



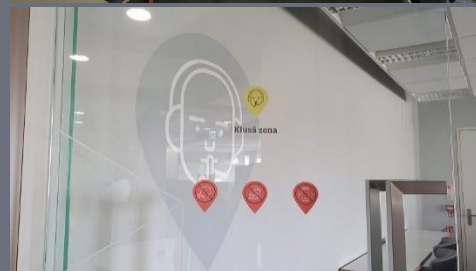
VALSTS NEKUSTAMIE  
ĪPAŠUMI

# NĀKOTNES DARBS. VNĪ PIEREDZES STĀSTS

Edīte Kalniņa, VAS «Valsts nekustamie īpašumi»

29.04.2022..

# AKTIVITĀTĒS BĀZĒTS BIROJS



# FUNKCIONĀLĀ TELPU PROGRAMMA

## DARBA ZONAS



Klasiskas darbavietas  
ar stacionāriem  
datoriem



Klusā  
darba zona



Stāvgaldu  
(regulējamas)  
darba zonas



Semināru  
telpas



Dokumentu  
(projektu)  
“bibliotēka”



Stāva  
administrators  
darba vieta



Darba kabīnes  
dažādam darba  
vietu skaitam



IDS telpa  
(īpaši drošības  
noteikumi)



Bērniem  
draudzīga  
darba zona



Kopēšanas,  
printēšanas  
darba zona



# AKUSTIKA





Lielāka saules gaismas klātesamība birojos ir saistīta ar augstāku darbinieku komfortu un apmierinātību ar darbu, mazāku stresu un vēlmi mainīt darbu.



Virtuves zona. Darbiniekiem tiek nodrošināta tēja, kafija, dzeramais ūdens



## BIROJA ETIĶETE



### SKALŪMS, TELEFONSARUNAS UN TRAUCĒJOSĀ UZVEDĪBA

- Biroja telpās izmantojam vienkāršu ierīču. Ja dodamies prom no savas darba vietas un atstājam mobilo tālruni uz galdā, tad izslēdzam tā skaņu, lai nevienas trokšnis lieki netraucētu apkārtnes kolēģus.
- Datoram skaņu vienošmē ir izslēgta. Ja nepieciešams klausīties, tad izmantojam ausstipas, kuras varam pieprasīt vai IT daļas.
- No IT daļas varam pieprasīt arī ausu aizbāzņus.
- Dzīšanas dienas (vērdā dienas, komandu svētki) varam svinēt virtuves zonā, kolēģus arī aprobeicam virtuves zonā servīr pie darba galdiem. Ģeijņiņieks tasdi, kolēģiem - ēpatā uzacindojumi, norādīt sveikšanas laiku un vietu. Cenšamies svinēšas birojā rīkot piektdienās.



### KĀRTĪBA BIROJĀ

- Vāses ar dāvētājiem ziediem turam virtuves zonā vai apstāēs zonā, bet esam atbildīgi par ūdens atjaunošanu un novirzītu ziedu izmaiņu.



### TĪRO GALDU POLITIKA UN DARBA VIETU ROTĀCIJA

- Mēs sakārtojam darba galdu, ja dodamies prom no darba vietas (vizītiem, sanāksmēm un tādēļ) un būsim prombūtnē ilgāk nekā 1,5 stundu. Arī darba dienas beigās galda tiek sakārtots.
- Pie savas darba vietas drīkstam turēt rokas somas.
- Ieviešam var strādāt tur, kur ir brīva darba vieta. Nav ierobežojumu strādāt vienā un tajā pašā vietā vairākas dienas pēc kārtas, ja tā vieta ir brīva.
- Ja vēlamies strādāt pie stāvgaldā - pieklājīgi palūdzam kolēģim pameinīties.
- Varam no rīta aizņemt vietu kolēģiem, ja konkrētajā dienā plānojam strādāt pie kopīgā projekta.



### ĒDĒNS UN ĒŠANA, TRAUKI

- Kādre, tāju un ūdeni varam dņert pie darbvietām. Traukus nedrīkst atstāt uz darba galda. Būpjamies, lai galda ir tīrs un noslaucīts, ja kas izlīst.
- Nakšus, kā šķelus, roketas, cepumus, ēdam virtuvē.
- Virtuvē ir pieejamas VMI vienota zīmā daļāda izmēra krūzes. Daiktus lietot savu privāto krūzi, ja pats to nomazgā un ieliek savā privātajā skapītā. Virtuvē nedrīkst kaitēt neturam.

mi galdā piederumi (karotes, dakšas, šķodas, vāses). Katru ir atbildīgs par savādu savu neturam šķodas, karotes, traukus un ievietot tos trauku kastīnā vai nomazgāt.

bez smaržas (jopurts, salāti, mēdā) varam ēst biroja virtuvē.

īdīgs savienāts varam ēdām varam veselīgu ēdāmā speciālā zonā.

produktus ar uztīmi / m derīguma termiņu, gumi, karamēls, katra ēdāmā izsmēti.

īdīgs ēdāmā ēst biroja ēdāmā koku sakārtot

# BIROJA ETIĶETE



# VEIDOJĀM VIRTUĀLĀ DARBA ETIĶETI (NETIĶETI)

Darbinieki paši kopā  
virtuālā darbnīcā  
izstrādā neformālus  
noteikumus, kuru  
apņēmās ievērot  
praksē.





# ATJAUNINĀTIE ATTĀLINĀTĀ DARBA PRINCIPI

Struktūrvienības un darbinieku darba organizēšanu nosaka vadītājs (minimums – viena diena birojā).

## Optimālā nedēļas darbdienu proporcija:

**2** dienas  
klātienē

dienas  
attālināti **3**



**Klātienes pasākumi:**  
bez attālinātās dalības.



Klātienes sapulces un mācības:  
**otrdienās, trešdienās un ceturtdienās.**



**Jauno darbinieku** ievadišana  
un mentorings: klātienē.



**“Serdes”  
darba laiks:**  
plkst. 10.00-15.00.



Darba laikā  
**jābūt  
sasniedzamam!**



**Reģionālie  
biroji** ikvienam  
darbiniekam.



**Sniedzam atbalstu**  
ergonomiskas darba vides  
iekārtošanai mājās.

Go to [www.menti.com](https://www.menti.com) and use the code 2682 9312



# Ko Jūs izvēlētos?



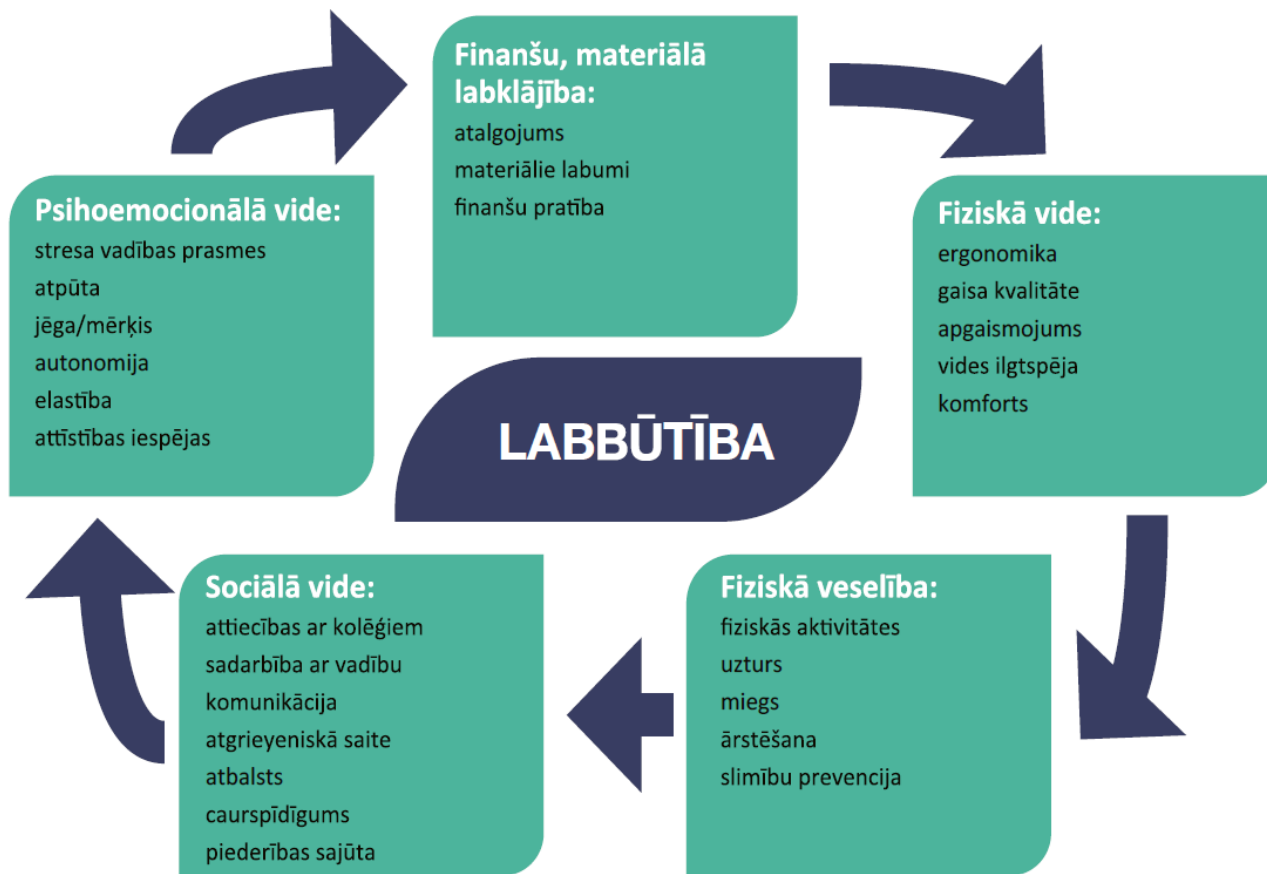
Atgriezties vecajā darba režīmā, tikai birojā, no 9 -  
17



Tikai no mājām , 100%



Hibrida variants



Avots:  
Ziņojums  
par Valsts  
kancelejas  
Inovācijas  
laboratorij  
as un VAS  
"Valsts  
nekustami  
e īpašumi"  
organizētā  
sprinta  
rezultāti  
m



«Vairāk nekā 20% darbaspēka varētu strādāt  
attālināti 3- 5 dienas nedēļā, saglabājot tādu pašu  
efektivitāti kā strādājot klātienē.»

McKinsey Global Institute. What's next for remote work: an analysis of 2000 tasks, 800 jobs and nine countries

«Vairāk nekā pusei darbinieku strādāt attālināti nav iespēju vai to ir ļoti maz. Attālinātais darbs iekļauj risku akcentēt sociālo nevienlīdzību»

McKinsey Global Institute. What's next for remote work: an analysis of 2000 tasks, 800 jobs and nine countries

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

Darbiniekiem ir radušies jauni darba ieradumi. Vai saprotam to ietekmi uz darbu komandā, kad atgriezīsies un vai varēsim pielāgot darba vidi?

Vai darbavieta ir tehnoloģiski gatava hibrīda darbam – klātienē strādājošie var efektīvi sazināties ar tiem, kas mājās?

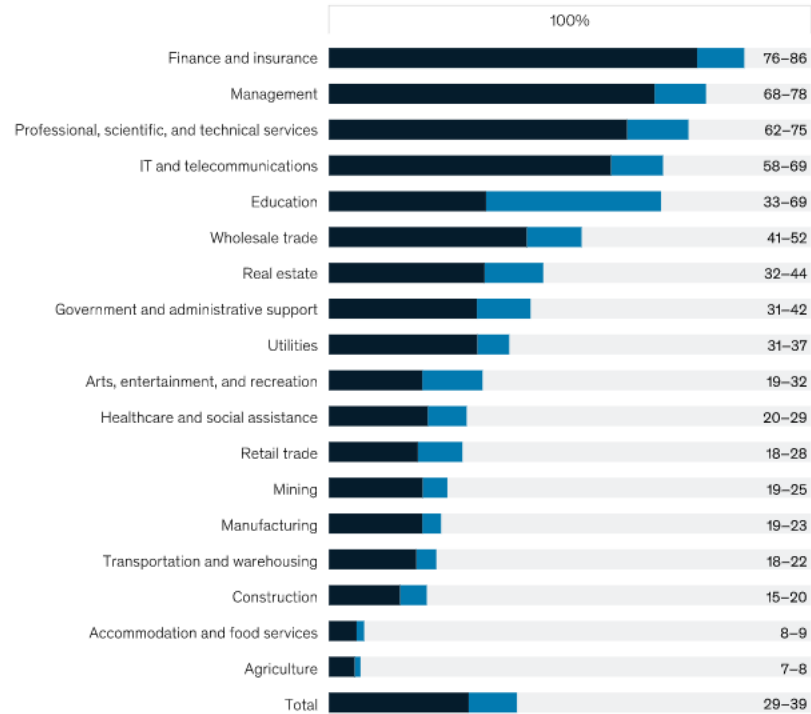
Vai IT sistēmas palīdzēs ilgtermiņā darbinieku saziņai un tieši socializācijas aspektam?

Vai Jums ir iesaistošas platformas, kas būs atbalstošas darbiniekiem jaunajās hibrīda attiecībās?

## The finance, management, professional services, and information sectors have the highest potential for remote work.

Potential share of time spent working remotely by sector in the United States, %

■ Effective potential (no productivity loss) ■ Theoretical maximum



Note: The theoretical maximum includes all activities not requiring physical presence on-site; the effective potential includes only those activities that can be done remotely without losing effectiveness. Model based on more than 2,000 activities across more than 800 occupations.

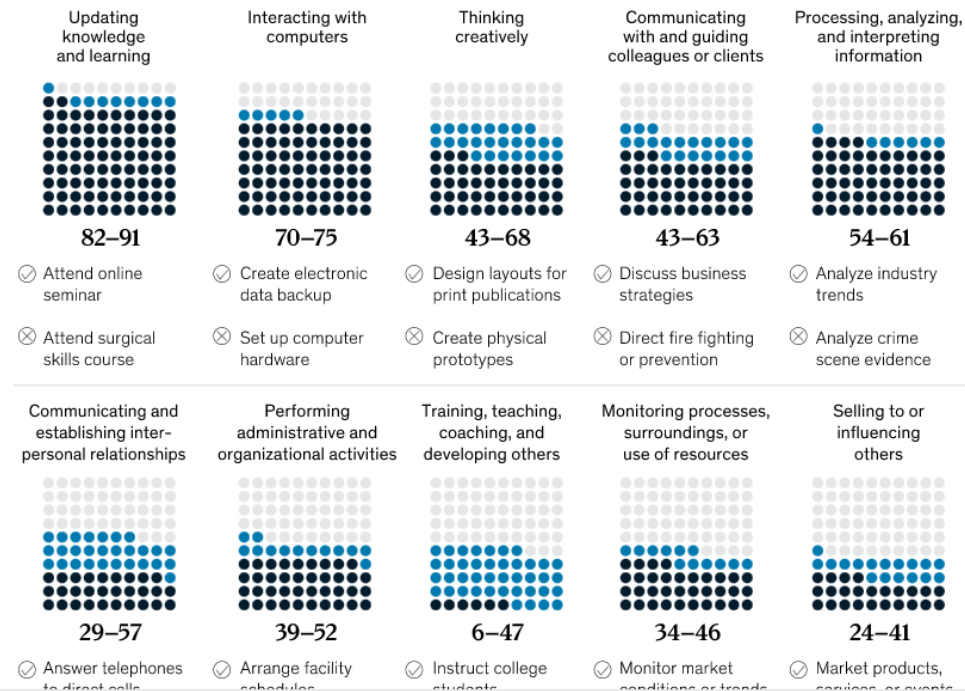
Source: McKinsey Global Institute analysis



## Activities with the highest potential for remote work include updating knowledge and interacting with computers.

Potential share of time spent working remotely for select activity categories in the United States, %

● Effective potential (no productivity loss) ☑ Task that can be done remotely  
● Theoretical maximum ☒ Task that cannot be done remotely



Facebook atļaus 50% strādāt attālināti uz visiem laikiem

Microsoft darbinieki varēs strādāt attālināti 2,5 dienas nedēļā.

Vadītājiem ir tiesības apstiprināt pilna laika attālināto darba laiku

Salesforce pasludināja klasisko darbadienu par «mirušu», piedāvājot 3 elastīga laika kategorijas: Flex – tikai birojā, 1- 3 dienas nedēļā, Pilnībā attālināti, Tikai birojā (4-5 dienas).

140 000 Siemens darbinieku var strādāt no mājām 2- 3 dienas nedēļā

- > 40 dod lielāku priekšroku attālinātam darbam
- < 40 dod lielāku priekšroku darbam birojā
- Vadītāji dod priekšroku attālinātam darbam
- Pietrūkst neformālā komunikācija, jūtas izolēti (<40,V), pietrūkst emocionālais atbalsts
- COVID-19 TELEWORK STUDY REPORT, BUCKNELL UNIVERSITY
- [https://www.bucknell.edu/sites/default/files/college\\_of\\_management/covid-19\\_telework\\_study\\_report.pdf](https://www.bucknell.edu/sites/default/files/college_of_management/covid-19_telework_study_report.pdf)

# Checklist

It can be hard to answer the big questions in one fell swoop. So we've made it easier. We can help you assess each of the three high level tests of your future-readiness, using our 20-point audit checklist.

## People:

1. You understand how the complexity of your employees' roles vary across the organisation (the range of different things they do as part of their role)?
2. This has allowed you to determine what proportion of your employees work in individual, collaborative or more blended roles.
3. You also established what proportion of your employees are working in specialist or technical roles that require access to technical equipment.
4. You understand the nature of the setting each employee has available to them to work at when working from home.
5. You have also checked that the hard and soft digital infrastructure is supporting the employee in that home setting.
6. You have assessed how your existing corporate workplaces support employee sense of connection to the organisation and to their colleagues.
7. You understand how well your existing workplaces support an employee's personal sense of wellbeing.
8. You have identified and now understand the causes for any employees who are struggling with any aspect of remote working.

## Place:

1. You have measured the extent to which employees have changed work patterns and behaviours and considered how this will impact the spaces they need.
2. You have an understanding of how well your existing spaces support those activities for which acoustic privacy is a key feature.
3. You have assessed workplace layouts, densities and adjacencies and know how these impact different teams / employee groups in different ways.
4. You have assessed the ergonomic characteristics of all the spaces employees use for work, whether in the office, at home or elsewhere.
5. Where employees will work from home, you have plans in place to help them create ergonomically safe and supportive environments for themselves.
6. You have appraised the particular role of physical places in supporting collective / collaborative activities within the different teams within your organisation.
7. You have analysed whether the variety of different work settings provided in your workplace and the spaces meets with your teams needs.

## Time:

1. Your organisation has clearly communicated its high-level post-pandemic workplace location strategy.
2. Where these plans allow employees some time / location choice, you have established how you will load balance their time in office and have systems in place to administer.
3. You have established what changes will be needed to the physical and digital workplace to align with this strategy and have communications plans to explain what this means for employees.
4. Plans are in motion so that the spaces employees return to are ready for their post-pandemic workstyle.
5. Where your plans for workplace changes cannot be implemented prior to employees' return, your communications clearly describe how soon they will be implemented and available.

➤ DARBINIEKS 50 +

➤ DARBINIEKS < 30

➤ VADĪTĀJS 50+

➤ VADĪTĀJS < 35



# VINGRINĀJUMS – DARBS ATTĀLINĀTI

IEGUVUMI

RISKI

# VNĪ ATVĒRTAIS BIROJS NO 1. MAIJA

- Trīs mēnešu ietvaros viesdarbiniekiem tiek nodrošināta iespēja strādāt pilnu darba dienu 6. stāvā, izmantojot visas darba zonas (sapulču telpas, individuālā un klusā darba zona) kopā ar VNĪ.
- Dienās, uz kurām ir reģistrējušies viesdarbinieki, 6. stāvā atradīsies VNĪ atvērtā biroja atbildīgais, kurš sniegs viesiem nepieciešamo atbalstu.
- VNĪ īpašajiem viesiem (viesdarbiniekiem) nodrošina iespējas:
  - Rezervēt klātienē brīvās sapulču zāles (iepriekšēja rezervācija ir iespējama, saskaņojot ar VNĪ biroja atbildīgo);
  - Izmantot visas brīvās darba vietas, biroja zonas (izņemot attīstības projektu atvērto tikšanās telpu);
  - Izmantot VNĪ viesu WiFi;
  - Izmantot kopdruku (viesdarbiniekiem tiek nodrošināts atsevišķs printeris);
  - Izmantot individuālo mantu glabāšanas skapīti (administrē VNĪ atvērtā biroja atbildīgais);
  - Izmantot VNĪ biroja virtuvi (t. sk. kafiju, tēju u. c.).
  - Kontaktpersona: Ilze Rumba, [Ilze.Rumba@vni.lv](mailto:Ilze.Rumba@vni.lv)

