums)
- Izstrādāt priekšlikumus izmaiņām invaliditātes noteikšanas kārtībā un personām ar invaliditāti paredzēto atbalsta pasākumu sistēmā (111.2. pasākums)

## **SOCIĀLĀS AIZSARDZĪBAS UN DARBA TIRGUS POLITIKAS PAMATNOSTĀDNES 2021. - 2027. GADAM** (izstrāde)

## **BĒRNU, JAUNATNES UN ĢIMENES ATTĪSTĪBAS PAMATNOSTĀDNES 2021. – 2027. GADAM** (izstrāde)

<sup>5</sup> Apstiprināts ar 2019. gada 7. maija Ministru kabineta rīkojumu Nr. 210 “Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai”

<sup>6</sup> Aktuālā informācija par Labklājības ministrijas kompetencē esošajiem VRP pasākumiem un to īstenošanas progresu pieejama ministrijas tīmekļvietnē

## RĀDĪTĀJU IEVIEŠANA

Prioritāte	Sasniedzamie rezultāti un to rādītāji	Atbildīgais par rādītāja ieviešanas uzraudzību	Datu (informācijas) avots
Komandā (paš) motivēti, profesionāli un novērtēti darbinieki	Veicināta vērtību iedzīvināšana ▶ <i>iesaistījušos nodarbināto īpatsvars</i>	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Iniciatīvu īstenotāji Labklājības ministrijas iekštīkls
	Izveidota iekšējā mācību sistēma	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Rīkojums
	Pilnveidota vadītāju profesionalitāte un līderības kompetence ▶ <i>kompetenci pilnveidojušo vadītāju īpatsvars</i>	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Pilnveides pasākumu organizatori Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēma (NEVIS)
	Paaugstināta nodarbināto aktivitāte profesionālajā pilnveidē ▶ <i>pilnveidē iesaistījušos nodarbināto īpatsvars</i>	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Pilnveides pasākumu organizatori NEVIS
	Veicināta nodarbināto snieguma novērtēšanas objektivitāte ▶ <i>objektīva vērtējuma saņemšanu atzinušo nodarbināto īpatsvars</i>	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Nodarbināto aptauja
Uz rezultātu vērsta sadarbība un snieguma vadība	leviestas jaunas sadarbības formas ▶ <i>skaits</i>	Struktūrvienību vadītāji	Struktūrvienību aptauja Labklājības ministrijas iekštīkls
	leviests vienots e-pasta risinājums (nozārē)	ERAF projekts "Labklājības nozares informācijas un komunikācijas tehnoloģiju centralizācija" (Nr. 2.2.1.1/17/l/007)	Projekta rezultāti
	Pilnveidoti pakalpojumi ▶ <i>pakalpojumu skaits</i>	Sociālās politikas plānošanas un attīstības departaments	Rīkojums Pakalpojuma turētāji
	Veikts nozares informācijas sistēmu datu audits	Informācijas tehnoloģiju departaments	SPOLIS LabIS
	Pilnveidota iekšējā komunikācija, t.sk. attīstīta iekšējā komunikācijas platforma Intranets (iekštīkls) ▶ <i>lietotāju skaita pieaugums</i>	Komunikācijas nodaļa	Labklājības ministrijas iekštīkls
Atbalstoša, inovatīva un ilgtspējīga darba vide	Pieejama aktuāla tīmekļvietne ▶ <i>informācijas pārskatīšanas regularitāte</i> ▶ <i>lietotāju skaita pieaugums</i>	Komunikācijas nodaļa	Rīkojums Labklājības ministrijas tīmekļvietne
	Pilnveidotas darbinieku digitālās prasmes ▶ <i>iesaistījušos nodarbināto īpatsvars</i>	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Pilnveides pasākumu organizatori NEVIS
	Atbalstīts attālināts darbs un elastīgā darba laika izmantošana ▶ <i>pieejamības īpatsvars</i>	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Nodarbināto aptauja
	leviesti/īstenoti "zaļās" domāšanas principa atbalsta pasākumi ▶ <i>pasākumus skaits</i>	Finanšu vadības departaments Informācijas tehnoloģiju departaments Valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Šampētera nams"	Iniciatīvu īstenotāji

Galvenie snieguma rādītāji	Atbildīgais par rādītāja ieviešanas uzraudzību	Datu (informācijas) avots
Nodarbināto iesaistīšanās līmenis ir vismaz 60%	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Valsts kancelejas iesaistīšanās pētījums
Nodarbināto īpatsvars ar izdegšanas pazīmēm nepārsniedz 20%	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Valsts kancelejas iesaistīšanās pētījums
Novēršamās personāla mainības līmenis nepārsniedz 10% gadā	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	HORIZON Personāla moduļa dati
Digitalizēto iekšējo procesu skaita pieaugums	Ierosinājumu izvērtēšanas grupa	Darbinieku ierosināto/ieviesto uzlabojumu skaits
Pakalpojumu skaits, kam ieviesti e-risinājumi	Informācijas tehnoloģiju departaments	Pakalpojuma turētāji
Klientu un partneru apmierinātība ar sadarbību un komunikāciju ir virs vidējā līmeņa	Komunikācijas nodaļa	Klientu un partneru atgriezeniskā saite (aptauja)
Nodarbināto apmierinātība ar iekšējo sadarbību un komunikāciju ir virs vidējā līmeņa	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Nodarbināto aptauja
Nodarbināto īpatsvars, kuri uzskata, ka ministrijas procesi palīdz efektīvāk strādāt, ir vismaz 65%	Personāla un dokumentu pārvaldības departaments	Nodarbināto aptauja
Samazinās izmaksas papīra iegādēm	Finanšu vadības departaments	Datu analīze Jedox
Darba plāna pasākumu īstenošanas izpilde noteiktajā laikā ir vismaz 75%	Sociālās politikas plānošanas un attīstības departaments	Darba plāns