



Jaunatnes starptautisko  
programmu aģentūra

# **Darbības stratēģija 2023.- 2027. gadam**

2023. GADS

# Saturs

Saturs .....	2
Ievads .....	3
I Esošās situācijas raksturojums .....	4
1.1. Vispārējā informācija par JSPA .....	4
1.2. Misija, vīzija un vērtības .....	4
1.3. Mērķgrupas un to gaidas .....	5
1.4. Situācijas analīze .....	7
1.4.1. SVID analīze .....	7
1.4.2. Stratēģiskie priekšnoteikumi .....	9
Cilvēkresursi .....	9
Organizatoriskie resursi .....	10
Infrastruktūra un tehnoloģijas .....	11
Finanses .....	12
II Stratēģiskā daļa .....	14
2.1. Prioritātes .....	14
1.prioritāte - Jaunatnes jomas attīstība un stiprināšana .....	14
2.prioritāte - Cilvēkresursu un darba vides attīstība .....	14
3.prioritāte - Kvalitāte, efektivitāte un elastība pakalpojumu nodrošināšanā.....	15
2.2. Mērķi un to īstenošanai paredzētie pasākumi un sasniedzamie rezultāti .....	16
1.prioritāte - Jaunatnes jomas attīstība un stiprināšana .....	16
2.prioritāte - Cilvēkresursu un darba vides attīstība .....	18
3.prioritāte - Kvalitāte, efektivitāte un elastība pakalpojumu nodrošināšanā.....	21
III Stratēģijas ieviešanas uzraudzība .....	24
3.1. Ieviešanas uzraudzības process, komunikācija un novērtēšana .....	24
Pielikumi: .....	25
Pielikums Nr. 1: JSPA darbību regulējošie normatīvie un politikas plānošanas dokumenti .....	25
Pielikums Nr. 2: Stratēģijas mērķu karte.....	27

## Ievads

“Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras (turpmāk – JSPA) darbības stratēģija 2023.–2027. gadam” (turpmāk – darbības stratēģija) ir JSPA darbības attīstības un pārvaldības dokuments, kurā noteiktas JSPA darbības stratēģiskās attīstības prioritātes, mērķi un sasniedzamie rezultāti, lai JSPA varētu prasmīgi un profesionāli nodrošināt un īstenot Jaunatnes likumā noteikto jaunatnes politikas vispārīgo mērķi - veicināt jauniešu pilnvērtīgu un vispusīgu attīstību, iekļaušanos sabiedrībā un dzīves kvalitātes uzlabošanu, kā arī citos plānošanas dokumentos un politisko vadlīniju dokumentos noteiktos mērķus un prioritātes. JSPA darbības stratēģija ir cieši saistīta arī ar citiem JSPA procesiem un dokumentiem. Būtiskākie JSPA darbību regulējošie normatīvie un plānošanas dokumenti norādīti darbības stratēģijas sadaļā “Pielikums Nr.1”.

Stratēģijas izstrādes gaitā tika identificētas JSPA mērķgrupu (iekšēju un ārēju) vajadzības, intereses un gaidas, apmierinātība ar JSPA darbību, ņemot vērā anonīmu mērķa grupu aptauju sniegtos rezultātus laika periodā no 2018. gada līdz 2021. gadam. Sabiedrības aptauju pārskata periodā kopumā bija aizpildījis 581 respondents, vidēji gadā katrai aptaujai tika saņemti 145 respondentu vērtējumi, kuru viedokļi ir ņemti vērā stratēģijas izstrādes procesā. Nodarbināto aptauju pārskata periodā no 2019. gada līdz 2022. gadam kopumā bija aizpildījuši 138 respondenti, vidēji gadā katrai aptaujai tika saņemti 34 respondentu vērtējumi, kuri ir ņemti vērā stratēģijas izstrādes procesā. Pamatojoties uz aptauju datiem, tika identificēti nepieciešamie pilnveidojumi, noskaidrotas JSPA stiprās un vājās puses. Savukārt JSPA vērtības tika identificētas, veicot atsevišķu papildu JSPA nodarbināto anonīmu aptauju.

JSPA vadības grupa veica esošās situācijas analīzi, sagatavoja priekšlikumus JSPA vīzijai un vērtībām, definēja stratēģiskās prioritātes, sasniedzamos mērķus un rezultātus. Kopējo stratēģijas izstrādes virsvadību veica JSPA direktora pienākumu izpildītāja. Stratēģijas izstrādes procesā notika konsultācijas ar JSPA Konsultatīvo padomi, kuras sastāvā ir jaunatnes jomas pārstāvji no nevalstiskā sektora un pašvaldībām.

# I Esošās situācijas raksturojums

## 1.1. Vispārējā informācija par JSPA

JSPA ir izglītības un zinātnes ministra pakļautībā esoša tiešās pārvaldes iestāde, kuras darbības mērķis ir veicināt jauniešu aktivitāti un mobilitāti, līdzdalību jaunatnes brīvprātīgā darba, neformālās izglītības un jaunatnes informācijas programmās un projektos, kā arī veicināt jauniešu neformālo izglītību saistībā ar mūžizglītību.

Atbilstoši [Bērnu, jaunatnes un ģimenes attīstības pamatnostādņēs 2022.–2027. gadam](#), [Jaunatnes politikas īstenošanas plānā 2022.–2024. gadam \(projekts\)](#), [Valdības rīcības plānā \(projekts\)](#) un [Jaunatnes politikas valsts programmā 2023.–2025. gadam](#), kā arī darba programmā Eiropas Komisijai noteiktajam, JSPA 2023.–2027. gadā plāno strādāt 5 tematiskos virzienos, sniedzot atbalstu pašvaldībām un nevalstiskajām organizācijām (turpmāk - NVO) darba ar jaunatni attīstībai un stiprināšanai:

- Atbalsts kvalitatīvas un ilgtspējīgas sistēmas izveidei un attīstībai darbā ar jaunatni;
- Atbalsts plašākas un aktīvākas jauniešu līdzdalības veicināšanai;
- Darba tirgum un patstāvīgai dzīvei nepieciešamo prasmju un iemaņu apguves veicināšana jauniešiem;
- Atbalsts jauniešu ar ierobežotām iespējām iekļaušanai;
- Digitālās pārveides un vides ilgtspējas veicināšana darbā ar jaunatni.

## 1.2. Misija, vīzija un vērtības



### Misija

JSPA - vadošais sadarbības partneris pašvaldībām un NVO darba ar jaunatni attīstībai.



### Vīzija

Sociāli aktīvi jaunieši, profesionāli darba ar jaunatni veicēji un iekļaujoša, atbalstoša, mūsdienīga, neformāla mācīšanās vide.

## JSPA vērtības

### Darbs sabiedrības labā



Mūs raksturo rūpes par līdztiesīgu sabiedrības interešu pārstāvību, izsverot visas priekšrocības un trūkumus, panākot iespējami lielu labumu valstij un sabiedrībai. Mūsu darbs ir orientēts uz klientu vajadzībām, balstīts uz profesionāliem risinājumiem un lēmumiem, ievērojot visu sabiedrības locekļu līdztiesīgumu, kā arī taisnīguma principu.

### Profesionalitāte un efektivitāte



Mēs īstenojam zināšanās un prasmēs balstītu pieeju JSPA mērķu sasniegšanai. Nodarbinātie izmanto un attīsta kompetences, pārņem labo praksi un starptautisko pieredzi. Nodarbinātie ir mērķtiecīgi, strādā efektīvi, ir atvērti pārmaiņām un jaunu pieeju izmantošanai valsts pārvaldē, mazinot administratīvo slogu. Nodarbinātie tiecas uz klientu izcilu apkalpošanu, ievērojot principu "konsultē vispirms".

### Godprātība



Mēs rūpējamies, lai darbs tiek veikts godprātīgi – godīgi, atklāti un patstāvīgi, ievērojot likumus, ētikas normas un citas saistošas prasības. Nodarbinātie, pildot pienākumus, ievēro objektivitāti un neitralitāti (profesionālo neatkarību), atbildīgi izturas pret darbā iegūtu ar likumu aizsargātu informāciju un izmanto to tikai darba vajadzībām.

### Sadarbība



Mēs īstenojam savstarpēji saskaņotu rīcību kopēju mērķu sasniegšanai, iesaistot ieinteresētās puses. Mūsu sadarbību raksturo cieņpilna attieksme, atklātība, iniciatīva, elastība, informācijas apmaiņa un komandas darbs.

## 1.3. Mērķgrupas un to gaidas

JSPA darbības stratēģijas izstrādē viens no galvenajiem aspektiem, kas ņemts vērā, ir mērķgrupu jeb iesaistīto pušu viedoklis.

Galvenās mērķgrupas un to gaidas detalizētāk norādītas zemāk tabulā.

Mērķgrupas	Mērķgrupas gaidas
Primārā iekšējā mērķgrupa: <u>JSPA nodarbinātie.</u>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ sakārtota un mūsdienīga darba vide;</li><li>✓ efektīva iekšējā informācijas aprīte un sadarbība;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ drošs un stabils darba devējs;</li> <li>✓ konkurētspējīga motivācijas sistēma;</li> <li>✓ konkurētspējīga un mūsdienīga cilvēkresursu izaugsmes politika;</li> <li>✓ stratēģiska vadība;</li> <li>✓ zinoši un atsaucīgi kolēģi;</li> <li>✓ Eiropas Savienības (turpmāk - ES) prioritāšu īstenošana JSPA darbā.</li> </ul>
<p>Sekundārā iekšējā mērķgrupa: <u>iekšējie eksperti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ mācību vadītāji;</li> <li>✓ vērtēšanas eksperti;</li> <li>✓ “eTwinning” vēstnieki;</li> <li>✓ “Eurodesk” reģionālie koordinatori un informācijas punkti;</li> <li>✓ “Europeers” vēstnešu tīkls.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ uz kopēju mērķi vērsta komunikācija un sadarbība;</li> <li>✓ savlaicīga informācijas apmaiņa;</li> <li>✓ balanss starp procesu un rezultātu;</li> <li>✓ atbalsts profesionālajā pilnveidē;</li> <li>✓ skaidri nosacījumi sadarbības partneru atlasē;</li> <li>✓ motivējoša samaksa par sadarbības līgumā ietvertu pakalpojumu izpildi;</li> <li>✓ neformāla, cieņpilna attieksme un personīga pieeja.</li> </ul>
<p>Ārējā mērķgrupa (sabiedrība): <u>ārējie klienti un sadarbības partneri</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pašvaldības un to iestādes;</li> <li>✓ jaunatnes organizācijas un citas nevalstiskās organizācijas;</li> <li>✓ jaunieši (13-30 gadi), tajā skaitā jaunieši ar ierobežotām iespējām;</li> <li>✓ vecāki;</li> <li>✓ pedagogi, skolu bibliotekāri, direktori, skolu un pirmsskolu metodiķi;</li> <li>✓ sociālie darbinieki, jaunatnes lietu speciālisti, jaunatnes darbinieki, karjeras konsultanti;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ savlaicīga un aktuāla informācija par aktuāliem jaunatnes jomas jautājumiem;</li> <li>✓ savlaicīga un elastīga rīcība, īpaši krīzes un neparedzētās situācijās;</li> <li>✓ mazināta birokrātija, iesniedzamo dokumentu apjoms;</li> <li>✓ darbības caurskatāmība, skaidri nosacījumi;</li> <li>✓ profesionāli un augsti kvalificēti nodarbinātie;</li> <li>✓ atbalsta nepārtrauktība;</li> <li>✓ taisnīga un iekļaujoša attieksme;</li> <li>✓ izglītošanās iespējas klātienē un attālināti, atbilstoši mērķa grupas vajadzībām;</li> <li>✓ finansiāls atbalsts mērķu sasniegšanai;</li> <li>✓ iesaiste līdzdalībai politikas mērķu sasniegšanā;</li> <li>✓ konkurētspējīga un atzīta profesionālā pilnveide atbilstoši mērķgrupas vajadzībām;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ skolu pašpārvaldes;</li> <li>✓ mediji;</li> <li>✓ <i>sabiedrība.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ novērtējums par paveikto, labās prakses piemēru izcelšana.</li> </ul>
<p>Ārējā mērķgrupa: <u><i>ieinteresētās puses (jomas politikas veidotāja pārstāvji)</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Izglītības un zinātnes ministrija un tās padotībā esošās iestādes;</li> <li>✓ Eiropas Komisija un citas saistītas starptautiskās institūcijas, to pārstāvniecības Latvijā.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ JSPA redzējums un iesaiste jomas attīstībā;</li> <li>✓ atbalsts darba ar jaunatni veicējiem;</li> <li>✓ aktīva līdzdalība politikas plānošanā un lēmumu pieņemšanā;</li> <li>✓ mērķtiecīga darbība rezultatīvo rādītāju sasniegšanā;</li> <li>✓ konsekventa darbība, termiņu ievērošana;</li> <li>✓ Eiropas un valsts mēroga prioritāšu ieviešana.</li> </ul>

## 1.4. Situācijas analīze

### 1.4.1. SVID analīze

SVID analīze attēlo JSPA stiprās un vājās puses (iekšējie faktori), kā arī nākotnes iespējas un draudus (ārējie faktori). SVID analīze veidota, izvērtējot pēdējo četru gadu nodarbināto aptaujās un četru gadu sabiedrības aptaujās sniegto novērtējumu un ieteikumus, apkopojot aptauju sniegtos viedokļus, kā arī saņemtos atzinumus no Izglītības un zinātnes ministrijas un Eiropas Komisijas, izvērtējot risku vadības reģistrā iekļautos riskus.

<b>Stiprās puses:</b>	<b>Vājās puses:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nozīmīga loma jaunatnes politikas veidošanā un īstenošanā;</li> <li>✓ Atpazīstamība jomā;</li> <li>✓ Personāla profesionalitāte;</li> <li>✓ Teicams informācijas avots;</li> <li>✓ Pozitīvs JSPA darbības iekšējo un ārējo auditoru vērtējums;</li> <li>✓ Pozitīvs Eiropas Komisijas vērtējums par darbu izpildi;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Personāla nepietiekamība un bieža personāla mainība;</li> <li>✓ Personāla pārslodze, izdegšana, atgriezeniskās saites un nodarbināto labbūtības veicināšanas nepietiekamība;</li> <li>✓ Darba un zināšanu pēctecības/pārneses, zināšanu apmaiņas un pilnveides iespēju nepietiekamība;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atvērtība dialogam ar dažādām ietekmes pusēm;</li> <li>✓ Pozitīvs sabiedrības vērtējums par JSPA darbu no klientu un sadarbības partneru puses;</li> <li>✓ ISO 9001:2015 Kvalitātes vadības sertifikāta esamība;</li> <li>✓ Spēja ierobežotu resursu ietvaros pielāgoties mainīgiem krīzes apstākļiem un nosacījumiem, kā arī spēja atbilstoši tiem elastīgi plānot rezultatīvu darbību;</li> <li>✓ Pielāgošanās digitālajiem rīkiem/videi;</li> <li>✓ Spēja uzsākt un īstenot jaunas iniciatīvas un projektus ar ievērojamu ietekmi uz mērķa grupu;</li> <li>✓ Finanšu un sociālo garantiju stabilitāte;</li> <li>✓ Starptautiskās pieredzes pārnese valsts jaunatnes politikā;</li> <li>✓ Plānošana ilgtermiņā.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jauno nodarbināto mācību un atbalsta sistēmas nepietiekamība;</li> <li>✓ Zema nodarbināto līdzdalība JSPA aptaujās, darba grupās, u.c. pieejamās līdzdalības formās;</li> <li>✓ Starpstruktūru sadarbības nepietiekamība;</li> <li>✓ Finanšu un administratīvās kapacitātes nepietiekamība, lai nodrošinātu un īstenotu visas nodarbināto, sabiedrības un ieinteresēto pušu vajadzības pilnā apmērā;</li> <li>✓ Materiāli tehniskā aprīkojuma, kā arī tehnisko risinājumu un resursu nepietiekamība pilnvērtīgai un efektīvai darba pienākumu veikšanai;</li> <li>✓ Nepietiekami attīstīta vides pieejamība sabiedrībai (fiziska piekļūstamība, tiešsaistes piekļūstamības funkcionalitāte);</li> <li>✓ Darba organizēšanas procesu efektivitātes un elastības nepietiekamība, birokrātijas iezīmes procesos.</li> </ul>
---	---

<p><b>Iespējas:</b></p>	<p><b>Draudi:</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jaunatnes jomas attīstība;</li> <li>✓ Jaunatnes jomas pētījumi;</li> <li>✓ Darba ar jaunatni attīstība pašvaldībās;</li> <li>✓ Jaunas ES un valsts mēroga programmas un iniciatīvas jaunatnes jomā;</li> <li>✓ Iekļaušanas veicināšana jaunatnes jomā;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbības nodrošinājuma risks, uzdevumu apjoma pieauguma ietvaros strādājot ar ierobežotiem darba spēka un finanšu resursiem;</li> <li>✓ Darbības rezultātu risks, īstenojot jaunu politikas jomu instrumentus ar esošiem ierobežotiem resursiem;</li> <li>✓ Reputācijas risks;</li> </ul>



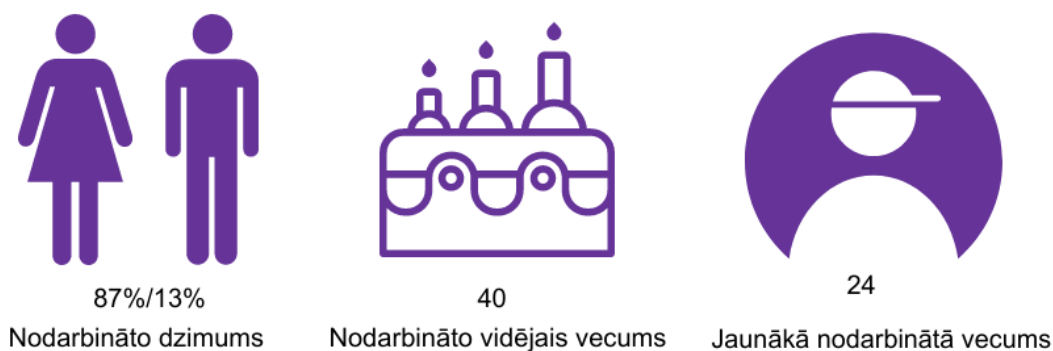
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Līdzdalības veicināšana jaunatnes jomā;</li> <li>✓ Vides ilgtspējas veicināšana jaunatnes jomā;</li> <li>✓ Digitalizācijas veicināšana jaunatnes jomā;</li> <li>✓ Neformālās izglītības atzīšana jaunatnes jomā;</li> <li>✓ Personāla izaugsme;</li> <li>✓ Iespēja līdzdarboties un ietekmēt lēmumus un tiesību aktu saturu;</li> <li>✓ Finanšu atbalsta instrumentu piesaiste nozares attīstībai;</li> <li>✓ Pārvaldības procesu modernizācija.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Administratīvā līdzfinansējuma samazinājums;</li> <li>✓ Bieži jauni ārējie riski, kurus nevar prognozēt un vadīt: Covid-19 pandēmija, sankciju ierobežojumi, finansējums, politikas plānošanas izmaiņas, izmaiņas spēkā esošajos normatīvajos aktos, kas neatbilst Eiropas Komisijas (turpmāk - EK) nosacījumiem, izmaiņas citos spēkā esošajos normatīvajos aktos, finanšu plānošanas izmaiņas EK/valstī, u.tml.;</li> <li>✓ Novēlota citu iesaistīto pušu iesaiste, reakcija, viedokļa sniegšana jaunatnes jomai būtiskās situācijās;</li> <li>✓ Jauniešu skaita būtisks samazinājums;</li> <li>✓ Darba ar jaunatni veicēju bieža mainība.</li> </ul>
--	--

## 1.4.2. Stratēģiskie priekšnoteikumi

### *Cilvēkresursi*

Lai sasniegtu izvirzītos mērķus, 2022. gadā JSPA bija 50 nodarbinātie.

2022. gadā JSPA bija 56 amata vietas (no tām 36 valsts civildienesta ierēdņu amata vietas un 20 darbinieku amata vietas). 2022. gada nogalē JSPA strādāja 50 nodarbinātie. Vidējais darbinieku vecums bija 40 gadi.



● 24-34 gadi ● 35-45 gadi  
● 46-56 gadi ● 57-65 gadi

Nodarbināto vecums



Maģistra grāds - 52%  
Bakalaura grāds - 40%  
1. līmeņa augstākā izgl. - 6%  
Doktora grāds - 2%  
Nodarbināto izglītība

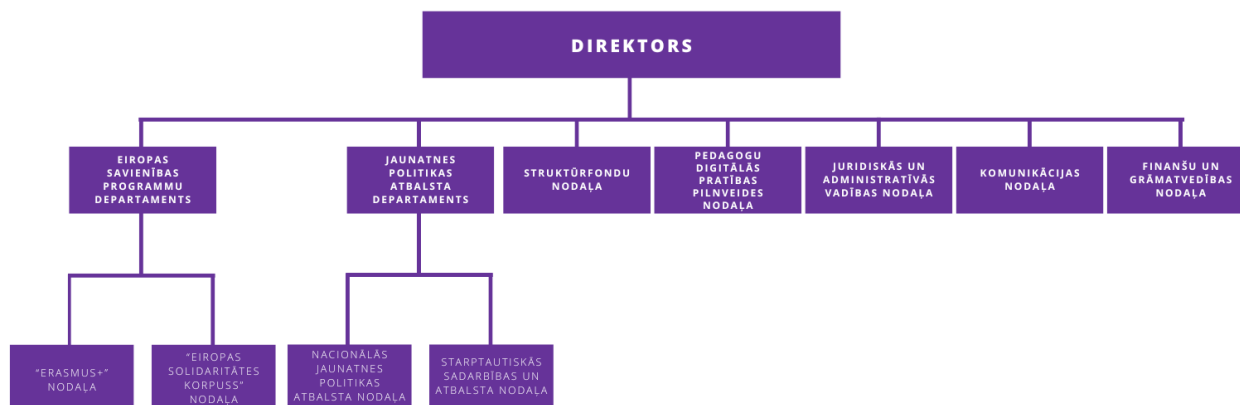
### Attēlā: JSPA nodarbināto statistika (2022. gads)

2022. gadā JSPA darba tiesiskās attiecības uzsāka ar 8 darbiniekiem un darba tiesiskās attiecības izbeidza ar 3 darbiniekiem. Valsts civildienesta ierēdņa amatā tika iecelti 13 valsts civildienesta ierēdņi, bet no valsts civildienesta ierēdņa amata tika atbrīvoti 9 valsts civildienesta ierēdņi. 2022. gada laikā 14% jeb 8 nodarbināto valsts civildienesta vai darba tiesisko attiecību periods ar JSPA bija īsāks par 6 mēnešiem, tādējādi, JSPA darbības stratēģijas īstenošanas periodā būtiskākie izaicinājumi personālvadības jomā būs - nodrošināt jauno nodarbināto atbalsta sistēmas izveidi un augsti kvalificētu speciālistu motivēšanu un noturēšanu JSPA, kas spēj sniegt kvalitatīvu pakalpojumu klientiem.

### Organizatoriskie resursi

JSPA funkcijas, uzdevumi un kompetence ir noteikta Ministru kabineta 2012. gada 11. decembra noteikumos Nr.863 [“Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras nolikums”](#). JSPA vada direktors.

Ar 2022. gada 1. septembri JSPA struktūrā tika veiktas organizatoriskas struktūras izmaiņas, kā rezultātā, lai nodrošinātu noteikto funkciju izpildi, JSPA struktūru šobrīd veido šādas patstāvīgās struktūrvienības:



Attēlā: JSPA struktūra

Covid - 19 pandēmijas ierobežojumu laikā JSPA uzsāka pāreju uz hibrīddarba modeli, pakāpeniski nodrošinot atbilstošas tehnoloģijas nodarbinātajiem ikdienas darbu veikšanai. JSPA darbības stratēģijas īstenošanas periodā plāno turpināt virzību uz plašāku elastīga darba formu ieviešanu un jau sasniegtā nostiprināšanu, vienlaikus attīstot arī tehniskās iespējas, inovācijas un uzlabojot darbinieku digitālās prasmes.

### *Infrastruktūra un tehnoloģijas*

Pēdējos divos gados ir strauji mainījušās vajadzības un prasības darba pienākumu veikšanai nepieciešamajam materiāltechniskajam nodrošinājumam. Nodarbinātie ir kļuvuši mobili, klienti arvien vairāk izmanto komunikācijai attālinātos saziņas risinājumus, tādējādi darba vide ir kļuvusi elastīga. Jau šobrīd efektīvai pakalpojumu nodrošināšanai JSPA ir veikta dažādu iekšējo procesu digitalizācija, veiktas portatīvo datoru iegādes, iegādātas licences digitālo programmu izmantošanai. JSPA arī turpmāk plāno organizēt un īstenot darba vides materiāltechnisko un tehnoloģisko risinājumu pielāgošanu, lai nodrošinātu darba infrastruktūras mobilitāti un piemērotu tehnoloģiskos un IT risinājumus, kā arī attīstītu nodarbināto digitālās prasmes kvalitatīvai, efektīvai un mobilai darba pienākumu veikšanai.

Šobrīd ikdienas darbā JSPA izmanto vienotu dokumentu vadības sistēmu, grāmatvedības uzskaites sistēmu, Eiropas Komisijas izstrādātus tiešsaistes rīkus projektu administrēšanai, kas palīdz nodrošināt caurskatāmu procesu un dokumentu vadību, bet ir nepieciešami IT risinājumi mācību projektu un “Jaunatnes politikas valsts programmas” projektu administrēšanai.

JSPA turpinās veikt pārvaldības un darba procesu izvērtējumu un pielāgošanu mūsdienīgai un mobilai darba vides un apstākļu nodrošināšanai, datu apmaiņai, darba nepārtrauktībai un procesu optimizācijai, kā arī turpinās ilgspējīgas darba vides, procesa un paradumu iedzīvināšanu JSPA ikdienā, veicinot darba elastību, kas palīdzēs darbiniekiem saglabāt līdzsvaru starp darbu un personīgo dzīvi.

Tāpat JSPA nodrošinās digitālās vides piekļūstamību klientiem, attīstot tīmekļvietnes piekļūstamību, nodrošinot būtiskas informācijas pieejamību vieglajā valodā, kā arī ieviešot tīmekļvietnes būtiskās informācijas satura pieejamību audio formātā.

## *Finanses*

JSPA budžets sastāv no pamatbudžeta, t.sk., vispārējā kārtībā sadalāmās dotācijas no vispārējiem ieņēmumiem un ārvalstu finanšu palīdzības, ko veido likumā "Likums par budžetu un finanšu vadību" noteiktajā kārtībā. Lielāko daļu no JSPA budžeta (jeb 64 % 2023. gadā) veido ieņēmumi no ES politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības. Budžetā ir ieņēmumu, izdevumu un finansēšanas daļa, ko izstrādā atbilstoši Ministru kabineta noteiktajai budžeta ieņēmumu, izdevumu un finansēšanas klasifikācijai. JSPA darbības un plānošanas dokumentos noteikto rezultātu sasniegšana tiek īstenota no vairākiem finansēšanas avotiem.

### **JSPA finansējums programmu/apakšprogrammu griezumā**

**(2023.– 2025. gads, euro)**

Nr.	Progr./apakšprogr. nosaukums	2023. gads, euro (ieņēmumu plāns)	2024. gads, euro (ieņēmumu plāns)	2025. gads, euro (ieņēmumu plāns)
21.00.00	Jaunatnes politikas valsts programma	1 215 520	1 217 147	1 217 147
70.10.00	Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra	1 581 217	1 581 217	1 581 217
70.12.00	Eiropas Kopienas programmu	1 387 514	1 387 514	1 387 514

	projektu īstenošana			
70.15.00	Eiropas Savienības programmas “Erasmus+” projektu īstenošanas nodrošināšana	4 448 359	4 448 359	4 448 359
63.08.30	Eiropas Sociālā fonda (ESF) projekti (2014-2020)	1 755 831	-	-

Lai nodrošinātu efektīvu resursu vadību, JSPA veic budžeta ieņēmumu un izdevumu uzraudzību un kontroli, tādējādi nodrošinot savlaicīgu risku identificēšanu.

## II Stratēģiskā daļa

Stratēģiskā daļa ir dokumenta galvenā darbības stratēģijas sastāvdaļa, kura nosaka svarīgākos JSPA 2023.–2027. gada attīstības uzstādījumus. Stratēģiskā daļa veidota kā plāns tuvāko piecu gadu prioritātēm ceļā uz vīzijas sasniegšanu, balstoties uz esošās situācijas analīzes rezultātiem, lai panāktu iespējami lielu nodarbināto, klientu un sadarbības partneru gaidu un vajadzību nodrošināšanu, kā arī efektīvi izmantotu SVID analīzes rezultātā konstatēto – attīstītu stiprās puses un iespējas, lai sasniegtu mērķus, kā arī mazinātu šķēršļus (vājās puses un draudus), kas var kavēt mērķu sasniegšanu.

Lai nodrošinātu virzību uz vīzijas sasniegšanu, izvirzītas trīs prioritātes, no kurām izriet konkrēti mērķi un sasniedzamie rezultāti. Kopumā definēti 11 mērķi.

**Stratēģijas mērķu karte** skatāma stratēģijas sadaļā “Pielikums Nr.2”.

### 2.1. Prioritātes

#### 1.prioritāte - Jaunatnes jomas attīstība un stiprināšana

Lai nodrošinātu kvalitatīvu atbalstu pašvaldībām un NVO darba ar jaunatni attīstībai, kā arī sniegtu nozīmīgu ieguldījumu jaunatnes jomas attīstībai, JSPA stiprinās savu iesaisti jaunatnes politikā, aktīvāk iesaistoties darba grupās un jaunatnes jomai nozīmīgu risinājumu izstrādē, veicinot jomas interešu aizstāvību, veicot pētījumus jaunatnes jomā. JSPA nodrošinās sabiedrības informētību un izglītošanu par jaunatnes jomā aktuāliem jautājumiem, kā arī nodrošinās mūsdienīgu, mērķgrupām atbilstošu komunikācijas kanālu uzturēšanu, izstrādās materiālus, ar kuriem var dalīties un pilnveidot darba ar jaunatni sistēmu kopumā. JSPA uzturēs un attīstīs pozitīvas, uz sadarbību vērstas attiecības ar jomas pārstāvjiem, jomas organizācijām, valsts institūcijām, jaunatnes jomas un citu nozaru asociācijām, t.sk. gan kā dalībnieki, gan kā viedokļa līderi piedaloties semināros un konferencēs, veicinot jaunatnes jomas attīstību, prestižu un atpazīstamību.

#### 2.prioritāte - Cilvēkresursu un darba vides attīstība

JSPA nozīmīgākais resurss kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanai ir tās nodarbinātie, to labbūtība un darbs komandā, tādēļ labas vadības kvalitātes uzturēšanai, stratēģisko uzdevumu sasniegšanai, JSPA attīstīs visu līmeņu vadītāju kompetences, īpaši domājot par līderības prasmēm, veicinās ikviena nodarbinātā kompetenču attīstību. Lai nodrošinātu augstus darba rezultātus un veicinātu nodarbināto ieguldījumu mērķu sasniegšanā, stratēģijas darbības periodā JSPA veiks nodarbināto motivācijas sistēmas pilnveidi, tajā skaitā, lielu uzmanību veltot nemateriālā (morālā) novērtējuma attīstīšanai, veidojot darba vidi, kas iekļauj mūsdienu prasībām atbilstošu darba organizāciju, uzlabos jauno nodarbināto ievadīšanas darbā sistēmu un mentoringu, kā arī ieviesīs atbilstošus

IT risinājumus. JSPA veidos komfortablus apstākļus, veicinās korporatīvo piederības sajūtu un kopīgi noteikto vērtību veiksmīgu iedzīvināšanu, lai novērstu esošo cilvēkresursu aizplūšanu, veicinās jaunu profesionāļu piesaistīšanu un motivēs esošos nodarbinātos turpmākai izaugsmei. Lai veicinātu jomas profesionāļu piesaisti darbam JSPA, JSPA stiprinās savu kā darba devēja reputāciju.

### **3.prioritāte - Kvalitāte, efektivitāte un elastība pakalpojumu nodrošināšanā**

Savlaicīgu, elastīgu un kvalitatīvu pakalpojumu nodrošināšanai klientiem svarīga ir cieša JSPA nodarbināto savstarpējā sadarbība, sakārtoti un optimizēti iekšējie procesi, ieviesti ērti klientam lietojami pakalpojumi. Tāpēc JSPA rūpēsies par savstarpējās informācijas sekmīgāku apmaiņu, veicinās iekšējo sadarbību, kā arī pārskatīs pakalpojumu nodrošināšanas procesus. JSPA pārskatīs un modernizēs pakalpojumus, tajā skaitā - ievērojot “zaļās” domāšanas principu.

## 2.2. Mērķi un to īstenošanai paredzētie pasākumi un sasniedzamie rezultāti

Gan paši prioritārie virzieni, gan tajos izvirzītie vienpadsmit mērķi papildina cits citu, savstarpējā mijiedarbībā veicinot veiksmīgāku ieviešanu. Vienlaikus kā neatņemama sastāvdaļa tajos iekļaujas digitālā transformācija un inovācija. Prioritāros virzienus un to mērķus caurvij JSPA vērtības, savukārt nospraustie mērķi papildina vērtību padziļinātāku iedzīvināšanu.

Mērķis	Uzdevumi	Atbildīgais par izpildi	Sasniedzamie rezultāti	Informācijas avots
<b>1.prioritāte - Jaunatnes jomas attīstība un stiprināšana</b>				
<b>1. Mērķis:</b> Nodrošināta sadarbības partneru (sabiedrības) informēšana un izglītošana par jomā aktuāliem jautājumiem.	1.1. Īstenot mērķtiecīgu informācijas izplatīšanu par jauniešu un jaunatnes darbinieku iespējām; 1.2. Nodrošināt mūsdienīgu, mērķa grupām atbilstošu komunikācijas kanālu uzturēšanu, nodrošinot tajos aktuālākās informācijas pieejamību vienuviet; 1.3. Nodrošināt sabiedrībai un sadarbības partneriem informatīvus un metodiskos materiālus par jomas aktualitātēm, citu JSPA prioritāšu tēmām (ilgtspēja, iekļaušana u. tml.), kā arī metodiskos materiālus darba ar jaunatni attīstības veicināšanai;	Komunikācijas nodaļa sadarbībā ar JSPA struktūrvienībām.	Sadarbības partneru (sabiedrības) īpatsvars (%), kuri vērtē JSPA informācijas pasniegšanas veidu (kanāli, formāts, saturs) pozitīvi, ik gadu uzrāda pozitīvu tendenci pret 2023. gada sākotnējo vērtējumu; Sadarbības partneru (sabiedrības) īpatsvars (%), kuri vērtē JSPA kā būtisku jaunatnes jomas informatīvo kanālu, ik gadu uzrāda pozitīvu tendenci pret 2023. gada sākotnējo vērtējumu.	Sabiedrības aptauja.



	1.4. Veicināt jaunatnes jomas atpazīstamību un tēmu aktualitāti.			
<b>2. Mērķis:</b> Stiprināta jaunatnes jomas interešu pārstāvība, veicināta jomas atpazīstamība un prestižs.	2.1. Nodrošināt dalību ar jaunatnes politiku saistītajās darba grupās, konferencēs, komisijās u.c. darba grupās Latvijā un ārvalstīs; 2.2. Organizēt sadarbību ar partneriem un ar citiem valsts pārvaldes resoriem par starpnozarju jautājumiem; 2.3. Organizēt starptautiskas aktivitātes, kas vērstas uz jaunatnes jomas stiprināšanu un starptautiskās prakses pārņemšanu; 2.4. Regulāri veikt informācijas/domu apmaiņu ar jomas ekspertiem.	Jaunatnes politikas atbalsta departaments; Eiropas Savienības programmu departaments; Komunikācijas nodaļa.	Sadarbības partneru (sabiedrības) īpatsvars (%), kuri novērtē JSPA nozīmi jaunatnes jomas attīstībā ik gadu uzrāda pozitīvu tendenci pret 2023. gada sākotnējo vērtējumu; JSPA īsteno jaunatnes jomas interešu pārstāvību vismaz 5 valsts un starptautiskās darba grupās.	Sabiedrības aptauja; Rezultatīvie rādītāji; JSPA iekšējie uzskaites rīki.
<b>3. Mērķis:</b> Sasniegti plānošanas dokumentos definētie rezultāti.	3.1. Īstenot informatīvas un izglītojošas aktivitātes; 3.2. Veicināt starpstrukturālas sadarbības veidošanu un stiprināšanu mērķu sasniegšanai.	JSPA struktūrvienības.	Sasniegto politikas mērķu (%) īpatsvars sasniedz vismaz 80% no plānotajiem rezultātiem; Ikgadējās Eiropas Komisijas gada atskaites novērtējums	Izvērtējums; Ziņojumi; Ministrijai iesniegti JSPA rezultatīvie rādītāji.

			sasniedz vismaz "ļoti labi" (80%) līmeni.	
<b>2.prioritāte - Cilvēkresursu un darba vides attīstība</b>				
<b>4. Mērķis:</b> Īstenota nodarbināto profesionālā izaugsme kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanai.	4.1. Īstenot individuāli un uz JSPA vajadzībām orientētu nodarbināto prasmju attīstīšanu; 4.2. Īstenot vadītāju līderības prasmju attīstīšanu; 4.3. Īstenot iekšējos izglītošanās pasākumus, uzlabojot nodarbināto zināšanas par ES programmu prioritātēm, normatīvajiem aktiem, iekšējo un ārējo sistēmu lietošanu u.c.; 4.4. Veicināt pieredzes apmaiņu un kompetenču attīstību starptautiskajā vidē starptautiskajās programmās nodarbinātajiem (atbilstoši finansiālajām iespējām); 4.5. Īstenot izglītošanās pasākumus iekšējiem ekspertiem.	Juridiskās un administratīvās vadības nodaļa sadarbībā ar JSPA struktūrvienībām; Jaunatnes politikas atbalsta departaments; Eiropas Savienības programmu departaments.	Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pozitīvi novērtē JSPA piedāvātās iespējas uzlabot nodarbināto kompetences, sniedz vismaz 80%; Iekšējo ekspertu īpatsvars (%), kuri norāda, ka uzlabojuši savas kompetences, sniedz vismaz 70%.	Nodarbināto aptauja; JSPA iekšējie uzskaites rīki.
<b>5. Mērķis:</b>	5.1. Nodrošināt savlaicīgu un vienotu pieeju jauno nodarbināto ievadīšanai	Juridiskās un administratīvās	Nodarbināto īpatsvars (%), kuri izbeidz darba attiecības pirmo	JSPA iekšējie uzskaites rīki.

<p>Uzlabota jauno nodarbināto darbā ievadīšanas sistēma procesu nepārtrauktības nodrošināšanai.</p>	<p>darbā un mērķtiecīgai uzkrāto zināšanu nodošanai; 5.2. Ieviest iekšējo mentora programmu jauno nodarbināto atbalstam; 5.3. Izstrādāt vienotu "jaunā nodarbinātā" rokasgrāmatu.</p>	<p>vadības nodaļa sadarbībā ar JSPA struktūrvienībām.</p>	<p>6 mēnešu laikā, samazinās līdz 5%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pēc pārbaudes laika beigām pozitīvi novērtē ievadīšanu darbā, sasniedz vismaz 80%.</p>	
<p><b>6. Mērķis:</b> Uzlabota konkurētspējīga un nodarbināto vajadzībām atbilstoša motivācijas un novērtēšanas sistēma.</p>	<p>6.1. Turpināt īstenot noteikto atlīdzības sistēmas un motivācijas sistēmas kārtību atbilstoši finansiālajām iespējām; 6.2. Struktūrvienību ietvaros pilnveidot ikdienas atgriezeniskās saites sniegšanas un darba izvērtēšanas un novērtēšanas procesu; 6.3. Īstenot hibrīddarba modeli, sniedzot nodarbinātajiem elastīgumu, īstenojot darba uzdevumus sev ērtā vidē, kā arī īstenojot klimatneitralitātes mērķi; 6.4. Veikt nodarbināto aptaujas, lai apzinātu vajadzības un vēlamos rīkus motivācijas attīstībai un darba vides</p>	<p>Juridiskās un administratīvās vadības nodaļa; JSPA struktūrvienības; Komunikācijas nodaļa sadarbībā ar struktūrvienībām.</p>	<p>Personāla mainības koeficients nepārsniedz 10 % gadā; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pozitīvi novērtē personāla politiku JSPA, sasniedz vismaz 80%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pozitīvi novērtē atgriezeniskās saites pietiekamību un individuālo pārrunu daudzumu kalendārā gada laikā, sasniedz vismaz 75%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri novērtē darbu hibrīdmodelī kā motivējošus darba apstākļus, sasniedz 95%.</p>	<p>Nodarbināto aptauja.</p>

	pilnveidošanai, kā arī noskaidrotu un apkopotu informāciju par aiziešanas iemesliem.			
<b>7. Mērķis:</b> Stiprināta JSPA kā darba devēja reputācija.	7.1. Ieviest kādu no draudzīgās darba vietas principiem un informēt sabiedrību par JSPA veikto kvalitatīvo darbu; 7.2. Izveidot un pēc nepieciešamības aktualizēt informāciju un komunikācijas materiālus par JSPA kā darba devēju.	Juridiskās un administratīvās vadības nodaļa; Komunikācijas nodaļa.	Nodarbināto īpatsvars (%), kuri lepojas ar JSPA kā savu darba devēju, sasniedz vismaz 80%.	Nodarbināto aptauja.
<b>8. Mērķis:</b> Uzlabota nodarbināto labsajūta darba vidē un veicināta korporatīvā piederības sajūta	8.1. Veicināt korporatīvo piederības sajūtu, īstenojot aktivitātes un pasākumus, kas attīsta un iedzīvina kopīgi noteiktās JSPA vērtības; 8.2. Veicināt darbinieku līdzdalību, iesaistot procesos un uzdevumos, kas neprasa politisku izšķiršanos, dodot iespējas paust viedokli un iesaistīties arī nodarbinātajiem ar nelielu profesionālo pieredzi.	Komunikācijas nodaļa sadarbībā ar JSPA struktūrvienībām.	Nodarbināto īpatsvars (%), kuri jūtas piederīgi JSPA un tās korporatīvajai kultūrai, sasniedz vismaz 80%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pozitīvi novērtē JSPA iekšējās aktivitātes nodarbinātajiem, sasniedz vismaz 85%; Nodarbināto iesaiste starpstruktūru darba grupās un citos procesos ar pieaugošu	Nodarbināto aptauja; JSPA iekšējie uzskaites rīki.

			pozitīvu (%) tendenci pret iepriekšējo kalendāro gadu.	
<b>3.prioritāte - Kvalitāte, efektivitāte un elastība pakalpojumu nodrošināšanā</b>				
<b>9. Mērķis:</b> Sakārtota iekšējā informācijas aprīte un strukturēta iekšējā sadarbība efektīvākai pakalpojumu sniegšanai.	9.1. Veicināt iekšējo informācijas aprīti, laicīgas un vienādas informācijas nonākšanai pie nodarbinātā; 9.2. Organizēt regulāras JSPA sanāksmes, informējot par JSPA darbību, plāniem, sasniegto u.c. aktuāliem jautājumiem; 9.3. Organizēt regulāru informācijas apmaiņu starp struktūrvienībām; 9.4. Gūt priekšstatu par kolēģu darbu un pienākumiem.	JSPA struktūrvienības.	Nodarbināto īpatsvars (%), kuri norāda, ka struktūrvienības vadītājs laicīgi informē par aktualitātēm, sasniedz 75%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri norāda, ka ir informēti par JSPA galvenajiem darbības virzieniem un prioritātēm, sasniedz vismaz 85%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri norāda uz struktūrvienību savstarpējās komunikācijas problēmām, nepārsniedz 10%; Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pozitīvi novērtē JSPA sadarbības garu, sasniedz vismaz 70%.	Nodarbināto aptauja.
<b>10. Mērķis:</b> Sakārtoti un optimizēti	10.1. Nodrošināt procesu pēctecību;	Juridiskās un administratīvās vadības nodaļa	Nodarbināto īpatsvars (%), kuri atzīmē, ka tiek nodrošināta	Nodarbināto aptauja;

<p>iekšējie procesi efektīvāku pakalpojumu sniegšanai, t.sk. ievērojot “zaļās” domāšanas principu.</p>	<p>10.2. Veikt iekšējās kontroles sistēmas darbības uzraudzības un pilnveidošanas pasākumus;  10.3. Izskatīt procesu vienkāršošanas, automatizēšanas un digitalizēšanas iespējas, izvairoties no liekām darbībām;  10.4. Veikt administratīvā finanšu izlietojuma optimizēšanu;  10.5. Iedzīvināt “zaļās” domāšanas principu pielietošanu JSPA ikdienā, pakalpojumu sniegšanā, uzkopšanā, iepirkumos u.c. procesos.</p>	<p>sadarbībā ar JSPA struktūrvienībām;  Finanšu un grāmatvedības nodaļa.</p>	<p>darbu un zināšanu pēctecība, sasniedz vismaz 60%;  Sadarbības partneru (sabiedrības) īpatsvars (%), kuri novērtē JSPA darbu ar “ļoti labi” un “teicami”, sasniedz vismaz 80%. Novērojama pozitīva tendence pret iepriekšējo gadu;  Ik gadu atjaunots ISO kvalitātes vadības sertifikāts bez aizrādījumiem;  Ieviesta pilnībā elektroniska dokumentu aprīte procesos, kuros tas ir iespējams (JSPA dokumentu vadības sistēmā “Namejs” dvs.gov.lv reģistrēti 95% no JSPA dokumentiem);  Veikts administratīvo izdevumu izvērtējums.</p>	<p>Sadarbības partneru aptauja;  Auditu ziņojumi.</p>
<p><b>11. Mērķis:</b>  Pārskatīti un modernizēti pakalpojumi.</p>	<p>11.1. Turpināt ieviest digitālos risinājumus pakalpojumu nodrošināšanā atbilstoši klientu vajadzībām, modernizēt saziņas</p>	<p>JSPA struktūrvienības.</p>	<p>Sadarbības partneru (sabiedrības) īpatsvars (%), kuri pozitīvi vērtē sadarbību ar JSPA, sasniedz vismaz 80%;</p>	<p>Sabiedrības aptauja.</p>

	<p>iespējas JSPA, tādējādi mazinot administratīvo slogu;</p> <p>11.2. Izvērtēt un, resursu iespēju robežās, ieviest IT un infrastruktūras risinājumus modernizētu pakalpojumu nodrošināšanai. Nodrošināt procesu automatizāciju;</p> <p>11.3. Izvērtēt iespēju paplašināt e-pakalpojumu izmantošanu.</p>		<p>Nodarbināto īpatsvars (%), kuri pozitīvi novērtē nodrošināto tehnisko atbalstu, sasniedz vismaz 65%.</p>	
--	--	--	---	--

## III Stratēģijas ieviešanas uzraudzība

### 3.1. Ieviešanas uzraudzības process, komunikācija un novērtēšana

Par darbības stratēģijas īstenošanu un konkrētu tajā paredzēto mērķu un pasākumu izpildi ir atbildīgas visas JSPA struktūrvienības. Uzraudzību par kopējo stratēģijas dokumenta izpildi nodrošina JSPA direktors.

Stratēģijā paredzēto pasākumu īstenošanai nepieciešamie finanšu resursi tiek plānoti ikgadējā JSPA administratīvā budžeta ietvaros.

Stratēģijas veiksmīgai īstenošanai būtiska ir JSPA nodarbināto informētība par stratēģiju, tās mērķiem un sasniedzamiem rezultātiem. Lai to nodrošinātu JSPA plāno īstenot ikgadēju informatīvu pasākumu nodarbinātajiem par darba programmas un stratēģisku mērķu īstenošanu katrā kalendārā gadā. Tāpat struktūrvienību sanāksmju un citu darba grupu sanāksmju ietvaros JSPA plāno īstenot regulāru aktuālo darba procesu un jautājumu plānošanu un īstenošanu, iekļaujot informāciju par tā stratēģisko mērķi un sasniedzamo rezultātu.

JSPA plāno īstenot regulāru komunikāciju JSPA komunikācijas kanālos, informējot sabiedrību par JSPA stratēģiju, misiju, vīziju, vērtībām, darbību un prioritātēm.

Stratēģijas īstenošanas gaitu JSPA vērtēs 1 reizi kalendārā gadā, izvērtējot galvenos stratēģijas snieguma rādītājus. Informācija par stratēģijas īstenošanas gaitu katru gadu tiks iekļauta JSPA publiskajā pārskatā.

JSPA reizi divos gados izstrādās divu gadu rīcības plānu. Divu gadu rīcības plānā tiks iekļautas konkrētas rīcības stratēģijas īstenošanai praksē, ņemot vērā stratēģijas ieviešanas progresu, veidojot sasaisti ar stratēģijas mērķiem, rezultātiem un rādītājiem, kā arī pārlicinoties, ka rīcības plāns veicina kopējo stratēģijas īstenošanu. Rīcības plānā par uzdevumiem atbildīgie tiek noteikti gan struktūrvienību līmenī, gan konkrētu nodarbināto līmenī.

Stratēģijas novērtēšanu JSPA veiks 2027. gadā, analizējot stratēģijas ieviešanu, mērķu sasniegšanas progresu, kā arī sagatavojot rekomendācijas nākamajam stratēģijas darbības periodam.

Eiropas Savienības programmu departamenta direktore, direktora p.i.

M. Kolberga

(paraksts\*) (datums\*)

DOKUMENTS PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU



## Pielikumi:

### Pielikums Nr. 1: JSPA darbību regulējošie normatīvie un politikas plānošanas dokumenti

Galvenie JSPA darbību regulējošie normatīvie un politikas plānošanas dokumenti, kuros definēto mērķu sasniegšanā līdzatbildīga ir JSPA.

1. [2012. gada 11. decembra noteikumi Nr.863 "Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras nolikums"](#);
2. [Valsts pārvaldes iekārtas likums](#);
3. [Eiropas Parlamenta un Padomes Regula \(ES\) 2021/817 \(2021. gada 20. maijs\), ar ko izveido Savienības programmu izglītības un mācību, jaunatnes un sporta jomās Erasmus+ un atceļ Regulu \(ES\) Nr. 1288/2013](#);
4. [Eiropas Parlamenta un Padomes Regula \(ES\) 2021/888 \(2021. gada 20. maijs\), ar ko izveido programmu "Eiropas Solidaritātes korpuss" un atceļ Regulas \(ES\) 2018/1475 un \(ES\) Nr. 375/2014](#);
5. [Jaunatnes likums](#);
6. [Izglītības likums](#);
7. [MK 05.11.2013. noteikumi Nr. 1243 "Kārtība, kādā piešķir valsts budžeta finansējumu, kas paredzēts jauniešu iniciatīvas un līdzdalības veicināšanai lēmumu pieņemšanā un sabiedriskajā dzīvē, darbam ar jaunatni un jaunatnes organizāciju darbības atbalstam"](#);
8. [MK 28.04.2015. noteikumi Nr. 207 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 7.2.1.specifiskā atbalsta mērķa "Palielināt nodarbinātībā, izglītībā vai apmācībās neiesaistītu jauniešu nodarbinātību un izglītības ieguvi Jauniešu garantijas ietvaros" pasākumu "Aktīvās darba tirgus politikas pasākumu īstenošana jauniešu bezdarbnieku nodarbinātības veicināšanai" un "Sākotnējās profesionālās izglītības programmu īstenošana Jauniešu garantijas ietvaros" īstenošanas noteikumi"](#);
9. [MK 07.07.2015. noteikumi Nr.385 "Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 8.3.3. specifiskā atbalsta mērķa "Attīstīt NVA neregistrēto NEET jauniešu prasmes un veicināt to iesaisti izglītībā, NVA īstenotajos pasākumos Jauniešu garantijas ietvaros un nevalstisko organizāciju vai jauniešu centru darbībā" īstenošanas noteikumi"](#);

10. [MK 11.09.2018. noteikumi Nr. 569“Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību”;](#)
11. [ES jaunatnes stratēģija 2019.–2027.gadam;](#)
12. [Digitālās izglītības rīcības plāns \(2021–2027\);](#)
13. [Eiropas Savienības atveseļošanas un noturības mehānisma plāns;](#)
14. [Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2021.-2027. gadam;](#)
15. [Bērnu, jaunatnes un ģimenes attīstības pamatnostādnes 2022.–2027. gadam;](#)
16. [Jaunatnes politikas valsts programmā 2023.-2025. gadam;](#)
17. [Jaunatnes politikas īstenošanas plānā 2022.-2024. gadam \(projekts\);](#)
18. [Valdības rīcības plāns \(projekts\).](#)

## Pielikums Nr. 2: Stratēģijas mērķu karte



### Stratēģijas mērķu karte

2023.-2027. gads



#### Misija

JSPA - vadošais sadarbības partneris pašvaldībām un NVO darba ar jaunatni attīstībai.



#### Vīzija

Sociāli aktīvi jaunieši, profesionāli darba ar jaunatni veicēji un iekļaujoša, atbalstoša, mūsdienīga, neformāla mācīšanās vide.



#### Vērtības

Darbs sabiedrības labā;  
Profesionalitāte un efektivitāte;  
Godprātība;  
Sadarbība.

### Stratēģiskie mērķi



#### Jaunatnes jomas attīstība un stiprināšana

1. Nodrošināta sadarbības partneru (sabiedrības) informēšana un izglītošana par jomā aktuāliem jautājumiem;
2. Stiprināta jaunatnes jomas interešu pārstāvība, veicināta jomas atpazīstamība un prestižs;
3. Sasniegti plānošanas dokumentos definētie rezultāti;



#### Cilvēkresursu un darba vides attīstība

4. Īstenota nodarbināto profesionālā izaugsme kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanai;
5. Uzlabota jauno nodarbināto darbā ievadīšanas sistēma procesu nepārtrauktības nodrošināšanai;
6. Uzlabota konkurētspējīga un nodarbināto vajadzībām atbilstoša motivācijas un novērtēšanas sistēma;
7. Stiprināta JSPA kā darba devēja reputācija;
8. Uzlabota nodarbināto labsajūta darba vidē un veicināta korporatīvā piederības sajūta;



#### Kvalitāte, efektivitāte un elastība pakalpojumu nodrošināšanā

9. Sakārtota iekšējā informācijas aprīte un strukturēta iekšējā sadarbība efektīvākai pakalpojumu sniegšanai;
10. Sakārtoti un optimizēti iekšējie procesi efektīvāku pakalpojumu sniegšanai, t.sk. ievērojot "zaļās" domāšanas principu;
11. Pārskatīti un modernizēti pakalpojumi.

**JAUNATNES STARPTAUTISKO PROGRAMMU AĢENTŪRA**

Mūkusalas iela 41, Rīga,

LV-1004, Latvija

Tālr.: 67358065,

e-pasts: [info@jaunatne.gov.lv](mailto:info@jaunatne.gov.lv)

[www.jaunatne.gov.lv](http://www.jaunatne.gov.lv)