



Kultūras ministrija

APSTIPRINĀTS
ar Kultūras ministrijas
08.07.2022. rīkojumu Nr.2.5-1-99

LATVIJAS REPUBLIKAS
KULTŪRAS MINISTRIJAS
DARBĪBAS STRATĒGIJA 2022.- 2027.GADAM

2022

SATURS



Kultūras ministrija

VALSTS SEKRETĀRES PRIEKŠVārds	3
KULTŪRAS MINISTRIJAS STRATĒGIJAS MĒRĶU KARTE	5
VISPĀRĪGĀ DAĻA	7
POLITIKAS MĒRĶI	8
MĒRĶA GRUPAS, TO INTERESES UN VAJADZĪBAS	9
PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI	12
I PRIORITĀTE - MOTIVĒTA, NOVĒRTĒTA, PROFESIONĀLA, UZ ATTĪSTĪBU UN REZULTĀTU ORIENTĒTA KOMANDA	12
II PRIORITĀTE - UZ REZULTĀTU VĒRSTS SADARBĪBAS PARTNERIS, KURAM RŪP KLIENTA VIEDOKLIS UN VAJADZĪBAS	13
III PRIORITĀTE - CILVĒKAM UN DABAI DRAUDZĪGA, RESURSUS SAUDZĒJOŠA DARBA VIDE	13
STRATĒGISKIE PRIEKŠNOTEIKUMI	15
KULTŪRAS MINISTRIJAS DARBĪBAS SPĒJU ANALĪZE	17
STRATĒGIJAS IEVIEŠANAS UZRAUDZĪBA	18

PRIEKŠVārds



Kultūras ministrija

Kultūras ministrijas darbības stratēģija 2022.-2027. gadam ir ceļvedis ministrijai un tās darbiniekiem turpmākajiem gadiem. Stratēģija ir orientieris komandai, kura spēj veikt lielus darbus un tiekties nākotnē ar degsmi un drosmi, nevairoties no nezināmā un šķietami nepārvaramā.

Iepriekšējās stratēģijas periodā Kultūras ministrijas komanda ir izveidojusi un realizējusi Latvijas valsts simtgades programmu, sargājusi un kopusi nacionālās kultūras vērtības un mantojumu, rosinājusi jaunrades tapšanu, stiprinājusi mediju vidi un sabiedrības pašapziņu. Pandēmijas mudināti esam apguvuši jaunas prasmes – strādāt attālināti, sazināties ar ekrānu starpniecību, nebaidīties no nezināmā. Ātrums un elastība lēmumu pieņemšanā, spēja reaģēt uz ārējo apstākļu izmaiņām ir bijis mūsu darbu pastāvīgais pavadoņi, kas stiprinājis un attīstījis ministrijas komandu.

Stratēģijas izstrādes laikā organizējam aptauju un veicām intervijas, kuru mērķis bija noskaidrot darbinieku un sadarbības partneru viedokli par ministrijas darbu, tās stiprajām un vājajām pusēm, kā arī apkopot ieteikumus ministrijas kā iestādes attīstībai.

Stratēģijas ietvaros esam vienojušies par ministrijas darbības prioritātēm, tā atspoguļo misiju un vīziju, kā arī pauž kopīgi noteiktās vērtības, uz kurām balstāmies mūsu ikdienas darbā.

Stratēģijas tapšanas laikā raudzījāmies uz jauniem izaicinājumiem un virsotnēm: kā stiprināt Latvijas sabiedrības noturību Krievijas uzsāktā kara ēnā, kā pēc pandēmijas atjaunot veselīgu asinsriti kultūras pakalpojumu aprītē, stiprināt mediju vidi un sabiedrības saliedētību, kā atpazīt sevi un lepoties par latviešu vēsturisko zemju – Vidzemes, Latgales, Kurzemes, Zemgales, Sēlijas – savdabību,

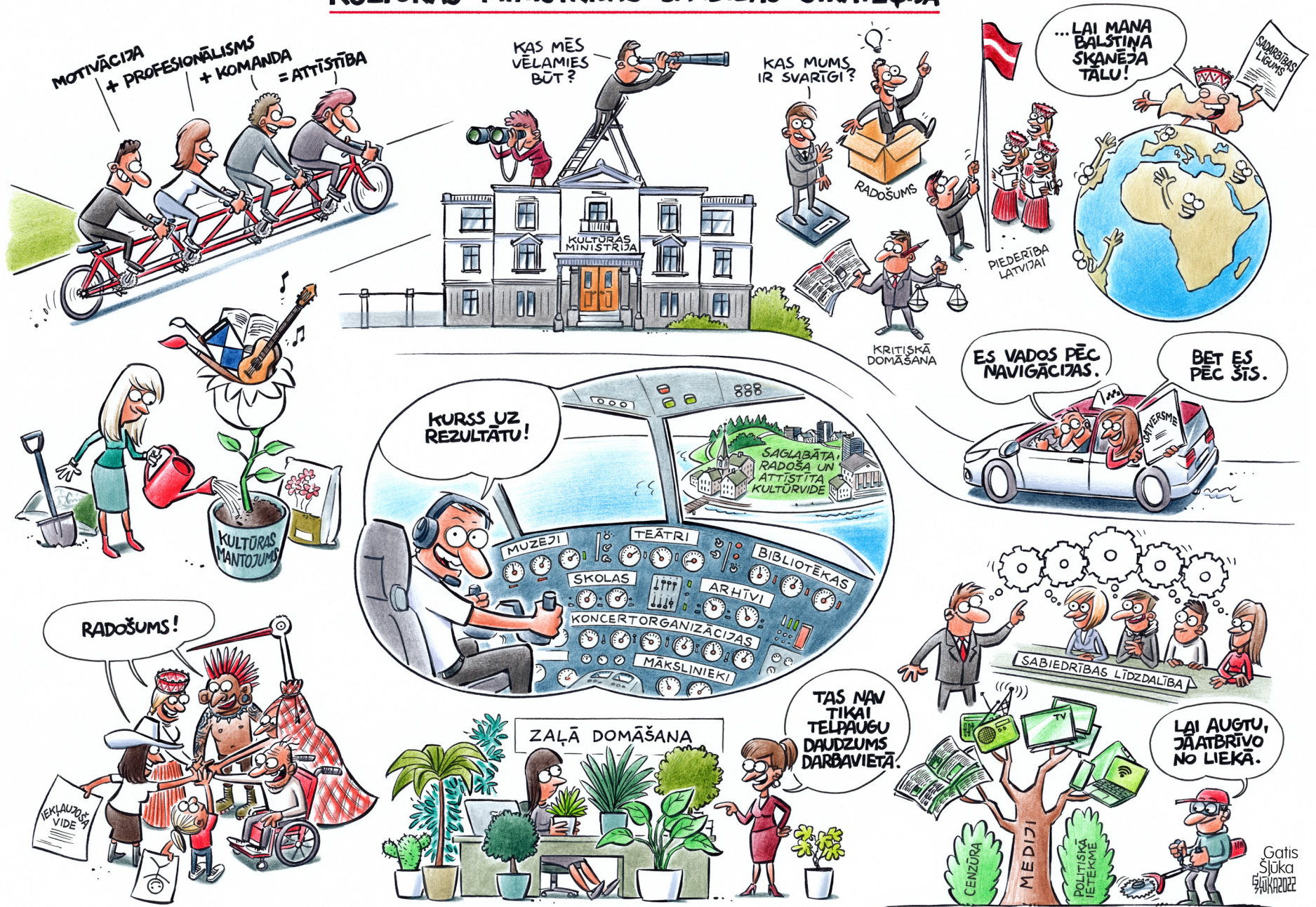


godam sagatavoties un piedzīvot Latvijas dziesmu un deju tradīcijas 150. gadskārtu, pirmās latviešu grāmatas 500gadi un Eiropas kultūras galvaspilsētas norises Liepājā - 2027.gadā.

Mākslā viena no izcilības mērķiem ir spēja atsevišķu detaļu birumam saliedēties vienotā, saskanīgā kopumā – radīt harmonisku ansambli. Novēlu Kultūras ministrijas komandai harmoniskā ansablī sasniegt daudz virsotņu!

Valsts sekretāre Dace Vilsons

KULTŪRAS MINISTRIJAS DARBĪBAS STRATĒGIJA





KULTŪRAS MINISTRIJAS STRATĒGIJAS MĒRĶU KARTE

MISIJA	VĪZIJA	VĒRTĪBAS	
Veidot un stiprināt pamatu Latvijas valsts un katra tās iedzīvotāja valstsgribas attīstībai – kopt kultūras mantojuma bagātību, veicināt uzticamas informācijas pieejamību, nodrošināt iekļaujošu vidi ikviena cilvēka radošumam un līdzdalībai Latvijas kultūras procesos.	Kultūras ministrija ir dinamiska, uz attīstību vērsta komanda, kas atvērta elastīgiem risinājumiem un izaicinājumiem; uzticams partneris un sabiedrotais – līderis Satversmē balstīto vērtību saglabāšanā.	<i>Cilvēks</i> <i>Sadarbība un līdzdalība</i> <i>Atbildība un kvalitāte</i>	Kritiski domājošs, atvērts, zinātkārs un radošs cilvēks, kurš apzinās savu piederību Latvijas kultūras telpai un nācijai un lepojas ar to, kā arī veicina savas valsts attīstību Pakalpojumu un vides veidošana, respektējot sabiedrības un nozares vajadzības Sabiedrības interesēm un attīstības veicināšanai atbilstoši lēmumi un rīcība

POLITIKAS MĒRĶI			
Saglabāta, radoša un attīstīta kultūrvidē	Bagātīgs, sabiedrībai pieejams kultūras piedāvājums un līdzdalības iespējas	Spēcīga, daudzveidīga, profesionāla un ilgtspējīga mediju vide	Pilsoniski domājoša, saliedēta un aktīva sabiedrība

PRIORITĀTES	Motivēta, novērtēta, profesionāla, uz attīstību un rezultātu orientēta komanda	Uz rezultātu vērsts sadarbības partneris, kuram rūp klienta viedoklis un vajadzības	Cilvēkam un dabai draudzīga, resursus saudzējoša darba vide
MĒRĶI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pilnveidota iekšējās komunikācijas sistēma 2. Nodrošinātas pastāvīgas mācīšanās iespējas ikvienam darbiniekam 3. Darbojas katra ieguldījumam atbilstoša un valsts pārvaldē konkurētspējīga atalgojuma sistēma 4. Efektīva procesu un risku pārvaldība 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Palielināta sabiedrības, tostarp konsultatīvo padomju līdzdalība, un nodrošināts augsts pieņemto lēmumu caurskatāmības līmenis 6. Dažādota un mērķtiecīgāka komunikācija, īpašu uzmanību veltot bērnu un jauniešu, senioru, sociāli atstumto un citu riska grupu mērķauditorijām 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Nodrošināta darbiniekam ērta un draudzīga darba vide 8. Darbojas "zaļās domāšanas" princips
SASNIEDZAMIE REZULTĀTI UN TO RĀDĪTĀJI	<ul style="list-style-type: none"> • Īstenota regulāra tikšanās ar augstāko vadību un domu apmaiņa ar kolēģiem (skaits) • Veicināta darbinieku profesionālā pilnveide, pieredzes apmaiņa un zināšanu pārmantojamība (iesaistījušos darbinieku skaits) • Pilnveidotas darbinieku digitālās prasmes (iesaistījušos darbinieku skaits) • Pilnveidota darbinieku atalgojuma sistēma • Pilnveidota procesu un risku pārvaldība 	<ul style="list-style-type: none"> • Nodrošinātas pastāvīgas konsultācijas un saziņa ar nozarē iesaistītajiem (skaits) • Ieviests jauna sociālā medija konts (piesaistīto sekotāju skaits) • Īstenota sadarbība ar senioru un sociālā riska grupu mērķauditorijas pārstāvošām NVO (skaits) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pilnveidoti ministrijas darba procesa digitālie risinājumi (skaits) • Atbalstīts attālināts darbs un elastīgā darba laika izmantošana (izmantoto attālinātā un elastīgā darba iespēju īpatsvars palielinās) • Nodrošināta efektīva un ergonomiska darba vide (iekārtoto atvērto darba vietu skaits) • Pilnveidoti iekšējie procesi, ieviešot "zaļās domāšanas" resursu taupīšanas pasākumus (skaits)
GALVENIE SNIĒGUMA RĀDĪTĀJI	<ul style="list-style-type: none"> • Nodarbināto apmierinātība ar iekšējo sadarbību un komunikāciju ir ar pieaugošu tendenci • Nodarbināto apmierinātība ar izglītības un attīstības iespējām ministrijā ir ar pieaugošu tendenci • Novēršamās personāla mainības līmenis nepārsniedz 10% gadā • Vidējā atlīdzība ministrijas darbiniekiem sasniedz vismaz 70% no valsts pārvaldes atlīdzības sistēmas algu skalas viduspunkta 	<ul style="list-style-type: none"> • Nodarbināto apmierinātība ar darba vidi un mikroklimatu ir ar pieaugošu tendenci • Klientu un partneru apmierinātība ar sadarbību un komunikāciju ir ar pieaugošu tendenci • Samazināts elektroenerģijas un siltumenerģijas patēriņš, salīdzinot ar 2019. gadu • Darba plāna pasākumu īstenošana noteiktajā laikā ir vismaz 75% 	



Kultūras ministrija

VISPĀRĪGĀ DAĻA

DARBĪBAS PILNVAROJUMS

Kultūras ministrija ir vadošā valsts pārvaldes iestāde kultūras, mediju un sabiedrības integrācijas jomā.

MISIJA

Veidot un stiprināt pamatu Latvijas valsts un katra tās iedzīvotāja valstsgribas attīstībai – kopt kultūras mantojuma bagātību, veicināt uzticamas informācijas pieejamību, nodrošināt iekļaujošu vidi ikviena cilvēka radošumam un līdzdalībai Latvijas kultūras procesos.

VĪZIJA

Kultūras ministrija ir dinamiska, uz attīstību vērsta komanda, kas atvērta elastīgiem risinājumiem un izaicinājumiem; uzticams partneris un sabiedrotais – līderis Satversmē balstīto vērtību saglabāšanā.

VĒRTĪBAS

Cilvēks

Kritiski domājošs, atvērts, zinātkārs un radošs cilvēks, kas apzinās savu piederību Latvijas kultūras telpai un nācijai un lepojas ar to, kā arī veicina savas valsts attīstību.

Sadarbība un līdzdalība

Cilvēku vajadzībām un attīstībai mērķētu kultūras produktu un pakalpojumu veidošana, vides nodrošināšana radošumam un līdzdalībai kultūras un pilsoniskās sabiedrības procesos.

Atbildība un kvalitāte

Sabiedrības interesēm un attīstības veicināšanai atbilstoši lēmumi un rīcība, kas balstīta izpratnē par kultūras mantojuma jaudu, kvalitatīva kultūras piedāvājuma daudzveidības un pieejamības nepieciešamību un pilsoniskās sabiedrības attīstību.



Kultūras ministrija

POLITIKAS MĒRĶI

Kā priekšnosacījumus Latvijas valsts un katra tās iedzīvotāja valstsgribas attīstībai mēs apzināmies:

- **kultūras mantojuma** kā vitāli būtiska valsts resursa novērtēšanu, atbildīgu lietošanu šodienai un saglabāšanu nākamajām paaudzēm, kā arī intereses un pieejamības veicināšanu šim resursam;
- **vidi**, kas nepieciešama ikviena cilvēka **radošuma** atraisīšanai, izcilības kopšanai un iespējām vietējam un starptautiskam novērtējumam;
- katra cilvēka **iesaistes** un līdzdalības nozīmi kultūras procesos, iniciatīvās, idejās un izvēlēs.

Tādējādi mūsu uzdevums ir veidot auglīgu augsni šo priekšnosacījumu īstenošanai, rodot piemērotus un pieejamus atbalsta instrumentus, nodrošinot vidi domu apmaiņai, veicinot iesaisti un kritisko domāšanu.

Tas atspoguļojas ministrijas galvenajos **politikas mērķos**:

- Saglabāta, radoša un attīstīta kultūrvide.
- Bagātīgs, sabiedrībai pieejams kultūras piedāvājums un līdzdalības iespējas.
- Spēcīga, daudzveidīga, profesionāla un ilgtspējīga mediju vide.
- Pilsoniski domājoša, saliedēta un aktīva sabiedrība.



MĒRĶA GRUPAS, TO INTERESES UN VAJADZĪBAS

Atbilstoši Kultūras ministrijas darbības pilnvarojumam mūsu pārraudzībā ir plašs un daudzveidīgs nozaru spektrs – 15 valsts pārvaldes iestādes, 3 augstskolas un 10 vidējās profesionālās izglītības iestādes. Kultūras ministrija ir kapitāla daļu turētāja 14 valsts kapitālsabiedrībās.

Ministrija lepojas ar plašu ekspertu un nevalstiskā sektora iesaisti, kas izpaužas nozaru konsultatīvo padomju darbībā, kā arī veiksmīgu starpnozaru un starptautisko sadarbību. Mēs augstu novērtējam nevaldības organizāciju iesaistīšanos un viedokli. Mēs pārraugām nozari ar starptautiski atzītiem sasniegumiem, un par mūsu pārziņā esošo jomu procesiem vērojama nepārtraukti augsta interese medijos.

Tas mūs iedvesmo apņemties uzturēt un pilnveidot jau esošās sadarbības un komunikācijas formas, kā arī meklēt jaunus, iekļaujošus risinājumus.

Galvenās mērķa grupas, to intereses un vēlmes ir apkopotas tabulā:

MĒRĶA GRUPAS

MINISTRIJAS IEKŠĒJĀS MĒRĶA GRUPAS:

Darbinieki

Vadība

INTERESES UN VAJADZĪBAS

- Efektīva iekšējā komunikācija
- Konkurētspējīgs atalgojums
- Mūsdienīga cilvēkresursu attīstības politika
- Ērta un draudzīga darba vide

MĒRĶA GRUPAS

PADOTĪBAS IESTĀDES UN KAPITĀLSABIEDRĪBAS:

Latvijas Nacionālais arhīvs
Nacionālā kultūras mantojuma pārvalde
Nacionālais Kino centrs
Latvijas Nacionālais kultūras centrs
Kultūras informācijas sistēmu centrs
Latvijas Nacionālā bibliotēka
Latvijas Neredzīgo bibliotēka
Latvijas Nacionālais mākslas muzejs
Rīgas vēstures un kuģniecības muzejs
Rundāles pils muzejs
Latvijas Etnogrāfiskais brīvdabas muzejs
Memoriālo muzeju apvienība
Latvijas Nacionālais vēstures muzejs
Rakstniecības un mūzikas muzejs
Īpaši aizsargājama kultūras piemineklis – Turaidas muzejrezervāts
Latvijas Kultūras akadēmija
Latvijas Mākslas akadēmija
Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmija
Profesionālās izglītības kompetences centrs "Liepājas Mūzikas, mākslas un dizaina vidusskola"
Profesionālās izglītības kompetences centrs "Rīgas Dizaina un mākslas vidusskola"
Profesionālās izglītības kompetences centrs "Nacionālā Mākslu vidusskola"
Profesionālās izglītības kompetences centrs "Ventspils Mūzikas vidusskola"
Rēzeknes Mākslas un dizaina vidusskola
Alfrēda Kalniņa Cēsu mūzikas vidusskola
Staņislava Broka Daugavpils Mūzikas vidusskola
Jāņa Ivanova Rēzeknes mūzikas vidusskola
Jāzepa Mediņa Rīgas mūzikas vidusskola
Jelgavas mūzikas vidusskola
VSIA "Latvijas Nacionālais simfoniskais orķestris"
VSIA "Valsts Akadēmiskais koris "Latvija"
VSIA "Kremerata Baltica"
VSIA "Latvijas Nacionālā opera un balets"
VSIA "Liepājas simfoniskais orķestris"
SIA "Starptautiskā rakstnieku un tulkotāju māja"
VSIA "Rīgas Cirks"
VSIA "Jaunais Rīgas teātris"
VSIA "Dailes teātris"
VSIA "Latvijas Nacionālais teātris"
VSIA "Daugavpils teātris"
VSIA "Valmieras Drāmas teātris"



INTERESES UN VAJADZĪBAS

- Ministrija kā līderis, kas nosaka stratēģisko redzējumu nozares attīstībā
- Uz kopēju mērķi vērsta komunikācija un sadarbība
- Savlaicīga informācijas apmaiņa
- Vienota ministrijas nostāja nozarei būtiskos jautājumos
- Stabils finansējums, kas nodrošina attīstību
- Orientācija uz rezultātu



MĒRĶA GRUPAS

NOZARU KONSULTATĪVĀS PADOMES, NACIONĀLIE UN STARPTAUTISKIE SADARBĪBAS PARTNERI, VALSTS PĀRVALDES UN PAŠVALDĪBU INSTITŪCIJAS, TAJĀ SKAITĀ:

Nacionālā kultūras padome
Nacionālā arhitektūras padome
Arhīvu padome
Latvijas Bibliotēku padome
Latvijas Dejas padome VSIA "Latvijas Leļļu teātris"
VSIA "Mihaila Čehova Rīgas Krievu teātris"
Latvijas Dizaina padome
Kultūrizglītības padome
Latvijas Literatūras un grāmatniecības padome
Latvijas Muzeju padome
Latvijas Mūzikas padome
Latvijas Pasākumu rīkotāju un pasākumu producentu padome
Latvijas Visuālās mākslas padome
Latvijas Teātra padome
Latvijas Digitālā kultūras mantojuma padome
Mediju politikas konsultatīvā padome
Mazākumtautību nevalstisko organizāciju pārstāvju konsultatīvā padome
Konsultatīvā padome romu līdzdalības veicināšanai
Konsultatīvā padome trešo valstu pilsoņu integrācijai
Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādņu
2021.–2027. gadam īstenošanas uzraudzības padome
Valsts kultūrkapitāla fonds
Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome
Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome
Sabiedrības integrācijas fonds
Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija
Eiropas Padome
Eiropas Komisija
Baltijas jūras valstu padome

INTERESES UN VAJADZĪBAS

- Ministrijas skaidrs stratēģiskais redzējums nozares attīstībā
- Līdzdalība nozares attīstībā, politikas plānošanā un lēmumu pieņemšanā
- Konstruktīvs piedāvājums, viedoklis, nostāja
- Iekļaujoša komunikācija
- Atbildība, kvalitāte, elastība, saistību ievērošana



MĒRĶA GRUPAS

NEVALDĪBAS ORGANIZĀCIJAS, PRIVĀTAIS SEKTORS, KAS STRĀDĀ KULTŪRAS, MEDIJU UN SABIEDRĪBAS INTEGRĀCIJAS JOMĀS

SABIEDRĪBA

INTERESES UN VAJADZĪBAS

- Ministrijas skaidrs stratēģiskais redzējums nozares attīstībā
- Līdzdalība nozares attīstībā, politikas plānošanā un lēmumu pieņemšanā
- Konstruktīvs piedāvājums, viedoklis, nostāja
- Iekļaujoša komunikācija
- Finansējuma pieejamība
- Atbildība, kvalitāte, elastība, saistību ievērošana

- Godprātīga un efektīva nozares pārvaldība
- Ministrijas darba caurskatāmība
- Saprotama, uz dialogu vērsta komunikācija
- Līdzdalība politikas plānošanā un lēmumu pieņemšanas procesā
- Informētība par aktuālajiem jautājumiem
- Profesionāli, augsti kvalificēti un uz klientu orientēti darbinieki



PRIORITĀRIE VIRZIENI UN MĒRĶI

Kultūras ministrija vēlas būt uzticama, uz attīstību vērsta komanda, kas analizē esošos procesus un prognozē nākotnes attīstības scenārijus un tendences, atvērta dažādiem risinājumiem un pārmaiņām. Mēs vēlamies kļūt par līderi Latvijas nācijas Satversmē balstīto vērtību saglabāšanā un to apliecināšanā vietējā un starptautiskā mērogā. Mēs vēlamies veicināt ikviena cilvēka apzināšanos un pieredzi, ka drošākais un neaizskaramākais resurss mainīgajā pasaulē ir katrā cilvēkā iekodētā vēlme būt, turpināties, domāt, veidot sapratnes un sarunu laukus, spēt radīt arī situācijās un laikos, kad ārējie pamati tiek satricināti. Šis iekšējais katra cilvēka "kultūras lauks" var kļūt par pēdējo bastionu, garantu un jaunu sākumu cilvēces pagrieziena punktos, ko nes dabas, epidēmiju un kara katastrofas.

Izvēloties ministrijas darbības stratēģiskās prioritātes, kas vienlaikus nosaka arī personāla vadības stratēģiskos mērķus, esam balstījušies valsts pārvaldes nākotnes biroja principos, kur būtiskākais ir: rūpes par darbinieku fizisko un mentālo labsajūtu un, attiecībā ar kolēģiem, efektīva laika plānošana un darba izpildes progresa uzraudzība, sabiedrībai pieejami un kvalitatīvi valsts pārvaldes pakalpojumi, kas ietver pārdomātus risinājumus un kopdarbu, kā arī videi draudzīga, elastīga, digitāla un inovatīva darba vide.

I PRIORITĀTE – MOTIVĒTA, NOVĒRTĒTA, PROFESIONĀLA, UZ ATTĪSTĪBU UN REZULTĀTU ORIENTĒTA KOMANDA.

Mūsu svarīgākais resurss ir darbinieki, mūsu lielākā vērtība ir atsaucīgi, zinoši, pieredzējuši kolēģi un savstarpējā cieņa komandā. Iekšējā komunikācija, komandas gara stiprināšana, darbinieku motivēšana, attīstība un profesionālā pilnveidošanās, ikviena darbinieka ieguldījuma atzīšana un novērtēšana, kā arī iekšējo procesu pilnveidošana kvalitatīvu rezultātu sasniegšanai būs šīs stratēģijas būtiski uzdevumi.

1.mērķis – Pilnveidota iekšējās komunikācijas sistēma.

Attīstīsim visaptverošu un caurspīdīgu komunikāciju ministrijā, stiprinot prasmes, apgūstot jaunus komunikācijas rīkus, īstenojot regulāras tikšanās un domu apmaiņu ar vadību, nodrošinot atgriezenisko saiti, kā arī sniedzot iespēju paust viedokli un būt sadzirdētam. Mēs stiprināsim kolektīva saites, veicinot neformālo komunikāciju un kopjot Latvijas svētku tradīcijas.

2.mērķis – Nodrošinātas pastāvīgas mācīšanās iespējas ikvienam darbiniekam.

Mācīšanos un profesionālo attīstību mēs uzskatām par būtisku gan katra atsevišķa darbinieka izaugsmei, gan veiksmīgai ministrijas darbībai un, spējai pielāgoties mainīgiem apstākļiem, prognozējot un veidojot nākotnes risinājumus.

Mēs vēlamies attīstīt mācīšanos kā ikdienas paradumu, mudināt un radīt iespējas darbinieku pašattīstībai, spēt mācīties pašiem



no savas un citu pieredzes, izmēģināt jaunas pieejas, veicināt dalīšanos zināšanās un to pārmantojamību, lielāku uzmanību pievērst mentoru sistēmai un jauno darbinieku ievadīšanai darbā, kā arī attīstīt darbinieku kompetences atbilstoši aktuālajām un nākotnes vajadzībām, tajā skaitā digitālās prasmes, spēju pielāgoties nestandarta situācijām, sociālās un emocionālās prasmes, kā arī specifiskas profesionālās zināšanas.

3.mērķis – Darbojas ieguldījumam atbilstoša un valsts pārvaldē konkurētspējīga atalgojuma sistēma.

Pilnveidojot atalgojuma sistēmu un nodrošinot līdzsvaru starp ieguldījumu un saņemto atalgojumu, mēs nodrošināsim, lai valsts pārvaldē noteiktās atalgojuma sistēmas ietvaros darbinieku ieguldījums ministrijā tiek atbilstoši novērtēts un atalgots.

Vienlaikus attīstīsim arī darbinieku nemateriālo novērtējumu, rūpējoties, lai tiktu pamanītas un apsveiktas arī mazās uzvaras un panākumi.

4.mērķis – Efektīva procesu un risku pārvaldība.

Mēs turpināsim pilnveidoties, nodrošinot gudru un uz pierādījumiem balstītu lēmumu pieņemšanu. Mūsu stratēģijas īstenošanas mērķis ir būt proaktīviem, attīstīt spējas paredzēt vajadzības un vērtēt mainīgos izaicinājumus, draudus un iespējas gan iekšējā, gan ārējā vidē, tāpēc pilnveidosim risku pārvaldību un meklēsim iespējas uzlabot darba procesus tā, lai rezultātus sasniegtu efektīvi un resursus izmantotu pārdomāti, novēršot aktivitāšu dublēšanos.

II PRIORITĀTE – UZ REZULTĀTU VĒRSTS SADARBĪBAS PARTNERIS, KURAM RŪP KLIENTA VIEDOKLIS UN VAJADZĪBAS.

Mēs apzināmies, ka profesionāla, spējīga un atsaucīga valsts pārvalde ir galvenais priekšnoteikums sabiedrības uzticības veidošanai. Tāpēc mūsu uzdevums ir ar savu darbu vairo mūsu ministrijas un valsts pārvaldes prestižu, piedāvājot efektīvus, kvalitatīvus un uz klientiem vērstus publiskos pakalpojumus.

5.mērķis – Palielināta sabiedrības, tostarp konsultatīvo padomju līdzdalība, un nodrošināts augsts pieņemto lēmumu caurskatāmības līmenis.

Mēs attīstīsim pilsoniskās sabiedrības pārstāvju iesaistīšanu nozaru politikas lēmumu gatavošanā, apspriešanā, un, ciktāl iespējams, pieņemšanā, nodrošinot pastāvīgas konsultācijas un saziņu ar nozarē ieinteresētajām pusēm.

6.mērķis – Dažādota un mērķtiecīgāka komunikācija, īpašu uzmanību veltot bērnu un jauniešu, senioru, sociāli atstumto un citu riska grupu mērķauditorijām.



Mūsu darba centrā ir cilvēks – gan ministrijas darbinieks, gan ministrijas pakalpojuma saņēmējs, tāpēc stiprināsim savu publisko komunikāciju un iekļaujošu sabiedrības līdzdalību, iegūstot arī atgriezenisko saiti. Sniegsim ikvienam pieejamu un skaidru informāciju par ministrijas darbu. Veidosim sadarbību ar senioru un sociālā riska grupas pārstāvošām nevaldības organizācijām, vienlaikus iesaistīsim arī bērnus un jauniešus, apgūstot jaunas informācijas izplatīšanas platformas sociālajos medijos.

III PRIORITĀTE – CILVĒKAM UN DABAI DRAUDZĪGA, RESURSUS SAUDZĒJOŠA DARBA VIDE.

Pandēmijas, klimata pārmaiņu un kara izraisītas krīzes ir nesušas pārmaiņas un zaudējumus, bet vienlaikus sniegušas iespēju meklēt jaunus risinājumus, lai veidotu tādu vidi, kas ļauj mums būt produktīvākiem, maksimāli izmantot savu potenciālu un taupīt resursus. Mūsdienīga, funkcionāla, ērta un inovatīva darba vide, kas ir pieejama ikvienam un kas ļauj rūpēties par apkārtējo vidi, veido apziņu, ka ikviens no mums var padarīt pasauli labāku, tā iedvesmojot mūs labāk īstenot ministrijas misiju un sasniegt iecerēto vīziju.

7.mērķis – Nodrošināta darbiniekam ērta un draudzīga darba vide.

Mēs vēlamies veidot tādu darba kultūru, kurā galvenā nozīme ir paveiktajam darbam un sasniegtajiem rezultātiem, nevis laikam un vietai, kur mūsu darbinieki tos rada. Tāpēc darbinieku produktivitātes un labbūtības veicināšanai mēs turpināsim nodrošināt attālinātā un elastīgā darba laika iespējas. Mūsu mērķis ir radīt mūsdienīgu darba vidi, kas ikvienu iedvesmo darboties iespējami efektīvi: samazināt fiziskās, attālinātā darba dēļ retāk izmantotās darba vietas, veidot koprades telpas, pilnveidot ministrijas darba procesu digitālos risinājumus, kā arī nodrošināt efektīvāku administratīvo resursu izmantošanu.

8.mērķis – Darbojas “zaļās domāšanas” princips.

Mēs ievērosim apkārtējās vides saudzēšanas principus darba procesu organizēšanā un darba vides veidošanā, piemēram, samazināsim printeru skaitu un izdrukāto dokumentu apjomu, samazināsim elektrības lietošanu dienas laikā, pilnveidosim atkritumu šķirošanu, lietosim videi draudzīgu sadzīves ķīmiju, paplašināsim pieejamo vietu skaitu velosipēdu novietošanai.

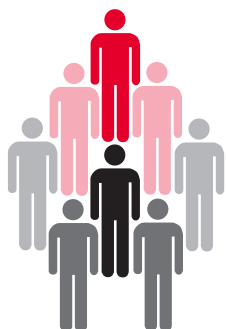
Vienlaikus mēs attīstīsim eksperimentēšanas kultūru un veicināsim kopīgu ideju radīšanu, testēšanu un ieviešanu, ministrijā veidojot inovāciju “laboratoriju”, tādējādi ne tikai meklējot radošus risinājumus ministrijas darbībai, bet arī vairojot darbinieku piederības sajūtu.

STRATĒGISKIE PRIEKŠNOTEIKUMI



Kultūras ministrija

CILVĒKRESURSI



2021. gadā ministrijā bija **125** amata vietas, tajā skaitā: **86** ierēdņu amata vietas un **57** darbinieku amata vietas. Kopējais faktiski nodarbināto skaits ministrijā 2021. gada 31. decembrī – **119** (ierēdņi – **70** un darbinieki – **49**)*, tajā skaitā: **102** (86 %) sievietes un **17** (14 %) vīrieši.

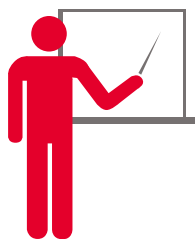


Nodarbināto sadalījums pa amatu grupām 2021.gadā:* Politiskā vadība – **2** (ministrs, ministra biroja vadītājs); Valsts sekretārs – **1**; Valsts sekretāra vietnieki – **4**; Departamentu direktori un vietnieki – **4**; Nodaļu vadītāji un vietnieki – **26**; Vecākie referenti, referenti, speciālisti, vecākie eksperti, eksperti – **82**. Strādājošo vidējais vecums ir **43** gadi.

*Nodarbināto skaitā uzrādīti arī 2021. gadā ilgstošā prombūtnē esoši nodarbinātie



No visiem ministrijā strādājošajiem **10%** ir vispārējā vidējā vai vidējā profesionālā, **3%** ir pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, **31%** ir akadēmiskā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (bakalaurs), **54%** ir akadēmiskā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā izglītība (maģistrs), **2%** strādājošajiem ir doktora grāds.



2021. gadā Kultūras ministrijas darbinieki ir papildinājuši zināšanasursos un semināros, profesionālo kvalifikāciju cēlis **61** darbinieks, tai skaitā mācību kursu "Par Interesu konfliktu valsts amatpersonu darbībā un valsts amatpersonu profesionālo ētiku" apmeklējuši **13** darbinieki. Kvalifikācija celta 46 dažādos mācībuursos un semināros.



Personāla mainība 2021. gadā: no darba ministrijā atbrīvoti **10** nodarbinātie, savukārt darbā pieņemti **10** nodarbinātie.

Kultūras ministrijas darbinieku atalgojumu tuvākajos gados ietekmēs valsts pārvaldes atlīdzības sistēmas reforma, kuras rezultātā pilnveidosim darbinieku atalgojuma sistēmu, līdz 2027. gadam panākot vidējo atlīdzību ministrijas darbiniekiem vismaz **70%** no valsts pārvaldes atlīdzības sistēmas algu skalas viduspunkta.

Personāla attīstība un labbūtība ir viena no ministrijas nozīmīgākajām stratēģiskajām prioritātēm nākotnē.



FINANSES

Ministrija plāno kultūras, mediju un sabiedrības integrācijas politiku, valsts pamatfunkciju nodrošināšanai (220 milj. euro saskaņā ar likumu "Par valsts budžetu 2022. gadam") un ārvalstu līdzfinansēto pasākumu, tostarp Eiropas Savienības politiku instrumentu (2,1 milj. euro saskaņā ar likumu "Par valsts budžetu 2022. gadam") piešķirtā finansējuma pārvaldību.

Kultūrai, medijiem, sabiedrības integrācijai, kultūrizglītībai un ES fondiem atvēlētais valsts budžeta finansējums saskaņā ar likumu "Par valsts budžetu 2022. gadam" veido 10% no kopējā valsts budžeta.

Nozares vadībai un politikas plānošanai paredzētais finansējums ir 2% no kopējā resora "22.Kultūras ministrija" 2022. gada budžeta.

Lai nodrošinātu efektīvu resursu pārvaldību, ministrija veic budžeta izdevumu uzraudzību, savlaicīgu risku identificēšanu, lai ierobežota finansējuma apstākļos tas tiktu novirzīts nozarei nozīmīgu un aktuālu pasākumu īstenošanai un izvirzīto mērķu sasniegšanai.

INFRASTRUKTŪRA UN TEHNOLOĢIJAS

Kultūras ministrijas administratīvā darbība norit divās ēkās Rīgas vēsturiskajā centrā – vēsturiskajā Latvijas Republikas ārlietu ministru rezidencē Valdemāra ielā 11a un Zigfrīda Annas Meierovica bulvārī 14. Tās apsaimnieko VAS "Valsts nekustamie īpašumi".

Covid-19 pandēmija, klimata un digitalizācijas jautājumu aktualizēšana ir radījusi būtiskas pārmaiņas, apliecinot ministrijas spēju īsā laikā pārorientēties uz elastīgu, digitālu un attālinātu darbu, vienlaikus nemazinot sniegto pakalpojumu un komunikācijas kvalitāti. Lielai daļai darbinieku šobrīd vairs nav jāatrodas birojā, lai veiksmīgi pildītu savus pienākumus, līdz ar to vajadzības un prasības nepieciešamajā materiāltehniskajā nodrošinājumā ir strauji mainījušās.

Pielāgojoties attālinātajam darbam, ir īstenota pilnīga pāreja uz elektronisko dokumentu apriti, ministrijas darbinieki ir nodrošināti ar IT tehnoloģisko aprīkojumu un mājas biroja iekārtojumu darba pienākumu pilnvērtīgai veikšanai neatkarīgi no fiziskās atrašanās vietas.

Pieejamā finansējuma ietvaros arī turpmāk organizēsim un nodrošināsim darba vides materiāltehnisko un tehnoloģisko risinājumu pielāgošanu darbam mobilā režīmā.



KULTŪRAS MINISTRIJAS DARBĪBAS SPĒJU ANALĪZE

IEKŠĒJĀS VIDES FAKTORI	
STIPRĀS PUSES	VĀJĀS PUSES
Darbs sabiedrības un nozares labā kā darbiniekus motivējošs faktors	Būtiski pieaudzis darba apjoms, vienlaikus samazinājies tā izpildei paredzētais laiks
Vienots un savstarpēji atbalstošs kolektīvs	Nepietiekami attīstīta mentoringa un jauno darbinieku darbā ievadīšanas politika
Atklāta un demokrātiska organizācijas kultūra	Nepietiekams darba un atpūtas līdzsvars
Plašs kompetenču un sadarbības partneru loks ikvienam darbiniekam	Nepietiekama iekšējā komunikācija
Mainīgas darba vietas un elastīgā darba laika iespējas	Sarežģīti procesi
Atalgojums	
Jaunās tehnoloģijas un IT risinājumi	
ĀRĒJĀS VIDES FAKTORI	
IESPĒJAS	DRAUDI
Nozare ar starptautiski atzītiem sasniegumiem, sabiedrībā nozīmīgu personu iesaisti un sabiedrības viedokļa veidotājiem	Stereotips par pārfinansētu un tautsaimniecībai atdevi nenesošu kultūras nozari
Plaša starpnozaru un starptautiskā sadarbība	Jauni politikas uzdevumi bez papildus (t.sk. cilvēku un finanšu) resursiem
Iespēja līdzdarboties, ietekmēt lēmumus un tiesību aktu saturu starptautiskā līmenī	Fragmentāra informācija par citu ministrijas iestāžu, citu ministriju un iestāžu darbu
Digitālā transformācija	Pieaugoša birokrātija
Augsta interese par Kultūras ministrijas pārziņā esošo jomu procesiem medijos	Nevienāda amatu klasifikācija, kas izraisa nepietiekamu atalgojuma konkurētspēju salīdzinājumā ar citām ministrijām
Valsts pārvaldes modernizācijas iniciatīvas	Ierēdniecības neviennozīmīgais vērtējums sabiedrībā
Plašs nozares iestāžu, partneru un NVO sadarbības tīkls	Nepietiekama kapacitāte pilnvērtīgai komunikācijai ar nozares sadarbības tīklu
Iepriekš neparedzētas ārējās iniciatīvas	
Klimata pārmaiņas un globālie satricinājumi	



STRATĒGIJAS IEVIEŠANAS UZRAUDZĪBA

SNIEGUMA RĀDĪTĀJI

Prioritāte	Sasniedzamie rezultāti un to rādītāji	Atbildīgais par rādītāja ieviešanas uzraudzību	Datu (informācijas) avots
Motivēta, novērtēta, profesionāla, uz attīstību un rezultātu orientēta komanda.	Īstenota regulāra tikšanās ar augstāko vadību un domu apmaiņa ar kolēģiem (skaits)	Ministra birojs Sabiedrisko attiecību nodaļa	Pasākumu organizatori
	Veicināta darbinieku profesionālā pilnveide, pieredzes apmaiņa un zināšanu pārmantojamība (iesaistījušos darbinieku skaits)	Personāla nodaļa	Pilnveides pasākumu organizatori
	Pilnveidotas darbinieku digitālās prasmes (iesaistījušos darbinieku skaits)	Informācijas un tehnoloģiju atbalsta nodaļa	Pilnveides pasākumu organizatori
	Pilnveidota darbinieku atalgojuma sistēma	Personāla nodaļa	Rīkojums
	Pilnveidota procesu un risku pārvaldība	Audita nodaļa	Rīkojums
Uz rezultātu vērsts sadarbības partneris, kuram rūp klienta viedoklis un vajadzības	Nodrošinātas pastāvīgas konsultācijas un saziņa ar nozarē iesaistītajiem (skaits)	Departamentu un nodaļu vadītāji	Departamentu un nodaļu vadītāji
	Ieviests jauna sociālā medija konts (piesaistīto sekotāju skaits)	Sabiedrisko attiecību nodaļa	Sociālā medija tīmekļvietne
	Īstenota sadarbība ar senioru un sociālā riska grupu mērķauditorijas pārstāvošām NVO (skaits)	Sabiedrisko attiecību nodaļa Sabiedrības integrācijas departaments	Departamentu un nodaļu vadītāji
Cilvēkam un dabai draudzīga, resursus saudzējoša darba vide	Pilnveidoti ministrijas darba procesa digitālie risinājumi (skaits)	Informācijas un tehnoloģiju atbalsta nodaļa	Ministrijas informācijas t.sk. lietvedības sistēmas
	Atbalstīts attālināts darbs un elastīgā darba laika izmantošana (izmantoto attālinātā un elastīgā darba iespēju īpatsvars palielinās)	Personāla nodaļa	Nodarbināto aptauja
	Nodrošināta efektīva un ergonomiska darba vide (iekārtoto atvērto darba vietu skaits)	Saimniecības nodaļa Informācijas un tehnoloģiju atbalsta nodaļa	Nodarbināto aptauja. Darba vides izvērtējums.
	Pilnveidoti iekšējie procesi, ieviešot "zaļās domāšanas" resursu taupīšanas pasākumus (skaits)	Departamentu un nodaļu vadītāji	Iniciatīvu īstenotāji



Galvenie snieguma rādītāji	Atbildīgais par rādītāja ieviešanas uzraudzību	Datu (informācijas) avots
Nodarbināto apmierinātība ar iekšējo sadarbību un komunikāciju ir ar pieaugošu tendenci	Personāla nodaļa	Nodarbināto aptauja
Nodarbināto apmierinātība ar izglītības un attīstības iespējām ministrijā ir ar pieaugošu tendenci	Personāla nodaļa	Nodarbināto aptauja
Personāla mainības līmenis nepārsniedz 10% gadā	Personāla nodaļa	HORIZON personāla modulis
Vidējā atlīdzība ministrijas darbiniekiem 2027. gadā sasniedz vismaz 70% no valsts pārvaldes atlīdzības sistēmas algu skalas viduspunkta	Personāla nodaļa	Amatu saraksts un Valsts kancelejas publicētā algu skala
Nodarbināto apmierinātība ar darba vidi un mikroklīmatu ir ar pieaugošu tendenci	Personāla nodaļa	Nodarbināto aptauja
Klientu un partneru apmierinātība ar sadarbību un komunikāciju ir ar pieaugošu tendenci	Kultūrpolitikas departaments	Klientu aptauja
Samazināts elektroenerģijas un siltumenerģijas patēriņš, salīdzinot ar 2019. gadu	Saimniecības nodaļa Grāmatvedības uzskaites un atskaites nodaļa	Pamatbudžeta izpildes rādītāji
Darba plāna pasākumu īstenošana noteiktajā laikā ir vismaz 75%	Kultūrpolitikas departaments	Darba plāns



Kultūras ministrija

IEVIEŠANAS UZRAUDZĪBAS PROCESS

Par stratēģijas īstenošanu un tajā paredzēto mērķu un pasākumu izpildi ir atbildīgas visas Kultūras ministrijas struktūrvienības. Konkrēti pasākumi stratēģijas prioritāšu īstenošanai jāiekļauj ministrijas ikgadējā darba plānā. Uzraudzību par kopējo stratēģijas izpildi nodrošina Kultūrpolitikas departaments, tās īstenošanas izvērtēšanu un nepieciešamo precizēšanu ne retāk kā vienu reizi gadā veic stratēģijas izstrādes darba grupa. Stratēģijā paredzēto pasākumu īstenošanai nepieciešamos finanšu resursus plāno ministrijas budžeta ietvaros.

Stratēģijas ietekmes izvērtēšanai katra gada februārī veic Ikgadējās iesaistīšanās aptaujas savukārt, lai izprastu komandas kopējo noskaņojumu un pieņemtu lēmumus par atbilstošu rīcību, regulāri (bet ne retāk kā reizi ceturksnī) notiek t.s. pulsa aptaujas par konkrētu tēmu, kas saistīta ar darbinieku labbūtību ministrijā.

Informāciju par stratēģijas īstenošanas gaitu katru gadu iekļauj ministrijas publiskajā pārskatā. Stratēģijas īstenošanas gala izvērtējums jāveic stratēģijas pēdējā darbības gadā – 2027. gadā. Informācija par gala izvērtējuma rezultātiem jāiekļauj attiecīgā gada publiskajā pārskatā un jāizmanto, sagatavojot nākamā perioda darbības stratēģiju.