

NEOS

UŽIMTUMO TARNYBOS 2022–2026 M. STRATEGIJA

Technologijų-inovacijų progresas, globalizacija ir senstanti visuomenė sąlygoja sparčią darbo rinkos kaitą.

Didėjanti informacinių technologijų plėtra, skaitmenizuojanti daugelį procesų, robotizacija ir dirbtinio intelekto sprendimai, geopolitinės ir sociokultūrinės transformacijos atveria naujus paslaugų teikimo horizontus, permainas darbo rinkoje ir žmogaus gyvenime.

Vienos profesijos nunyksta, kitos atsiranda, populiarėja darbų mainai per internetines platformas ir kitos nestandartinės užimtumo formos. Tai lemia kitokią darbų kokybę ir socialines garantijas. Darbas nuotoliniu būdu tampa savaime suprantama veiklos forma.

Viena vertus, šie pokyčiai atveria daugiau naujų veiklos galimybių, tačiau tuo pat metu didina takoskyrą tarp labiausiai pažėdžiamų, atitolusių nuo darbo rinkos asmenų, ir likusios šalies populiacijos.

Sprendžiant šiuos iššūkius keičiasi ir Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) veiklos modelis.

Norint suvaldyti besikeičiančią darbo rinką šalyje Užimtumo tarnybai nebeužtenka būti tik darbo rinkos paslaugas teikiančia ir aktyvios darbo rinkos priemones individualiems klientams taikančia organizacija.

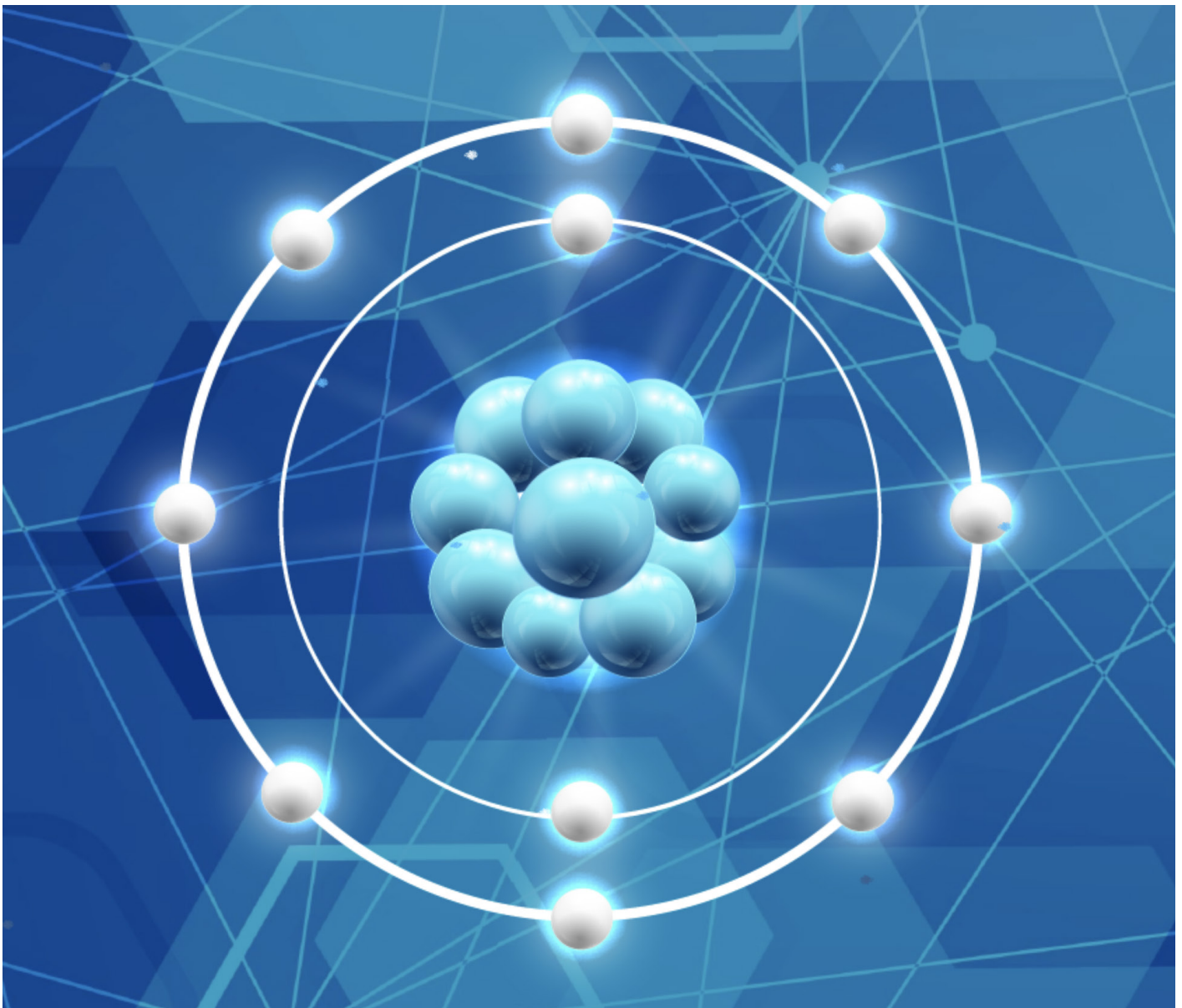


Užimtumo tarnyba, sėkmingai dinamiškai įveikianti darbo rinkos iššūkius, tampa įstai-ga, kuri panaudodama visus prieinamus iš-teklius ir svertus bei pasitelkdama partne-rius, taiko inovatyvias intervencijas, padė-dančias darbo rinkos dalyviams prisitaikyti prie besikeičiančios šalies ir regionų darbo rinkos, didina darbo ieškančių asmenų perėjimą į tvarų užimtumą, įgalinant darbo ieškančius žmones tapti savo karjeros šeimininkais, padeda darbdaviams tvariai ap-sirūpinti darbo jėga, pritraukiant ir užpil-dant laisvas darbo vietas kvalifikuota darbo jėga, kuria partnerių ekosistema, sudarant galimybes klientams gauti profesionalią partnerių pagalbą.

Ši strategija parengta atsižvelgiant į plates-nį Lietuvos ir Europos Sąjungos užimtumo

politikos kontekstą ir planavimo dokumen-tus bei vadovaujantis gerosiomis Europos Sąjungos ir kitų valstybinių užimtumo tar-nybų praktikomis. Viso to bendras siekis – kad daugiau žmonių dirbtų ir tvariai augin-tų savo uždarbį.

Užimtumo tarnybos NEOS – tai naujasis organizacijos tikslų išdėstymas, paremtas tarpusavio sąveika ir tvarumu, kuris atsis-pindi neono formulėje (dešimtame perio-dinės elementų lentelės elemente). Neono pavadinimas kilęs iš graikiško žodžio *Neos*, reiškiančio *naujas*. Neoną sudaro 10 elek-tronų, tarp kurių sąveikų tvirtumas pagrin-džia visą fizikos ir chemijos mokslą. Užim-tumo tarnybos strategija remiasi dešimties uždavinių tvirta tarpusavio sąveika, siekiant naujų tikslų įgyvendinimo 2022–2026 me-tais.



MŪSŲ KLIENTAI

Mes teikiame paslaugas:

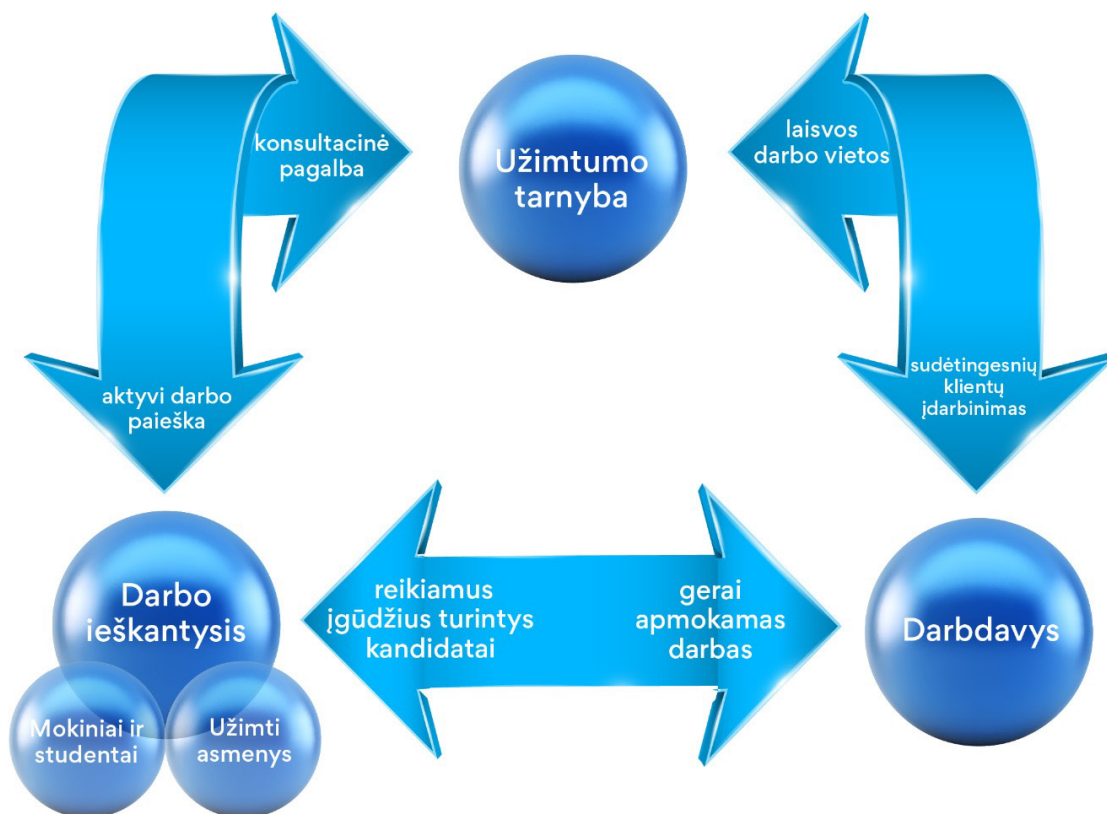
- **Darbdaviams.** Tai Lietuvoje veikiantys ūkio subjektai, kuriems aktualus darbo jėgos poreikis. Šių klientų lūkestis – profesionali pagalba ieškant kvalifikuotų darbuotojų, kurie tenkintų darbdavių poreikius, ar juos parengiant, teikiant paramą darbo vietoms steigti arba pritaikyti.
- **Darbo ieškantiems asmenims.** Tai Užimtumo tarnyboje registruoti nedirbantys darbo ieškantys asmenys. Šių klientų lūkestis – profesionali pagalba siekiant patekti ar grįžti į darbo rinką, padidinti savo konkurencingumą darbo rinkoje arba parama savarankiškam užimtumui.
- **Mokiniamis ir studentams.** Tai Užimtumo tarnyboje neregistruoti besimokantys asmenys.

Šių klientų lūkestis – patikima informacija apie darbo rinką ir jos pokyčius, konsultacijos karjeros ir profesinio orientavimo klausimais, kurios padėtų tinkamai pasirinkti profesijos kelią bei sklandžiai pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką.

- **Užimtiesiems asmenims.** Tai Užimtumo tarnyboje registruoti bei neregistruoti užimti asmenys. Šių klientų lūkestis – patikima informacija apie darbo rinką ir jos pokyčius, pagalba ir patarimai siekiant išlikti esamoje darbo vietoje arba keičiant darbą, prevencinės paslaugos iškilus rizikai netekti darbo.

Trys pastarosios klientų grupės toliau tekste vadinamos darbo ieškančiais.

Trys veikėjai, šeši jų lūkesčiai



1 pav. Darbo rinkos veikėjų tarpusavio sąveika ir lūkesčiai
(The Role of Employment Service Providers, 2015. ETF, ILO, Cedefop.)

MŪSŲ PARTNERIAI

Mes dirbame su partneriais, kurie, kaip esminė darbo rinkos ekosistemos dalis, pagal bendradarbiavimo tipą yra skirstomi į keturias funkcines grupes:

- **Strateginiai partneriai.** Drauge su jais nustatome Užimtumo tarnybos veiklos kryptis. Tai Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Trišalė taryba prie Užimtumo tarnybos ir Užimtumo taryba prie Užimtumo tarnybos.
- **Bendradarbiavimo partneriai.** Jie dalyvauja modeliuojant paslaugų teikimo procesus. Tai Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, Ekonomikos ir inovacijų ministerija, darbuotojų ir darbdavių asocijuotos struktūros, Valstybinė darbo inspekcija, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, Valstybinė mokesčių inspekcija ir kiti.
- **Paslaugų teikimo partneriai.** Jie tiesiogiai dalyvauja paslaugų kūrimo ir teikimo procesuose: savivaldybės ir vietos bendruomenės, privačios įdarbinimo agentūros, profesinio mokymo ir profesinės reabilitacijos įstaigos, nevyriausybinės organizacijos, mokyklos, kolegijos, universitetai ir kiti.
- **Ekspertai,** kurie padeda tobulėti darbo rinkos analizės, organizacijos valdymo ir plėtros srityse – konsultacijas ir (ar) mokslinius tyrimus vykdančios privačios ir viešosios organizacijos, Europos Sąjungos ir kitų šalių valstybinės užimtumo tarnybos, Europos Sąjungos valstybinių užimtumo tarnybų tinklas, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija ir kiti.



DARBO RINKOS EKOSISTEMA



2 pav. Lietuvos darbo rinkos ekosistema

MŪSŲ MISIJA, VIZIJA IR VERTYBĖS



MISIJA

Padėti darbo ieškantiems įsitvirtinti darbo rinkoje, o darbdaviams – rasti tinkamų darbuotojų bei juos išlaikyti siekiant darbo rinkos pusiausvyros.

VIZIJA

Pripažinta ir besimokanti, darbo rinką koordinuojanti organizacija.



VERTYBĖS

- **Patikimumas.** Esame darbo rinkos paslaugų ekspertai. Skatiname ir palaikome profesionalius pagarbius santykius su kolegomis, klientais, partneriais.
- **Atvirumas.** Mes vertiname individualius kolegos ir kliento poreikius. Dalijamės patirtimi ir žiniomis. Problemas įvardijame atvirai ir jas sprendžiame. Teikiame ir priimame grįžtamąjį ryšį. Lanksčiai prisitaikome prie pokyčių.
- **Inovatyvumas.** Skaitmenizuojame procesus ir paslaugas. Siekiame naujų ryšių ir abipusiai naudingos partnerystės susitarimų. Puoselėjame tvarią pažangą.

MŪSŲ STRATEGINIAI TIKSLAI

Kad galėtume sistemingai valdyti darbo rinkos pokyčius ir užtikrinti vieningą organizacijos veiklos plėtros kryptį, savo 4 strateginius tikslus ir 10 jiems įgyvendinti skirtų uždavinių apjungėme į Užimtumo tarnybos 2022–2026 metų strategiją.

Joje atsižvelgiame į platesnį Lietuvos ir Europos Sąjungos užimtumo politikos kontekstą ir planavimo dokumentus bei vadovaujamės gerosiomis Europos Sąjungos ir kitų valstybinių užimtumo tarnybų praktikomis.

01 Didinti darbo ieškančių asmenų perėjimą į tvarų užimtumą, įgalinant juos tapti savo karjeros šeimininkais

Teikdami individualizuotas darbo rinkos paslaugas bei taikliai taikydami aktyvios darbo rinkos ir kitas priemones darbo ieškantiems žmonėms, siekiame padėti jiems patekti, grįžti ar išlikti darbo rinkoje. Kaupiama ir viešinama patikima analitinė informacija apie darbo rinką ir jos pokyčius padės įgalinti klientus priimti informacija grįstus sprendimus. Planuojame investuoti į paslaugų darbo ieškantiems skaitmenizavimą.

Numatomas rezultatas: Darbo ieškantys žmonės įgyja pakankamai žinių, kad galėtų patekti/grįžti į darbo rinką ir joje išlikti bei priimti informacija grįstus sprendimus dėl tolesnės karjeros raidos.

02 Padėti darbdaviams tvariai apsirūpinti darbo jėga, pritraukiant ir užpildant laisvas darbo vietas kvalifikuotais darbuotojais

Teikdami individualizuotas darbo rinkos paslaugas ir taikydami aktyvios darbo rinkos politikos priemones, siekiame padėti darbdaviui rasti arba pasirengti reikiamos kvalifikacijos ir kompetencijų darbuotoją arba steigti naują darbo vietą.

Patikima nuosekli partnerystė su darbdaviu užtikrina aktyvią tikslingos informacijos sklaidą apie mūsų teikiamas paslaugas ir išsamią pagalbą pagal mūsų kompetencijas. Gerinant paslaugų kokybę numatome investuoti į elektroninių paslaugų plėtrą.

Numatomas rezultatas: Tampame įprastu žmoniškųjų išteklių paieškos kanalu didžiąjai daliai šalies darbdavių.

03 Valdyti Užimtumo tarnybos partnerių ekosistemą, sudarant galimybes klientams gauti profesionalią partnerių pagalbą

Formuojant ir plėtojant partnerių tinklą, didinamas jų į(s)itraukimas į mūsų veiklos procesų modeliavimą ir paslaugų teikimą. Dalijantis patirtimi su kitomis organizacijomis, pritaikomos gerosios praktikos. Veikiant aktyviai su partneriais siekiama mažinti regioninę takoskyrą kartu ieškant sprendimų šalinti užimtumo kliūtis.

Numatomas rezultatas: Apjungiame ir koordinuojame plataus masto partnerių tinklą, suteikiant papildomos pridėtinės vertės klientams.

04 Tobulinti Užimtumo tarnybos organizacinius gebėjimus ir veiklos efektyvumą

Mūsų įgyvendinama Užimtumo tarnybos skaitmeninė transformacija įgalina absoliučią daugumą paslaugų ir priemonių teikti skaitmeniniais kanalais. Daugiau investuojant į darbuotojų kompetencijų tobulinimą, padidiname jų įsitraukimą. Įstaigos valdymo procesų tobulinimas padės efektyviau naudoti turimus ribotus išteklius.

Numatomas rezultatas: Užimtumo tarnyba tampa patrauklesniu darbdaviu, suteikiančiu prasmingą darbą, paremtą moderniais valdymo ir procesų įgyvendinimo sprendimais.

STRATEGIJOS ŽEMĖLAPIS

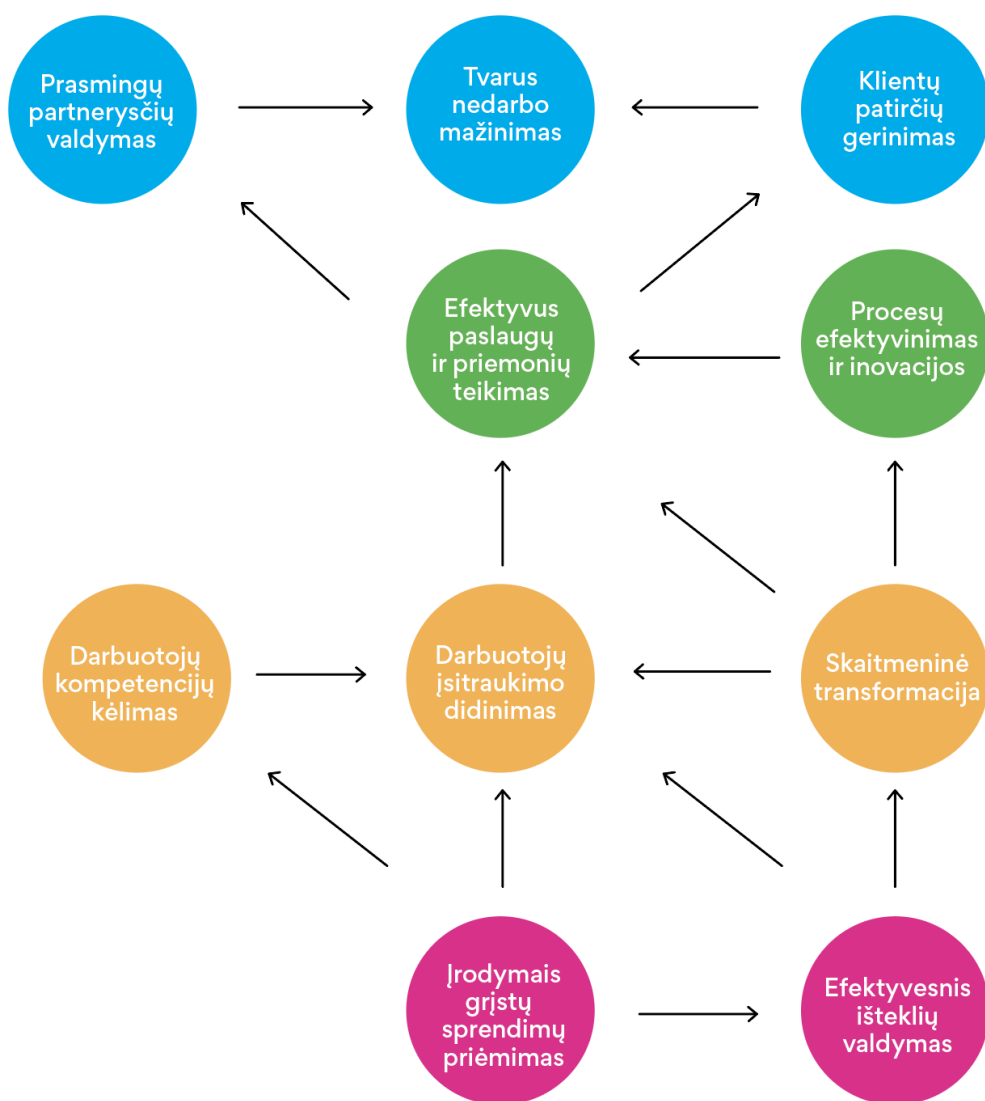
Sistemingam ir kokybiškam mūsų strateginių tikslų įgyvendinimui užtikrinti pasirinkta Subalansuotų rodiklių strateginio valdymo sistema (toliau – Subalansuotų rodiklių sistema).

Ši sistema leidžia visapusiškai matyti visų Užimtumo tarnybos veiklos sričių ir administracijos lygių progresą ir, laiku priimant įrodymais grįstus sprendimus, padeda išlaikyti kryptingą mūsų veiklos tobulėjimą Strategijos įgyvendinimo laikotarpiu.

Subalansuotų rodiklių sistemos pagrindas – Užimtumo tarnybos strategijos žemėlapis, nubrėžiantis 10 Užimtumo tarnybos strateginių uždavinių, skirtų aukščiau iškeltiems strateginiams tikslams įgyvendinti, jų tarpusavio sąsajas ir priežastinius ryšius, pagrindines strategines iniciatyvas šiems strateginiams uždaviniams įgyvendinti ir pagrindinius veiklos rodiklius.

Mūsų strateginiai uždaviniai yra suskirstyti į 4 grupes, vadinamas perspektyvomis:

- suinteresuotos šalys
- tobulėjimas ir plėtra
- vidiniai procesai
- efektyvumas



3 pav. Strateginių uždavinių tarpusavio sąveika

SUINTERESUOTŲ ŠALIŲ PERSPEKTYVA

01 Valdome prasmingas partnerystes

Darbo rinkos ekosistemoje veikiame išvien su partneriais. Renkamės efektyvų ir prasmingą bendradarbiavimą Lietuvoje bei kitose Europos Sąjungos šalyse, kad galėtume keistis patirtimis ir perimti inovacijas, skirtas tobulinti klientams teikiamas paslaugas.

Todėl įgyvendiname **Partnerysčių valdymo strategiją**, stipriname **Regioninių karjeros centrų tinklą** ir **plečiame tarptautinį bendradarbiavimą**.

02 Tvariai mažiname nedarbą

Mes aktyviai prisidedame prie šalies darbo rinkos pokyčių valdymo. Vienas didžiųjų šio proceso uždavinių – užkirsti kelią nedarbui. Jį spręsti mums padeda nuolatos tobulinama darbo rinkos prognozavimo sistema, detali darbo rinkos analizė, pagalba darbdaviams struktūrinių pokyčių metu ir aktyvaus tarpininko pozicija, bendradarbiaujant su darbdaviais, švietimo sistemos atstovais bei kitais darbo rinkos ekosistemos dalyviais.

Tam kuriame ir įgyvendiname **nedarbo prevencijos** priemones bei **Užimtumo tarnybos paslaugų ir priemonių efektyvumo vertinimo sistemą**.

03 Geriname klientų patirtis

Mums svarbu, kad kiekvienas mūsų klientas gautų jam reikalingas kokybiškas paslaugas. To siekiame individualizuodami paslaugas, kuomet į jų kūrimo procesą traukiami patys klientai, jas teikdami kuo įvairesniais ir klientui patrauklesniais kanalais bei rinkdami grįžtamąjį ryšį iš klientų.

Nuolatos tobuliname **individualizuotas paslaugas** bei **plečiame paslaugų teikimo kanalus**.

VIDINIŲ PROCESŲ PERSPEKTYVA

04 Efektyviai teikiame paslaugas ir priemones

Siekiame, kad paslaugų ir priemonių kelias iki kliento būtų kuo trumpesnis bei sklandesnis. Todėl optimizuojame darbo procesus, kad kuo daugiau laiko galėtume skirti individualiam darbui su klientais. Nuolatos stebime, kaip mums sekasi efektyviai teikti paslaugas ir priemones, bei įsivertiname, ką galėtume daryti geriau.

Todėl **tobuliname klientų aptarnavimo modelį**.

05 Efektyviname procesus ir diegiame inovacijas

Mūsų vidinių procesų efektyvumas turi įtakos galutinių klientų patirtims. Todėl nuolat ieškodami inovatyvių sprendimų standartizuojame ir automatizuojame savo veiklos procesus, stipriname kokybės vadybą, dokumentuojame procesus, kurie užtikrina mūsų atliekamų veiksmų kokybę, ir vertiname perkamų paslaugų kokybę.

Dirbame remdamiesi **inovacijų strategija** ir **didiname procesų efektyvumą**.

TOBULĖJIMO IR PLĖTROS PERSPEKTYVA

06 Keliame darbuotojų kompetencijas

Kompetentingas, nuolat besimokantis ir žiniomis su komanda besidalijantis darbuotojas yra didžiausia organizacijos stiprybė. Mūsų komanda nuolatos gilina savo profesines ir bendrųjų kompetencijų žinias. Prie to prisideda vidiniai lektoriai ir mūsų dėmesys darbuotojo savišvietai. Vidinė mokymosi sistema, kvalifikacijos vertinimo ir kėlimo platformos – tik dalis inovatyvių ir ambicingų iniciatyvų, skirtų prisidėti prie darbuotojų profesinio tobulėjimo.

Kuriame ir palaikome **darbuotojų profesinio tobulėjimo sistemą**.

07 Didiname darbuotojų įsitraukimą

Mums rūpi, kaip kolega jaučiasi darbe. Jo motyvacija ir gebėjimas lanksčiai bendradarbiauti bei komunikuoti organizacijos viduje prisideda prie jos mikroklimato, skaidraus veikimo bei patrauklaus darbdavio įvaizdžio. Šiuos aspektus nuolatos stebime, analizuojame ir prognozuojame.

Tam kuriame ir įgyvendiname **žmogiškųjų išteklių valdymo strategiją**.

08 Įgyvendiname skaitmeninę transformaciją

Reaguojame į informacinių technologijų pokyčius ir kuriame modernia architektūra grįstą, klientams ir darbuotojams naudoti patogią sistemą. Didiname elektroninių dokumentų srautą. Bendradarbiaujame su partneriais dėl klientų ir darbuotojų skaitmeninio raštingumo didinimo.

Stipriname **šiuolaikinių technologijų vaidmenį mūsų darbo procesuose**.

EFEKTYVUMO PERSPEKTYVA

09 Priimame įrodymais grįstus sprendimus

Siekiame pasirinkti efektyviausius strateginius sprendimus. Šiame procese mums talkina veiklos efektyvumo ir turimų įsipareigojimų stebėseną bei ėjimas išvien su mokslo ir tyrimų institucijomis bei jų naujaisiais tyrimais ir analizėmis užimtumo politikos įgyvendinimo srityje.

Tobuliname **Strateginio valdymo sistemą**.

10 Efektyviai valdome išteklius

Mums svarbu, kad savo darbe naudojamus išteklius valdytume kuo skaidriau ir efektyviau, siekiant suteikti maksimalią naudą mūsų klientams. Taip pat jungiamės prie Žaliojo kurso iniciatyvos.

Todėl **peržiūrim ir efektyviname išlaidas, geriname vidaus kontrolę**.

STRATEGIJOS REZULTATŲ RODIKLIAI

Strateginiai tikslai	Vertinimo rodiklių pavadinimai ir matavimo vienetai	Rodiklių reikšmės					
		2021 m.	2022 m.	2023 m.	2024 m.	2025 m.	2026 m.
1. Didinti darbo ieškančių asmenų perėjimą į tvarų užimtumą, įgalinant juos tapti savo karjeros šeimininkais	1.1. Per metus užimtais tapusių bedarbių lygis, %	46.7	44	46	48	50	52
	1.2. Per metus užimtais tapusių ilgalaikių bedarbių lygis, %	37.9	32	34	35	37	38
	1.3. Per metus užimtais tapusių ribotą darbingumą turinčių bedarbių lygis, %	26.8	25	26	27	28	30
	1.4. Naujai registruotų bedarbių, perėjusių į užimtumą per 6 mėn., dalis, %	51.5	58	59	60	61	62
	1.5. Pakartotinai užsiregistravusių Užimtumo tarnyboje dalis per 12 mėn. po neterminuoto įsidarbinimo, %	24.5	28	25	23	18	16
	1.6. Vidutinė nedarbo trukmė, # kal. d.	303	320	300	280	260	240
	1.7. Darbo ieškančių asmenų įdarbinimo/įsidarbinimo po dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse tvarumas (po 12 mėn.), %	65	67	68	69	70	71
	1.8. Darbo ieškančių asmenų pasitenkinimo indeksas, %	78.4	80	84	86	88	89
2. Padėti darbdaviams tvariai apsirūpinti darbo jėga, pritraukiant ir užpildant laisvas darbo vietas kvalifikuotais darbuotojais	2.1. Laisvų darbo vietų rinkos dalis, %	45	50	52	54	58	60
	2.2. Laisvų darbo vietų užpildymo trukmė, d. d.	12.1	13	12	11	10	8
	2.3. Laisvų darbo vietų užpildymo lygis, %	70	72	71	72	73	74
	2.4. Darbdavių pasitenkinimo indeksas, %	81.3	80	83	85	87	90
3. Valdyti Užimtumo tarnybos partnerių ekosistemą, sudarant galimybes klientams gauti profesionalią partnerių pagalbą	3. Į bendradarbiavimo iniciatyvas įtrauktų klientų dalis, %	1.3	2	4	6	8	10
4. Tobulinti Užimtumo tarnybos organizacinius gebėjimus ir veiklos efektyvumą	4.1. Skaitmenizuotų paslaugų dalis, %	30	30	50	90	90	90
	4.2. Darbuotojų įsitraukimo indeksas, #	3.61	3.75	3.8	3.85	3.9	3.95
	4.3. Metinio plano ir kitų strateginių įsipareigojimų įvykdymo indeksas, %	82.7	100				