

Centrālā finanšu un
līgumu aģentūra

Nākotnes darbs publiskajā pārvaldē

Centrālās finanšu un līgumu aģentūras pieredzes stāsts

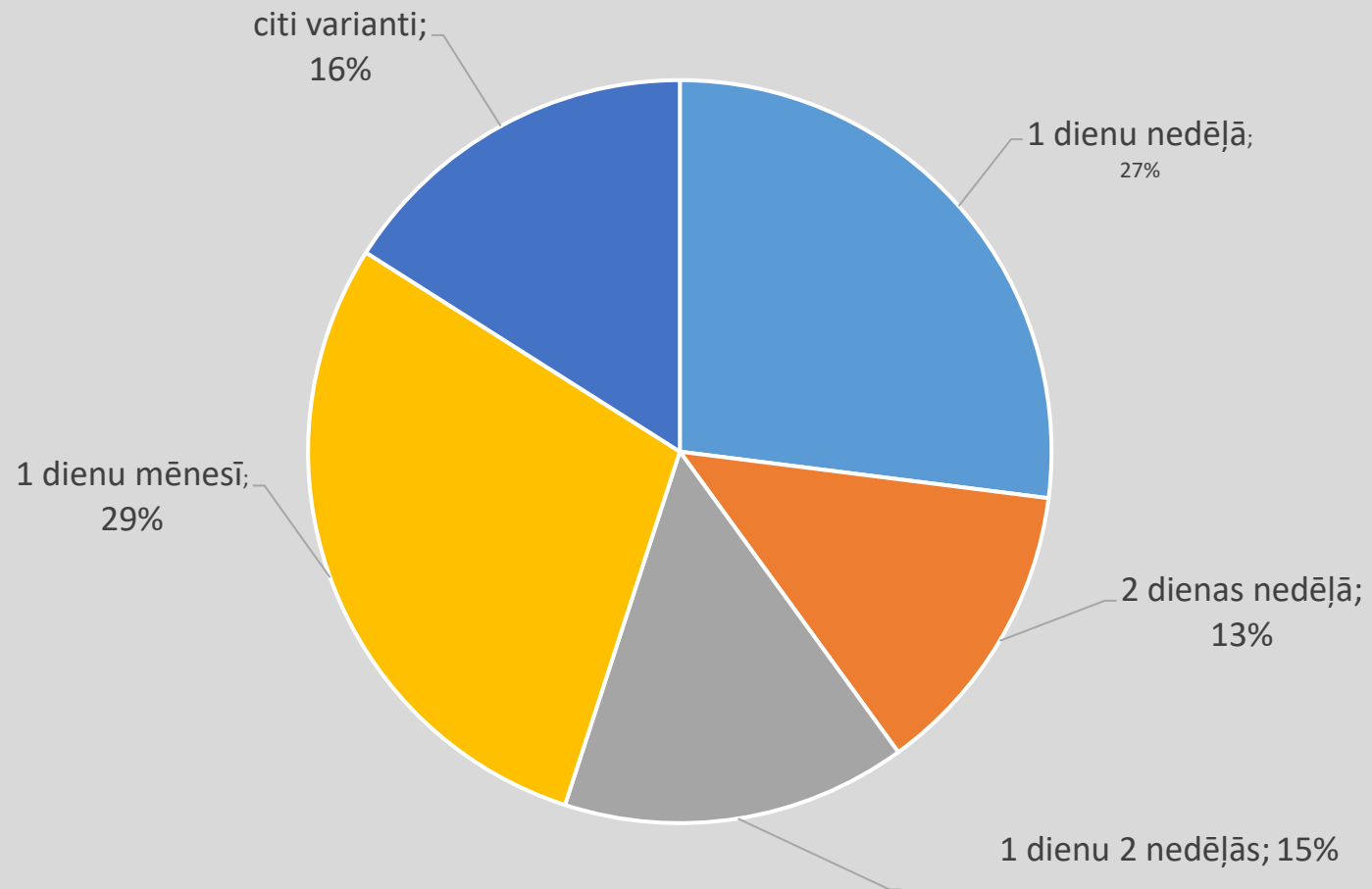
Sanita Maurīte-Šmite

Cilvēkresursu attīstības nodaļas vadītāja
2022.gada 29.aprīlī

**Kā
nonācām
pie esošā
darba
organizācijas
modeļa**

- ❖ Pulsa aptaujas (1-2 gadā)
- ❖ Darbinieku iztaujāšana par viņiem piemērotāko darba formu
- ❖ Nevis jautājums vai nākam klātienē, bet **ko darām, kad esam klātienē?**

Es būtu priecīgs regulāri satikt savus kolēģus klātienē:



Esošā darba organizācija

- ❖ Struktūrvienības vadītājs nosaka klātienē darba biežumu
- ❖ Jaunais darbinieks un mentors vismaz vienu reizi divās nedēļās strādā klātienē
- ❖ Komandas veidošanas un iesaistes aktivitātes klātienē
- ❖ Mācības, forumi, sanāksmes, darbnīcas gan klātienē, gan attālināti

Pieredze Secinājumi

Hibrīddarbs – jauni izaicinājumi vadītājam komandas vadīšanā klātienē un attālināti

Hibrīdsanāksmes tehnoloģiskie un sanāksmes dalībnieku izaicinājumi

Digitālā pratība – nepārtraukti pilnveidojama (kā pielietot dažādus digitālos risinājumus hibrīddarba, sanāksmju inovatīvo darbnīcu organizēšanā)

Vairāk kopstrādes telpu

Vebināru telpa

**Kā
saredzam
tālāko
nākotnes
darbu**

- ❖ «Strādā jebkur» princips
- ❖ Fizisko darba vietu skaits tuvu 50% attiecībā pret nodarbināto skaitu
- ❖ Kopstrādes telpas
- ❖ Vairāk digitālo risinājumu darba organizācijas nodrošināšanai