Valsts probācijas dienests

ZIŅOJUMS

Pētījums par probācijas telpu optimizāciju: pieredzes salīdzinošā analīze ārzemēs un Latvijā

Autore: Līva Liekne
Mācību un pētījumu nodaļas
Datu analīzes eksperte

Rīga, 2025

Pētījums par probācijas telpu optimizāciju: pieredzes salīdzinošā analīze ārzemēs un Latvijā tika izstrādāts divos posmos. Gala ziņojums sagatavots, iekļaujot saturu no abiem tā posmiem, noslēgumā papildinot ar priekšlikumiem darba telpu optimizācijai Valsts probācijas dienestā.

Pirmajā posmā ir veikta teorētiska informācijas avotu analīze, izklāstot galvenās atziņas par labo praksi optimālai darba telpu izmantošanai, pievēršoties darbinieku un klientu labbūtības, drošības, sadarbības un probācijas funkciju īstenošanas aspektiem.

Otrajā posmā ziņojuma teorētiskā daļa ir papildināta empīriski, ar praktiskiem novērojumiem un atziņām, kas iegūtas pieredzes apmaiņas vizīšu laikā Valsts probācijas dienesta teritoriālajās struktūrvienībās un probācijas funkciju īstenojošās iestādēs ārzemēs. Izstrādes procesā ir veikti precizējumi arī jau iepriekš izstrādātajās un apstiprinātajās ziņojuma daļās, t.sk. pievienojot papildus apakšnodaļu, lai nodrošinātu pilnīgu saskaņotību starp teorētiskajām un praktiskajām atziņām.

Tā rezultātā ir sagatavots vienots gala ziņojums, iekļaujot detalizētus secinājumus un priekšlikumus darba telpu optimizācijai Valsts probācijas dienestā.

SATURS

IEVADS 5

1. LABBŪTĪBA DARBA VIDĒ 9

1.1. Darbinieku un klientu labbūtība 9

1.2. Labbūtība darba vidē: fiziski, garīgi un sociāli ietekmējošie faktori 11

1.3. Labbūtība darba vidē probācijas kontekstā 12

2. VISPĀRĒJIE TELPU DIZAINA ELEMENTI DARBA VIDES OPTIMIZĀCIJAI ... 14

2.1. Darba telpu plānojums un funkcionalitāte 14

2.2. Skaņas kontrole 21

2.3. Apgaismojums 23

2.4. Biofīlie elementi 25

2.5. Klimats 28

2.6. Krāsu izvēle 30

2.7. Probācijas iestādes ēka 35

3. INSTITUCIONĀLO IESTĀŽU TELPU ARHITEKTŪRA UN DIZAINS 43

3.1. Institucionālo iestāžu arhitektūras un dizaina nozīme 43

3.2. Arhitektūras un dizaina pieeja ieslodzījuma vietās 45

3.3. Arhitektūras un dizaina pieeja medicīnas iestādēs 50

3.4. Arhitektūras un dizaina pieeja sociālā darba iestādēs 53

3.5. Arhitektūras un dizaina konceptualizācija probācijas iestādēs 57

4. PROBĀCIJAS IESTĀŽU ARHITEKTŪRA UN DIZAINS:EMPĪRISKĀ ANALĪZE 60

4.1. Gadījuma izpētes pieeja: NEUSTART, RN un Dienesta TSV konteksts 60

4.2. Darba telpu plānojuma un funkcionalitātes risinājumi praksē 62

4.3. Skaņas kontroles risinājumi praksē 121

4.4. Apgaismojuma risinājumi praksē 128

4.5. Biofīlo elementu risinājumi praksē 137

4.6. Klimata risinājumi praksē 152

4.7. Krāsu izvēles risinājumi praksē 155
4.8. Probācijas iestādes ēkas risinājumi praksē 169
4.9. Kopsavilkums 181
SECINĀJUMI 183
PRIEKŠLIKUMI TELPU OPTIMIZĀCIJAI 185
I DARBA TELPU PLĀNOJUMS 185
II DARBA TELPU ELEMENTI 204
IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI 211

IEVADS

Valsts probācijas dienesta (turpmāk – Dienests) darba telpu efektīva izmantošana ir būtiska gan darbinieku labbūtības un drošības nodrošināšanai, gan produktīvas sadarbības un mijiedarbības veicināšanai ar probācijas klientiem. Darba telpas tieši ietekmē darbinieku un klientu savstarpējās saskarsmes kvalitāti, kas ir nozīmīga Dienesta funkcionālo uzdevumu sekmīgai izpildei. Optimizēts vides izkārtojums, kas ietver labbūtības un drošības elementu integrāciju, veicina darbinieku ikdienas darba efektivitāti, samazinot fizisko un emocionālo slodzi. Labi plānota un uzturēta fiziskā vide sniedz ne tikai drošības sajūtu, bet arī veicina lielāku apmierinātību ar vidi un darbu kopumā, kas ir būtiska, lai uzturētu sniegto pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti. Tāpat optimāls vides izkārtojums ir nozīmīgs elements probācijas klientiem, mazinot spriedzi, trauksmi un nedrošību, ierodoties Dienestā un tiekoties ar probācijas darbiniekiem. Šie faktori ir svarīgi ne tikai darbinieku noturēšanai un labu darba rezultātu sasniegšanai, bet arī augstāku klientu resocializācijas rezultātu nodrošināšanai un sistēmas kopējās efektivitātes uzlabošanai.

Ārvalstu labās prakses piemēri no ieslodzījuma vietām, medicīnas un sociālā darba iestādēm liecina, ka telpu reorganizācija un optimizācija var uzlabot sniegto pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Vienlaikus šie risinājumi veicina arī darbinieku un klientu labbūtību, stiprinot drošību un sadarbību. Šīs prakses analīze sniedz vērtīgas atziņas, kas ļauj pielāgot visefektīvākos risinājumus Latvijas un Dienesta kontekstam. Tās mērķis ir izprast, kā telpu izkārtojums ietekmē darba funkciju īstenošanu, un identificēt stratēģijas, kas potenciāli ieviešamas, lai optimizētu pašreizējās Dienesta darba telpas, veicinot labbūtību, drošību, sadarbību un sniegto pakalpojumu kopējo efektivitāti, ņemot vērā probācijas klientu specifiku un viņu vajadzības.

Šis pētījuma ziņojums ir atbalsts Dienesta darba grupai (turpmāk – Darba grupa), kas izveidota saskaņā ar Rīkojumu Nr. 1110-1-07/RIK2023/122/2133, kā uzdevums ir izstrādāt metodiku, konceptu un kritērijus Dienesta teritoriālo struktūrvienību (turpmāk – TSV) nodaļu telpu atbilstības izvērtēšanai, lai pēc iespējas efektīvāk izmantotu Dienesta resursus un sasniegtu Dienesta funkcionālos uzdevumus, vienlaikus nodrošinot optimālu telpu izmantošanu. Pamatojoties uz labās prakses piemēriem un reāliem pieredzes gadījumiem, pētījumā strukturētā un analītiskā veidā tiek identificēti efektīvākie risinājumi, vienlaikus izceļot biežāk sastopamās problēmas un izplatītākās kļūdas, lai mazinātu to atkārtošanas risku. Pētījuma nozīmīgums gan Darba grupas kontekstā, gan kopumā izpaužas tā unikālajā pieejā, kas aptver gan starptautiskās, gan vietējās pieredzes analīzi, piedāvājot visaptverošu skatījumu uz darba telpu optimizācijas

jautājumiem. Tas veido nozīmīgu informācijas bāzi, kas var kalpot par stratēģisku instrumentu pamatotu un uz pierādījumiem balstītu lēmumu pieņemšanā.

Pētījuma problēmas formulējums:

Neraugoties uz to, ka telpu organizācijai ir būtiska nozīme darbam probācijas kontekstā, šobrīd trūkst vadlīniju Dienesta telpu organizācijai. Lai gan ārzemju piemēri liecina, ka labi organizētas darba telpas var būtiski uzlabot darbinieku labbūtību, drošību un sadarbību ar klientiem, šāda prakse vēl nav izpētīta vai pielāgota vietējiem apstākļiem. Skaidru vadlīniju un strukturētas izpētes pieejas trūkums darba telpu novērtēšanai un reorganizācijas pamatojumam var ierobežot sniegto pakalpojumu efektivitāti, radot potenciālus riskus gan darbinieku drošībai un labbūtībai, gan sadarbības ar klientiem kvalitātei. Tāpat neefektīva biroja telpu izmantošana var radīt finansiālo slogu, ja resursi tiek novirzīti telpām, kas neatbilst vai tikai daļēji atbilst Dienesta darbības, darbinieku labbūtības un drošības un probācijas klientu resocializācijas vajadzībām. Lai īstenotu labas finanšu pārvaldības principus ir būtiski nodrošināt, ka jebkādas investīcijas telpās tieši veicina Dienesta funkcionālo uzdevumu izpildi un ilgtspējību.

Pētījuma mērķis ir veikt teorētisku un empīrisku analīzi par optimālu telpu izmantošanu, koncentrējoties uz identificētajiem un ieviestajiem labās prakses piemēriem gan probācijas, gan citās jomās, kas veicina efektīvu sadarbību ar klientiem, labbūtību un drošību, kā arī priekšnosacījumus efektīvai probācijas funkciju īstenošanai.

Pētījuma uzdevumi:

Ziņojuma pirmā posma izstrādē

1. Izpētīt un analizēt informācijas avotus par darba telpu organizāciju un optimizāciju, pamatojot tā ietekmi uz darbinieku labbūtību, drošību, sadarbību un mijiedarbību ar klientiem, kā arī uz sniegto pakalpojumu kvalitāti un efektivitāti.
2. Apkopot un novērtēt labās prakses piemērus darba telpu organizēšanā probācijas un citu jomu kontekstā Latvijā un ārzemēs, īpašu uzmanību pievēršot dažādu risinājumu ieviešanas pieejām un to ietekmei uz darbiniekiem, klientiem un sniegtajiem pakalpojumiem.

Ziņojuma otrā posma izstrādē

3. Teorētisko analīzi papildināt ar empīriskiem, praktiskiem novērojumiem un atziņām no Darba grupas pieredzes apmaiņas vizītēm probācijas funkciju īstenojošās iestādēs ārzemēs.
4. Izvērtēt Dienesta TSV telpu pašreizējo organizāciju Latvijā, pievēršot uzmanību labbūtības, drošības, sadarbības, kā arī sniegto pakalpojumu kvalitātes un efektivitātes veicinošiem un kavējošiem faktoriem.

Gala ziņojumā

5. Izstrādāt priekšlikumus telpu organizācijas optimizācijai, balstoties uz ārvalstu labo praksi un specifiskajām vajadzībām Latvijas un Dienesta TSV kontekstā.

Pētījuma metodes:

Ziņojuma pirmā posma izstrādē

1. **Informācijas avotu izpēte un salīdzinošā analīze**, sākot ar vispārīgām pieejām darba telpu izkārtojumam un optimizācijai, un turpinot ar padziļinātu probācijas, ieslodzījuma vietu, medicīnas un sociālā darba jomas pieeju analīzi šajā jautājumā.

Ziņojuma otrā posma izstrādē

2. **Gadījumu izpēte**, analizējot Austrijas probācijas organizācijas *NEUSTART* un Nīderlandes probācijas organizācijas *Reclassering Nederland* piemērus un salīdzinot tos ar teorijā aprakstītajiem labās prakses principiem, lai novērtētu teorētisko ieteikumu pielāgošanu un īstenošanu reālajā vidē; veikta arī **Dienesta TSV pieredzes analīze**, izvērtējot pašreizējo telpu organizācijas pieeju, labās prakses piemērus un potenciālos uzlabojumus.
6. Analīzē izmantotas **vizuālās metodes (fotofiksācija)** un **lauka pieraksti**, kas nodrošināja empīrisku datu iegūšanu un telpisko risinājumu salīdzināmību pētījuma izstrādes gaitā.

Pētījuma ziņojuma pirmais posms ir strukturēts trīs nodaļās. Pirmajā nodaļā tiek aplūkota darba vides ietekme uz darbiniekiem un klientiem, argumentējot, kāda ir tās nozīme fiziskās, garīgās un sociālās labbūtības veicināšanā. Tiek analizēts, kā optimizēta darba vide var uzlabot darbinieku darba efektivitāti un apmierinātību, kā arī klientu rehabilitāciju, akcentējot holistisku pieeju vides arhitektūrā un dizainā, ņemot vērā visu labbūtības dimensiju ietekmi. Otrajā nodaļā aplūkoti telpu dizaina elementi, kas veicina kopējo darba vides optimizāciju, pielāgojot tos probācijas vajadzībām un funkciju īstenošanai. Trešajā nodaļā analizēta institucionālo iestāžu arhitektūras un dizaina nozīme, pievēršoties labās prakses piemēriem ieslodzījuma vietās, medicīnas un sociālā darba iestādēs, kā arī to pielāgošanas iespējām probācijas kontekstā.

Balstoties uz teorētisko pamatu, pētījuma ziņojums ir papildināts ar otro posmu, kur veikta ārvalstu un Latvijas prakses analīze, padziļināti izvērtējot telpiskās vides organizācijas risinājumus un to atbilstību teorētiski noteiktajiem labās prakses principiem. Tas ir strukturēts vienā nodaļā un deviņās apakšnodaļās. Pirmajā apakšnodaļā sniegts detalizētāks apraksts pētījuma metodoloģijai, pamatojot tās izmantojumu konkrētās izpētes ietvaros. Pārējās strukturētas atbilstoši teorijas daļā analizētajiem vispārējiem telpu dizaina elementiem darba vides optimizācijai, sekojoši – darba telpu plānojuma un funkcionalitātes risinājumi praksē, tad skaņas

kontroles, apgaismojuma, biofīlo elementu, klimata, krāsu izvēles un probācijas iestādes ēkas risinājumi praksē, tos analizējot Austrijas un Nīderlandes probācijas organizāciju, kā arī Dienesta TSV kontekstā. Devītajā apakšnodaļā sniegts secinātā kopsavilkums.

Analīzes rezultātā izstrādāti priekšlikumi darba telpu optimizācijai Dienestā, balstoties uz vispārējo ziņojuma saturu – gan tā pirmo, gan otro posmu.

1. LABBŪTĪBA DARBA VIDĒ

Šajā nodaļā apskatīta darba vides loma darbinieku un klientu labbūtības veicināšanā. Pirmajā apakšnodaļā tiek definēts tās jēdziens un argumentēts, kā mūsdienu darba vide ietekmē darbinieku un klientu fizisko, garīgo un sociālo labbūtību, savukārt otrā apakšnodaļa detalizēti sniedz informāciju par faktoriem, kas ietekmē katru no labbūtības dimensijām, akcentējot nepieciešamību pēc holistiskas pieejas vides dizainā. Trešajā apakšnodaļā uzmanība pievērsta probācijas darba specifikai, kur probācijas mērķiem atbilstošs telpu dizains ir būtisks atbalsta sniegšanai darbiniekiem, kā arī klientu motivēšanai. Pārdomāts dizains, kas primāri ir vērsts uz labbūtības veicināšanu, var uzlabot probācijas darbinieku un klientu sadarbību un mijiedarbību, probācijas klientu rehabilitācijas procesu un veiktā darba efektivitāti un kvalitāti kopumā.

1.1. Darbinieku un klientu labbūtība

Mūsdienu darba vide vairs neaprobežojas tikai ar vienu funkciju – būt vietai, kur tiek veikts darbs; arvien vairāk tiek atzīta tās kompleksā un ievērojamā ietekme uz indivīdiem, kuri šajā vidē mijiedarbojas (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Pasaules Veselības organizācija (turpmāk – POV) veselību definē kā pilnīgas fiziskās, garīgās un sociālās labklājības stāvokli (WHO, 2006). Fiziskā labklājība ir indivīda spēja veikt fiziskas darbības un pildīt sociālās lomas, ko netraucē fiziski ierobežojumi, sāpes vai bioloģiski veselības rādītāji (Capio, Sit, & Abernethy, 2014). Garīgā labklājība ir indivīda spēja tikt galā ar ikdienas stresu, realizēt savu personīgo potenciālu, būt produktīvam – mācīties un strādāt, kā arī sniegt savu ieguldījumu sabiedrībā (WHO, 2022). Sociālā labklājība ir veselīgu attiecību veidošana un uzturēšana starp indivīdiem, kā arī jēgpilna un autentiska mijiedarbība; tā attiecas arī uz piederības sajūtu, sociālo iekļaušanos, kultūru un identitāti (The University of Boston, 2022; NHS Forth Valley, n.d.). Darba vide ir būtisks faktors, kas ietekmē indivīdus (darbiniekus un klientus), kuri šajā vidē mijiedarbojas, caur visām trīs minētajām labklājības dimensijām. Tā kā darba vides kontekstā pieņemts izmantot terminu labbūtība, paredzot indivīda labklājību šajā vidē un apmierinātību ar to dažādu faktoru ietekmē (Beroza, 2020), turpmāk tekstā konsekventi ievērots šis termins.

Ņemot vērā, ka indivīdi darbspējas vecumā ievērojamu savas dzīves daļu pavada strādājot, kur pilna laika darbinieki piecu dienu darba nedēļā vidēji strādā 40 stundas jeb astoņas stundas darba dienā (Eurostat, 2024), darba devējiem ir jānodrošina labvēlīga, droša un efektivitāti veicinoša darba vide. Pieaugot izpratnei par tā nozīmību, arvien vairāk iestādes savās darba telpās fokusējas ne tikai uz vispārpieņemtiem drošības standartiem vai telpu vizuālo pievilcību, bet arī uz to arhitektūras plānojumu un dizaina elementiem, kas pozitīvi ietekmē darbinieku un klientu

fizisko, garīgo un sociālo labbūtību (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Darba vietu telpu arhitektūras plānojums un dizains attiecas uz to izvietojumu un tajās esošajiem elementiem, piemēram, telpu organizāciju individuālam darbam un kopdarbam, mēbelēm, ergonomiku, apgaismojumu, klimatu, dekorācijām u.tml. (Foong, 2018; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Šo elementu kombinācijas veido kopējo darba vidi, kas tiešā veidā ietekmē indivīdus, kas telpās uzturas un mijiedarbojas. Atšķirībā no strukturāliem telpu elementiem, kā būves materiāliem, sienām, grīdām vai tehniskām un tehnoloģiskām iekārtām, telpu plānojumā un dizaina elementos ir iespējams vieglāk veikt izmaiņas, padarot tos par elastīgu un ietekmīgu līdzekli darba vides optimizācijai (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021).

Pētījumi konsekventi liecina, ka kvalitātes standartu neievērošana attiecībā uz dažādiem telpu plānojuma un dizaina elementiem, būtiski ietekmē darbinieku un klientu fizisko, garīgo un sociālo stāvokli šajā vidē (Foong, 2018; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021; Awada et al., 2022). Piemēram, slikta gaisa kvalitāte, nepiemērota ergonomika, apgaismojums vai augsts trokšņu līmenis var izraisīt fizisku nogurumu, kā arī ilgtermiņa veselības problēmas, piemēram, pasliktinātu redzi, dzirdi, elpošanas vai balsta un kustību sistēmas traucējumus (Beroza, 2020; Awada et al., 2022). Tas var rezultēties biežākā un ilgākā darbinieku prombūtnē, kā arī paaugstinātos darbinieku mainības rādītājos. Psiholoģisks stress darba vietā, ko var veicināt nepārdomāti veidota darba telpu vide, var izraisīt garīgu nogurumu, nemieru un negatīvas emocijas, ilgtermiņā radot tādus garīgās veselības traucējumus kā trauksme un depresija (Beroza, 2020; Awada et al., 2022; Jamil et al., 2023). Šādā vidē tiek mazināta darbinieku produktivitāte un padarītā darba efektivitāte, veicināta izdegšana un motivācijas trūkums pilnvērtīgai darba pienākumu izpildei, attiecīgi mazinot darba kvalitāti (Jamil et al., 2023). Neveiksmīgas darba vietas izkārtojuma un tās dizaina elementu rezultātā tiek ietekmēta arī sociālā labbūtība, piemēram, izolētā darbavietā, kur darbinieks ilgstoši uzturas viens pats, tiek ierobežota mijiedarbība ar citiem un veicināta sociāla izolētība un vientulības sajūta, ir izjūtams starppersonu komunikācijas un atbalsta trūkums (Beroza, 2020; Awada et al., 2022; Jamil et al., 2023). Tas mazina darbinieku motivāciju un apmierinātību ar darbu, nereti rezultējoties arī darba vietas maiņā. Tāpat, arī krasi pretējos darbavietas apstākļos – pārblīvētā darbavietā, ar privātuma trūkumu un trokšņainību tiek mazināta darba motivācija un koncentrēšanās spējas, veicinot nemieru, nogurumu un vispārēju neapmierinātību (Jamil et al., 2023). Kopumā šādos darba apstākļos, kur netiek ievērots līdzsvars starp optimāli pārdalītām privātām un kopdarba zonām, darbiniekiem ir grūtības veikt savu darbu kvalitatīvi, ilgtermiņā kavējot darba efektivitāti un sasniedzamos rezultātus. Tas var radīt arī saspringtu vidi starp kolēģiem, pasliktinot kopējo atmosfēru, kā arī indivīdu vispārējo labsajūtu.

Pamatojoties uz iepriekš apskatīto, ir būtiski uzsvērt, ka vides kvalitāte un tās atmosfēra tieši ietekmē arī klientu pieredzi. Neapmierināti un demotivēti darbinieki, kuri izjūt stresu, cieš no izdegšanas un citām fiziskās un garīgās veselības problēmām, kā arī, kuriem tiek ierobežota pozitīva sociāla mijiedarbība ar kolēģiem, nevar nodrošināt augstas kvalitātes pakalpojumu sniegšanu klientiem. Probācijas darba kontekstā tas ir īpaši būtiski – nelabvēlīgu darba vides apstākļu ietekmē tiek ierobežota darbinieku spēja sniegt nepieciešamo uzmanību un atbalstu probācijas klientiem, uzklausīt, konsultēt un palīdzēt. Tas var radīt situācijas, kur klienti nejūtas saprasti vai atbalstīti, negatīvi ietekmējot viņu resocializācijas procesu. Attiecīgi darba videi ir jābūt veidotai tā, lai veicinātu gan darbinieku, gan klientu fizisko, garīgo un sociālo labbūtību, nodrošinot atbilstošus telpu arhitektūras apstākļus, ar piemērotiem dizaina elementiem. Tādā veidā tiek sniegts atbalsts ne tikai darbiniekiem, veicinot atbalstošu un produktīvu darba vidi, bet arī tiek radīta vēlamāka un atvērtāka atmosfēra probācijas klientiem, veicinot viņu uzticēšanos un sadarbību, ilgtermiņā sekmējot veiksmīgu rehabilitāciju, reintegrāciju sabiedrībā un mazinātu recidīvu.

1.2. Labbūtība darba vidē: fiziski, garīgi un sociāli ietekmējošie faktori

Lai arī būtiska, saiknes izpēte starp darba telpu vides faktoriem un darbinieku/ klientu labbūtību ir sarežģīta, ņemot vērā tās subjektīvo raksturu un iesaistīto faktoru daudzveidību (Awada et al., 2022). Izpētē tiek izmantotas dažādas pieejas – gan subjektīvi mērījumi, piemēram, aptaujas un intervijas, gan objektīvi, piemēram, fizioloģiski novērtējumi un vides monitorings (Awada et al., 2022). Pētījuma ziņojumā, kas publicēts 2021. gadā un ir balstīts uz 190 dažādu datubāzēs pieejamo informācijas avotu analīzi par darba vides ietekmi uz indivīdiem, secināts, ka izpētes fokusā 57% gadījumu ir fiziskā labbūtība, 40% gadījumu garīgā, taču vien 3% gadījumu – sociālā (Awada et al., 2022). Šāda koncentrēšanās uz fiziskajiem un garīgajiem faktoriem varētu būt saistīta ar to, ka tie ir vieglāk novērojami un praktiski izmērāmi.

Fiziskās labbūtības ietekmējošie faktori, piemēram, gaisa kvalitāte, apgaismojums, ergonomika u.c., kas ir tieši saistīti ar darbinieku fiziskās labbūtības veicināšanu darba vidē, ir skaidri definējami un līdz ar to arī novērtējami, pielietojot atbilstošas metodes, kas pamato, kāpēc pētījumos šie rādījumi dominē visvairāk (Awada et al., 2022). Arī darba vietās šo faktoru novērtējums un nodrošinājums nereti tiek izvirzīts kā būtiskākais, jo to rezultātā tiešā veidā ir pierādāma dažādo fizisko faktoru ietekme uz darbinieku, viņa padarītā darba apjomu, kvalitāti un efektivitāti. Kvantificēt lielākoties iespējams ir arī garīgās labbūtības ietekmējošos faktorus, piemēram, darbinieku apmierinātību ar darbu, slodzes līmeni un emocionālo noturību, iespēju realizēt savu potenciālu un stresa līmeni, izmantojot dažāda veida metodoloģiju, kā, piemēram,

aptaujas, ar iespēju to rezultātus salīdzināt arī starp darbiniekiem vai iestādēm, izdarot atbilstošus secinājumus. Stresa līmeni iespējams novērtēt arī fizioloģisku mērījumu veidā (Awada et al., 2022). Šie rādītāji sniedz objektīvu informāciju par indivīdu garīgo stāvokli, ko var ietekmēt darba vide un tās dizaina elementi.

Savukārt sociālo labbūtību ietekmējošie faktori, piemēram, darbinieku savstarpējā mijiedarbība vai viņu mijiedarbība ar klientiem, sadarbība, atbalsta sniegšana, iekļaušanās, vides kultūra u.tml., var būt grūtāk kvantificējami un novērtējami, kā arī tie bieži īstenojas neformālos apstākļos, apgrūtinot to iekļaušanu izpētes metodoloģijā (Awada et al., 2022). Tas pamato, kāpēc šie aspekti tiek mazāk pētīti, radot priekšstatu, ka tie ir mazāk svarīgi, tomēr tie veido darba vides atmosfēru, ietekmējot darbinieku apmierinātību ar darbu un ilgtermiņa noturību darba vietā, kā arī sadarbības veidošanos ar klientiem. Veidojot darba vidi, kur caur dizaina elementiem tiek īstenota pozitīva mijiedarbība, sadarbība un atbalsta sniegšana, un iekļaušanās, tiek veicināta arī produktivitāte un paaugstināta darba efektivitāte, tā kvalitāte.

Visas trīs labbūtības dimensijas ir saistītas un mēdz pārklāties, tāpēc ir būtiski, ka veidojot vai uzlabojot darba vidi, tiek ievērota holistiska pieeja (Foong, 2018). Šādas pieejas nozīmība apliecināta arī iepriekš minētajā pētījumu pārskatā, kur paralēli informācijas avotu analīzei aptaujāti arī jomas speciālisti, kuri, izvērtējot trīs labbūtības dimensijas, tās visas darba vides kontekstā novērtēja kā vienlīdz būtiskas (Awada et al., 2022). Holistiska pieeja ļauj radīt darba vidi, kur tiek veicināta ne tikai primāri fiziskā, bet vienlaikus arī garīgā un sociālā indivīdu labbūtība, kas ir kā priekšnoteikums efektīviem, kvalitatīviem un ilgtspējīgiem darba rezultātiem.

1.3. Labbūtība darba vidē probācijas kontekstā

Pielāgojot līdz šim apskatīto, vairāk vispārīgo, darba vietu telpu un to elementu ietekmi uz indivīdu fizisko, garīgo un sociālo labbūtību, probācijas kontekstam, pamata principi saglabājas identiski. Nodrošinot kvalitatīvus darba vides apstākļus, tiek sniegts atbalsts darbiniekiem, uzlabojot viņu labbūtību, kā rezultātā tiek veicināta produktīva darba vide, paaugstināta darba efektivitāte un sniegto pakalpojumu kvalitāte (Foong, 2018). Probācijas darbā, kur speciālisti bieži sastopas ar augsta stresa apstākļiem un strādā ar neaizsargātām iedzīvotāju grupām, ir īpaši svarīgi veidot vidi, kur tiek veicināts viņu komforts, drošība un produktīvam darbam atbilstoša vide. Saskaņojot vides dizainu ar probācijas pamatvērtībām, tiek stiprināta uzticības un kopienas sajūta organizācijā, radot vidi, kas atspoguļo cieņu, atbalstu un sadarbību. Šīs vērtības iemiesojot fiziskā telpā – ar atvērtu plānojumu, kas veicina saziņu, privātām zonām konfidenciālām sarunām un viesmīlīgām koplietošanas telpām neformālai mijiedarbībai, tiek veicināta vide, kur darbinieki jūtas novērtēti un saistīti ar savu misiju, taču klienti tiek motivēti pozitīvām pārmaiņām, atvērtībai

un sadarbībai. Kopumā pārdomāta pieeja telpu arhitektūras dizainam un tā elementiem šajā kontekstā var uzlabot morāli, veicināt izpratni par iestādes misiju, sasniedzamajiem mērķiem un darba rezultātiem, vienlaikus palīdzot tos efektīvāk sasniegt. Tāpat pārdomāts telpu dizains stiprina iestādes iekšējo kultūru un var kalpot arī kā kultūras un vienoto tendenču atspoguļojums tieslietu sistēmā kopumā.

Telpu dizains institucionālos apstākļos jo īpaši ietekmē indivīdu pieredzi, kuri tur mijiedarbojas. Tieslietu sistēmā, kur klients bieži vien ir galvenais mijiedarbības elements un sniegto pakalpojumu saņēmējs, ir svarīgi, lai, izvērtējot telpu dizainu un tā elementus, tiktu ņemta vērā arī viņa perspektīva. Probācijā klients ir galvenais fokuss, jo šī darba misija ir veicināt viņa atturēšanos no likumpārkāpumu izdarīšanas (VPD, 2024) – sekmēt atbildību, pozitīvas pārmaiņas un reintegrāciju sabiedrībā. Tāpēc arī darba vide, kur notiek mijiedarbība ar probācijas klientiem, ir jāpielāgo viņu vajadzībām, mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Telpām jāveicina drošības, atbalsta un uzticēšanās sajūta, kas ir būtiska efektīvas komunikācijas un rehabilitācijas sekmēšanai. Attiecīgi telpu dizainam ir jābūt ne tikai funkcionālam, bet arī motivējošam, lai iedvesmotu un palīdzētu klientiem atturēties no likumpārkāpumu izdarīšanas un virzīties uz pozitīvām pārmaiņām.

Noslēgumā var secināt, ka darba vides kvalitāte un tās dizaina elementi būtiski ietekmē gan darbinieku, gan klientu labbūtību. Holistiska pieeja fizisko, garīgo un sociālo labbūtību veicinošo faktoru nodrošināšanai rada ne vien funkcionālu, drošu un motivējošu darba vidi, bet arī uzlabo darbinieku produktivitāti un veicina kvalitatīvu mijiedarbību ar klientiem. Probācijas darba specifikai pielāgots telpu dizains var kļūt par instrumentu, kas atbalsta gan darbinieku profesionālo attīstību, gan klientu rehabilitāciju, tādējādi palīdzot sasniegt iestādes mērķus un sekmējot probācijas sistēmas ilgtspēju.

Turpinot analīzi par darba vides kvalitātes nozīmi probācijas kontekstā, nākamā nodaļa pievēršas vispārējiem telpu dizaina elementiem, kas nepieciešami optimālas darba vides veidošanai. Šie elementi aptver labbūtību, drošību, mijiedarbību un darba efektivitāti veicinošus risinājumus, kas nodrošina līdzsvaru starp probācijas darbinieku profesionālajām vajadzībām un klientu individuālajām prasībām, kas atbilst probācijas darbības specifikai un mērķiem.

2. VISPĀRĒJIE TELPU DIZAINA ELEMENTI DARBA VIDES OPTIMIZĀCIJAI

Šajā nodaļā aplūkoti vispārējie telpu dizaina elementi, kas veicina darba vides optimizāciju kopumā, pielāgojot tos probācijas vajadzībām un funkciju īstenošanai. Pirmajā apakšnodaļā tiek analizēta telpu plānojuma un funkcionalitātes nozīme darbinieku un klientu labbūtības, drošības un mijiedarbības uzlabošanā. Tai sekojošās apakšnodaļās iztirzāti argumenti citu darba telpu elementu kontekstā, secīgi – skaņas kontroles, apgaismojuma, biofīlisko elementu, klimata un krāsu izvēles. Izklāstītie principi un piemēri sniedz teorētisku un praktisku ietvaru darba telpu plānošanai un optimizācijai, kas veicina iestādes mērķu sasniegšanu un ilgtspējīgu darba rezultātu nodrošināšanu.

2.1. Darba telpu plānojums un funkcionalitāte

Telpu izkārtojums ir darba vides dizaina pamatprincips, kas tieši ietekmē darbinieku produktivitāti, mijiedarbību un labbūtību. Pārdomāta telpu organizācija uzlabo funkcionalitāti, nodrošina ērtības un efektivitāti, vienlaikus atbalstot dažādu darba funkciju izpildi. Probācijas iestādēs izkārtojuma plānojums var veicināt drošību, radīt uzticības pilnu atmosfēru un uzlabot gan darbinieku, gan klientu pieredzi. Informācijas avotos šajā kontekstā primāri uzmanība pievērsta darbinieku darba zonām, kas ir būtiskas organizācijas pamatfunkciju īstenošanā. Labi plānots telpu izkārtojums sekmē produktivitāti, koncentrēšanos un kolēģu mijiedarbību (Public Health England, 2015; Hanc, 2019; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Šīm zonām jābūt pielāgojamām dažādām situācijām. Tradicionāli tās tiek organizētas trīs veidos: individuālie kabineti, kopdarba telpas vai atsevišķu darba staciju sistēma.

Viens no darba telpu organizēšanas risinājumiem darbiniekiem ir **individuālie kabineti**. Šāda pieeja nodrošina privātu un klusu vidi, kas veicina koncentrēšanos un produktivitāti. Darbiniekiem ir lielāka kontrole pār darba apstākļiem, tostarp apgaismojumu, temperatūru un trokšņu līmeni, kā arī iespēja individualizēt telpu ar dekorācijām vai citiem estētiskajiem elementiem, kas pozitīvi ietekmē gan fizisko, gan garīgo labbūtību (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Pētījumi liecina, ka darbs individuāls telpās samazina nogurumu un palielina apmierinātību ar darba apstākļiem, īpaši uzdevumos, kas prasa augstu koncentrēšanās līmeni vai konfidencialitāti (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Tomēr šai pieejai ir arī trūkumi. Individuālie kabineti var vājināt saliedētību starp kolēģiem un veicināt izolētību, jo darbinieki mazāk mijiedarbojas savā starpā (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Turklāt iestādēs ar lielāku darbinieku skaitu šāds izkārtojums var prasīt ievērojamākus resursus – gan telpu, gan finanšu ziņā,

salīdzinot ar kopdarba telpām vai atklāta plānojuma modeli, kur darbinieki efektīvāk izmanto pieejamo telpu, strādājot vienotā darba vidē (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021).

Probācijas kontekstā individuālās darba telpas ir būtiskas, lai nodrošinātu privātu un drošu vidi darbam ar probācijas klientu lietām. Konfidencialitātes un uzmanības saglabāšana ir īpaši svarīga sarežģītu jautājumu risināšanā. Probācijas iestādēs individuālie kabineti tradicionāli ir bijuši arī galvenais darba vides organizēšanas risinājums, sniedzot iespēju darbiniekiem klientus uzņemt savās privātajās darba telpās (Phillips, 2014). Tomēr, attīstoties uzskatiem par darba vides organizāciju, ieviesti jauni telpu izkārtojuma modeļi – darbs ar klientiem tagad tiek veikts īpaši tam paredzētās pārrunu telpās, kas atdalītas no darbinieku individuālajām darba zonām (Phillips, 2014). Šāda pieeja uzlabo klientu konsultēšanas un ikdienas administratīvo pienākumu nodalīšanu, veicinot darba vides funkcionalitāti un elastību. Turklāt arī resursu taupības apsvērumu dēļ individuālie kabineti darbiniekiem daudzviet ir zaudējuši aktualitāti.

Probācijas kontekstā individuālie kabineti joprojām biežāk tiek izmantoti nodaļu vadītāju klātienes darbam. Šīs telpas parasti atrodas tuvu darbinieku darba vietām, un to durvis tiek aizvērtas tikai darba pārrunu laikā vai strādājot ar konfidenciālu informāciju (Phillips, 2014). Šāda pieeja, kas pazīstama kā atvērto durvju politika, var mazināt sociālo distanci starp vadītājiem un darbiniekiem. Tomēr telpiskā nošķirtība var pastiprināt hierarhisku lomu izjūtu, radot "viņi un mēs" attiecības starp vadītājiem un kolektīvu (Phillips, 2014). Šāda situācija var negatīvi ietekmēt kolektīva atmosfēru un saliedētību, kas savukārt var rezultēties zemākā darba efektivitātē. Probācijas iestādēs telpu izkārtojumam jāsekmē sociālā labbūtība, tāpēc individuālā darba organizācijā prioritāte jāpiešķir risinājumiem, kas veicina kolektīvu vienotību.

Mijiedarbības un sadarbības veicināšanai darbinieku vidū tiek izceltas **atvērtā plānojuma darba telpas**. Šāda vide ļauj organizēt gan formālas, gan neformālas sarunas, dalīties ar idejām, risināt problēmas un lūgt padomu. Pārdomāts darba galdu izkārtojums var efektīvāk izmantot pieejamo telpu, vienlaikus nodrošinot individuālismu un komfortu (Public Health England, 2015; National Probation Service, 2020). Šāda pieeja apvieno estētiku un funkcionalitāti, sekmējot darbinieku sociālo labbūtību un produktivitāti. Tomēr informācijas avotos bieži uzsvērti arī šāda risinājuma trūkumi. Viens no būtiskākajiem izaicinājumiem ir nekontrolējams troksnis, kas paaugstina stresa līmeni un pazemina fizisko un garīgo labbūtību, salīdzinot ar slēgta tipa telpām (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Telpas lielums un tur izvietoto darbinieku skaits ir būtiski faktori – lielākās telpās ar lielāku darbinieku skaitu pieaug stresa un neapmierinātības risks, kas saistīts ar trokšņiem, personīgās telpas trūkumu un citiem traucējumiem. Pētījumi norāda, ka telpas ar vairāk nekā sešiem darbiniekiem var negatīvi ietekmēt labbūtību, ja vien netiek nodrošinātas alternatīvas telpas ar slēgtām vai daļēji atdalītām zonām (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021).

Darbinieku labbūtībai ir tieša ietekme uz apmierinātību ar darbu, produktivitāti un efektivitāti, tāpēc probācijas kontekstā rūpīgi jāizvērtē atvērtā plānojuma telpu piemērotība.

Arī autora Džeika Filipsa (*Jake Phillips*) probācijas telpu arhitektūras pārskatā atvērtā tipa biroju plānojums raksturots kā pieeja gan ar iespējām, gan izaicinājumiem (Phillips, 2014). No vienas puses, tas veicina efektīvu komunikāciju un sadarbību starp darbiniekiem, uzlabojot darba procesus un pakalpojumu efektivitāti. No otras puses, šāds plānojums var radīt grūtības specifisku uzdevumu veikšanā, piemēram, dokumentu apstrādē, videokonferenču dalībā vai darba pienākumiem nepieciešamu zvanu veikšanā, ko apgrūtina trokšņaina vide (Phillips, 2014). Šajā kontekstā atklājas arī konflikts starp pieaugošajām tehnoloģiju lietošanas prasībām un atvērtā tipa biroja dizainu, tādēļ ir svarīgi nodrošināt līdzsvaru starp sadarbību veicinošu vidi un klusām, koncentrētam darbam piemērotām zonām.

Alternatīva tradicionālajām atvērtā plānojuma telpām ir **aktivitātēs balstītas darbavietas** (*activity-based*). Šī pieeja, saglabājot atvērtā plānojuma priekšrocības, piedāvā darbiniekiem iespēju izvēlēties specifiskas darba zonas atkarībā no veicamajiem pienākumiem. Šādas zonas var ietvert individuālos kabinetus, kopstrādes telpas vai atsevišķu darba staciju sistēmu (Public Health England, 2015; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Labs šīs pieejas piemērs ir uzņēmums SIA Tietoevry Latvia (iepriekš Tieto), kas 2017. gadā ieviesa aktivitātēs balstītu biroja konceptu, radot mūsdienīgu un pielāgojamu darba vidi, kas veicina darbinieku produktivitāti un mijiedarbību (Hāka, 2017). Uzņēmuma birojā tika izveidotas četras galvenās zonas: komunikācijas, sadarbības, koncentrēšanās un atpūtas, sniedzot darbiniekiem iespēju izvēlēties darba vietu atbilstoši uzdevumam un noskaņojumam. Lai nodrošinātu kustīgumu un komfortu, tika ieviesti ergonomiski risinājumi, piemēram, automātiski regulējami galdi un skaņu izolējoši materiāli, kas nodrošina klusumu un koncentrēšanās iespējas (Hāka, 2017). Šāds pieejas modelis veicina sociālo labbūtību, pozitīvu mijiedarbību un sadarbību, saliedētību darbinieku vidū, kā arī fizisko un garīgo labbūtību. Tas pielāgojas darbinieku individuālajām vajadzībām un darba uzdevumu mainīgajām prasībām, sekmējot efektīvākus darba rezultātus.

Šādas pieejas īstenošana var būt nozīmīga arī probācijas kontekstā, nodrošinot elastību un iespēju pārvietoties uz atbilstošām darba zonām, pamatojoties uz pildāmo darba uzdevumu raksturu (Hanc, 2019). Piemēram, probācijas darbinieki var izmantot koncentrēšanās zonas, lai strādātu ar sensitīvu informāciju vai netraucēti pildītu svarīgus darba pienākumus, komunikācijas un sadarbības zonas var tikt izmantotas, lai apspriestu sarežģītus gadījumus ar kolēģiem un izstrādātu kopējas stratēģijas. Atpūtas zonas ir nepieciešamas, lai veicinātu darbinieku fizisko un garīgo labbūtību, mazinātu stresu un uzlabotu produktivitāti. Šādas zonas nodrošina iespēju atpūsties, pārslēgties no intensīvas darba vides un atjaunot enerģiju, kas savukārt sekmē labāku

koncentrēšanos un darba kvalitāti. Tās arī veicina neformālu mijiedarbību starp darbiniekiem, uzlabojot komandas saliedētību. Lai panāktu efektīvu darba vides izkārtojuma plānojumu, kas veicina gan produktivitāti un darba efektivitāti, gan darbinieku labbūtību, ir svarīgi līdzsvarot tradicionālās un mūsdienu pieejas darba telpu organizēšanā.

Papildus tradicionālajiem darbavietu izkārtojumiem pastāv dažādas alternatīvas organizācijas pieejas. Nacionālā probācijas dienesta (turpmāk – NPS), kas pilda probācijas funkciju Apvienotajā Karalistē, tehniskajās vadlīnijās, kas paredzētas darba telpu optimizēšanai, tiek piedāvāti papildu risinājumi darbinieku darba telpu izkārtojumam un tā elementu pielāgošanai (National Probation Service, 2020). Viens no šādiem risinājumiem ir **mobilās jeb īslaicīgās darbavietas** (*touchdown spaces*), kas piemērotas darbiniekiem, kuri pie darba galda pavada tikai dažas stundas dienā. Šīs darbavietas īpaši noder darbiniekiem no citām filiālēm vai tiem, kuri vienas nodaļas ietvaros vēlas mainīt vidi, lai stimulētu produktivitāti (National Probation Service, 2020). Mobilajām darbavietām raksturīgas šādas iezīmes:

- ātra piekļuve Wi-Fi tīklam un elektroenerģijas pieslēgvietām, kas integrētas mēbelēs;
- akustiskie nodalījumi privātuma nodrošināšanai un trokšņu līmeņa samazināšanai;
- gaiša, atvērta un neitrāli dekorēta telpa ar iespēju integrēt uzņēmuma vizuālo identitāti;
- daudzveidīgas mēbeles, tostarp standarta galdi un krēsli, kas nodrošina elastību un komfortu (National Probation Service, 2020).

Šāda pieeja atbalsta elastīgu un produktīvu darbu īslaicīgu uzdevumu veikšanai, sniedzot darbiniekiem iespēju izmantot telpu pēc nepieciešamības.

NPS vadlīnijās tiek uzsvērtas arī **slēgta tipa privātās sanāksmju telpas**, kas paredzētas privātām sarunām un sanāksmēm, nodrošinot atbilstošu akustisko izolāciju konfidencialitātes saglabāšanai (National Probation Service, 2020). Šādu telpu galvenās iezīmes ietver:

- pilnīgu telpas izolāciju, lai novērstu skaņas izplatīšanos un garantētu konfidencialitāti;
- stiklotas starpsienas ar regulējamām privātuma žalūzijām, kas ļauj pielāgot telpas caurredzamību;
- neitrālu dizainu ar košām akcentkrāsām un komfortablām mēbelēm, radot funkcionālu un patīkamu vidi;
- tehnoloģiskos risinājumus, kas ļauj portatīvos datorus savienot ar digitāliem ekrāniem un citu aprīkojumu. Tas atvieglo prezentāciju demonstrēšanu un videokonferenču organizēšanu, izmantojot platformas kā *Microsoft Teams*, mazinot nepieciešamību pēc specifiskām telpām tieši šim mērķim (National Probation Service, 2020).

Šīs sanāksmju telpas ir piemērotas gan stratēģiskām diskusijām, gan virtuālām sapulcēm, nodrošinot drošu un mūsdienīgu vidi produktīvam darbam. Papildus tiek minētas arī **"1:1 telpas"** – vietas, kur organizēt īsas, līdz 30 minūtēm ilgstošas konfidenciālas sarunas starp divām personām (National Probation Service, 2020). Šādas telpas ir būtiskas ātrai un efektīvai komunikācijai, īpaši individuālās pārrunās ar vadību, personāla atlases vai izvērtēšanas procesā. Tās veicina uzticēšanos un atvieglo sarežģītu jautājumu apspriešanu profesionālā un labi organizētā vidē.

Kopumā secināms, ka telpu izkārtojumam probācijas kontekstā jāatbilst pieejamajiem resursiem un darba pienākumu vajadzībām. Informācijas avotu analīzē kā visefektīvākā pieeja izceļas elastīga un daudzpusīga darba vides organizācija, kur tiek apvienotas individuāli norobežotas telpas privātam darbam un konfidenciālām sarunām, kas nodrošina iespēju koncentrēties uz specifiskiem uzdevumiem un saglabāt informācijas konfidencialitāti, ar kopstrādes telpām, kas veicina darbinieku mijiedarbību, sadarbību un kolektīvu problēmu risināšanu. Sanāksmju telpas, aprīkotas ar nepieciešamajām tehnoloģijām, sniedz iespēju organizēt gan stratēģiskas diskusijas, gan virtuālās konferences, savukārt aktivitātēs balstītas zonas – koncentrēšanās, komunikācijas, sadarbības un atpūtas telpas, nodrošina elastību un pielāgošanos dažādām situācijām. Šī pieeja ļauj darbiniekiem izvēlēties darba vietu atbilstoši konkrētajam uzdevumam vai noskaņojumam. Papildus mobilās jeb īslaicīgās darbavietas un "1:1 telpas" papildina kopējo telpu izkārtojumu, nodrošinot privātumu un efektīvu atbalstu individuālām mijiedarbībām. Šādi līdzsvarots telpu izkārtojums veicina darbinieku labbūtību un produktivitāti, vienlaikus atbalstot probācijas darbam raksturīgās prasības un nodrošinot pamatu efektīvam un ilgtspējīgam darba procesam.

Līdztekus darbinieku darba zonām telpu dizains un izkārtojums aptver arī klientu zonas, kas būtiski ietekmē viņu pieredzi iestādē un līdz ar to arī probācijas pakalpojumu kvalitāti. Šīs zonas kalpo ne tikai klientu uzņemšanai, bet arī kā instruments uzticēšanās veicināšanai, cieņpilnas attieksmes izrādīšanai un efektīvas mijiedarbības nodrošināšanai. Uzņemšanas zonas un telpas individuālajām konsultācijām ir klientu pirmā fiziskā un emocionālā saskare ar iestādi, tāpēc tām jābūt veidotām tā, lai radītu drošu, pieejamu un profesionālu iespaidu (LinkedIn, n.d.). Neitrāla un estētiski pievilcīga vide palīdz mazināt klientu trauksmi un veicina pozitīvu attieksmi pret sadarbību un komunikāciju.

Uzņemšanas zonas telpu izkārtojums jāorganizē tā, lai nodrošinātu pietiekamu privātumu, vienlaikus saglabājot pārskatāmību un drošību. Šai zonai jābūt plašai, ar atvērta tipa plānojumu (National Probation Service, 2020). Reģistratūras darba galds vai lete ir šīs zonas centrālais elements, kas nodrošina telpas pārskatāmību, vienlaikus esot viegli pieejams gan klientiem, gan

darbiniekiem, bet saglabājot drošu distanci (National Probation Service, 2020). Drošības prasību ievērošanai reģistratūra var tikt norobežota ar stikla sienu, kas papildus nodrošina privātumu un veicina konfidencialitāti (Seabury, 1971). Dž. Filipsa analīzē tiek uzsvērta šī telpiskā nošķīruma, īpaši skaņu necaurlaidīga stikla, nozīme, kas simbolizē varas dinamiku probācijas dienestā. Šāda nošķiršana kalpo kā praktisks risinājums drošībai, vienlaikus atspoguļojot līdzsvaru starp probācijas sistēmai raksturīgo "palīdzību un kontroli". Tā nav uztverama kā atstumtības izpausme vai barjera mijiedarbības veicināšanai, bet gan kā līdzeklis iestādes pamatvērtību nostiprināšanai, radot profesionālu un organizētu vidi gan darbiniekiem, gan klientiem (Phillips, 2014).

Vides funkcionalitātes nodrošināšanai svarīgs ir arī sēdvietu izkārtojums uzņemšanas zonā. Sēdvietas jāizvieto tā, lai nodrošinātu klientu komfortu, vienlaikus izvairoties no tiešas mijiedarbības vai nevēlamas konfrontācijas ar citiem klientiem, īpaši gadījumos, kad vienlaikus tiek apkalpotas vairākas personas. Piemēram, sēdvietu izkārtojumu var veidot grupās vai pa atsevišķiem segmentiem, nodrošinot distanci starp indivīdiem (Seabury, 1971). Šāda pieeja ļauj klientiem izvēlēties sēdvietas atbilstoši personīgajām vēlmēm, radot līdzsvaru starp iespēju mijiedarboties un saglabāt privātumu. Plānojot uzņemšanas zonu, jāņem vērā arī klientu plūsmas organizācija un telpas pieejamība (HMC, 2019). Telpu izkārtojumam jānodrošina loģiska un vienkārša pārvietošanās, lai klienti viegli orientētos un no uzņemšanas zonas varētu ērti nokļūt pārrunu telpās, pie attiecīgā speciālista. Atsevišķas plūsmas organizēšana darbiniekiem un klientiem var būt nozīmīga drošības un organizatorisko prasību ievērošanai (APPA, n.d.). Uzņemšanas zonas izkārtojumam probācijas iestādēs jābūt plānotam tā, lai veicinātu organizētu, drošu un pārdomātu vidi, kas atbalsta efektīvu klientu uzņemšanas un apkalpošanas procesu, vienlaikus iekļaujot elementus, kas veicina labbūtību.

Pārrunu telpu izkārtojums darbam ar klientiem ir veidots, lai nodrošinātu funkcionalitāti, privātumu un drošību. Balstoties uz NPS vadlīnijām, tiek izdalītas divas telpu kategorijas – darbam ar zema un vidēja riska klientiem, kā arī ar augsta riska klientiem. Telpa darbam ar zema un vidēja riska klientiem ir kompakta, 9 m² platībā, un tās centrā novietots galds ar diviem krēsliem klientiem vienā pusē un vienu krēslu darbiniekam pretējā pusē (National Probation Service, 2020). Šāds izkārtojums veicina tiešu un strukturētu komunikāciju, vienlaikus nodrošinot skaidru telpas funkcionalitāti. Telpai ir vienas durvis, kas atveras uz iekšpusi, nodrošinot drošu un ērtu piekļuvi. Tās novietojums paredz tiešu savienojumu ar uzgaidāmo zonu, kas ļauj saglabāt pārskatāmību un nodrošina drošības kontroli no reģistratūras puses (National Probation Service, 2020). Savukārt telpas darbam ar augsta riska klientiem saglabā standarta izkārtojuma principus, bet ietver papildu drošības elementus, piemēram, sekundāro izeju, ko izmantot ārkārtas situācijās, un fiksētus mēbeļu risinājumus, lai novērstu drošības apdraudējumus (National Probation Service, 2020). Šāds telpu

dalījums, pielāgojot izkārtojumu konkrētajām riska grupām, ne tikai veicina efektīvu sadarbību starp klientiem un darbiniekiem, bet arī nodrošina papildu drošības risinājumus, kas ir būtiski noteiktās situācijās.

Grupu nodarbību telpu izkārtojums ir veidots, lai nodrošinātu praktiskumu un elastību, atbalstot dažādas aktivitātes un funkcijas. Telpu četrkantainā forma nodrošina vienkāršu un loģisku mēbeļu izvietojumu, kas pielāgojas grupu sanāksmju un mācību vajadzībām (National Probation Service, 2020). Šāda ģeometriska forma ļauj efektīvi izmantot telpas platību, piedāvājot iespēju organizēt galdus un sēdvietas dažādās konfigurācijās atbilstoši nodarbības formātam – no tradicionāla rindu izkārtojuma līdz apļveida vai moduļu izvietojumiem, kas sekmē mijiedarbību un sadarbību. Mazākās telpas (22 m²) paredz sēdvietu izvietojumu bez galdiem, savukārt lielākās (33 m²) piedāvā iespēju iekļaut galdus un plašākas sēdvietu kombinācijas (National Probation Service, 2020). Šāds plānojums ļauj telpu izmantot racionāli, vienlaikus saglabājot brīvu pārvietošanās vietu un pielāgojot izkārtojumu konkrētajām grupu aktivitātēm. Centrālais aspekts ir telpas multifunkcionalitāte, kas ļauj ātri un ērti pārkārtot mēbeles atbilstoši nodarbību, sanāksmju vai mācību vajadzībām.

Mēbelēm un ergonomikai telpu izkārtojumā jāpievērš atsevišķa uzmanība, jo tās būtiski ietekmē gan darbinieku, gan klientu pieredzi (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021; Public Health England, 2015). Ergonomiski pielāgotas mēbeles, piemēram, regulējami krēsli un galdvirsmas, uzlabo darbinieku fizisko labbūtību un komfortu, vienlaikus sekmējot produktivitāti (El-Zeiny, 2011; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Tās spēj arī radīt vidi ar atvērtu, uz sadarbību vērstu atmosfēru, kas ir noteicoši klientu perspektīvas kontekstā. Pārdomāti izvēlētas un pareizi izvietotas mēbeles, kas pielāgotas konkrētiem darba procesiem, apvienojot estētiku, komfortu un funkcionalitāti, palīdz mazināt spriedzi un veicina uzticību starp darbiniekiem un klientiem. Šāda pieeja sekmē ne tikai fizisko labbūtību, bet arī garīgo un sociālo labbūtību. Mēbelēm jābūt viegli kopjamām, lai nodrošinātu ilgtspējīgu un praktisku lietošanu, īpaši klientu zonās un intensīvi izmantotās telpās. Tīrības un funkcionalitātes uzturēšana ir būtisks profesionālās vides elements (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021; Public Health England, 2015). Papildus praktiskajām funkcijām mēbeles var kalpot arī kā neuzkrītošs drošības instruments. Mēbeļu izvietojums probācijas telpās var veicināt darbinieku drošību, veidojot dabiskas barjeras un atdalot telpu zonas. Telpās, kur strādā ar augsta riska klientiem, mēbeles var tikt pielāgotas īpašiem drošības risinājumiem, piemēram, tās piestiprinot pie grīdas vai sienām, lai novērstu iespēju tās izmantot agresijas gadījumā (National Probation Service, 2020), kas arī ir atsevišķs drošības elements.

Kopumā pārdomāts telpu izkārtojums un mēbeles, kas pielāgots atbilstošiem apstākļiem, vēlmēm un vajadzībām, veido pamatu efektīvai darba vides organizācijai. Tomēr tas ir tikai viens

no elementiem – lai vide būtu ne tikai funkcionāla, bet arī ērta un atbalstoša darbinieku un klientu vajadzībām, būtiska loma ir citiem telpu dizaina elementiem. Šie elementi papildina izkārtojuma sniegto struktūru, veicinot darba produktivitāti un efektivitāti, kā arī darbinieku un klientu labbūtību, drošību un mijiedarbību. Tā kā telpu izkārtojuma kontekstā atkārtoti uzsvērta skaņas kontroles un trokšņa samazināšanas nozīme, īpaši attiecībā uz darbinieku labbūtību, produktivitāti un darba efektivitāti, kā arī konfidencialitāti darbā ar klientiem, kā nākamais analizēts šis elements.

2.2. Skaņas kontrole

Līdztekus telpu izkārtojumam, skaņas kontrole attiecas uz darba vides kvalitāti. Trokšņa līmenis un akustiskā vide tieši ietekmē darbinieku labbūtību, koncentrēšanās spējas un mijiedarbības kvalitāti. Pienācīga skaņas kontrole veicina produktivitāti un komfortu, kā arī nodrošina konfidencialitāti, kas probācijas iestādēs ir īpaši svarīga.

Troksnis, definēts kā jebkura nevēlama dzirdama skaņa, ir viens no galvenajiem faktoriem, kas izraisa uzmanības traucējumus, fizisku nogurumu un emocionālu diskomfortu darba vidē (Norouzianpour, 2020b; Roskams, Haynes, Lee, & Park, 2019). Pētījumi liecina, ka augsts trokšņa līmenis, piemēram, fona sarunas un telefona zvani, traucē kognitīvi sarežģītu uzdevumu veikšanu, izjaucot domāšanas procesu un samazinot uzmanības fokusu (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Probācijas kontekstā, kur attīstās dažādi tehniskie saziņas risinājumi, troksnis var kļūt par traucējošu faktoru, īpaši telpu izkārtojuma un darba organizācijas apstākļos, kas ne vienmēr to efektīvi ierobežo (Phillips, 2014).

Darba vides akustiskās īpašības ir cieši saistītas ar telpu izkārtojumu, izmēriem un apdares materiālu izvēli, kas vai nu atstaro vai absorbē skaņu. Skaņas kontroles risinājumi ir īpaši nozīmīgi atvērtā tipa birojos un citās telpās, kur vienlaikus norisinās vairāku indivīdu mijiedarbība un tiek veikti koncentrāciju prasoši uzdevumi. Problēma aktualizējas, kad nepieciešama koncentrēšanās individuālu uzdevumu izpildei, kā arī konfidenciālu un sensitīvu jautājumu risināšanai, nepastāvot ieviestiem risinājumiem, kas neitralizē fona trokšņus un samazina akustisko traucējumu ietekmi. Pat nelieli uzlabojumi akustiskajā vidē var ievērojami samazināt trokšņa radītos traucējumus un stresu, uzlabojot darba komfortu un darbinieku produktivitāti (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Efektīvas skaņas kontroles nodrošināšanai ir pieejami dažādi risinājumi.

Starp individuālajiem risinājumiem trokšņa kontrolei ieteikts izmantot trokšņu slāpējošas austiņas, kas ātri un efektīvi samazina fona trokšņu ietekmi un uzlabo darbinieku koncentrēšanās spējas. Tomēr pastāvīga šo ierīču lietošana var negatīvi ietekmēt darbinieku fizisko labbūtību, piemēram, radīt nogurumu, diskomfortu vai ilgtermiņā veicināt dzirdes pasliktināšanos, ja netiek ievērota atbilstoša skaļuma kontrole (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Turklāt austiņas

nenodrošina akustisko privātumu un var ierobežot spontānu komunikāciju ar kolēģiem, tāpēc to efektivitāte ir atkarīga no konkrētās situācijas un lietošanas apstākļiem.

Akustiskās starpsienas, skaņu absorbējošie paneļi un griesti efektīvi samazina skaņas atstarojumu un fona trokšņus, radot klusāku un funkcionālāku darba vidi (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Piemēram, starpsienu izvietojums atvērtā tipa telpās veicina gan akustisko, gan vizuālo privātumu, vienlaikus nodrošinot loģisku un strukturētu darba vietu izkārtojumu. Pētījumi liecina, ka starpsienas ar 1,5 metru augstumu, tās kombinējot ar galdu izvietojumu logu tuvumā, uzlabo darbinieku apmierinātību un labbūtību, sekmējot arī darba uzdevumu izpildes kvalitāti un efektivitāti (Public Health England, 2015; de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023).

Lielāka mēroga risinājumi ietver klusuma telpu vai izolētu darba zonu izveidi, kas darbiniekiem ļauj pielāgot vidi dažādām darba vajadzībām – individuālam darbam, kas prasa koncentrēšanos, vai privātām koprades aktivitātēm (Roskams et al., 2019; Public Health England, 2015). Lai gan šie risinājumi prasa papildu telpas un finansiālas investīcijas, tie ievērojami uzlabo akustisko komfortu un darba vides kvalitāti, īpaši situācijās, kur nepieciešama fokusēšanās un konfidencialitāte. Šādas telpas ne tikai mazina akustisko traucējumu ietekmi, bet arī veicina darbinieku emocionālo labbūtību, samazinot stresu un nogurumu (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Klusuma telpas piedāvā vidi, kur darbinieki var netraucēti strādāt pie individuāliem uzdevumiem vai atgūt enerģiju, savukārt izolētas darba zonas nodrošina iespējas fokusētai mijiedarbībai un stratēģisku diskusiju veikšanai. Šādu telpu pieejamība veicina gan individuālo produktivitāti, gan kolektīvo sadarbību, uzlabojot kopējo darba efektivitāti un darbinieku apmierinātību ar darba vidi.

Svarīgs aspekts skaņas kontrolē ir privātuma un konfidencialitātes nodrošināšana. Telpu skaņas izolācija ir būtiska, lai novērstu nevēlamu informācijas noplūdi un nodrošinātu vidi, kur darbinieki var brīvi iesaistīties privātās sarunās (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Telpās, kur tiek veikts darbs ar klientiem, šie aspekti ir īpaši nozīmīgi, jo tie ietekmē uzticības veidošanos un profesionālo attiecību kvalitāti. Tomēr skaņas izolācija jāplāno pārdomāti, lai izvairītos no situācijām, kur pilnīga trokšņa novēršana rada cita problēmas, proti, neeksistējošs fona trokšņa līmenis var radīt ilūziju, ka sarunas ir labi dzirdamas, mazinot privātuma sajūtu (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Šajā kontekstā efektīvi palīdz jau minētās skaņu absorbējošās virsmas, paneļi un starpsienas, kas rada līdzsvarotu fona skaņu darba vidē. Arī NPS vadlīnijās šie skaņas kontroles elementi īpaši izcelti, norādot uz obligātu akustisko risinājumu klātesamību visās darba telpās. Tas garantē, ka informācija, kas pārrunāta darbinieku starpā vai ar klientiem, paliek iestādes robežās un ir pieejama tikai attiecīgajām personām (National Probation Service, 2020).

Kopumā jāsecina, ka skaņas kontrole probācijas iestādēs ir daudzdimensionāls process, kas prasa rūpīgi pārdomātu telpu plānojumu un piemērotu fizisko un tehnoloģisko risinājumu kombināciju. Efektīvi mazinot troksni un nodrošinot akustisko komfortu, ir iespējams veicināt darbinieku un klientu labbūtību, uzlabot koncentrēšanās spējas un samazināt stresu. Šie uzlabojumi tieši ietekmē darba procesa kvalitāti un mērķu sasniegšanas efektivitāti. Papildus skaņas kontrolei būtiska loma darba vides uzlabošanā ir arī telpu apgaismojumam.

2.3. Apgaismojums

Viens no nozīmīgākajiem dizaina elementiem ir apgaismojums, kas ietekmē darbinieku labbūtību, drošību, mijiedarbības kvalitāti un darba produktivitāti (HMC Architects, 2019). Pārdomāti izvēlēts un izvietots apgaismojums ne tikai uzlabo funkcionālo vidi, bet arī rada estētiski un emocionāli patīkamu atmosfēru. Pētījumi rāda, ka darbinieki, kuri uztver savu darba vietas apgaismojumu kā kvalitatīvu, novērtē telpu pievilcīgāk, jūtas labākā noskaņojumā un dienas beigās savu kopējo labsajūtu vērtē augstāk (Public Health England, 2015; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Kā uzsvērts informācijas avotos, lai nodrošinātu optimālu apgaismojumu, telpās jāapvieno tā mākslīgā un dabīgā veidi (HMC Architects, 2019; Norouzianpour, 2020b; Engstrom & van Ginneken, 2022).

Nepietiekams vai nepareizi pielāgots mākslīgais apgaismojums var radīt diskomfortu un nogurumu (Public Health England, 2015). Lai to novērstu, ir svarīgi izvērtēt gaismas spilgtumu, virzienu, krāsu un kontrastus starp dažādām zonām, pielāgojot tos darba uzdevumu specifikai un telpas elementiem, piemēram, izvairoties no atspīduma uz monitoriem vai citām spīdīgām virsmām (Public Health England, 2015; Norouzianpour, 2020b; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021; Engstrom & van Ginneken, 2022). Izkliedēts mākslīgais apgaismojums, kas tiek virzīts no augšas, samazina atspīdumu uz datoru ekrāniem un rada atmosfēru, kas līdzinās dabiski apgaismotai videi (HMC Architects, 2019). Papildu tam, arī pētījumi liecina, ka apgaismojums ar kvalitāti, kas līdzīga dienasgaismai, var radīt tai līdzvērtīgu ietekmi uz indivīdiem – gaismas krāsa un siltums, kas ir tuvu dabiskajai saules gaismai, uzlabo emocionālo labsajūtu (Norouzianpour, 2020b). Piemēram, jaunās LED tehnoloģijas piedāvā alternatīvu dabiskajai saules gaismai, nodrošinot augstu krāsu atveides spēju, kas samazina stresu un trauksmi, jo īpaši salīdzinājumā ar tradicionālajām luminiscences spuldzēm, kam ir zilu toņu, nomācoša nokrāsa (Norouzianpour, 2020b).

Šī elementa kontekstā, svarīgs aspekts ir arī apgaismojuma elastība, jo tā ļauj darbiniekiem individuāli pielāgot tā veidu, intensitāti vai virzienu atbilstoši konkrētajiem darba uzdevumiem (HMC Architects, 2019). Šāda personalizēšanas iespēja pozitīvi ietekmē gan fizisko, gan garīgo

labbūtību. Tā var kalpot arī kā instruments sadarbības veicināšanai ar klientiem, padarot vidi viņiem atbalstošāku un patīkamāku, tādējādi pozitīvi ietekmējot viņu attieksmi un uzvedību. Gaismas regulēšanas iespējas, kā arī logu žalūziju vai aizkaru pielāgošana atbilstoši diennakts laikam un sezonas apstākļiem, palīdz optimizēt apgaismojumu, radot līdzsvarotu un atbalstošu darba vidi (HMC Architects, 2019).

Dabiskajam apgaismojumam darba telpās tiek piešķirta īpaša nozīme. Teorijā tas nozīmē brīvu piekļuvi logiem un dienasgaismai. Šāda pieeja padara telpas estētiski pievilcīgākas un stimulējošākas, vienlaikus samazinot diskomfortu, ko var radīt mākslīgais apgaismojums (Public Health England, 2015; HMC Architects, 2019). Logiem ir papildu atjaunojoša ietekme, jo tie sniedz skatu uz āru, kas palīdz mazināt stresu. Ir pierādīta tieša korelācija starp darbinieku apmierinātību ar darbu un attālumu līdz logam viņu darbavietā (Norouzianpour, 2020b). Turklāt, piekļuve dabiskajai gaismai uzlabo produktivitāti un veiktspēju, kā arī var samazināt darbinieku prombūtnes biežumu un ilgumu (Norouzianpour, 2020b). Šī iemesla dēļ logu esamība un darbstaciju izvietošana to tuvumā kļūst par nozīmīgu dizaina stratēģiju, kas uzlabo darbinieku ikdienu un darba pieredzi.

Apgaismojumam ir ietekme arī uz klientu pieredzi un uztveri. Piekļuve dabiskajai gaismai un skats uz āru rada atvērtības, gaišuma un pretimnākšanas sajūtu, kas veicina emocionālo komfortu un drošības izjūtu. Dabiskais apgaismojums kombinācijā ar silto toņu mākslīgo apgaismojumu rada viesmīlīgu telpu atmosfēru, mazinot to institucionālo raksturu. Šādi apstākļi palīdz samazināt spriedzi un veicināt pozitīvas attieksmes un uzticības veidošanos pret darbiniekiem, iestādi un tās sniegtajiem pakalpojumiem (CVPSD, 2024; Zapf, n.d.). Savukārt tumšas, noslēgtas un bezlogu telpas var radīt klaustrofobisku un nomācošu sajūtu, pastiprinot klientu diskomfortu un trauksmi. Šādi apstākļi var kavēt mijiedarbību un sadarbību, apgrūtinot klientu iesaisti probācijas procesā.

Papildus šiem aspektiem apgaismojumam probācijas iestādēs ir nozīmīga loma arī drošības nodrošināšanā. Labi apgaismotas telpas, īpaši vietās, kur dabiski veidojas tumšas zonas, palīdz novērst potenciālus apdraudējumus darbinieku un klientu fiziskajai drošībai (APPA, n.d.). NPS vadlīnijās dabiskā apgaismojuma nodrošināšana tiek izcelta kā prioritāte, papildinot to ar kvalitatīviem mākslīgā apgaismojuma risinājumiem (National Probation Service, 2020). Kopumā apgaismojums, kas apvieno tehnisko precizitāti, dabiskuma elementus un personalizācijas iespējas, kļūst par nozīmīgu telpas dizaina komponenti. Tas ne tikai uzlabo darbinieku un klientu pieredzi, bet arī stiprina uzticību un atbalsta profesionālu un drošu vidi, kas nepieciešama probācijas mērķu sasniegšanai.

2.4. Biofīlie elementi

Jau apgaismojuma kontekstā pieminēto dabisko elementu iekļaušana darba vidē informācijas avotos tiek izcelta kā labā prakse, kas veicina darbinieku labbūtību un darba efektivitāti. Papildus funkcionālajiem aspektiem šie elementi piešķir telpām estētisku vērtību. Šī pieeja tiek definēta kā biofīlija, kas aplūko indivīdu uzvedības, psiholoģijas un labbūtības saistību ar dabu. Tā balstās uz pieņēmumu, ka cilvēkiem ir iedzimta tieksme uzturēt saikni ar dabu, kas ietekmē viņus gan neiroloģiski, gan fizioloģiski (Norouzianpour, 2020a). Dabas elementu klātbūtne darba telpās vai to tuvumā pozitīvi ietekmē darbiniekus un klientus. Salīdzinot ar citiem dizaina elementiem, biofīlija netiek saistīta ar negatīvu ietekmi, padarot tās ieviešanu par stratēģisku risinājumu telpu kvalitātes uzlabošanai (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021).

Dabas elementu integrēšana darba telpu dizainā sniedz vairākas priekšrocības – tiek mazināts stress, veicināts pozitīvs un labs noskaņojums un palielināta uzmanības kapacitāte. Tas novērš nogurumu, sekmē koncentrēšanos uz darba uzdevumiem un veicina radošumu. Dabas elementu klātbūtne un uzlabotā vides kvalitāte arī pozitīvi ietekmē darbinieku veselību, palielinot apmierinātību ar darba apstākļiem un veicinot produktivitāti (Laville, n.d.; Cooper & Browning, 2015; Norouzianpour, 2020b; Colenberg, Jylha & Arkesteijn, 2021; Richardson & Butler, 2021). Šī pieeja pozitīvi ietekmē arī klientus, radot mierīgāku un pieejamāku vidi. Tā samazina spriedzi un sekmē atvērtāku, konstruktīvāku komunikāciju un mijiedarbību. Papildus tam dabas elementi bagātina telpu estētiku, padarot vidi vizuāli pievilcīgāku un iedvesmojošāku (Norouzianpour, 2020b). Biofīliju var klasificēt trīs kategorijās: tieša saskarsme ar dabu, netieša saskarsme un telpiskā konfigurācija.

Tiešā saskarsme ar dabas elementiem raksturo darbinieku iespēju fiziski mijiedarboties ar dabas objektiem (Richardson & Butler, 2021). Šajā kategorijā ietilpst:

- **Augi:** to klātbūtne, īpaši ziedošā tipa, ir efektīva stratēģija dabas elementu integrācijai darba vidē. Tradicionālo puķupodu izmantošanu var papildināt zaļās sienas, kas ir kļuvušas par plaši atzītu alternatīvu. Tās var būt brīvi stāvošas, balstītas uz paneļiem vai moduļu sistēmām (Norouzianpour, 2020b). Zaļās sienas efektīvi izmanto telpu vertikālo vietu, neaizņemot daudz grīdas laukuma, kas ir īpaši nozīmīgi telpās ar ierobežotu platību;
- **Dzīvnieki:** tieša to klātbūtne darba vidē ne vienmēr ir praktiska vai iespējama, bet pozitīvu mijiedarbību var veicināt netieši, piemēram, izvietojot barotavas pie ēkām, veidojot zaļos jumtus vai uzstādot akvārijus. Šādas iniciatīvas sniedz iespēju novērot dzīvo dabu, kas bagātina telpas vidi un veicina mierīgāku atmosfēru;

- **Laikapstākļi:** saskarsme ar dabiskajiem laikapstākļu elementiem, piemēram, gaisa plūsmu, temperatūru un mitrumu, var būt gan stimulējoša, gan nomierinoša. Šo efektu var veicināt ar tiešu piekļuvi ārējai videi, piemēram, atveramiem logiem, vai simulējot dabiskos apstākļus;
- **Dabiskās ainavas:** skati uz dārziem, mežiem vai ūdenstilpnēm rada emocionālu mieru un sasaisti ar apkārtējo vidi (Kellert & Calabrese, 2015). Šādas ainavas uzlabo vispārējo noskaņojumu darba vietā, mazinot stresu un veicinot labbūtību.

Pētījumā par biofīlijas ieviešanu darba telpās, konkrēti atvērtā tipa telpu plānojumā, secināts, ka liellapu augu izmantošana, kas ir līdz vienam metram augsti, būtiski uzlabo telpu kvalitāti un bagātina darbinieku uztveri un koncentrēšanos, vienlaikus veicinot produktivitāti. Pozitīvā ietekme tika novērota pat salīdzinoši īsā laika posmā, jo augi bija pastāvīgi klātesoši tikai divu līdz trīs nedēļu laikā, pirms tika apkopoti pētījuma rezultāti (Gritzka, MacIntyre, Dörfel, Baker-Blanc, & Calogiuri, 2020). Kā pirmajā apakšnodaļā par telpu izkārtojumu tika norādīts, atvērtā tipa telpas kopumā vairāk tiek kritizētas, jo tās var veicināt diskomforta apstākļus darbiniekiem – biofīlijas elementu ieviešana var kalpot kā viens no risinājumiem, lai mazinātu šo negatīvo ietekmi, īpaši gadījumos, kad atvērtā tipa plānojums ir vienīgā iespējamā telpu organizācijas alternatīva.

Dabiskās ainavas realizējas kā savienojums starp indivīdu un dabu, sniedzot iespēju atslābināties no monotonas ikdienas un stresa apstākļiem darba vidē. Piemēram, ASV veiktā pētījumā tika secināts, ka darbinieki, kuriem bija pieejams logs ar skatu uz dabas ainavu, spēja ātrāk atgūties no zemāka līmeņa stresa, salīdzinot ar tiem, kuru skats no darbavietas bija vērsts pret sienu (Cooper & Browning, 2015). Turklāt ilgstošāka dabas vērošana veicināja sirdsdarbības ritma stabilizēšanos (Cooper & Browning, 2015). Līdzīgi pētījumi Vācijā atklāja, ka dabas skati darba vidē veicina pozitīvas emocijas un augstāku apmierinātību ar darbu (Cooper & Browning, 2015). Dabas elementu atjaunojošā ietekme ir īpaši nozīmīga institucionālajos apstākļos (Engstrom & van Ginneken, 2022), piemēram, probācijas telpās, kur darbinieki bieži saskaras ar psiholoģisku spriedzi. Skati uz dabas ainavām šādā kontekstā sniedz netiešu atbalstu, veicinot mieru un uzlabojot garīgo labbūtību. Probācijas dienestu atrašanās pilsētas centrālajos rajonos neierobežo šīs pieejas īstenošanu, jo pilsētas dinamiskā vide var nodrošināt līdzvērtīgu nomierinošu efektu.

Netiešā saskarsme ar dabas elementiem nozīmē dabas klātbūtnes uztveri darbavietā, izmantojot vizuālus, taustes vai akustiskus līdzekļus bez tiešas fiziskas mijiedarbības (Richardson & Butler, 2021). Šajā kategorijā ietilpst:

- **Dabas attēlojumi:** augu, dzīvnieku, ainavu vai ģeoloģisko elementu attēli un mākslas darbi, kas sniedz emocionālu un intelektuālu piepildījumu. Izolēti dabas attēlojumi rada minimālu ietekmi, tāpēc to daudzveidība un konsekventa integrācija viscaur darba telpām ir būtiska pilnvērtīgas pieredzes nodrošināšanai. Šī pieeja ir īpaši noderīga, ja nav iespējama tieša saskarsme ar dabas elementiem;
- **Dabiskie materiāli:** koks, akmens, vilna vai kokvilna piesaista ar savu tekstūru un vizuālajām īpašībām, radot pozitīvas emocionālas un taustes reakcijas. Šos materiālus var izmantot gan būvmateriālos, gan mēbelēs, tekstilizstrādājumos un dekorācijās, radot telpā pazīstamības un uzticamības sajūtu;
- **Dabiskās krāsas:** zemes toņi, kas atgādina augsni, akmeņus un augus, rada mierīgu vidi, savukārt košas dabas krāsas, piemēram, ziedu vai saulrieta toņi, uzsver telpas pievilcību un rada enerģiju. Jāizvairās no pārlieku spilgtām un mākslīgām krāsām, kas var novērst uzmanību un radīt diskomfortu (Kellert & Calabrese, 2015).

Pētījumā, kurā analizēta koka un ne-koka materiālu ietekme uz darba vidi, tika konstatēts, ka koka materiālu izmantošana telpu dizainā pozitīvi ietekmē gan kognitīvo veiktspēju, gan darbinieku subjektīvo pašsajūtu (Shen, Zhang, & Lian, 2019). Telpas ar koka elementiem tika saistītas ar ātrāku reakcijas laiku un augstāku precizitāti kognitīvajos testos, kā arī labvēlīgāku uztveri attiecībā uz uzdevumu grūtības pakāpi, fokusu un produktivitāti, salīdzinot ar vidi, kurā dominē ne-koka materiāli, piemēram, betons (Shen, Zhang, & Lian, 2019). Šie rezultāti sniedz atbalstu biofīlijas hipotēzei, norādot, ka dabisko elementu integrēšana interjera dizainā var uzlabot darbinieku labbūtību un darba efektivitāti. Turklāt tika secināts, ka šī pozitīvā ietekme nav atkarīga no konkrētā koka veida, kas paplašina iespējas dažādu dizaina risinājumu ieviešanā

Trešā grupa biofīlisko elementu ieviešanai darba telpās ir **telpiskā konfigurācija**, kas attiecas uz telpas un vietas pieredzi, ietekmējot indivīdu emocionālās un fiziskās reakcijas uz apkārtējo vidi (Richardson & Butler, 2021). Šī kategorija aptver vairākus būtiskus aspektus:

- **Telpu organizācija un pārejas:** telpas plānojums, kas veicina privātumu un drošības sajūtu, vienlaikus nodrošinot vizuālu sasaisti ar plašāku telpu, uzlabo darbinieku garīgo labbūtību un produktivitāti. Skaidri nodalītas darba un atpūtas zonas ļauj darbiniekiem vieglāk pārslēgties starp koncentrēšanos un atpūtu, mazinot pārslodzes risku un uzlabojot darba un atpūtas līdzsvaru;
- **Dabas motīvu integrācija:** šī pieeja ietver estētisku vai simbolisku dabas motīvu atveidošanu dizainā, lai radītu sasaisti ar dabu. Šie elementi var kalpot kā galvenie akcenti, piešķirot telpai unikālu raksturu. Piemēram, stilizēti koku vai viļņu raksti

sienās, grīdās vai mēbelēs rada vizuāli interesantu un nomierinošu vidi, vienlaikus saglabājot telpas profesionalitāti un funkcionalitāti;

- **Vides pielāgošana dabiskajam reljefam:** arhitektūras un ainavas savstarpējā mijiedarbība, veidojot sasaisti starp ēkām un apkārtējo vidi, sekmē harmonisku darba telpu integrāciju. Šī pieeja paredz, ka telpu un ēku dizains pielāgojas dabiskajam reljefam vai vietējiem dabas elementiem, piemēram, esošo koku ieskautām vietām vai skatiem uz dabiskām ainavām. Tas ne tikai vizuāli bagātina telpu, bet arī stiprina indivīdu emocionālo saikni ar vidi (Kellert & Calabrese, 2015).

Šie elementi uzlabo darba telpu funkcionalitāti un padara tās emocionāli atbalstošākas. Tie palīdz uzlabot darbinieku un klientu labbūtību, veidojot dziļāku saikni ar vidi, piederības un emocionālās piesaistes sajūtu, kā arī uzlabo orientēšanos telpā.

Neskatoties uz pētnieciskiem atzinumiem, biofīlijas principi darba telpu plānošanā praktiski tiek izmantoti reti, un tie netiek atzīti kā atsevišķi izdalāms kritērijs darba vides vadlīniju konceptu ietvaros (Cooper & Browning, 2015). Pat vairākkārt pieminētajās NPS vadlīnijās nav iekļauti argumenti par biofīlisko elementu nozīmi vai to integrāciju telpu dizainā (National Probation Service, 2020). Šī neatbilstība starp teoriju un praksi var būt saistīta ar ierobežotu izpratni par biofīlijas principu praktisko pielietojumu. Papildu faktors varētu būt organizāciju vēlme primāri fokusēties uz īstermiņa izmaksu optimizāciju, ignorējot iespējamos ilgtermiņa ieguvumus (Cooper & Browning, 2015). Šie ilgtermiņa ieguvumi var būt būtiski institucionālajās vidēs, piemēram, probācijas jomā, kur efektīvu darba rezultātu sasniegšanai ir nepieciešama darbinieku emocionālā noturība un garīgais atbalsts, kā arī klientu atvērtība un pretimnākšana, ko ir potenciāls nodrošināt šim elementam. Attiecīgi ir jāizvērtē tā potenciāla iekļaušana darba telpu optimizācijas kritēriju vadlīnijās.

2.5. Klimats

Sasaucoties ar biofīlo elementu principiem, darba telpu klimats ir būtisks elements vides optimizācijā, kas ietekmē indivīdu labbūtību, produktivitāti un darba spēju ilgtspēju. Klimata kontroles risinājumi aptver tehniskus aspektus un kalpo kā pamats citu vides kvalitātes elementu papildināšanai.

Labi pielāgota un regulēta **temperatūra** uzlabo gan fizisko, gan garīgo komfortu, īpaši uzdevumu izpildes laikā, kas prasa augstu koncentrēšanos un emocionālo noturību. Vidēji vēsākas telpas (18–21°C) ir piemērotas īstermiņa koncentrēšanās vai precīzu darba uzdevumu veikšanai, jo zemāka temperatūra veicina modrību un mazina miegainību. Ilgstošam darbam optimāla

temperatūra ir 21–24°C, kas nodrošina komfortu un samazina fizioloģisko slodzi ķermeņa termoregulācijai. Temperatūras, kas pārsniedz 24°C, izraisa diskomfortu, palielina nogurumu un pasliktina kognitīvās spējas, piemēram, uzmanību un lēmumu pieņemšanu, tādējādi negatīvi ietekmējot darba tempu un precizitāti (Public Health England, 2015; Hanc, 2019). Termālās elastības risinājumi, piemēram, termālo gradientu zonas vai individuālā temperatūras kontrole, pielāgo darba vidi dažādām vajadzībām un uzdevumiem. Šādas sistēmas ļauj darbiniekiem izvēlēties sev piemērotāko komforta līmeni, samazinot nogurumu un stresu, kā arī uzlabojot koncentrēšanās spējas (Norouzianpour, 2020b). Probācijas iestādēs, kur darbs ietver intensīvu kognitīvo piepūli un emocionāli sarežģītu mijiedarbību ar klientiem, šāda pielāgojamība ir būtisks faktors darbinieku produktivitātes un emocionālās stabilitātes uzturēšanai (Hanc, 2019). Termālās elastības risinājumi apvieno individuālo komfortu ar kolektīvajām darba telpas prasībām, uzlabojot gan darbinieku labsajūtu, gan kopējo darba vides efektivitāti un atmosfēru. Šis līdzsvars starp individuālajām un kolektīvajām vajadzībām palīdz radīt ilgtspējīgu un atbalstošu darba vidi (Public Health England, 2015).

Gaisa kvalitāte ir cieši saistīta ar darba vides drošību, higiēnu un darbinieku veiktspēju. Nepietiekama ventilācija un paaugstināts oglekļa dioksīda līmenis var izraisīt nogurumu, koncentrēšanās grūtības un galvassāpes, kas samazina darba efektivitāti un palielina kļūdu rašanās risku (Hanc, 2019). Piemērota ventilācijas sistēma nodrošina pastāvīgu svaiga gaisa pieplūdi, samazina piesārņojuma līmeni, izvada gaistošos organiskos savienojumus un mitrumu, kā arī novērš smakas. Probācijas iestādēs, kur darba vide bieži ietver nelielas, noslēgtas telpas ar augstu klientu caurplūdi, īpaša uzmanība jāpievērš gaisa apmaiņai starp tikšanās reizēm (Hanc, 2019). Efektīva ventilācija novērš piesārņotāju uzkrāšanos un samazina infekciju izplatības risku, tādējādi uzlabojot gan darbinieku, gan klientu veselību un drošību. Gaisa kondicionēšanas sistēmas uztur stabilu gaisa cirkulāciju un temperatūru, kas palīdz veidot drošu un veselīgu darba vidi. Šādas sistēmas ne tikai uzlabo vispārējo gaisa kvalitāti, bet arī veicina darba komfortu un efektivitāti, radot piemērotus apstākļus intensīviem un emocionāli sarežģītiem uzdevumiem.

Mitruma līmeņa kontrole būtiski ietekmē darbinieku komfortu un veselību. Zems mitruma līmenis var izraisīt elpceļu sausumu un palielināt uzņēmību pret infekcijām, savukārt paaugstināts mitrums veicina pelējuma un mikroorganismu attīstību, kas negatīvi ietekmē gaisa kvalitāti, telpu higiēnu un indivīdu veselību (Hanc, 2019). Telpās ar optimālu mitruma līmeni (30–50%) tiek uzturēts veselīgs mikroklimats, kas novērš pārmērīgu kondensāciju un saglabā darba vides kvalitāti (Hanc, 2019). Mitrināšanas un sausināšanas risinājumu izmantošana ļauj uzturēt atbilstošus apstākļus, kas uzlabo darbinieku labbūtību un samazina veselības riskus, ko izraisa neatbilstošs mitruma līmenis.

Apvienojot temperatūras regulāciju, efektīvas ventilācijas sistēmas un mitruma kontroles risinājumus, iespējams izveidot optimālu telpu klimatu. Šāda vide ne tikai mazina stresu un nogurumu, bet arī paaugstina darba ražīgumu, vienlaikus nodrošinot drošas un higiēniskas darba telpas. Tas ir īpaši svarīgi probācijas iestādēs, kur darba videi jāatbilst augstām emocionālām un kognitīvām prasībām. To ietekmē arī dizainā integrētās krāsas.

2.6. Krāsu izvēle

Starp dažādajiem telpu dizaina elementiem, kas ietekmē indivīdus, ietilpst arī krāsu izvēle. Iepriekš, apskatot biofīlijas principus, tika uzsvērta dabas toņu integrācija dizainā, kas veicina mierīgu, produktīvu un atbalstošu darba vidi (Cooper & Browning, 2015). Tomēr tikpat nozīmīga ir arī citu krāsu izvēles analīze, izprotot to saistību ar specifiskām uzvedības vai emocionālajām reakcijām.

Krāsu analīzei interjerā ir atsevišķa joma, kas apskata gan estētiskos, gan psiholoģiskos un fizioloģiskos aspektus, kas ietekmē indivīdu emocijas un uzvedību (Savavibool, Gatersleben, & Moorapun, 2018; Coutinho & Akbay, 2023). Pārdomāta krāsu izvēle darba vidē ne tikai uzlabo estētiku, bet arī veicina komfortu, produktivitāti, radošumu un kopējo veiktspēju, sekmējot darba rezultātu kvalitāti un efektivitāti (Savavibool, Gatersleben, & Moorapun, 2018). Piemēram, silto toņu izmantošana var stimulēt enerģiju, modrību un emocionālo iesaisti, savukārt vēsās krāsas biežāk rada nomierinošu efektu. Tā kā emocionālās reakcijas un uzvedība konkrētā vidē ir cieši saistītas ar individuālām krāsu preferencēm, pārdomāta to izmantošana kļūst par faktoru efektīvas un indivīdu vajadzībām pielāgotas darba vides veidošanā. Jānorāda, ka šī elementa kontekstā informācijas avoti koncentrējas tieši uz darbinieku perspektīvu un viņu ietekmi atkarībā no krāsu izvēles, tomēr secinājumi par to ir vispārināmi arī klientu perspektīvā, saglabājot ideju par galveno ietekmi – pozitīvā un negatīvā veidā.

Kopumā pētījumi liecina, ka viena no darbinieku iecienītākajām krāsām darba telpās ir **balta**. Tā rada tīrības, vienkāršības un atvērtības sajūtu, veicinot formālu, neitrālu un koncentrēšanos atbalstošu atmosfēru. Baltā krāsa tiek saistīta ar profesionalitāti un organizētību, kā arī spēj mazināt indivīdu agresivitāti un stresu (Savavibool, Gatersleben, & Moorapun, 2018; Coutinho & Akbay, 2023). Tomēr pārmērīgs baltās krāsas pielietojums var negatīvi ietekmēt darbinieku veiktspēju, palielinot kļūdu skaitu un radot nepietiekamu vizuālo stimulāciju. Vide, kurā trūkst krāsu daudzveidības, ir mazāk efektīva, it īpaši uzdevumos, kas prasa augstu precizitāti un koncentrēšanos (Kwallek, Woodson, Lewis, & Sales, 1996). Baltā krāsa ir visefektīvākā, ja to izmanto kā neitrālu fonu vai akcentu, kas papildina un harmonizē citas krāsas. Šāda pieeja ļauj

saglabāt tās pozitīvo ietekmi, vienlaikus nodrošinot vizuāli stimulējošu un produktīvu darba vidi (Kwallek, Woodson, Lewis, & Sales, 1996).

Sarkanā krāsa var veicināt augstāku precizitāti un ātrāku uzdevumu izpildi, kas prasa paaugstinātu uzmanību un koncentrēšanos. Tā darbojas kā enerģētisks stimuls, palielinot modrību un aktivitāti, padarot to piemērotu telpās, kur nepieciešama precizitāte un dinamisms (Kwallek, Woodson, Lewis, & Sales, 1996; Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023). Tomēr pārmērīga sarkanās krāsas klātbūtne var radīt trauksmi, spriedzi un emocionālu diskomfortu, kas negatīvi ietekmē atmosfēru un darbinieku sniegumu (Coutinho & Akbay, 2023). Pētījumi liecina, ka sarkanā krāsa var veicināt agresivitāti un pastiprināt konfliktus kolēģu starpā, radot nevēlamu dinamiku darba kolektīvā (Kwallek, Woodson, Lewis, & Sales, 1996; Kwallek, 2012). Lai maksimāli izmantotu sarkanās krāsas pozitīvo ietekmi un mazinātu tās potenciāli negatīvo ietekmi, to jālieto selektīvi. Visefektīvāk sarkanā krāsa darbojas kā akcentu elements, piešķirot telpai enerģiju un dzīvīgumu, vienlaikus izvairoties no pārmērīgas stimulācijas, kas var izraisīt pretēju efektu (Coutinho & Akbay, 2023).

Zilā krāsa rada mieru, stabilitāti un uzticēšanās sajūtu. Tā fizioloģiski samazina sirdsdarbības ātrumu un stresa sajūtu, veicina emocionālo līdzsvaru un uzlabo koncentrēšanās spēju, padarot to piemērotu telpām, kur nepieciešama augsta produktivitāte un ilgstoša uzmanības noturēšana. Turklāt zilā krāsa sekmē radošumu, ideju ģenerēšanu un problēmu risināšanu, palīdzot uzturēt relaksētu un skaidru domāšanas stāvokli (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023). Tomēr ilgstoša uzturēšanās telpās, kur dominē zilie toņi, var izraisīt miegainību, pasivitāti vai pat vieglas depresijas sajūtu, kas negatīvi ietekmē produktivitāti, īpaši uzdevumos, kur nepieciešama intensīva darbība vai augsta detalizācija (Savavibool, Gatersleben, & Moorapun, 2018; Coutinho & Akbay, 2023). Zilo krāsu vislabāk izmantot vidē, kur dominē radošā darbība, sadarbība un ideju apmaiņa, piemēram, sanāksmju telpās. Tā ir piemērota arī individuāliem kabinetiem un vadības telpām, veicinot privātumu un prestižu. Stratēģiski pielietojot zilo krāsu darba telpu dizainā, iespējams radīt līdzsvarotu vidi, kas piemērota gan fokusētam darbam, gan radošām un dinamiskām aktivitātēm (Coutinho & Akbay, 2023).

Zaļā krāsa sniedz ievērojamus psiholoģiskus un fizioloģiskus ieguvumus. Tā nomierina un samazina fizioloģisko spriedzi, uzlabojot emocionālo stabilitāti un komfortu (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023). Zaļās krāsas ietekmē tiek uzlabotas arī kognitīvās funkcijas, piemēram, koncentrēšanās spēja, atmiņa un intelektuālais sniegums, padarot to piemērotu telpām, kur nepieciešama ilgstoša uzmanības noturēšana un informācijas apguve (Coutinho & Akbay, 2023). (Coutinho & Akbay, 2023). Jāņem vērā, ka igstoša uzturēšanās telpās ar dominējošu zaļo krāsu var izraisīt pasivitāti un miegainību, kas negatīvi ietekmē produktivitāti intensīvas darbības

uzdevumos, kas prasa augstu detalizāciju (Savavibool, Gatersleben, & Moorapun, 2018; Coutinho & Akbay, 2023). Tās nomierinošais raksturs padara to piemērotu relaksācijas telpām, klusajām zonām un sadarbības vidēm, veicinot sociālo mijiedarbību un darba efektivitāti. Stratēģiska zaļās krāsas izmantošana dizainā sekmē līdzsvarotu vidi, kas atbalsta koncentrēšanos, atpūtu un radošo domāšanu (Coutinho & Akbay, 2023).

Dzeltenā krāsa saistās ar pozitivitāti, enerģiju un laimes sajūtu, veicinot darbinieku iesaisti un dinamiku darba vidē (Coutinho & Akbay, 2023). Tā stimulē radošumu, optimismu un kustības sajūtu, uzlabojot atmiņu un kognitīvo sniegumu, īpaši intelektuālos uzdevumos un mācībās (Coutinho & Akbay, 2023). Dzeltenās krāsas spilgtums sekmē arī aktīvu domāšanu (Kwallek, 2012). Tomēr pārmērīgs dzeltenās krāsas daudzums var radīt pārlieku stimulāciju, nogurumu, frustrāciju un nemieru. Tā mēdz būt mazāk iecienīta darbinieku, īpaši vīriešu, vidū, jo var tikt uztverta kā vizuāli agresīva un uzmanību novērsoša (Coutinho & Akbay, 2023). Lai izmantotu dzeltenās krāsas priekšrocības, to ieteicams pielietot selektīvi, galvenokārt kā akcentu. Dzeltenā krāsa ir piemērota zonām, kur nepieciešama garīgā skaidrība, enerģija un radoša motivācija, piemēram, sanāksmju telpām, radošajām vai mācību telpām. Šāda pieeja ļauj saglabāt tās pozitīvo ietekmi, izvairoties no kaitējoša pārsātinājuma (Coutinho & Akbay, 2023).

Oranžā krāsa veicina dzīvīgumu, entuziasmu un enerģijas pieaugumu, kā arī stimulē savstarpējo mijiedarbību darba vidē (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023). Tā rada dinamisku un optimistisku atmosfēru, kas motivē darbiniekus un uztur augstu aktivitātes līmeni. Oranžās krāsas klātbūtne pozitīvi ietekmē uzdevumu izpildes tempu un darba efektivitāti, sekmējot dinamiskākus darba procesus (Kwallek, Woodson, Lewis, & Sales, 1996). Oranžās krāsas augstā intensitāte prasa pārdomātu tās pielietojumu, jo pārmērīgs daudzums var kļūt uzmācīgs un izraisīt emocionālu pārslodzi (Kwallek, 2012). Tāpēc oranžā krāsa vislabāk darbojas, ja tiek izmantota mērķtiecīgi un mēreni, galvenokārt akcentu veidošanā. Šī krāsa ir īpaši piemērota sociālajām zonām, radošajām darba vietām un aktivitāšu telpām, kur nepieciešams veicināt enerģiju, dinamismu un darbinieku savstarpējo mijiedarbību. Mērķtiecīga oranžās krāsas pielietošana palīdz uzturēt līdzsvarotu darba vidi, piešķirot tai vitalitāti un iedvesmojot darbiniekus strādāt produktīvāk un radošāk (Coutinho & Akbay, 2023).

Violetā krāsa tiek asociēta ar greznību, radošumu un izsmalcinātību, stimulējot iztēli un piešķirot telpai unikālu raksturu. Gaišāki violetās krāsas toņi, piemēram, lavanda, rada nomierinošu efektu, veicinot mierīgu un estētiski patīkamu atmosfēru, kas piemērota relaksācijai un introspektīvām aktivitātēm (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023). Negatīvā ziņā violetā krāsa var novērst uzmanību un samazināt produktivitāti. Psiholoģiski tā var radīt depresīvas noskaņas un garastāvokļa svārstības, savukārt uzvedības līmenī veicināt lēnāku uzdevumu izpildi

un zemāku darba efektivitāti (Coutinho & Akbay, 2023), tāpēc violetās krāsas izmantojumam jābūt pārdomātam un mērķtiecīgam, lai mazinātu tās potenciālo negatīvo ietekmi. Vispiemērotākā violetā krāsa ir dekoratīviem elementiem vai specifiskām zonām, kur svarīgs emocionālais komforts un radošuma veicināšana, piemēram, atpūtas telpās, uzgaidāmajās zonās vai radošajās darba telpās. Stratēģiska violetās krāsas integrācija piešķir telpai vizuālu pievilcību un radošu akcentu, vienlaikus izvairoties no tās negatīvās ietekmes uz veiktspēju (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023).

Pelēkā krāsa, būdama ahromātiska un konservatīva, veicina emocionālu līdzsvaru un mieru darba vidē (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023). Psiholoģiski tā rada stabilitātes un neitralitātes sajūtu, palīdzot regulēt emocijas un mazināt spriedzi (Coutinho & Akbay, 2023). Fizioloģiski pelēkā krāsa uztur modrību un paaugstina sirdsdarbības ātrumu salīdzinājumā ar hromātiskām vidēm, neradot pārmērīgu vizuālo stimulāciju (Coutinho & Akbay, 2023). Šī krāsa ir piemērota telpām, kur nepieciešama koncentrēšanās, precizitāte un emocionāls miers. Tomēr pārmērīga pelēkās krāsas izmantošana var radīt monotoniju un vienveidību, mazinot darbinieku iedvesmu un iesaisti. Tā var padarīt telpu aukstu un neiedvesmojošu, īpaši, ja trūkst vizuālu kontrastu vai papildinošu elementu (Kwallek, 2012). Lai saglabātu pelēkās krāsas pozitīvo ietekmi, to ieteicams izmantot kā sekundāru vai papildinošu elementu, kombinējot ar dinamiskākiem un dzīvīgākiem toņiem, kas samazina vizuālās monotonijas risku. Pelēkā krāsa ir piemērota individuālajiem darba kabinetiem, tehniskajām zonām un citām telpām, kur nepieciešama profesionalitāte un funkcionalitāte. Stratēģiski pielietota, tā palīdz radīt mierīgu, līdzsvarotu un funkcionālu darba vidi, kas nerada pārmērīgu vizuālo slodzi un atbalsta produktivitāti un motivāciju (Kwallek, 2012; Coutinho & Akbay, 2023).

Melnā krāsa simbolizē spēku, izsmalcinātību un formalitāti, piešķirot telpai dziļumu un eleganci. Tā rada profesionālu un strukturētu vidi, īpaši piemērotu telpām, kur svarīga ir nopietnība un uzmanības koncentrācija (Kwallek, 2012). Pārmērīga melnās krāsas izmantošana var radīt nomācošu un smagnēju noskaņu, kas negatīvi ietekmē emocionālo labsajūtu un darba efektivitāti. Lai saglabātu tās pozitīvo ietekmi un izvairītos no nelabvēlīgajām sekām, ieteicams to lietot akcentos vai kombinācijā ar gaišākiem toņiem, kas nodrošina vizuālo kontrastu un līdzsvaru (Kwallek, 2012).

Brūnā krāsa izstaro siltumu, uzticamību un stabilitāti, veicinot drošības un piederības sajūtu. Tā ir piemērota darba vidē, kur svarīgi nodrošināt komfortu un emocionālo stabilitāti (Kwallek, 2012). Tomēr brūnā krāsa var radīt monotoniju, ja netiek kombinēta ar gaišākiem un dinamiskākiem toņiem. Dabiskās asociācijas ar koku uzlabo vispārējo labbūtību un darba apmierinātību. Pārdomāta brūnās krāsas integrācija, īpaši kombinācijā ar gaišiem akcentiem,

palīdz radīt mierīgu un sabalansētu atmosfēru, piemērotu ilgstošai koncentrēšanai un emocionālai stabilitātei. Šāda pieeja saglabā telpas funkcionalitāti un estētisko pievilcību, vienlaikus novēršot vizuālās monotonijas risku (Kwallek, 2012).

Krāsu izmantojumam darba telpās ir būtiska ietekme uz darbinieku psiholoģisko un fizioloģisko stāvokli, kas rezultējas arī darba spējā un sniegumā. Katrai no tām piemīt unikālas īpašības un ietekme, kas pārskatāmībai atkārtoti raksturotas atsevišķi:

- **Baltā** rada tīrības un atvērtības sajūtu, bet pārmērīgs tās pielietojums var radīt vienveidību;
- **Sarkanā** veicina precizitāti un modrību, bet pārmērīgi var izraisīt trauksmi un agresiju;
- **Zilā** nomierina un uzlabo koncentrēšanos, bet ilgstoša iedarbība var radīt miegainību;
- **Zaļā** rada mieru un uzlabo kognitīvās funkcijas, bet var veicināt pasivitāti;
- **Dzeltenā** stimulē radošumu un optimismu, bet pārmērīga tās klātbūtne var radīt nemieru;
- **Oranžā** veicina dzīvīgumu un enerģiju, bet intensīva izmantošana var izraisīt emocionālu pārslodzi;
- **Violetā** stimulē radošumu un piešķir izsmalcinātību, bet var pazeminināt darba efektivitāti;
- **Pelēkā** nodrošina stabilitāti un neitralitāti, bet var radīt monotonu atmosfēru;
- **Melnā** simbolizē spēku un izsmalcinātību, bet pārmērīgi var radīt nomācošu vidi;
- **Brūnā** izstaro siltumu un stabilitāti, bet bez kontrasta var kļūt monotona.

Pārdomāta krāsu shēma var kalpot kā instruments labbūtības veicināšanai un vides optimizācijai, vienlaikus atbalstot iestādes funkciju izpildi. Institucionālajās telpās, kur tiek risinātas sarežģītas un emocionāli prasīgas situācijas, harmoniskas krāsu kombinācijas var līdzsvarot emocionālo slodzi (Engstrom & van Ginneken, 2022). Līdzsvarojot neitrālus toņus, kas novērš vizuālu pārslogotību, un dinamiskus akcentus, kas piešķir vitalitāti, ir iespējams nodrošināt funkcionālu un estētiski pievilcīgu vidi. Monotona vai pārlieku sterila krāsu shēma var radīt atsvešinātības un emocionālā tukšuma sajūtu, savukārt spilgtu toņu pārmērīga izmantošana var radīt diskomfortu un traucēt koncentrēšanos, īpaši situācijās, kur nepieciešama precizitāte. Krāsu izvēlei jābūt pielāgotai konkrēto telpu funkcijām un lietotāju vajadzībām.

Papildus nodaļā apskatītajiem iekštelpu risinājumiem, vides optimizācijas skatījumā būtiski ir pievērst uzmanību arī iestādes ēkai kopumā – tās arhitektūrai, vizuālajam tēlam un

integrācijai apkārtējā vidē. Ēkas ārējais veidols un telpiskā novietojuma izvēle var radīt tikpat spēcīgu ietekmi uz darbinieku un klientu uztveri kā iekšējie dizaina faktori, turklāt tie veido arī plašāku sabiedrības priekšstatu par probācijas institūciju nozīmi.

2.7. Probācijas iestādes ēka

Probācijas iestāžu arhitektūrai un dizainam ir būtiska loma ne tikai iestādes funkciju nodrošināšanā, bet arī sabiedrības priekšstatu veidošanā par probāciju kā integrējošu un rehabilitējošu institūciju. Lai gan probācijas iestāžu darbība ievērojami ietekmē kopienas un indivīdus, tradicionāli tās nereti atrodas sabiedrībai mazāk redzamā vidē, kas var veicināt ierobežotu un selektīvu priekšstatu veidošanos (Shah, 2020). Tā kā pirmo iespaidu par probācijas iestādi nosaka ēka, kur tiek realizētas tās funkcijas, būtiski ir vispirms izvērtēt tieši tās telpisko, vizuālo veidolu un integrāciju apkārtējā vidē.

Balstoties uz ieslodzījuma vietu pieredzi, kas detalizētāk tiks aplūkota nākamajā nodaļā, arhitektūra nereti tiek izmantota kā līdzeklis šo iestāžu izolēšanai no sabiedrības, padarot tās par "publiskiem noslēpumiem". Publiskie noslēpumi šajā gadījumā saprotami kā "noslēpumi, ko sabiedrība izvēlas slēpt pati no sevis" (Shah, 2020). Tā ir nevis faktu neapzināšanās, bet gan apzināta izvēle izlikties nezinām, neatzīt vai neizpaust zināmo, lai uzturētu ierasto kārtību. Arhitektūras un dizaina izvēlei publisko noslēpumu kontekstā ir būtiska loma, jo tā palīdz "paslēpt" šīs iestādes pilsētvidē, radot ilūziju par to neesamību vai mazsvarīgumu. Telpiskā "slēpšana" attiecīgi veicina arī sabiedrības priekšstatus par noziedzību, sodu un rehabilitāciju, radot distancētu un bieži vien stigmatizējošu skatījumu uz šīm iestādēm un tajās esošajiem indivīdiem (Shah, 2020). Šāda norobežošana kļūst par daļu no plašāka sabiedriskās nepiederības mehānisma, kurā sociālās attiecības ar šīm iestādēm tiek sistemātiski vājinātas.

Līdzīgi kā ieslodzījuma vietās, arī probācijas sistēmai raksturīgs ierobežots publiskais redzamības līmenis, kas veicina sabiedrības distanci un virspusējus, bieži vien stigmatizējošus priekšstatus (Shah, 2020). Kaut arī iestāžu funkcijas un pakalpojumi formāli ir zināmi, to fiziskā un simboliskā "neredzamība" padara probāciju par publisku noslēpumu – institūciju, kuras nozīme tiek nepietiekami izprasta un līdz ar to bieži vien nenovērtēta. Šāda situācija ietekmē ne tikai sabiedrības uztveri, bet arī pašus probācijas klientus, ietekmējot viņu attieksmi, pašuztveri un motivāciju sadarboties ar šo sistēmu. Līdz ar to probācijas fiziskā vide un institucionālais novietojums var kalpot gan kā resurss, gan kā barjera klientu reintegrācijā – atkarībā no tā, vai tā veicina saikni ar kopienu vai nostiprina iestādes izolētību.

Pētniece Rita Šaha (*Rita Shah*) ir analizējusi, kā probācijas ēku novietojums un vizuālā identitāte ietekmē sabiedrības uztveri, klientu pieredzi un probācijas darbinieku ikdienas darbu.

Viņas atziņas rāda, ka, lai arī neuzkrītošs ēkas izvietojums var palīdzēt aizsargāt klientu privātumu, tas vienlaikus var radīt būtiskus šķēršļus probācijas procesā (Shah, 2020). Īpaši svarīga ir pirmā tikšanās, kas nereti nosaka klienta uzticību un gatavību sadarboties, taču neskaidri marķēta vai grūti atrodama, slēpta tipa iestāde var novest pie novēlotas vai pat nenotikušas vizītes. Šādi praktiski šķēršļi var negatīvi ietekmēt klienta attieksmi pret sistēmu un mazināt motivāciju pildīt noteiktos pienākumus.

Savukārt no otras puses, pētījuma rezultāti rāda, ka labi redzama un skaidri identificējama probācijas iestāde var uzlabot klientu attieksmi, sekmēt viņu integrāciju kopienā, vienlaikus arī stiprinot sabiedrības uzticību šai institūcijai (Shah, 2020). Šāda telpiski atvērtā un simboliski skaidri iezīmētā vide veido priekšstatu par probāciju kā pieejamu atbalsta sistēmu, nevis slēgtu un distancētu uzraudzības mehānismu. No tā ieguvēji ir ne tikai klienti, bet arī probācijas darbinieki, kuri šādā vidē spēj efektīvāk veikt savu darbu un veidot jēgpilnu sadarbību ar apkārtējo kopienu. Tā rezultātā tiek stiprināta probācijas sistēmas loma sabiedrībā un tās spēja sasniegt savus mērķus.

Arī pētījumā par dažādu valstu probācijas iestāžu telpisko un vizuālo raksturu uzsvērts, ka šie aspekti būtiski ietekmē sabiedrības uztveri, pakalpojumu pieejamību un institucionālo efektivitāti (Carr et al., 2015). Piemēram, **Horvātijā** probācijas dienestu ēkas aprakstītas kā necilas un nolietotas – viena no tām pat salīdzināta ar "drupām, nevis tiesu sistēmas iestādi" (Carr et al., 2015). Praktiskas problēmas rada arī nepietiekama norāžu redzamība: ēkas nesalasāmais ielas numurs apgrūtina klientiem tās atrašanu, liekot atkārtoti sazināties ar darbiniekiem un aizkavējot tikšanās norisi (Carr et al., 2015). Šādas nepilnības ne vien apgrūtina institūcijas identificēšanu, bet arī patērē resursus, kas citādi būtu veltīti uzticības un sadarbības veidošanai. Turklāt šāds vizuālais veidols var radīt iespaidu, ka probācija ir zemas prioritātes vai atstāta novārtā, vājinot gan sabiedrības atbalstu, gan klientu uzticēšanos šai sistēmai.

Anglijā analizētā probācijas dienesta ēka tika raksturota kā "pelēks, neuzkrītošs kvartāls", kas ar savu anonimitāti nemanāmi saplūst pilsētas kopējā ainavā (Carr et al., 2015). Lai gan šāds dizains varētu tikt uzskatīts par stigmatizācijas mazināšanas stratēģiju, tas vienlaikus rada risku, ka probācijas dienests tiek uztverts kā bezpersonisks un nošķirts no kopienas, kurai tas paredzēts kā atbalsta resurss. Savukārt **Nīderlandē** dažos gadījumos probācijas iestādes tika integrētas lielākās valsts pārvaldes vai uzņēmumu ēkās, radot neitrālāku, bet vienlaikus sabiedrībā atpazīstamāku un labāk integrētu tā klātbūtni (Carr, et.al, 2015). Šāda pieeja ne tikai palīdz mazināt stigmatizāciju, bet arī nostiprina probācijas dienesta redzamību un normalizē tā lomu sabiedriskajā telpā.

Probācijas iestāžu telpiskais izvietojums un vizuālais tēls pilsētvidē būtiski ietekmē to, kā šīs institūcijas tiek uztvertas, kā arī to spēju pildīt savas funkcijas. Neuzkrītošas un no sabiedrības

izolētas jeb "slēptas" ēkas var pastiprināt distanci, stigmatizāciju un mazināt probācijas sistēmas efektivitāti, savukārt pārdomāta un sabiedrībā integrēta arhitektūra veicina uzticību, drošību, pieejamību un sekmē klientu resocializācijas procesu. Arhitektūras risinājumi ietekmē ne tikai sabiedrības priekšstatus, bet arī klientu motivāciju un darbinieku spēju veidot sadarbību ar kopienu un citiem pakalpojumu sniedzējiem. Tāpēc probācijas iestāžu redzamība un iekļaušanās pilsētvidē nav tikai estētisks vai tehnisks jautājums – tā ir būtiska sastāvdaļa probācijas sistēmas spējā efektīvi pildīt savas funkcijas. Turpmāk tiks aplūkoti arhitektūras labās prakses principi, kas veicina šo funkciju īstenošanu praksē. Probācijas iestādes ēkas arhitektūras labās prakses principos tiek izdalīti divi atsevišķi faktori – ēkas atrašanās vieta un tās pieejamība, kas sevī ietver vairākus būtiskus aspektus.

Ēkas atrašanās vietai ir būtiska nozīme probācijas iestādes efektīvā darbībā – tai jānodrošina ērta piekļuve gan pilsētas, gan piepilsētas iedzīvotājiem, kā arī jāatrodas tuvu pilsētas centram un citiem sabiedriskajiem resursiem (Carr et al., 2015; Shah, 2020). Tā kā probācijas klienti pārstāv dažādas sociālekonomiskās grupas un var būt sociāli un ekonomiski mazāk aizsargāti, t.sk. ar ierobežotām mobilitātes iespējām, šāda lokācija ir kā būtisks priekšnoteikums regulārai līdzdalībai probācijas procesā, samazinot risku, ka praktiski šķēršļi kavēs probācijas prasību izpildi (Phillips et al., 2020). Turklāt centrāla un integrēta iestādes atrašanās vieta palīdz mazināt sociālo atstumtību, stiprina uzticēšanos un ilgtermiņā sekmē veiksmīgāku klientu reintegrāciju sabiedrībā (Carr et al., 2015).

Ēkas novietojums ir cieši saistīts ar sabiedriskā transporta pieejamību, kas ietekmē klientu spēju regulāri apmeklēt probācijas iestādi un iesaistīties probācijas procesā. Pētījumi liecina, ka iestādes, kas atrodas tuvumā transporta mezgliem, ir pieejamākas klientiem bez privātā transporta, savukārt sarežģīti un laikietilpīgi pārsēšanās maršruti bieži kalpo par šķēršli līdzdalībai (Phillips et al., 2020), norādot uz tiešu korelāciju starp transporta pieejamību un klientu līdzdalību. Kādā pētījumā, pievēršoties sieviešu kā probācijas klientu pieredzei, tiešā veidā tika uzsvērta šī problēma – attālums un nepieciešamība izmantot vairākus transporta līdzekļus ievērojami samazināja apmeklējumu regularitāti (Phillips et al., 2020). Jāņem vērā arī, ka transporta izmaksas var radīt papildu finansiālu slogu noteiktām klientu grupām, potenciāli ierobežojot viņu iespējas regulārai dalībai noteiktajās nodarbībās (Shah, 2020). Tāpēc līdztekus labam sabiedriskā transporta savienojumam svarīgi ir nodrošināt arī alternatīvas pieejamības iespējas un tā atbalsta mehānismus piemēram, bezmaksas autostāvvietas vai velonovietnes, kas paplašina klientu mobilitāti un potenciāli veicina sadarbību.

Reģionālajās un lauku teritorijās ierobežota sabiedriskā transporta pieejamība apgrūtina probācijas iestāžu sasniedzamību, īpaši klientiem bez privātā transporta vai citiem alternatīviem

pārvietošanās veidiem (Shah, 2020). Tas pagarina ceļā pavadīto laiku, rada papildu slogu un var kavēt regulāru līdzdalību gan klientiem, gan apgrūtināt darbu arī darbiniekiem (Shah, 2020). Šādu izaicinājumu risināšanai un piekļuves uzlabošanai var tikt ieviesta pakalpojumu decentralizācija, kas nozīmē alternatīvu pakalpojumu sniegšanas pieeju ieviešanu, piemēram, attālināto konsultāciju vai mobilās probācijas vienību veidā, uzlabojot pakalpojumu pieejamību, mazinot probācijas uztveri kā formālu uzraudzības mehānismu un stiprinot tās lomu kā kopienā integrētu atbalsta sistēmu (Phillips et al., 2020). Turklāt, nodrošinot, ka probācijas pakalpojumi nonāk tuvāk klientiem, tiek veicināta regularitāte un uzticēšanās, sekmējot veiksmīgu resocializāciju.

Papildus iepriekš minētajiem risinājumiem jāizceļ arī **integrēta atbalsta centra** (*community hub*) pieeja. Šāda tipa centrs tiek veidots kā vienots pakalpojumu punkts – telpiski un funkcionāli apvienota vide, kurā darbojas vairāki dažādu jomu speciālisti un institūcijas ar mērķi nodrošināt koordinētu un visaptverošu atbalstu (Phillips et al., 2020). Tā centrālais princips ir pieejamība un savstarpēja saistība – vienuviet pieejamie sociālie, juridiskie, veselības un izglītības pakalpojumi ļauj indivīdiem efektīvāk orientēties starp institūcijām un saņemt savstarpēji papildinošu palīdzību. Šis modelis ir īpaši nozīmīgs gadījumos, kad problēmas ir kompleksas un savstarpēji sasaistītas – piemēram, bezdarbs kombinācijā ar mājokļa nestabilitāti vai sociālā atbalsta trūkumu (Phillips et al., 2020). Integrētais centrs šādā kontekstā kļūst par resursu, kas stiprina indivīda spēju atgūt kontroli pār savu dzīvi.

Probācijas sistēmā integrētā atbalsta centra modelis tiek pielāgots, izvietojot probācijas dienestu vienā telpiskajā struktūrā ar citiem sabiedriskajiem pakalpojumiem – sociālo palīdzību, veselības aprūpi, nodarbinātības atbalstu u.c. (Phillips et al., 2020). Šāda integrācija ne tikai vienkāršo piekļuvi būtiskiem resursiem, bet arī mazina sociālo stigmatizāciju, jo probācijas klienti kļūst par daļu no plašākas sabiedrības plūsmas – viņi vairs neieiet atsevišķā, tikai uzraudzībai paredzētā vietā, bet kopīgā, funkcionāli daudzveidīgā telpā. Tas palīdz normalizēt probācijas pakalpojuma uztveri, mazinot robežas starp “atbalstu” un “sodu”.

Viens no lielākajiem integrētā atbalsta centra ieguvumiem ir tas, ka klientiem nav jāapmeklē vairākas dažādas iestādes, lai saņemtu nepieciešamo palīdzību – pakalpojumi ir vienuviet, loģiski sasniedzami un savstarpēji papildinoši (Phillips et al., 2020). Probācijas atbalsts šādā vidē notiek līdzās citiem pakalpojumiem, kas kopumā veido stabilāku platformu resocializācijai un sekmē ilgtermiņa dezistenci (Phillips et al., 2020). Turklāt modelis piedāvā elastību: tas neuzliek klientam pienākumu izmantot visus pakalpojumus, bet ļauj pielāgot atbalsta veidus individuālajām vajadzībām. Šāda pieeja atbilst mūsdienu probācijas filozofijai, kurā uzraudzība tiek līdzsvarota ar nozīmīgu, cilvēkcentrētu atbalstu.

Integrētie atbalsta centri sniedz ieguvumus ne tikai klientiem, bet arī profesionāļiem, kuri tajos strādā. Multidisciplinārā vide veicina ciešāku sadarbību starp speciālistiem no dažādām jomām, ļaujot ātri reaģēt uz klientu vajadzībām, savstarpēji konsultēties un izstrādāt koordinētas atbalsta stratēģijas savā darbā (Phillips et al., 2020). Šāda vide arī mazina profesionālo noslodzi, jo atbalsta sniegšana tiek dalīta starp vairākiem pakalpojumu sniedzējiem, tādējādi samazinot individuālo slogu un ļaujot darbiniekiem koncentrēties uz savām tiešajām funkcijām un kompetencēm, vienlaikus sadarbojoties ar citiem speciālistiem.

Šāda telpiski integrēta pieeja, kurā probācijas dienests darbojas kopā ar citiem sociālajiem un atbalsta pakalpojumiem, tieši atbild uz izaicinājumiem, ko rada probācijas iestāžu vēsturiskā izolētība un simboliskā slēptība. Kā uzsvērts apakšnodaļas sākumā, tradicionāli šīs iestādes nereti atrodas nomaļās vietās vai vizuāli nenozīmīgās ēkās, kas ierobežo to pieejamību un vienlaikus uztur sabiedrības distanci un stigmatizējošus priekšstatus (Shah, 2020). Savukārt integrētie atbalsta centri veido atvērtu un iekļaujošu vidi, kur probācija kļūst par daļu no plašāka sabiedrības atbalsta daļas. Tas palīdz ne tikai klientiem, veicinot dabisku klātbūtni kopienā un mazinot "atšķirīguma" sajūtu, bet arī darbiniekiem, kuri šādā vidē spēj ātrāk reaģēt uz klientu vajadzībām, sadarboties starpdisciplināri un veidot profesionāli noturīgākas prakses. Tādējādi probācijas institūcija no izolēta pārraudzības punkta kļūst par aktīvu un uzticamu sabiedrības atbalsta punktu.

Līdztekus probācijas iestādes atrašanās vietai būtiska loma ir arī tās **fiziskajai pieejamībai**. Ar to saprotama ēkas redzamība, piekļūstamība un lietojamība, proti, cik vienkārši personām ir piekļūt ēkai un tajā iekļūt no publiskās telpas. Pieejamību veido seši savstarpēji saistīti elementi, kas kopumā nosaka ēkas atvērtību, pamanāmību un spēju veicināt jēgpilnu mijiedarbību ar apkārtējo sabiedrību.

1) **Artikulēta jeb skaidri definēta ieeja** ir viens no būtiskākajiem vizuālajiem orientieriem, kas palīdz klientiem identificēt probācijas iestādi un samazina apjukumu tās apmeklējuma brīdī (Carr et al., 2015; Shah, 2020). To iespējams panākt ar arhitektūras līdzekļiem, piemēram, izteiksmīgām durvju ailēm, kontrastējošiem materiāliem, ierāmējumiem vai skaidrām izkārtnēm, kas padara ieeju redzamu un aicinošu. Tas ir īpaši nozīmīgi ēkās, kur probācijas dienests atrodas līdzās citiem pakalpojumiem – šādā kontekstā vizuālā nošķirtība un labi izvietotas norādes palīdz novērst neskaidrību. Pretējā gadījumā nepietiekami marķēta vide var radīt vilcināšanos, kavējumus un pastiprināt trauksmi, jo īpaši klientiem ar jau esošu negatīvu attieksmi pret probācijas apmeklējumu.

2) **Labi pamanāma ieeja** ir skaidri redzama no dažādiem skatupunktiem un tuvošanās virzieniem, būtiski uzlabojot ēkas pieejamību un orientēšanos (Carr et al., 2015; Shah, 2020). Tas neļauj apmeklētājiem apmaldīties vai vilcināties, bet gan dabiski vada indivīdu

plūsmu pareizajā virzienā. Jo īpaši svarīgi tas ir klientiem, kuri iestādi apmeklē pirmo reizi – skaidri saredzama ieeja palīdz mazināt neziņu un stresa līmeni jau pirms pašas tikšanās ar speciālistu.

3) **Aicinoša ieeja** raksturo ieejas vizuālo pievilcību un telpisko viesmīlīgumu, kas ir faktori, kas nosaka apmeklētāja pirmo iespaidu par iestādi (Shah, 2020). Aicinoša ieeja rada ne tikai pieejamības sajūtu, bet arī samazina psiholoģisko barjeru – tā "uzaicina" ienākt. Šādu efektu var panākt, veidojot skaidru un vizuāli patīkamu gājēju ceļu no ielas vai stāvvietas līdz ieejai, kā arī iekļaujot ainavas elementus, kā kokus, puķu dobes, soliņus vai labiekārtotu apstādījumu joslu (Carr et al., 2015; Shah, 2020). Savukārt nedefinēta, tukša vai pelēka ieeja bez šīm pazīmēm var radīt atturību un vājināt vēlmi doties ēkā iekšā.

4) **Vairākas ieejas** jeb piekļuves punkti ēkai veicina ērtāku orientēšanos, ļauj apmeklētājiem iekļūt tuvāk viņu galamērķim un atvieglo kustību ēkās, kur darbojas vairāki pakalpojumu sniedzēji. Šāda pieeju daudzveidība palīdz organizēt apmeklētāju plūsmu un mazina sastrēgumus, vienlaikus saglabājot kontroli pār ēkas pieejamību (Shah, 2020). Probācijas kontekstā viena ieeja ēkā, kur tiek sniegti tikai ar probāciju saistīti pakalpojumi, simboliski nostiprina iestādes slēgto raksturu – tā var šķist norobežota, grūti pieejama vai pat draudoša. Turpretim vairākas ieejas var mazināt šo noslēgtības sajūtu un veicināt probācijas integrāciju sabiedriskajā telpā (Shah, 2020). Šāda pieeja prasa rūpīgu plānošanu, ņemot vērā probācijas specifiku: nepieciešama diskrēta piekļuve gan klientiem – likumpārkāpējiem, gan cietušajiem, tāpat arī darbiniekiem, lai novērstu nevēlamu mijiedarbību vai konfliktus. Atsevišķas ieejas personālam ir būtiskas drošības nolūkos – tās nodrošina kontrolētu iekļuvi un izkļuvi no telpām, samazina konfrontācijas iespējas ar klientiem un garantē drošāku, profesionāli atbalstošu darba vidi. Tas ir īpaši svarīgi situācijās, kad pastāv potenciāls apdraudējums vai nepieciešamība darbiniekus nošķirt no sensitīvām situācijām, tādējādi veicinot profesionālu un psiholoģiski drošu darba vidi.

5) Efektīva **drošība** probācijas iestādē balstās uz līdzsvaru starp aizsardzību un uzticību veicinošu vidi. Tā vietā, lai telpa šķistu kontrolējoša vai represīva, drošības elementi tiek integrēti diskrēti – tie ir klātesoši, bet nemanāmi (Carr et al., 2015; Shah, 2020). Piemēram, videonovērošanas kameras un signalizācijas sistēmas var tikt izvietotas tā, lai neradītu draudošu atmosfēru, vienlaikus nodrošinot telpu uzraudzību un operatīvu reaģēšanu ārkārtas situācijās. Šāda pieeja mazina klientu trauksmi un veicina uzticību, ļaujot ēkai funkcionēt kā drošai un, vienlaikus, atvērtai un cieņpilnai.

6) **Viegla pieejamība** nav tikai arhitektūras un dizaina jautājums, tā ir institucionālas cieņas un iekļaujošas attieksmes izpausme. Probācijas iestādes ieejai un iekštelpām jābūt

pielāgotām arī personām ar kustību traucējumiem vai citiem funkcionālajiem ierobežojumiem, nodrošinot brīvu un vienlīdzīgu piekļuvi visiem ēkas apmeklētājiem (Shah, 2020). Uzbrauktuves, lifti un skaidras vizuālās norādes nav tikai ērtības, bet būtiski elementi, kas ļauj apmeklētājiem justies gaidītiem un cienītiem. To trūkums fiziski ierobežo personu iekļūšanu iestādē un sniedz netiešu vēstījumu par to, kam šī telpa ir vai nav paredzēta. Nepietiekami pielāgoti risinājumi ne tikai apdraud vienlīdzīgu pakalpojumu pieejamību un iekļaujošu vidi, bet arī negatīvi ietekmē iestādes uzticamību un tēlu.

Kopumā efektīva probācijas iestādes ēkas arhitektūra balstās uz diviem savstarpēji papildinošiem principiem: piemērotu atrašanās vietu un pieejamību. Pārdomāta lokācija, kas ir ērti sasniedzama, pieejama un pietuvināta citiem sabiedriskajiem pakalpojumiem, veicina klientu līdzdalību, mazina sociālo atstumtību un stiprina uzticēšanos institūcijai. Vienlaikus pieejamība nav reducējama tikai uz fizisku iespēju iekļūt ēkā. Tā ietver artikulētu, labi pamanāmu ieeju, aicinošu vidi, drošu un diskrētu piekļuvi ēkai dažādām grupām un vieglu orientēšanos arī personām ar dažādiem funkcionālajiem traucējumiem. Šie elementi veido telpisku sistēmu, kas pauž atvērtību, cieņu un profesionālu gatavību sadarboties. Tādējādi labi izstrādāta probācijas infrastruktūra nav tikai tehnisks risinājums, tā kļūst par integrācijas instrumentu un nozīmīgu uzticēšanās platformu starp institūciju, klientu un sabiedrību.

Nodaļas noslēgumā kopumā jāsecina, ka probācijas iestāžu darba telpu arhitektūra un dizains kalpo ne tikai funkcionālām prasībām, bet arī būtiski ietekmē darbinieku un klientu labbūtību, mijiedarbību, organizācijas efektivitāti un sabiedrības uzticību sistēmai. Pārdomāti plānotas telpas nodrošina drošību, funkcionalitāti un uzticēšanos, vienlaikus veicinot darbinieku un klientu profesionālo un personīgo attīstību. Telpu izkārtojumam jābūt pielāgojamam un elastīgam, nodrošinot līdzsvaru starp privātumu un sadarbību, konfidencialitāti un radošu mijiedarbību. Tāpat būtiski dizaina elementi, piemēram, ergonomika, apgaismojums, akustika, biofīlie principi, klimats un krāsu shēmas, rada drošu, veselīgu un motivējošu darba vidi. Šie elementi uzlabo darba rezultātus, samazina nogurumu un palīdz uzturēt emocionālo stabilitāti, kas ir īpaši nozīmīga klientu atbalsta sniegšanā. Probācijas telpu dizains atspoguļo pamatvērtību līdzsvaru starp kontroli un palīdzību, vienlaikus stiprinot uzticību un drošību. Tas atbalsta probācijas sistēmas misiju – veicināt pozitīvas pārmaiņas un sabiedrības drošību, padarot darba telpu dizaina principus par būtisku instrumentu ilgtspējīgas un efektīvas sistēmas veidošanā.

Izpētē apskatītie elementi piedāvā teorētisku un praktisku ietvaru efektīva telpu dizaina plānošanai, lai nodrošinātu atbalstošu un funkcionālu vidi. Tomēr to iespējams papildināt, iedvesmojoties no pieeju piemēriem citās jomās. Neskatoties uz to, cik būtiska ir šī tēma, probācijas kontekstā pieejamie informācijas avoti un pētījumi par to ir ierobežota daudzuma. Nav

izstrādātu arī skaidru, vienotu vadlīniju, kas noteiktu probācijas darba telpām piemērotu arhitektūras dizainu un tā elementus. Plašāka informācija un pētījumi ir pieejami citu institucionālo iestāžu kontekstā, īpaši ieslodzījuma vietu, medicīnas un sociālā darba iestāžu jomā. Nākamā nodaļa vērsta telpu arhitektūras un dizaina izpētei, citu jomu pieredzes šajā jautājumā vispārināšanai probācijas kontekstā.

3. INSTITUCIONĀLO IESTĀŽU TELPU ARHITEKTŪRA UN DIZAINS

Šajā nodaļā aplūkota institucionālo iestāžu arhitektūras un dizaina nozīme, īpaši izceļot labās prakses piemērus ieslodzījuma vietās, medicīnas un sociālā darba iestādēs, kā arī to pielāgošanas iespējas probācijas kontekstā. Pirmajā apakšnodaļā aprakstīta institucionālā arhitektūra kā faktors, kas ietekmē indivīdu uzvedību un labbūtību, akcentējot, ka līdzsvars starp kontroli un rehabilitāciju ir būtisks probācijas mērķu sasniegšanā. Otrajā un trešajā apakšnodaļā detalizēti aplūkota arhitektūras un dizaina ietekme uz ieslodzījuma un medicīnas iestāžu vidē savstarpēji iesaistītajiem indivīdiem, argumentējot, kā pārdomāts dizains var veicināt viņu labbūtību, rehabilitāciju un pozitīvu uzvedības maiņu. Ceturtajā apakšnodaļā analizēta arhitektūras un dizaina pieeja sociālo darbu īstenojošās iestādēs. Šo perspektīvu izvērtējums sniedz nozīmīgu ieskatu probācijas iestāžu darba telpu dizaina konceptualizācijai, kas iztirzāts noslēdzošajā, piektajā apakšnodaļā.

3.1. Institucionālo iestāžu arhitektūras un dizaina nozīme

Pieejamie informācijas avoti un pētījumi par darba telpu arhitektūru un dizainu probācijas kontekstā ir ierobežoti, tomēr ieslodzījuma vietu, medicīnas un sociālā darba iestāžu piemēri sniedz vērtīgu ieskatu un piemērus, kas uzskatāmi par labo praksi. Šos piemērus, pielāgojot specifiskajiem probācijas apstākļiem, ir iespējams veiksmīgi integrēt, lai uzlabotu darba telpu funkcionalitāti un veicinātu atbalstošu vidi probācijas procesam.

Kopumā šīs iestādes ir institucionāla rakstura, to arhitektūrai ir izšķiroša nozīme indivīdu uztveres, uzvedības un mijiedarbības veidošanā. Pēc zviedru arhitektūras vēsturnieka Eliasa Kornela (*Elias Cornell*) vārdiem, arhitektūra estētiski organizē praktisko realitāti, ietekmējot to, kā telpas tiek pieredzētas un interpretētas (Fransson, Giofre, & Johnsen, 2018). Ieslodzījuma vietās, medicīnas, sociālā darba un probācijas iestādēs arhitektūra atspoguļo arī sabiedrības vērtības, varas dinamiku un šo institūciju paredzamos mērķus (Fransson, Giofre, & Johnsen, 2018). Šajā kontekstā atbilstošas arhitektūras un tās dizaina ieviešana kļūst par īpaši atbildīgu procesu, jo tā ne tikai iemieso institūciju funkcijas un mērķus, bet arī būtiski ietekmē indivīdu labbūtību, drošību, mijiedarbību un darba efektivitāti. Saglabāt līdzsvaru starp varu un kontroli no vienas puses un atbalstu un rehabilitāciju no otras puses ir izaicinājums, kas ietekmē ne tikai kopējo atmosfēru iestādē, bet arī tās spēju veicināt pozitīvas pārmaiņas.

Gan ieslodzījuma vietās, gan medicīnas iestādēs jau kopš 20. gadsimta uzmanība ir pievērsta tajās mijiedarbojošos indivīdu labbūtībai. Ieslodzījuma vietās šajā laikā notika būtiskas izmaiņas sodu politikā, kas pārorientējās uz ieslodzīto rehabilitāciju un reintegrāciju. Šī pieeja

balstījās uz jaunu uzskatu, ka noziedzība ir jāuztver kā "ārstējama slimība", nevis morālas vai garīgas nepilnības izpausme (Engstrom & van Ginneken, 2022). Jaunās izmaiņas veicināja pieeju veidošanu, kas vērstas noziedzības cēloņu izpētei un risināšanai ar rehabilitācijas, terapijas un sociālas integrācijas palīdzību, nevis tikai indivīdu sodīšanai vai izolācijai. Tostarp uzmanība tika pievērsta arī vides arhitektūras un dizaina nozīmībai, norādot uz nepieciešamību īstenot ieslodzītajiem atbalstošu vidi, kas palīdz mazināt stresa un izolācijas sajūtu, vienlaikus veicinot viņu aktīvu līdzdalību rehabilitācijas procesos.

Savukārt medicīnas iestādēs, kas tradicionāli tika veidotas kā utilitāras telpas, galvenokārt paredzētas slimību diagnostikai un ārstēšanai, īstenotas pārmaiņas uz holistisku pieeju, kur vienlaikus tiek veicināta šajās iestādēs mijiedarbojošos indivīdu veselība un fiziskā, garīgā un sociālā labbūtība (Giofre, 2018; Jaušovec & Gabrovec, 2023). Šī pieeja paredz, ka indivīda veselību un labbūtību ietekmē dažādi, vienlīdz būtiski faktori. Papildus individuālajiem, piemēram, vecumam, ģenētikai, dzīvesveidam u.c., nozīme ir arī dažādiem ārējiem faktoriem, t.sk. apkārt esošajai dabiskajai un fiziski radītajai jeb būvētajai videi (Miedema, 2020). Attiecīgi tika atzīts, ka ir būtiski pievērst uzmanību telpu arhitektūras un vides elementu risinājumiem, kas ir vērsti uz darbinieku un klientu veselības un labbūtības veicināšanu un uzlabošanu medicīnas iestādēs. Arī PVO atbalsta "veselību veicinošu medicīnas iestāžu" koncepciju, kur telpu arhitektūra pārsniedz vien funkcionālās vajadzības, radot vidi, kas papildus veicina arī klientu un darbinieku labbūtību un sekmē viņu līdzdalību un mijiedarbību (WHO, 2024). Papildus tam, modernajā medicīnas iestāžu arhitektūras pieejā izceļas vēl tādi būtiski faktori, kā uz pacientu orientēts dizains, pielāgojamība un ilgtspēja (Jaušovec & Gabrovec, 2023). Tā mērķis ir radīt veselības aprūpes vidi, kas ir ne tikai pieejama, funkcionāla un efektīva šobrīd, bet arī spēj pielāgoties nākotnes vajadzībām, nodrošinot iestādes ilgtspēju un uzlabotu dzīves kvalitāti gan klientiem, gan darbiniekiem, gan sabiedrībai kopumā.

Fiziskās vides ietekme uz klientiem, darbiniekiem un darba efektivitāti ir aplūkota arī sociālā darba kontekstā (Shari, 2018; CVPSD, 2024; Zapf, n.d.), tomēr, salīdzinot ar ieslodzījuma vietām vai medicīnas iestādēm, šajā jomā interese par arhitektūras un dizaina nozīmi vēsturiski ir bijusi ierobežota. Netiešā veidā tā aktualizēta tādās sociālā darba praksēs kā kopienas palīdzības centri un klientu mājas vizītes, kur videi bija būtiska loma klientu vajadzību izpratnē un atbilstošu risinājumu izstrādē (Seabury, 1971). Laika gaitā šī izpratne par apkārtējās vides ietekmi uz indivīdu nostiprinājās, veicinot sistemātiskāku vides nozīmes izpēti un tās pieeju integrāciju dažādās profesionālajās praksēs.

Sociālā darba profesionālās vides daudzveidība ir radījusi izaicinājumus vienotu vadlīniju vai labākās prakses noteikšanā darba telpu arhitektūras un dizaina plānošanai, tomēr kā galvenie

principi tā kontekstā izvirzīti labbūtība, drošība un kvalitatīva mijiedarbība (Shari, 2018; CVPSD, 2024; Zapf, n.d.). Teorētiskie ietvari darba telpas šajā vidē klasificē kā "sociopetālās", kas veicina mijiedarbību, vai "sociofugālās", kas to kavē (Seabury, 1971). Ņemot vērā mijiedarbības būtisko nozīmi efektīvu sociālā darba rezultātu sasniegšanā, sociopetālas vides nodrošināšana laika gaitā kļuva par prioritāti. Tā rezultātā priekšplānā tika izvirzīta uz indivīdiem orientēta pieeja, kurā darba vide tiek veidota tā, lai veicinātu pozitīvu mijiedarbību un savstarpēju atbalstu. Piemēram, privātās sociālo pakalpojumu iestādēs jau sākotnēji tika ieviesti uz personalizētu un ērtu telpu izveidi vērsti principi, lai, rūpējoties par klientu un darbinieku labbūtību, sekmētu mijiedarbību, komunikāciju un sadarbību (Seabury, 1971). Publiskajās sociālo pakalpojumu iestādēs šāda pieeja kļuva aktuāla tikai vēlāk, jo tradicionāli tajās dominēja sociofugālas vides principi ar utilitāru dizainu, kurā prioritāte tika piešķirta darba efektivitātei, nevis klientu un darbinieku labbūtībai, iesaistei un mijiedarbībai (Seabury, 1971). Centieni integrēt sociopetālos principus publiskajās iestādēs ir bijuši nevienmērīgi, norādot uz resursu un strukturālām problēmām, kas kavē būtiskas pārmaiņas darba vides arhitektūras un dizaina elementu plānošanā. Tomēr progress ir panākts, atzīstot, ka piemērotas vides izveide ir svarīgs priekšnoteikums ilgtermiņa mērķu sasniegšanai sociālā darba un pakalpojumu praksē.

Pārmaiņas, kas laika gaitā ir ieviestas uzskaitītajās iestādēs, un to veicinātās pieejas atspoguļo plašāku izpratni par to, kā telpu arhitektūra un dizains, tā elementi, papildus funkcionalitātes nodrošināšanai, var veicināt arī fizisko, garīgo un sociālo labbūtību tiem, kas šajās telpās mijiedarbojas. Šī pieredze var sniegt vērtīgas atziņas arī probācijas kontekstā, kur telpu arhitektūra un dizains var kalpot kā nozīmīgs atbalsta mehānisms, lai sekmētu efektīvu darbinieku darbu un klientu rehabilitāciju un reintegrāciju sabiedrībā. Nākamajās apakšnodaļās atsevišķi apskatītas arhitektūras un dizaina pieejas ieslodzījuma vietās, medicīnas un sociālā darba iestādēs, sniedzot arī konkrētus labās prakses piemērus un pamatojumus to ieviešanas potenciālam probācijas iestādēs.

3.2. Arhitektūras un dizaina pieeja ieslodzījuma vietās

Ieslodzījuma vietas tradicionāli ir projektētas kā slēgtā tipa objekti, ar iekārtojumu, kurā tiek iemiesota kontrole, uzraudzība, sods un ierobežojumi, kam ir būtiska negatīva ietekme uz ieslodzīto labbūtību, viņu psiholoģiskajām un uzvedības reakcijām (Fransson, Giofre, & Johnsen, 2018; Engstrom & van Ginneken, 2022). Šādā pieejā netiek panākts iepriekš minētais mērķis panākt līdzsvaru, jo uzsvars tiek likts uz kontroli, mazinot pieeju rehabilitācijai. Tas pastiprina negatīvās sajūtas, piemēram, trauksmi, nomāktību un agresivitāti, kas var novest pie destruktīvas uzvedības, ieslodzītajiem reaģējot ar pretestību vai sociālo izolāciju (Fransson, Giofre, & Johnsen,

2018; Engstrom & van Ginneken, 2022). Šīs reakcijas ne tikai kavē rehabilitācijas procesus, bet arī apdraud drošību un vājina mijiedarbības kvalitāti starp ieslodzītajiem un iestādes darbiniekiem. Ilgtermiņā tas rada būtiskus izaicinājumus sasniedzamo mērķu un darba efektivitātei, kā arī sabiedrības drošībai, jo neveicina produktīvas, pozitīvas uzvedības maiņas.

Arhitektūra ir efektīvs līdzeklis, ko izmantot, lai mazinātu ieslodzījuma negatīvo ietekmi uz indivīdu, uzlabotu ieslodzīto labbūtību un veicinātu pozitīvas uzvedības pārmaiņas (Engstrom & van Ginneken, 2022). Viena no pieejām tā realizēšanai, kas izceļas starptautisko ieslodzījuma vietu arhitektūras labās prakses piemēros, ir šo telpu dizaina **humanizācija**. Tas nozīmē veidot vidi, kas veicina cieņu pret indivīdu, rūpējas par viņa labbūtību un atbalsta sociālo mijiedarbību, vienlaikus mazinot izolāciju un stingras sodīšanas pieeju, lai sekmētu rehabilitāciju (Kriminalvarden, 2018; Fransson, Giofre, & Johnsen, 2018; Engstrom & van Ginneken, 2022). Tā kontekstā ieslodzījuma vietas tiek modernizētas, ieviešot uz indivīdu orientētus dizaina principus, lai nodrošinātu humānāku un atbalstošāku vidi ieslodzītajiem. Kā piemēri var tikt minēti piekļuve dabiskai gaismai, piemēram, caur lieliem logiem vai jumta logiem, ar skatu uz dabu; koplietošanas telpas ar specializētu mērķi, piemēram, atpūtai, ēšanai, aktivitāšu veikšanai, kas atbilstoši ir iekārtotas ar attiecīgām mēbelēm un priekšmetiem; privātas un labi uzturētas higiēnas un sanitārās telpas; drošības instrumentu izvietošana neuzkrītošā veidā u.c. (Kriminalvarden, 2018; Fransson, Giofre, & Johnsen, 2018; Engstrom & van Ginneken, 2022). Papildus, vides humanizācijai tiek izmantotas krāsas, māksla, ainavas, ērtas un vizuāli pievilcīgas mēbeles (Norix Group Inc., 2024). Šāda pieeja telpu organizācijai ne tikai samazina stigmatizāciju un palielina uzticēšanos starp ieslodzītajiem un personālu, bet arī uzlabo drošību un mijiedarbības kvalitāti, kas ir būtiski, lai sekmētu pozitīvu uzvedības maiņu un stiprinātu rehabilitācijas procesu.

Kvalitatīva mijiedarbība veicina savstarpēju sapratni, emocionālo atbalstu un konfliktu risināšanu, radot vidi, kurā indivīdi jūtas motivēti sadarboties un aktīvi piedalīties pārmaiņu procesā. Tā ir nozīmīga arī ilgtermiņā, jo tiek stiprināta ieslodzīto spēja veidot veselīgas sociālās attiecības ārpus institūcijas un veicina veiksmīgāku reintegrāciju sabiedrībā. Darbiniekiem šāda vide mazina profesionālo izdegšanu un stresa līmeni, uzlabo garīgo labbūtību un veicina lielāku apmierinātību ar darbu (Hull, Breckler, & Jaegers, 2023). Caur šo aspektu realizāciju tiek veicināta vienlīdzības un savstarpējas cieņas izjūta, apliecināta individualitāte, nodrošināta piederības sajūta un atbildība pret sevi un vidi sev apkārt.

Viens no spilgtākajiem šīs pieejas piemēriem ir Bastojas ieslodzījuma vieta Norvēģijā – zemas drošības cietums, kas no citām ieslodzījuma vietām atšķiras ar savu humāno pieeju. Tur nav dzeloņstiepļu žogu, mūru, restu vai bruņotu apsargu, taču tajā sodu izcieš arī personas, kas notiesātas par smagiem un sevišķi smagiem noziegumiem (Klocke, 2021; Norix Group Inc., n.d.).

Šāda pieeja balstās uz soda izciešanas sistēmas filozofiju, kas koncentrējas uz ieslodzīto rehabilitāciju un reintegrāciju sabiedrībā, nevis tikai uz sodīšanu. Attiecīgi Bastojas ieslodzījuma vieta piedāvā vidi, kur ieslodzītie tiek motivēti uzņemties atbildību par savu rīcību un attīstīt prasmes, kas nepieciešamas veiksmīgai reintegrācijai sabiedrībā – viņi dzīvo koplietojamās mājās un strādā dažādos darbos, tostarp lauksaimniecībā, kulinārijā un mežsaimniecībā (Klocke, 2021). Bastojas ieslodzījuma vieta ir veidota, lai veicinātu kopības sajūtu un savstarpējo uzticību starp ieslodzītajiem un personālu. Īpaša uzmanība tiek pievērsta ieslodzīto cieņas un pašcieņas saglabāšanai, nodrošinot iespējas iesaistīties jēgpilnās aktivitātēs, attīstīt autonomiju un veidot pozitīvas sociālās attiecības (John, 2018; Klocke, 2021). Šī pieeja uzsver ieslodzīto cilvēcīgumu laikā, kad viņi izcieš sodu.

Pašu ieslodzīto pieredze Bastojā sniedz unikālu papildu ieskatu šīs pieejas ietekmei. Kā darbā *"Cietums, arhitektūra un cilvēki"* atzīmējis viens no Bastojā ieslodzītajiem, neskatoties uz tās vienkāršajiem arhitektūras un dizaina elementiem, šī vieta, ievērojot humanizācijas principus, rada fizisko vidi, kas iemieso cieņu, līdzvērtību un uzticību (John, 2018). Autors uzsver, ka fiziskie faktori, piemēram, dizaina krāsas un mēbeļu kvalitāte, lai arī nozīmīgi, ir mazsvarīgi salīdzinājumā ar piederības un atzīšanas sajūtu, ko nodrošina mijiedarbība un sociālo attiecību veidošana ar citiem ieslodzītajiem un personālu (John, 2018). Viņš raksta: *"Vietas dizains, krāsas un mēbeles nav aizstājēji personas vajadzībai justies piederīgam, pieņemtam un, iespējams, piedotam"* (John, 2018). Šajās ieslodzījuma telpās viņš ir sācis atgūt savu pašcieņu, uzsverot, ka tieši cilvēciskās attiecības ir fundamentālas ieslodzīto rehabilitācijas procesā, un fiziskā vide to tikai balsta.

Lai gan šī pieredze varētu norādīt, ka ieslodzīto skatījumā arhitektūras un dizaina fiziskie elementi tiek uztverti kā otršķirīgi, tas vienlaikus izceļ nepieciešamību padziļināti izprast, kā vide kopumā ietekmē indivīdus un viņu mijiedarbību tajā. Arhitektūras un dizaina nozīmi fiziskajā telpā nevar pilnībā nodalīt no tajā notiekošās sociālās mijiedarbības un attiecībām, kas tā ietekmē veidojas, jo fiziskā telpa un sociālie procesi ir cieši saistīti. Šādā kontekstā arhitektūra ne tikai nosaka telpas robežas, bet arī rada apstākļus, kas ietekmē un virza savstarpējo sociālo attiecību veidošanos, veicinot uzticību, cieņu un sadarbību. Humanizācijas prizma šeit kļūst par būtisku faktoru, jo tā palīdz radīt vidi, kas ir ne tikai funkcionāla, bet arī atbalstoša un iedvesmojoša sociālajai mijiedarbībai. Šis aspekts ir īpaši nozīmīgs darba vides plānošanā, kur telpas tiek veidotas tā, lai tajās tiktu veicināta pozitīva mijiedarbība un atbalstīts rehabilitācijas process, tostarp arī probācijas kontekstā.

Saistošs humanizācijas pieejai ir cits labās prakses princips, kas izcelts ieslodzījuma vietu kontekstā – **normalizācija**. Balstoties uz Skandināvijas ieslodzījuma vietu politikas principiem, tā ir kļuvusi par nozīmīgu pieeju ieslodzīto labbūtības uzlabošanai un pozitīvas atmosfēras

veicināšanai korekcijas iestādēs (Kriminalvarden, 2018). Tās galvenie principi ietver iestādes vides apstākļu pielāgošanu pazīstamajai ikdienas dzīvei ārpus tās, padarot to mazāk institucionālu un vairāk mājīgu (Rjit, van Ginneken, & Boone, 2023). Šāda pieeja veicina labbūtību, autonomiju un rutīnu, kā arī pozitīvu mijiedarbību ar personālu un starp ieslodzītajiem. Ilgtermiņā tas palīdz ieslodzītajiem sagatavoties reintegrācijai sabiedrībā, nostiprinot pozitīvu uzvedības maiņu, ieradumus un pienākumus, kas atbilst dzīvei ārpus ieslodzījuma (Klocke, 2021; Rjit, van Ginneken, & Boone, 2023).

Pētījumi apstiprina, ka normalizācijai atbilstoši dizaina elementi ieslodzījuma vietās, kas rada pazīstamu un mājīgu vidi, piemēram, dabiskā gaisma, zaļās zonas, ērts un funkcionāls aprīkojums, mēbeles, kas izgatavotas no dabīgiem materiāliem, mīksta apdare, privātuma nodrošinājums un iespēja individuāli kontrolēt tādus apstākļus kā apgaismojums, temperatūra, troksnis u.c., kā arī vides personalizācija attiecībā uz izkārtojumu un dekorācijām, sniedz ievērojamu pozitīvu ietekmi uz indivīdu labbūtību un uzvedību (John, 2018; Kriminalvarden, 2018; Rjit, van Ginneken, & Boone, 2023). Šādās telpās ir novērots zemāks stresa un trauksmes līmenis, pašnāvību skaits, mazāk pārkāpumu un vandalisma, kā arī augstāka apmierinātība ar vides apstākļiem kopumā, kas pozitīvi ietekmē socializācijas procesus (Kriminalvarden, 2018; John, 2018). Arī darbiniekiem tas sniedz iespēju justies mierīgāk, veicinot emocionālo stabilitāti un empātiskāku un efektīvāku mijiedarbību ar ieslodzītajiem. Kopumā tā ietekmē tiek uzlabota ne tikai kopējā vides atmosfēra, bet arī efektivitāte un kvalitāte iestādē izvirzīto mērķu sasniegšanā.

Cita ieslodzījuma vieta Norvēģijā – Haldena, ir piemērs tam, kā mūsdienīga maksimālas drošības cietuma infrastruktūra var vienlaikus nodrošināt stingru drošību un iemiesot normalizācijas principus (Benko, 2015; Fridhov & Groning, 2018). Tā veiksmīgi apvieno rehabilitācijas mērķus ar pārdomātu arhitektūru un estētisku dizainu, radot vidi, kas ir gan droša, gan atbalstoša (Klocke, 2021). Haldenas arhitektūras un dizaina plānojums ir veidoti tā, lai pēc iespējas vairāk līdzinātos dzīvei ārpus ieslodzījuma. Informācijas avotos tā tiek pielīdzināta nelielai pilsētai, kur pieejamas dažādas ikdienas dzīvei un attīstībai nepieciešamās vides, tostarp pārtikas veikals, sporta zāle, restorāns, reliģiskais centrs, bibliotēka, kā arī nodarbinātības un izglītības iestādes. Haldenā ir vairākas darbnīcas, kur ieslodzītie var piedalīties nodarbībās, iegūt sertifikātus vai attīstīt hobijus, un nereti tur tiek rīkoti arī kultūras pasākumi, piemēram, muzikāli priekšnesumi (Klocke, 2021). Šāda pieeja palīdz mazināt represīvo iespaidu, veicinot ieslodzīto iesaisti izglītībā, profesionālo prasmju apguvē un sociālajās aktivitātēs, kas sekmē viņu personīgo izaugsmi, uzticēšanos sistēmai un veiksmīgu vēlāku reintegrāciju sabiedrībā.

Haldenas fiziskā vide ir rūpīgi pielāgota tā, lai radītu pretimnākošu un mazāk institucionālu vidi. Normalizācija un cieņa ir galvenās vērtības, kas tajā tiek izvirzītas, t.sk. caur arhitektūras

perspektīvu (Klocke, 2021). Nelielās ēkas ieslodzījuma teritorijā ir būvētas no dabīgiem materiāliem, piemēram, ķieģeļiem un koka, kā arī cinkota tērauda, aizstājot tradicionāli izmantoto betonu (Fridhov & Groning, 2018). Iedvesma arhitektūrai ir ņemta no dabas toņiem – koku, sūnu un iežu krāsām. Piemēram, galvenais ēku elements, apdedzināti ķieģeļi, apvieno melnās un sarkanās nokrāsas, savukārt lapegles koksne maigi pelēkā tonī papildina līdzsvaroto dizainu, vienlaikus simbolizējot rehabilitāciju un izaugsmi (Benko, 2015). Šie materiāli, apvienojumā ar integrēto dabas ainavu, tostarp apkārt esošo melleņu mežu, rada terapeitisku un nomierinošu ietekmi (Benko, 2015; Fridhov & Groning, 2018; John, 2018). Dabas nozīme ir dziļi sakņota Norvēģijas kultūrā un tiek izmantota arī Haldenā, lai stiprinātu ieslodzīto labbūtību. Interjera dizains papildina šo konceptu, piedāvājot mākslinieciskus risinājumus – dažādu krāsu pielietojumu, mākslas darbu izvietošanu un vietējā mākslinieka grafiti krāsojumus uz sienām (Benko, 2015; Fridhov & Groning, 2018). Telpu mēbeles un aprīkojums tiek izvēlēts ar mērķi veicināt normalizācijas principu īstenošanu, radot vidi, kas līdzinās ikdienas dzīvei un palīdz attīstīt praktiskas prasmes (Benko, 2015; Fridhov & Groning, 2018). Šādi elementi rada pazīstamības sajūtu un emocionālu komfortu, kas pozitīvi ietekmē ieslodzīto garīgo labbūtību, palīdzot mazināt stresu un trauksmi.

Tomēr būtiski ir norādīt, ka Haldenas estētiskā vide un caur to sniegtā normalizācija nepazemina vispārējos drošības standartus. Kompleksu ieskauj sešus metrus augsta siena, logi, lai arī bez restēm, drošības nolūkos ir ložu necaurlaidīgi, un visas aktivitātes tiek uzraudzītas ar modernām elektroniskām sistēmām, ko koordinē centralizēta vadības telpa (Benko, 2015). Tomēr, pretstatā tradicionālajai ieslodzījumu vietu kārtībai, Haldenā tiek īstenota **dinamiskā drošība**, kur uzsvars tiek likts uz personāla un ieslodzīto sadarbību un savstarpējo uzticēšanos, nevis stingru kontroli (Benko, 2015; Fridhov & Groning, 2018). Nepieciešamie drošības pasākumi tiek īstenoti, nepadarot iestādes vidi represīvu (Klocke, 2021). Tādējādi Haldenas modelis piedāvā novatorisku modernās ieslodzījuma vietas pieeju, kur līdzsvars starp drošību un vizuālu estētiku veicina ieslodzīto labbūtību, sociālo mijiedarbību un rehabilitācijas mērķu sasniegšanu, vienlaikus sagatavojot viņus veiksmīgai reintegrācijai sabiedrībā.

Kopumā arhitektūra un dizains, apvienojot humanizācijas un normalizācijas principus, ir būtisks instruments ieslodzīto un personāla labbūtības veicināšanai. Tas sekmē pozitīvu sociālo mijiedarbību, sadarbību, atbildības uzņemšanos, kā arī veicina ieslodzīto rehabilitāciju un sagatavo viņus reintegrācijai sabiedrībā, vienlaikus ievērojot nepieciešamās kontroles un drošības prasības. Ieslodzījuma vietās lielāka uzmanība tiek pievērsta garīgajai un sociālajai labbūtībai, jo tās ir fundamentālas ieslodzīto rehabilitācijas un resocializācijas procesā. Dzīve ieslodzījumā var radīt izolācijas sajūtu, trauksmi un psiholoģiskus izaicinājumus, kas ietekmē indivīda spēju iesaistīties

pozitīvās pārmaiņās. Sociālo attiecību stiprināšana, pašcieņas atgūšana un empātijas veicināšana tiek uzskatītas par svarīgākiem mērķiem, jo tās tieši ietekmē ieslodzīto spēju veidot veselīgas attiecības un sagatavoties dzīvei ārpus ieslodzījuma. Turklāt fiziskās vides ierobežojumi, kas bieži saistīti ar drošības prasībām, ierobežo tās pielāgojamību, tādēļ vides uzlabojumi galvenokārt tiek veidoti, lai atbalstītu citas labbūtības dimensijas. Attiecīgi analizēto ieslodzījuma vietu pieejas vides uzlabojumiem kalpo kā labās prakses piemēri tieši šo labbūtības perspektīvu kontekstā, kas pielāgojami arī probācijai. Fiziskās labbūtības perspektīvai uzmanība vairāk pievērsta citās jomās.

3.3. Arhitektūras un dizaina pieeja medicīnas iestādēs

Medicīnas iestādēs galvenais mērķis ir nodrošināt aprūpi un rehabilitāciju, tāpēc to arhitektūra un dizains ir veidoti, balstoties uz holistisku pieeju, kas atbalsta visus trīs labbūtības aspektus – fizisko, garīgo un sociālo. Šāda pieeja veicina telpu pielāgošanu ne tikai klientu fiziskajām vajadzībām un labbūtībai, bet arī garīgajai un sociālajai, vienlaikus nodrošinot drošību, komfortu un iespējas kvalitatīvai mijiedarbībai visiem, kas šajās telpās mijiedarbojas (Giofre, 2018; Jaušovec & Gabrovec, 2023).

Lai to sasniegtu, medicīnas iestāžu ēku plānošana ietver dinamisku un pielāgojamu struktūru izveidi, kas spēj efektīvi reaģēt uz politiskajām, sociālajām un tehnoloģiskajām pārmaiņām (Ebrahimi, Mardomi, & Rahimabad, 2013). Tās tiek plānotas tā, lai tiktu atbalstītas daudzveidīgas indivīdu, materiālu un medicīniskā aprīkojuma plūsmas, nodrošināta pieejamība personām ar funkcionāliem traucējumiem un lai tās harmoniski iekļautos esošajā pilsētas infrastruktūrā (Miedema, 2020). Vienlaikus šādu ēku plānošana ir vērsta uz ilgtspējības veicināšanu un negatīvās ietekmes uz vidi samazināšanu, kas tiek īstenota caur praktiskiem arhitektūras risinājumiem, atbilstoši mūsdienu veselības aprūpes iestāžu vajadzībām (Ebrahimi, Mardomi, & Rahimabad, 2013). Šī kompleksā pieeja apvieno funkcionalitāti ar estētiku un komfortu, radot vidi, kas atbalsta gan klientu un darbinieku labbūtību, gan iestādes darba efektivitāti un kvalitāti, gan ilgtspējību.

Uzskaitīto principu īstenošana praksē izpaužas dažādos arhitektūras un dizaina risinājumos. Piemēram, attiecībā uz pacientu palātām, labā prakse ir ieviest tās individuālas vai arī vairāku pacientu palātās nodrošināt norobežotas telpu zonas, lai veicinātu privātumu un samazinātu traucējošo faktoru ietekmi. Nodrošinot mierīgāku un drošāku vidi pacientiem, būtiski tiek uzlabota viņu labbūtība un atvieglots rehabilitācijas process (Jaušovec & Gabrovec, 2023). Atsevišķi norobežotas telpas var kalpot arī kā vieta privātām sarunām un emocionālai atslodzei (Callister, 2024), garantējot garīgās labbūtības uzturēšanu. Rehabilitācijas un atpūtas zonās ir iekļauti dabas elementi, piemēram, ziedi, iekšējie dārzi vai logi ar skatu uz dabas ainavām, kas

palīdz mazināt trauksmi un veicina pozitīvas emocijas, stiprinot emocionālo stabilitāti, kas, savukārt, uzlabo arī mijiedarbības kvalitāti starp pacientiem un personālu (Martin, Nettleton, Buse, Prior & Twigg, 2015; Engstrom & van Ginneken, 2022; Jaušovec & Gabrovec, 2023).

Uzņemšanas zonās ir ieviesti kontroles punkti, kas sekmē nevēlamas piekļuves novēršanu un kārtības uzturēšanu iestādes telpās, aizsargājot gan pacientu, gan darbinieku drošību. Tam izmantoti dažādi risinājumi, t.sk. novērošanas sistēmas un īpašas piekļuves kartes/ čipi norobežotām teritorijām (Ebrahimi, Mardomi, & Rahimabad, 2013; HMC Architects, 2018; Callister, 2024). Uzņemšanas zonās izvietotās informatīvās izkārtnes arī ir būtisks elements, kas uzlabo klientu pieredzi iestādē. Tās var mazināt stresu un neskaidrību, palīdzot efektīvāk orientēties telpās, kā arī informēt par ar veselību saistītiem jautājumiem, piemēram, sniedzot aktuālu informāciju par slimībām, vakcīnām, profilakses pasākumiem vai veselīga dzīvesveida veicināšanu (McLeod, 2023). Šim risinājumam arvien biežāk tiek izmantoti arī tehnoloģiski risinājumi, aizstājot tradicionālās papīra izkārtnes ar elektroniskiem ekrāniem, kas efektīvi spēj sniegt nepieciešamo informāciju (Skydec Engineers, 2024). Interaktīvie ekrāni var kalpot arī kā līdzeklis laika lietderīgai aizpildīšanai, kamēr klienti gaida savu kārtu rindā. Šim mērķim uzgaidīšanas zonā iekļautas arī bērnu rotaļu vietas, zonas, kas paredzētas darbam ar portatīvajiem datoriem, kā arī āra dārzi vai iekštelpu pastaigu zonas (HMC Architects, 2020; Skydec Engineers, 2024).

Plašās klientu dažādības dēļ medicīnas iestādēs prioritāte piešķirta ir arī telpu pieejamībai un ērtiem pārvietošanās apstākļiem – liftiem, pacēlājiem personām ar funkcionāliem traucējumiem, kā arī grīdu segumam, kas nav slīdošs, ir izturīgs un ko ir viegli uzkopt, piemēram, no gumijas materiāliem (HMC Architects, 2018; Callister, 2024). Tāpat, būtiski ir tādi atsevišķi faktori kā ērtas un funkcionālas mēbeles, dabiskais apgaismojums, laba ventilācijas sistēma un trokšņa līmeņa kontrole (HMC Architects, 2018; Jaušovec & Gabrovec, 2023; Callister, 2024). Institucionālas vides mazināšanai var tikt izmantotas nomierinošas interjera krāsas, silto toņu apgaismojums un telpaugi (Callister, 2024), tāpat arī mākslas darbi un skulptūras, kas vidi padara viesmīlīgāku (Skydec Engineers, 2024).

Šo arhitektūras un dizaina elementu ieviešana uzlabo klientu labbūtību, drošību un veicina viņu rehabilitāciju. Darbiniekiem pārdomāta darba vide šajā kontekstā sniedz iespēju strādāt mierīgākā un harmoniskākā vidē, kas samazina nogurumu, stresu un izdegšanas risku. Indivīdu labbūtība veicina uzticības veidošanos starp klientiem un darbiniekiem, kā arī savstarpēju uzticību šo grupu ietvaros, kas sekmē pozitīvu sadarbību un efektīvu mijiedarbību, tādējādi uzlabojot gan sniegto pakalpojumu kvalitāti, gan kopējos darba rezultātus.

Ziemeļlīča Reģionālais Veselības Centrs (turpmāk – ZRVC) Ontārio pilsētā, Kanādā, ir piemērs tam, kā mūsdienīgs dizains var nodrošināt augstu medicīnas iestāžu funkcionalitāti ar tur mijiedarbojošos indivīdu labbūtības veicināšanu. Centra plānojums balstās uz "ciemats uz kalna" koncepciju, izmantojot modulāru telpu izkārtojumu un gadalaiku iedvesmotas krāsas, kas atvieglo orientēšanos pacientiem un apmeklētājiem (Canadian Wood Council, n.d.). Ēkas funkcionalitāti un identitāti papildina biofīlā dizaina principi, kas ietver dabiskos dekorus, dārzus, siltumnīcas un citas ar dabu saistītas telpas, piešķirot tām unikalitāti, funkcionalitāti un estētisku viesmīlību, vienlaikus uzlabojot klientu un darbinieku labbūtību. Koridori ir pielāgoti ēkas atrašanās vietas dabiskajam reljefam, harmoniski savienojot dažādas telpas un akcentējot koka izmantojumu kā strukturālu un estētisku materiālu (Canadian Wood Council, n.d.). Dizainam izmantoti vietējie koka materiāli, samazinot ietekmi uz vidi un veicinot ilgtspējīgu pieeju. Vienlaikus, pateicoties mūsdienīgām drošības sistēmām, ēka atbilst ugunsdrošības standartiem (Canadian Wood Council, n.d.).

Arhitektūra un dizains ir cieši saistīti ar klientu labbūtību, to izvēlē par prioritāti izvirzot tādus elementus, kas veicina viņu komfortu, saikni ar telpām un dabu (Canadian Wood Council, n.d.). No telpu logiem paveras skats uz mežu, iekšējo pagalmu vai Nipisinga ezeru, veicinot miera sajūtu. Telpās integrētā dabiskā gaisma un vietējo mākslinieku radītie darbi veido harmonisku un iedvesmojošu vidi, kas uzlabo garīgo labbūtību, veicina piesaistes sajūtu vietējai kopienai un atbalsta rehabilitācijas procesus (Canadian Wood Council, n.d.). Klientiem ir nodrošināta arī iespēja pašiem kontrolēt dažādus telpas elementus, piemēram, temperatūru un apgaismojumu, pielāgojoties viņu vajadzībām un preferencēm, tādējādi mazinot stresu un uzlabojot veselību un labbūtību (Canadian Wood Council, n.d.). Šo pieeju var salīdzināt ar ieslodzījuma vietu humanizācijas un normalizācijas principiem (Kriminalvarden, 2018; Fransson, Giofre, & Johnsen, 2018; Engstrom & van Ginneken, 2022; Rjit, van Ginneken, & Boone, 2023), kur indivīdiem arī tiek radīta pēc iespējas ikdienai ierastāka, mājīgāka vide, sniedzot arī kontroli pār atsevišķiem elementiem, lai tā kļūtu mazāk institucionāla un sekmētu labākus sagaidāmos rezultātus.

Kopumā var secināt, ka medicīnas iestāžu arhitektūrā un dizainā tiek īstenota uz klientu orientēta pieeja, kā mērķis ir uzlabot viņu pieredzi un apmierinātību ar vidi un pakalpojumiem. Taču vienlaikus šī pieeja tieši ietekmē arī darbinieku labbūtību – klientus atbalstoša vide un viņu pozitīvā pieredze rada apstākļus, kuros arī darbinieki jūtas stabilāk, motivētāk un produktīvāk, tādējādi klientu un darbinieku labbūtība šajā perspektīvā ir savstarpēji saistīta un viena otru papildinoša. Sociālais darbs, kurā prioritāra uzmanība tiek pievērsta darbinieka perspektīvai, ir apskatīts nākamajā apakšnodaļā.

3.4. Arhitektūras un dizaina pieeja sociālā darba iestādēs

Sociālā darba vidē arhitektūras un dizaina risinājumiem ir būtiska nozīme drošu, atbalstošu un funkcionālu telpu radīšanā, kas veicina gan efektīvu pakalpojumu sniegšanu, gan pozitīvu mijiedarbību ar klientiem un darbiniekiem. Mūsdienīgā pieeja šajā jomā akcentē telpu plānošanu un dizainu, kur prioritāte tiek piešķirta ne tikai drošībai, komfortam un funkcionalitātei, bet arī klientu un darbinieku labbūtībai (Shari, 2018; CVPSD, 2024; Zapf, n.d.). Īpaša uzmanība tiek pievērsta darbiniekiem, jo viņu labbūtība, apmierinātība ar darbu un motivācija ir būtisks priekšnosacījums efektīvai un kvalitatīvai pakalpojumu sniegšanai. Lai to realizētu, telpu plānošanā tiek izmantoti dažādi pārdomāti risinājumi.

Informācijas avoti liecina, ka ierastā prakse ir plānot darbinieku kabinetus tā, lai katram ir individuāla un privāta telpa. Šāds plānojums ir paredzēts, lai nodrošinātu piemērotus apstākļus profesionālai un konfidenciālai mijiedarbībai ar klientiem. Attiecībā uz izvietojumu, tiek plānotas divas atsevišķas zonas viena kabineta ietvaros – darbinieka galds un sēdvieta un klienta sēdvieta. Darbinieka galds tiek novietots pretī durvīm, lai nodrošinātu iespēju pārraudzīt telpā ienākošos klientus un novērtēt viņu uzvedību un noskaņojumu (CVPSD, 2024). Šāds izvietojums ne tikai paaugstina drošības līmeni, bet arī atvieglo telpas evakuāciju ārkārtas situācijās. Klientu sēdvietas – dīvāni vai mīkstie krēsli, tiek novietotas sāņus, attālāk no darbinieka galda, ievērojot profesionālu distanci (CVPSD, 2024; Zapf, n.d.), kas ir būtiski gan drošības, gan privātuma nolūkos. Ja telpā ir logi, kas vērsti uz publiskām telpām vai āru, ieviesti tādi dizaina elementi kā aizkari vai žalūzijas, lai sekmētu klientu privātumu (CVPSD, 2024). Tādējādi kopumā tiek veicināta cieņpilna, profesionāla un droša mijiedarbība.

Drošība ir viens no galvenajiem faktoriem sociālā darba iestādēs, un to nodrošina gan fiziskie, gan tehnoloģiskie risinājumi. Telpu plānojumā nereti tiek izmantotas dabiskas barjeras, piemēram, augi vai grāmatu plaukti, kas ļauj dalīt telpas zonas, lai darbiniekiem radītu drošības sajūtu, vienlaikus saglabājot atvērtību un mazinot kontrolējošu ierobežotības sajūtu klientiem (Zapf, n.d.). Situācijās, kad nepieciešama paaugstināta drošība, tiek izmantotas stikla barjeras, kas ļauj uzturēt vizuālu kontaktu ar klientu, vienlaikus nodrošinot darbiniekiem papildu aizsardzību (CVPSD, 2024). Tehnoloģiskie risinājumi, piemēram, stratēģiski izvietotas panikas pogas un diskrētas drošības kameras, papildina fizisko risinājumu kopumu, nodrošinot nepārtrauktu uzraudzību un iespēju nekavējoties reaģēt uz kritiskām situācijām (CVPSD, 2024). Šāds drošības pasākumu apvienojums ir būtisks gan darbinieku, gan klientu labbūtības nodrošināšanā.

Uzgaidāmās zonas tiek veidotas ar mērķi radīt iekļaujošu un spriedzi mazinošu vidi, kas ir pielāgota dažādu klientu vajadzībām. Tās aprīkotas ar ērtām un funkcionālām mēbelēm, informatīviem un vizuāliem materiāliem, kā arī bērniem draudzīgu dizainu, tostarp rotaļu zonām

(Shari, 2018). Šādu telpu mērķis ir veicināt uzticēšanos, cieņu un atbalstu. Uzgaidāmajās zonās bieži tiek nodrošinātas atsevišķas ieejas personālam un klientiem, lai mazinātu iespējamu konflikta situāciju risku (CVPSD, 2024). Šīm telpām ir jābūt arī labi apgaismotām, lai izvairītos no tumšām zonām un nedrošības sajūtas, ko tās var radīt.

Telpu apgaismojumam kopumā ir būtiska nozīme labbūtības nodrošināšanā un darba vides kvalitātes uzlabošanā. Plašu logu un jumta logu iekļaušana dizainā, kas ļauj ieplūst dabiskajai gaismai, apvienojumā ar maigu mākslīgo apgaismojumu, rada siltuma un viesmīlības sajūtu, veicinot mierīgu un draudzīgu atmosfēru (CVPSD, 2024; Zapf, n.d.). Regulējams apgaismojums sniedz iespēju pielāgot gaismas intensitāti individuālām vajadzībām, nodrošinot papildu komfortu (CVPSD, 2024). Papildus apgaismojumam arī trokšņa kontroles risinājumi, piemēram, akustiskie paneļi un stratēģiski izvietotas starpsienas, ir svarīgi, lai uzturētu mierīgu un koncentrētu darba vidi (Zapf, n.d.). Ne mazāk būtiska ir efektīva ventilācija, kas nodrošina svaiga gaisa cirkulāciju, īpaši intensīvi izmantotās telpās. Kvalitatīvas ventilācijas sistēmas palīdz uzturēt optimālu mikroklimatu, uzlabojot gan darbinieku, gan klientu komfortu un produktivitāti (CVPSD, 2024).

Telpu estētiskie elementi piešķir videi humānāku raksturu un veicina pozitīvas emocijas. Augi un dabas ainavu attēli mākslas darbos vai fotogrāfijās, palīdz radīt mierpilnu atmosfēru un emocionālu stabilitāti, veicinot pozitīvu mijiedarbību (Zapf, n.d.). Neitrālu un nomierinošu krāsu, piemēram, pasteļtoņu izmantošana, kā arī dabisku materiālu, piemēram, koka un teksturētu audumu, iekļaušana dizainā rada mājīguma un komforta sajūtu telpā, palīdzot mazināt stresu. Telpās izvietoti motivējoši mākslas darbi, iedvesmojoši citāti vai profesionālie sasniegumi, piemēram, diplomi un sertifikāti, stiprina uzticību gan iestādei, gan tās darbiniekiem (Shari, 2018). Šie dizaina elementi nav tikai dekoratīvi; tiem ir būtiska ietekme klientu pārliecības veidošanā, stiprinot saiknes izjūtu ar iestādi un padarot telpu viesmīlīgu un iekļaujošu. Tie var kalpot arī kā vizuāls aizsegs, lai novērstu uzmanību no drošības instrumentiem, padarot tos mazāk uzkrītošus, un radot harmoniskāku un pieejamāku telpas atmosfēru.

Kopumā arhitektūrai un dizainam sociālā darba iestādēs ir būtiska nozīme, veicinot drošu, atbalstošu un funkcionālu vidi klientiem un darbiniekiem, vienlaikus rūpējoties arī par viņu labbūtību. Rūpīgi izstrādāti drošības risinājumi, stratēģisks telpu izkārtojums un pārdomāti estētiskie elementi palīdz radīt profesionālu atmosfēru, kas veicina uzticību un uzlabo pakalpojumu sniegšanas kvalitāti, kā arī savstarpējo mijiedarbību. Šāda holistiska pieeja harmoniski apvieno emocionālo un praktisko vajadzību apmierināšanu, tādējādi nodrošinot sociālā darba efektivitāti, ilgtspējību un pozitīvu ietekmi uz iesaistītajiem indivīdiem, jo īpaši darbiniekiem, kuru apmierinātība ar darbu un motivācija ir būtisks tā priekšnosacījums.

Sociālā darba joma aptver plašu iestāžu un klientu loku ar dažādiem mērķiem un uzdevumiem, kas nereti nosaka atšķirīgu pieeju gan pakalpojumu sniegšanā, gan fiziskās vides organizēšanā. Lai arī šajā daļā izklāstīti vienotie principi un labās prakses elementi, kas var veicināt drošu, iekļaujošu un efektīvas darbības vidi sociālā darba iestādēs, konkrēta piemēra identificēšana, līdzīgi kā ieslodzījuma un medicīnas iestāžu kontekstā, kas atbilst visiem šiem kritērijiem, ir sarežģīta. Tas saistīts ar katras iestādes individuālajām īpatnībām un dažādo pieeju sociālā darba prakses realizācijā, kā arī publiski pieejamās informācijas trūkumu šajā jautājumā. Piemēram, atsaucoties uz avotu, kur tiek analizētas dažādas sociālā darba iestādes Ņujorkā, ASV, to apmeklējuma un tur īstenoto pieeju novērtējuma gaitā tiek atklāti dažādi ieviestie principi un to atšķirīgā atkarība no un ietekme uz iestādes mērķiem, klientiem un darbības prioritātēm (Seabury, 1971). Šāda analīze norāda, ka sociālā darba vides dizaina koncepta izstrāde ir daudzdimensionāls process, kā būtība ir atkarīga no konkrētās iestādes konteksta un tās spējas pielāgoties klientu vajadzībām un institucionālajām prasībām.

Piemēram, nodibinājumos un organizācijās, kas ir sociālo pakalpojumu iestādes privātajā sektorā, uzsvars tiek likts uz klientu komfortu un privātumu, lai veicinātu uzticēšanos un vieglu ar klientiem. Šādas vietas mēdz atrasties kvalitatīvās daudzstāvu ēkās, kas tiek speciāli apsargātas, pastiprinot profesionalitātes un ekskluzivitātes sajūtu (Seabury, 1971). Telpu dizains ir rūpīgi pārdomāts, atgādinot mājīgu viesistabu, ar augiem, nelieliem galdiņiem, mīkstiem krēsliem, paklājiem, radot atvērtu atmosfēru. Kā sienas dekori izmantotas fotogrāfijas, gleznas vai personīgi elementi, piemēram, diplomi vai sertifikāti, kas izvietoti, lai radītu cieņas sajūtu un uzticību. Elementu izvietojums darba telpā tiek organizēts sociopetālā veidā – pārrunas tiek veiktas klientam un darbiniekam sēžot viens otram pretī, aptuveni viena metra distancē, lai radītu tiešu un personisku komunikāciju (Seabury, 1971).

Līdzīga tendence ir arī specifiskajās sociālajās iestādēs, kur sniedz pakalpojumus konkrētu problēmu risināšanai, piemēram, psihiatriskajās klīnikās. Tur tiek apkalpots plašs klientu loks ar dažādām vajadzībām, un funkcionālais dizains tiek apvienots ar terapeitiskiem elementiem. Uzgaidāmajās zonās ir ar stikla sienu norobežota reģistratūra, kā arī funkcionālas un ērtas mēbeles, kur klienti var uzkavēties (Seabury, 1971). Stikla sienas nodrošina pārredzamību, veicinot klientu uzticēšanos un ērtāku komunikāciju ar darbiniekiem, vienlaikus saglabājot nepieciešamo privātumu un drošību reģistratūras personālam. Šāda dizaina pieeja rada līdzsvaru starp atvērtību un drošību, kā arī komfortu, ļaujot klientiem viegli orientēties telpās un justies droši un ērti, kamēr darbinieki var netraucēti strādāt. Uzgaidāmās zonas ir plašas un veidotas tā, lai piedāvātu gan sociopetālu, gan sociofugālu sēdvietu izkārtojumu, nodrošinot līdzsvaru starp mijiedarbību un privātumu, ko klienti var izvēlēties pēc preferences. Pārrunu telpas ir plānotas daudzveidīgi, lai tās

būtu piemērotas gan individuālām konsultācijām, gan grupu terapijas sesijām. Grupu nodarbību telpās sēdvietas tiek izvietotas ieapaļa taisnstūra formā, kas veicina komunikāciju un savstarpēju mijiedarbību (Seabury, 1971). Kopumā šādu iestāžu telpās uzsvars tiek likts uz terapeitiskās mijiedarbības veicināšanu, nevis estētiku, atspoguļojot profesionālu, utilitāru dizaina pieeju.

Utilitāra dizaina pieeja visvairāk dominē valsts un pašvaldību sociālo pakalpojumu iestādēs, kur telpu plānojums tiek orientēts uz darba apjomu un apmeklētāju plūsmas kontroli, mazāku uzmanību vēršot klientu un darbinieku labbūtībai. Uzgaidāmajās zonās dominē stingras, fiksētas krēslu rindas, kas mazina komfortu, savukārt pārrunu kabīnes raksturo atklāts un nepersonalizēts izkārtojums, kas ierobežo privātumu un mijiedarbību (Seabury, 1971). Šīs kabīnes bieži ir šauras, ar zemām starpsienām, un telpa tiek dalīta uz pusēm, kur darbinieku un klientu atdala galds. Pārrunas notiek aci pret aci, kas ierobežo privātumu un koncentrēšanās spējas, vienlaikus radot fiziskas un emocionālas neērtības, kas kavē sadarbības veidošanos (Seabury, 1971). Šāda sociofugāla telpu organizācija ne tikai atspoguļo institucionālos ierobežojumus, bet arī uzsver grūtības, kas saistītas ar klientu un darbinieku labbūtības un vajadzību apmierināšanu vidē, kur prioritāte tiek piešķirta procesuālai lietderībai, nevis atbalstam.

Vietējo sociālo pakalpojumu centru arhitektūra un dizains piedāvā unikālas priekšrocības, kas īpaši pielāgotas kopienas vajadzībām, neraugoties uz ierobežotajiem resursiem. Šajos centros prioritāte tiek piešķirta pakalpojumu pieejamībai un kopienas iesaistei, radot vidi, kas veicina atvērtību un sadarbību (Seabury, 1971). Piemēram, vienkāršas, bet pārdomātas dizaina izvēles – sienas gleznojumi, informatīvi plakāti un sociopetālas sēdvietas, palīdz radīt viesmīlīgu un iekļaujošu atmosfēru, kur klienti jūtas gaidīti un atbalstīti. Viena no galvenajām priekšrocībām ir stingru barjeru trūkums starp darbiniekiem un klientiem. Šis atvērtības princips sekmē tūlītēju un nepiespiestu mijiedarbību, kas savukārt veicina piederības un uzticēšanās sajūtu. Tā vietā, lai telpas būtu strukturētas hierarhiski, dizains tiek pielāgots tā, lai atbalstītu vienlīdzīgas attiecības un kopienas saliedētību (Seabury, 1971). Šī pieeja ir īpaši nozīmīga kopienās ar ierobežotu resursu un pakalpojumu pieejamību, kur telpu dizains var ietekmēt atbalstu un praktisko palīdzību, ko sniedz centrs. Radošie dizaina risinājumi ne tikai nodrošina funkcionālas iespējas, bet arī uzlabo darbinieku un klientu garīgo labbūtību, radot vidi, kas ir gan praktiska un efektīva, gan psiholoģiski iedrošinoša.

Šie piemēri sociālā darba jomā ilustrē, kā dažādu iestāžu arhitektūra un dizains tiek pielāgoti, lai atspoguļotu ne tikai to pieejamo resursu un mērķu dažādību, bet arī prioritātes, kas būtiski ietekmē darba metodes un rezultātus. Privātajā sektorā tiek uzsvērta komforta, estētikas un klientu uzticības veicināšana, radot mājīgu un personisku vidi, kas palīdz izveidot ciešāku saikni starp klientu un darbinieku. Specifiskajās sociālajās iestādēs uzmanība tiek pievērsta terapeitiskās

mijiedarbības atbalstam, izmantojot rūpīgi izplānotus sēdvietu un telpu izkārtojumus, kas piemēroti dažādām indivīdu preferencēm un terapijas formām. Publiskajās sociālo pakalpojumu iestādēs, savukārt, telpu dizains bieži vien tiek pakārtots darba apjomam un resursu optimizācijai, kas ierobežo klientu un darbinieku labbūtību un privātumu un mazina darba efektivitāti un kvalitāti. Vietējos sociālo pakalpojumu centros ar ierobežotiem resursiem tiek izmantoti inovatīvi risinājumi, lai veicinātu iekļautību, kopienas iesaisti un tūlītēju pieejamību, kas ir īpaši nozīmīgi kopienām ar ierobežotu piekļuvi resursiem. Telpu arhitektūrai un dizainam kopumā ir jānodrošina ne tikai komforts un drošība, bet arī jārada vide, kas veicina uzticēšanos, sadarbību un efektīvu mijiedarbību starp klientiem un darbiniekiem, lai efektīvi realizētu darbības mērķus.

Analizētās jomas un to pieejas optimizētai darba videi šīs nodaļas apakšnodaļās sniedz vērtīgu pamatu probācijas iestādes darba telpu elementu konceptualizēšanai, lai, tos pielāgojot, veidotu pamatotu vadlīniju kopumu. Galvenie secinājumi izklāstīti nākamajā apakšnodaļā.

3.5. Arhitektūras un dizaina konceptualizācija probācijas iestādēs

Lai padziļinātu izpratni par probācijas iestāžu darba telpu organizācijas iespējām, analizēti tika to arhitektūras un dizaina principi citās līdzīgās jomās. Iedvesmojoties no ieslodzījuma vietu telpu optimizācijas prakses, pārdomāts dizains, kas balstās uz **humanizācijas**, **normalizācijas** un **dinamiskās drošības** principiem, var būt nozīmīgs instruments, lai mazinātu stigmatizāciju un atbalstītu cieņpilnu attiecību veidošanos starp probācijas darbiniekiem un klientiem. Šāda pieeja ietver vides radīšanu, kas līdzsvaro nepieciešamību pēc drošības ar uzticības un atbalsta stiprināšanu, vienlaikus veicinot pozitīvas sociālās mijiedarbības un sadarbības iespējas. Piemēram, probācijas telpas var tikt veidotas ar mājīguma un atbalsta pieeju, iemiesojot tajās familiaritāti un mazinot to institucionālo raksturu.

Šīs jomas analīze ļāva secināt, ka arhitektūras un dizaina fiziskie elementi būtiski ietekmē kopējo mijiedarbības dinamiku un sociālās attiecības telpā. Fiziskā vide un sociālie procesi ir savstarpēji cieši saistīti, jo tie ne tikai nosaka telpas robežas, bet arī veido apstākļus uzticības, cieņas un sadarbības veicināšanai. Probācijas darba telpu plānošanā humanizācijas un normalizācijas prizma var palīdzēt radīt vidi, kas ir funkcionāla, atbalstoša un iedvesmojoša. Ergonomiski un estētiski pievilcīgi risinājumi, piemēram, ērtas mēbeles, dabiski materiāli, piekļuve dabiskajai gaismai, kā arī klusuma un atpūtas zonas, sniedz iespēju darbiniekiem atgūt enerģiju un uzlabot produktivitāti. Tādējādi tiek sekmēta arī efektīvāka mijiedarbība ar klientiem, jo darbinieki, kuri jūtas atbalstīti un labi savā vidē, spēj uzņemties empātiskāku un profesionālāku pieeju darbā ar klientiem. Tas, savukārt, veido labvēlīgus apstākļus dinamiskās drošības attīstībai, kas ilgtermiņā sekmē gan darbinieku, gan klientu labbūtību.

No medicīnas iestāžu perspektīvas galvenās atziņas fokusējas uz **indivīdu vērstu dizaina pieeju** – atkarībā no vides tas var būt gan darbinieks, gan klients, **biofīlijas** integrāciju dizainā, kā arī **ilgtspēju**. Tas kopumā sniedz pamatu holistiskam skatījumam uz darbinieku un klientu labbūtību, nozīmi piešķirot visām tās dimensijām. Arī probācijas iestādēs, balstoties uz holistisku labbūtības izpratni, akcents jāliek ne tikai uz telpu un tajās organizēto procesu funkcionalitāti, bet arī klientu un darbinieku fizisko, garīgo un sociālo labbūtību. Pārdomāts, uz indivīdu vērsts telpu dizains, ar biofīlijas elementiem var tikt izmantots kā instruments, lai veicinātu uzticēšanos, sadarbību un kvalitatīvu iesaisti probācijas procesos. Tas rada pamatu arī sistēmas kopējai efektivitātei, palīdzot sasniegt izvirzītos mērķus gan klientu resocializācijā, gan sabiedrības drošības stiprināšanā, ilgtermiņā sekmējot gan telpu, gan tajās organizēto procesu ilgtspēju.

Sociālā darba prakse telpu organizācijā vēl papildus akcentēja pozitīvas mijiedarbības nozīmi, pievēršoties **sociopētālu telpu** elementu nodrošināšanā. Lai klienti justos droši un atbalstīti, telpās var izmantot nomierinošus elementus, pārdomātu, atvērtu izkārtojumu, ieviest klientu bērniem draudzīgas zonas u.tml. Šāda prakse jo īpaši ir piemērota realizācijai probācijas vidē, lai mazinātu emocionālo spriedzi un radītu atbalstošu atmosfēru. Tas veicina pozitīvu klientu attieksmi un uzticēšanos, kā arī brīvāku saziņu, kopumā atvieglojot darba apstākļus arī darbiniekiem, kopējo probācijas procesu padarot efektīvāku un kvalitatīvāku.

Tomēr papildus šiem aspektiem, sociālā darba jomā pastiprināta uzmanība pievērsta arī **drošībai**, kas ieviešama caur dažādiem neuzkrītošiem risinājumiem, lai uzturētu atvērtu un neierobežojošu atmosfēru. Kā viena no praksēm var tikt izmēģināts stratēģisks mēbeļu izvietojums telpā, piemēram, plaukti vai augi, kas fiziski rada diskrētu barjeru, sniedzot mentālu pārliecību par papildus drošības elementu darbiniekiem, taču atbalstošu un neformālu vidi klientiem. Drošība ir viens no faktoriem, kā realizēšana telpās ir primāra, un šāda veida risinājums sniedz iespēju palūkoties uz alternatīviem tā veidiem, nemazinot garīgas un sociālas labbūtības nozīmīgumu.

Noslēgumā jāsecina, ka institucionālo iestāžu arhitektūrai un dizainam ir būtiska loma tur mijiedarbojošos indivīdu labbūtības, uzvedības un mijiedarbības veicināšanā. Pārdomāts telpu dizains, kas līdzsvaro drošību ar atbalsta sniegšanu un rehabilitācijas veicināšanu, var kalpot kā efektīvs instruments arī probācijas mērķu sasniegšanā. Ieslodzījuma vietu, medicīnas un sociālā darba iestāžu pieredze liecina, ka izstrādājot arhitektūras un dizaina principus probācijas iestādēs, ir būtiski pievērst uzmanību holistiskai, uz indivīdu vērstai pieejai, kas veicina gan klientu, gan darbinieku labbūtību, vienlaikus atbalstot drošību, sadarbību un efektivitāti. Galvenie aspekti, piemēram, privātums, komforts, dabiski un nomierinoši dizaina elementi, un uz indivīdu – gan klientu, gan darbinieku attiecīgās tā zonās, vērsta vides pieeja, ir būtiski, lai veidotu uzticēšanos, veicinātu sadarbību un nodrošinātu aktīvu iesaistīšanos probācijas procesā. Līdzsvarojot

funkcionālās vajadzības ar atbalstu, var tikt veidota mazāk institucionāla un vairāk atbalstoša vide, kas uzlabo gan klientu rezultātus, gan darbinieku apmierinātību, sekmējot efektīvākus un kvalitatīvākus probācijas procesus.

Ņemot vērā, ka dažādu valstu pieredze un prioritātes būtiskākajos faktoros, piemēram, darbinieku un klientu labbūtībā, drošībā, sadarbībā un darba efektivitātē, var atšķirties, vienotu vadlīniju izstrāde ir sarežģīta. Tomēr pieejamā informācija, t.sk. no citām jomām, kā arī praktiskā pieredze, kas iegūta pieredzes apmaiņas braucienos, veido vērtīgu informatīvo ietvaru. Tas sniedz pamatu pamatotu kritēriju izstrādei, kas palīdzētu pielāgot telpu dizaina risinājumus probācijas vajadzībām, vienlaikus ņemot vērā vietējās prasības un resocializācijas mērķus.

Noslēdzot teorētisko apskatu, nākamā nodaļa sniedz empīrisku, praksē balstītu analīzi, kā pamatā ir Darba grupas pieredzes apmaiņas vizīšu novērojumi probācijas funkciju īstenojošās iestādēs ārvalstīs. Tāpat tajā tiek izvērtēta Dienesta TSV telpu pašreizējā organizācija Latvijā, pievēršot uzmanību labbūtības, drošības, sadarbības, kā arī sniegto pakalpojumu kvalitātes un efektivitātes veicinošiem un kavējošiem faktoriem analizēto elementu kontekstā.

4. PROBĀCIJAS IESTĀŽU ARHITEKTŪRA UN DIZAINS: EMPĪRISKĀ ANALĪZE

Nodaļā aplūkota darba telpu arhitektūras un dizaina pieeja probācijas iestādēs, uzsverot, kā pārdomāts telpu izkārtojums un dizaina elementi var veicināt gan darbinieku, gan klientu labbūtību. Probācijas iestādēs, kur darbinieki un klienti regulāri uzturas un mijiedarbojas, telpas ir jārada tā, lai tās ne tikai nodrošinātu funkcionālās vajadzības, bet arī sniegtu atbalstu un veicinātu drošību, sadarbību un sniegto pakalpojumu efektivitāti.

Balstoties uz teorētiskajā daļā identificētajiem telpu dizaina elementiem darba vides optimizācijai, šajā, empīriskajā daļā, tie tiek sistemātiski analizēti pēc novērojumiem praksē – gan ārvalstu probācijas funkciju īstenojošajās iestādēs, gan Dienesta TSV Latvijā. Katram elementam vispirms īsi atgādināti būtiskākie teorētiskie secinājumi, pēc tam analizēti praktiskie risinājumi ārvalstīs un izvērtēta pašreizējā pieeja tiem arī Dienestā, iezīmējot priekšrocības, trūkumus un iespējamās alternatīvas telpu organizācijai. Vērtējums balstās tiešos novērojumos, ļaujot salīdzināt pieejas un identificēt risinājumus, kas mazina kavējošos faktorus un stiprina darba vides kvalitāti. Šāda teorijas un empīrisko atziņu salāgošana veido praktisku kritēriju pamatu telpu optimizācijai, kas atbilst probācijas sistēmas mērķiem un uzlabo gan pakalpojumu sniegšanu, gan darba procesus, t.sk. darbinieku un klientu labbūtību. Pirmajā apakšnodaļā aprakstīts konteksts Darba grupas vizītēm kā arī metodoloģija.

4.1. Gadījuma izpētes pieeja: NEUSTART, RN un Dienesta TSV konteksts

Šis pētījuma ziņojums ir atbalsts Darba grupai, kas izveidota saskaņā ar Rīkojumu Nr. 1110-1-07/RIK2023/122/2133. Tās uzdevums ir izstrādāt metodiku, konceptu un kritērijus Dienesta TSV nodaļu telpu atbilstības izvērtēšanai, lai pēc iespējas efektīvāk izmantotu Dienesta resursus un sasniegtu Dienesta funkcionālos uzdevumus, vienlaikus nodrošinot optimālu telpu izmantošanu.

Viens no Darba grupas uzdevumiem iekļāva pieredzes apmaiņas vizītes ārzemēs. Pētījuma pārskata tapšanas laikā tika organizētas divas šādas vizītes: Austrijā, probācijas organizācijā *NEUSTART* (turpmāk – NEUSTART), un Nīderlandē, probācijas organizācijā *Reclassering Nederland* (turpmāk – RN), lai iepazītos ar šo organizāciju darba telpām raksturīgo pieeju un smeltos iedvesmu darba telpu optimizēšanā Latvijā. Vizītes laikā Austrijā tika apmeklētas trīs NEUSTART filiāles: Vīnē, Sanktpeltenē un Lincā, kā arī organizācijas centrālās administrācijas ofiss. Vizītes laikā Nīderlandē, savukārt, tika apmeklētas trīs RN filiāles: Utrehtā, Leleistadē un

Amsterdamā, filiāles vienība Almerē, kā arī centrālās administrācijas ofiss. Papildus bija iespēja iepazīties ar telpām organizācijas *Salvation Army* (turpmāk – SA) filiālē Leleistadē, kas nodrošina probācijas funkcijas nepilngadīgiem jauniešiem. Neliels ieskats gūts arī RN sadarbības partnera – Drošības un aprūpes koordinācijas centra (*Safety and Care Action Center,* turpmāk – AcVZ), telpās, kas izvietotas vienā ēkā ar RN Amsterdamas filiāli. Attiecīgi analīzes gaitā veikta atsauce arī uz šo organizāciju pieeju telpu organizēšanā, vairāk izceļot unikālākos risinājumus. Kopumā katra no vietām izcēlās ar savu individuālo pieeju darba telpu organizēšanā, vienlaikus saglabājot organizāciju noteiktos vispārējos standartus.

Pieredze NEUSTART un RN (iekļaujot arī iespaidus no SA un AcVZ) darba telpu kontekstā tiks analizēta, izmantojot gadījuma izpētes pieeju. Kā norāda autors Bents Flīvbjergs (*Bent Flyvbjerg*), gadījuma izpēte ir nozīmīgs rīks, kas ļauj iegūt kontekstuāli specifiskas zināšanas un padziļinātu izpratni par kādas konkrētas pieejas īstenošanu (Flyvbjerg, 2006). Šajā gadījumā tā ļauj detalizēti analizēt konkrētus piemērus, atklājot, kā teorētiskie principi var tikt pielāgoti un piemēroti reālās situācijās. NEUSTART un RN piemēri izvēlēti, lai izpētītu, kā probācijas iestādes fiziskā vide var tikt plānota un praktiski īstenota, to salīdzinot ar informācijas avotos pieejamajiem izstrādātajiem labās prakses principiem. Šī izpēte ir instrumentāla (Universal Class, 2024), jo NEUSTART un RN pieredze netiek analizēta kā unikāla vai universāla labākā prakse, bet gan kā atsauces punkts, kas sniedz plašāku ieskatu par probācijas iestāžu darba telpu efektīvas plānošanas principiem un to iespējamo pielietojumu arī citur, t.sk. Dienesta kontekstā. Vizīšu laikā tika uzņemtas fotogrāfijas, kas fiksēja galvenās zonas un telpu lietojuma aspektus.

Vizuālās metodes pētniecībā sniedz vairākas priekšrocības. Tās ļauj skatīt pētāmo objektu no cita skatu punkta un fiksēt detaļas, ko ar vārdiem nereti ir grūti noformulēt vai fiksēt (Carr et al., 2015). Attēli palīdz pamanīt informāciju, kas, izmantojot vienīgi verbālas metodes, var palikt neatklāta vai nepamanīta (Carr et al., 2015). Šī pieeja izrādījās īpaši nozīmīga vizīšu laikā, kad tika iegūta daudzveidīga verbālā informācija sarunās ar organizāciju pārstāvjiem. Lai gan Darba grupas vispārīgais mērķis bija iepazīties ar telpu organizāciju, pieejām un darba vidi kopumā, diskusijas bieži vien aptvēra plašāku, ar probāciju saistītu jautājumu loku. Tādējādi noteiktas telpiskās īpatnības vai pazīmes, kas pašiem organizāciju pārstāvjiem šķita pašsaprotamas vai mazāk nozīmīgas, stāstījumā varēja tikt izceltas mazāk vai vispār netikt pieminētas. Savukārt, fiziski vērojot telpas un tās dokumentējot fotogrāfijās, kļuva iespējams ne vien saglabāt vizuālo materiālu turpmākai analīzei, bet arī identificēt tos aspektus, kas klātienē potenciāli varēja palikt nepamanīti un stāstījumā netika akcentēti. Šāda vizuālo datu iemūžināšana būtiski bagātina pētījuma rezultātus un sniedz papildus nozīmi interpretācijā.

Vizuālie dati arī atvieglo salīdzināšanu starp dažādiem gadījumiem un kontekstiem, nodrošinot vienotus salīdzinājuma punktus (Carr et al., 2015). Šajā pētījumā, analizējot telpas pēc vienādiem principiem gan Austrijā, gan Nīderlandē, tika definēti vienoti salīdzināšanas kritēriji un īstenota mērķtiecīga fotofiksācija. Attēli tika iegūti tā, lai konsekventi dokumentētu uzņemšanas zonu un uzgaidāmo telpu organizāciju, pārejas un ejas uz darba zonām, darbinieku un klientu darba telpas, virtuves un atpūtas zonas, kā arī elementus, kas šajās telpās veicina labbūtību, drošību, sadarbību un probācijas funkciju efektīvu īstenošanu; papildus tika fiksēti arī risinājumi pašas iestādes ēkas kontekstā. Šāda pieeja ļauj tieši salīdzināt atsevišķu elementu realizāciju abās valstīs un kalpo par pamatu turpmākai salīdzinošās analīzes veikšanai arī Latvijas kontekstā.

Darba grupas uzdevumos ietilpa arī vizītes Dienesta TSV, kā laikā tāpat tika izmantota mērķtiecīga fotofiksācija un lauka pieraksti. Vizītes notika četros reģionos (Zemgalē, Kurzemē, Vidzemē un Latgalē), apmeklējot gan lielākas, gan mazākas nodaļas, lai iegūtu pēc iespējas daudzveidīgāku priekšstatu par telpu organizācijas risinājumiem. Fotografēšana, tāpat kā ārvalstu vizīšu laikā, bija mērķtiecīga – tika dokumentētas konkrētas telpu zonas un to elementi. Paralēli tika veidoti lauka pieraksti, kur sistemātiski fiksētas atziņas par atrašanās vietu, ēku, klientu zonu, darbinieku zonu un citiem elementiem, piemēram, skaņas kontroli, klimatu, mēbeļu ergonomiku u.tml., kā arī darbinieku sniegtie komentāri par telpu lietojamību ikdienā, to priekšrocībām un trūkumiem, tādējādi caur stāstījumu iegūstot arī priekšstatu šajos jautājumos no klientu perspektīvas. Šādi iegūtie vizuālie un tekstuālie materiāli veido būtisku empīrisko bāzi, kas ļauj sasaistīt Dienesta pieredzi ar starptautiskajos piemēros identificētajām labās prakses iezīmēm (gan teorijā, gan praksē) un pamatoti definēt iespējamos uzlabojumu virzienus Dienesta vajadzībām.

Turpmākajās apakšnodaļās telpu dizaina elementi, kas atrunāti pētījuma pirmās daļas otrajā nodaļā, tiks aplūkoti detalizēti, izmantojot NEUSTART un RN (t.sk. SA un AcVZ) gadījumu analīzi, papildus vēl salīdzinot to ar novērojumiem Dienesta TSV. Analīzē izmantotie attēli ir autores uzņemti, saskaņojot to ar attiecīgajām atbildīgajām personām konkrētajās lokācijās. Arī veiktie pieraksti ir autores veidots empīriskais materiāls, kas interpretēts un analizēts pašas autores skatījumā.

4.2. Darba telpu plānojuma un funkcionalitātes risinājumi praksē

Kā uzsvērts teorētiskajā daļā, telpu izkārtojums ir darba vides dizaina pamatprincips, kas tieši ietekmē darbinieku produktivitāti, koncentrēšanos un savstarpējās mijiedarbības kvalitāti. Tajā pašā laikā tas nosaka ne tikai darba procesu efektivitāti, bet arī darbinieku vispārējo labbūtību un drošību, kļūstot par funkcionālu un emocionālu atbalsta instrumentu ikdienas darbā (Public Health England, 2015; Hanc, 2019; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Īpaša nozīme ir

elastīgai, pielāgojamai telpu organizācijai, kas spēj apvienot privātumam un konfidencialitātei nepieciešamas zonas ar atvērtām, sadarbību veicinošām vidēm. Probācijas iestāžu kontekstā labi plānots izkārtojums var veicināt ne tikai organizācijas pamatfunkciju izpildi un darbinieku labbūtību, bet arī nodrošināt uzticamu, drošu un atvērtu vidi klientiem (Public Health England, 2015; Hanc, 2019; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Lai ilustrētu, kā šie aspekti atspoguļojas praksē, turpmāk analizēti konkrēti risinājumi NEUSTART, RN un SA piemēros, kā arī Dienesta TSV kontekstā.

Pieredze NEUSTART un RN

Darbinieku darba zonas – individuālās un darbam ar klientiem

Teorētiskajā daļā tika aplūkotas dažādas pieejas darba telpu plānojumam darbinieku zonām, tostarp individuālie kabineti, atvērta plānojuma darbavietas, aktivitātēs balstītas un mobilās jeb īslaicīgās darba zonas, kā arī slēgta tipa telpas sanāksmēm un 1:1 telpas konfidenciālām sarunām, kas paredzētas dažādām darbinieku darba vajadzībām. Tāpat tika analizētas arī klientiem paredzētās zonas – individuālās pārrunu un grupu nodarbību telpas. Teorijā šie koncepti pārsvarā tiek aplūkoti kā savstarpēji nodalītas vides, kur katrai funkcijai paredzēta atsevišķa, specifiska telpa.

NEUSTART praksē tas tiek interpretēts ievērojami elastīgāk – funkcionālās zonas nav vienmēr fiziski nodalītas, bet gan apvienotas daudzfunkcionālās telpās, kas vienlaikus kalpo dažādiem mērķiem. Tas ļauj maksimāli izmantot pieejamos resursus un pielāgot vidi dažādu uzdevumu izpildei bez stingriem telpiskiem ierobežojumiem. Katrā apmeklētajā filiālē bija novērojama sistemātiska, uz organizācijas vajadzībām un telpu pieejamību balstīta pieeja izkārtojumam, kas veidots saskaņā ar drošas, uz sadarbību orientētas un estētiski mājīgas vides principiem.

Visuzskatāmāk telpu funkcionālais sadalījums atklājas risinājumā, kur nav paredzēta atsevišķa telpa pārrunām ar probācijas klientu. Tā vietā **klientu pieņemšana notiek tajā pašā darba telpā, kur probācijas speciālists ikdienā veic savus darba pienākumus**. Viesojoties vairākās NEUSTART filiālēs – Vīnē, Sanktpeltenē un Lincā, šī pieeja atklājās kā vienots organizācijas standarts, kas praksē ir nostiprinājies. Šāds izkārtojuma risinājums atspoguļo apzinātu profesionālās vides filozofiju, kur uzsvars likts uz uzticēšanos, savstarpēju cieņu un vēlmi mazināt institucionālo distanci. Tādā veidā, ielūdzot klientu savā darba telpā, kas vienlaikus kalpo gan kā profesionāla, gan personiska vide, probācijas speciālists simboliski atver daļu no savas ikdienas pasaules, padarot saskarsmi tuvāku, tiešāku un cilvēcīgāku. Šī pieeja sasaucas ar teorētiskajā daļā aplūkoto ideju par telpas nozīmi sociālajā darbā – kā vidi, kas ne tikai nodrošina

funkcionalitāti, bet arī aktīvi veido attiecību kvalitāti (CVPSD, 2024). Telpu izkārtojums šeit kalpo kā instruments, kas palīdz mazināt hierarhiskās barjeras, veicina savstarpēju uzticēšanos un rada psiholoģiski drošu telpu, kur iespējama atklātāka komunikācija un sadarbība, kas balstīta uz līdzvērtīgu lomu izpratni.

Vīnes un Sanktpeltenes filiālēs šī pieeja bija īpaši uzskatāma. Katrs kabinets visbiežāk tika kopīgi izmantots divu probācijas speciālistu darbam – ar atsevišķiem rakstāmgaldiem, kas parasti atradās telpas dziļākajā daļā, pie loga; šādiem kabinetiem minimālā platība ir 15 m², tomēr praksē tie lielākoties bija ietilpīgāki (sk. att. 4.2.1.). Kopumā organizācijas pārstāvji pauda pārliecību, ka, jo lielāks ir darba kabinets, jo drošāks tas ir.

4.2.1.att. **Darbinieku darba kabineta izkārtojums (Vīne)**

Līdzīga pieeja novērota arī Lincā, kur darbinieku darba zonas mēdza tikt dalītas arī starp vairākiem kolēģiem, tomēr tāpat katram bija nodrošināts plašs individuāls darba galds ar slēdzamu skapīti zem tā. Tā kā darbs galvenokārt tiek organizēts klātienē, uz katra galda atrodas stacionārais dators, bet attālinātam darbam, pēc iepriekšējas pieteikšanās, iespējams rezervēt portatīvos datorus, kas glabājas slēdzamos skapīšos darbinieku zonas gaitenī. Turpat izvietoti arī pastkastīšu tipa skapji iekšējās korespondences saņemšanai.

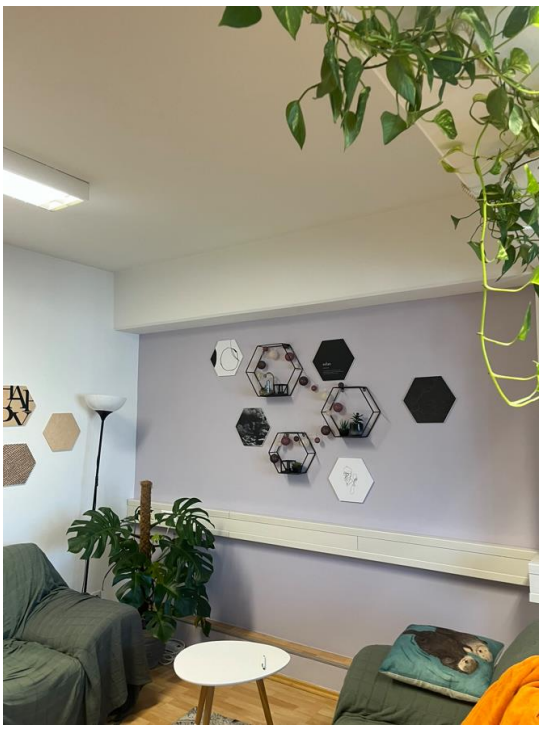
Klientiem paredzētā zona telpā tiek izvietota tuvāk durvīm, un tajā atrodas neliels galds, drošības nolūkos – ar noapaļotiem stūriem, un sēdvietu grupa – divi līdz četri krēsli, dažkārt arī neliels dīvāns vai atpūtas krēsli (sk. att. 4.2.2.).

4.2.2.att. **Darbinieku darba kabineta izkārtojums – klientu zona (Sanktpeltene)**

Šāda iekārtojuma loģika ne tikai palīdz funkcionāli nodalīt dažādās darba zonas, bet arī veido vizuālu struktūru un telpisku virzību – no atvērtākas, publiskākas zonas uz personīgāku, privātāku telpas daļu.

Šīs telpas ir papildinātas arī ar apzinātām dizaina izvēlēm, kas pastiprina to emocionālo noskaņu un psiholoģisko funkciju. Kabinetos dominē gaiši vai dzīvīgi krāsu toņi, sienas papildinātas ar fotogrāfijām, iedvesmojošiem citātiem, dizaina elementiem – plauktiem, dekoratīvām gaismas virtenēm, gleznām, un daudzveidīgu zaļo augu klātbūtni (sk. att. 4.2.3. un att. 4.2.4.).

4.2.3.att. **Darbinieku darba kabineta dizains (Sanktpeltene)**



4.2.4.att. **Darbinieku darba kabineta dizains (Sanktpeltene)**

Lai arī šīs detaļas var šķist maznozīmīgas, tās veido būtisku daļu no emocionālās vides, kas palīdz mazināt stresu, veicina atvērtību un, tādējādi, arī uzticēšanos, un stiprina profesionālo attiecību veidošanos starp darbinieku un klientu. Vienlaikus šāda pieeja pozitīvi ietekmē arī pašu darbinieku labbūtību, jo paredz viņu iespēju aktīvi iesaistīties savas darba vides veidošanā un uzturēšanā (Rjit, van Ginneken, & Boone, 2023). NEUSTART organizācijas kultūrā šāda līdzdalība tiek uzskatīta par vērtību, kas ne vien uzlabo ikdienas labbūtību telpās, bet arī stiprina piederības sajūtu un profesionālo motivāciju.

Kopumā, lai arī šādai telpu organizācijai ir skaidras priekšrocības, tajā pašā laikā ir jārēķinās arī ar zināmiem izaicinājumiem – piemēram, nepieciešamību saglabāt līdzsvaru starp privātumu un profesionalitāti, kā arī drošības apsvērumiem, kas prasa telpas piemērotību dažādu klientu profiliem. Pārrunu norise vienā telpā ar darba dokumentiem, datoru un personīgām lietām var prasīt papildu uzmanību darba organizācijā. Tomēr NEUSTART praksē ieviestā iekārtojuma elastība liecina, ka ar pārdomātu dizainu un darbinieku līdzdalību šādu līdzsvaru starp ieguvumiem un riskiem ir iespējams panākt.

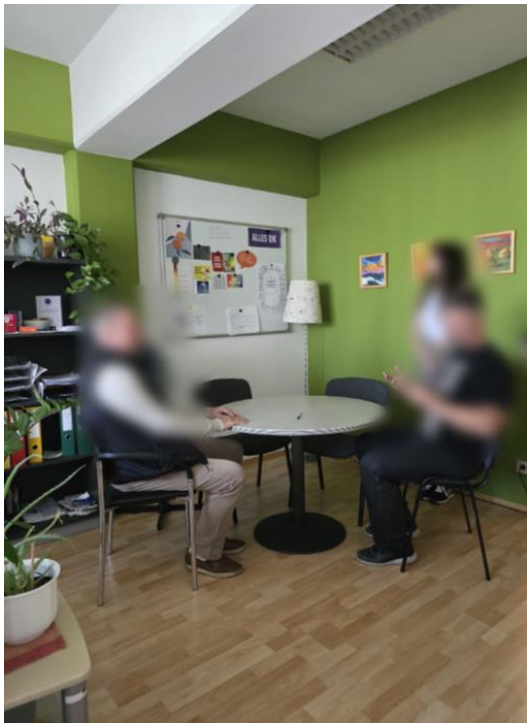
Kā viens no praktiskiem risinājumiem šī līdzsvara nodrošināšanai tiek izmantota telpas zonēšana ar funkcionāliem un vizuāliem elementiem. Šim nolūkam ieviestas dažādas pieejas – piemēram, stāvoši augi vai vīteņaugi, plaukti, skapji, galdi, kā arī žalūziju vai aizkaru tipa telpas nodalītāji. Šādi risinājumi mākslīgi sadala telpu, vienlaikus nodrošinot zināmu privātumu, taču saglabājot atvērtības un pieejamības sajūtu. Tie nerada stingras robežas, kas raksturīgas formālai institucionālai videi, bet veicina komfortu un drošību gan darbiniekiem, gan klientiem. Līdzīga pieeja aprakstīta arī teorijas daļā, kur, analizējot sociālā darba iestāžu praksi, uzsvērts, ka dabiskas telpu barjeras var vienlaikus nodrošināt darbiniekam drošības sajūtu un klientam – atvērtības un mazāk kontrolējošas vides pieredzi (Zapf, n.d.).

NEUSTART telpu plānojumā drošībai tiek pievērsta īpaša uzmanība, taču šis aspekts netiek tik ļoti risināts ar fiziskiem vai tehnoloģiskiem līdzekļiem, cik, tā vietā, uzsvaru liekot uz darbinieku apmācību, situācijas izjūtu un uzvedības protokoliem. Darba kabinetos nav ierasts izmantot drošības pogas, trauksmes sistēmas vai automātiskus durvju slēgšanas mehānismus – to vietā darbinieki ievēro noteiktus uzvedības principus, kas ļauj saglabāt kontroli pār situāciju, vienlaikus nemazinot uzticēšanās potenciālu komunikācijā ar klientu. Šāda pieeja atspoguļo organizācijas pārliecību, ka drošība nav balstāma uz bailēm vai kontroli pār klientu, bet gan uz profesionālu sagatavotību, pārdomātu telpu organizāciju un attiecību kvalitāti.

Jau pirms pārrunu sākuma darbinieks uzgaidāmajā zonā novērtē klienta stāvokli – vai viņš nav apreibinošo vielu ietekmē, nemierīgs vai neizrāda pazīmes par potenciālu agresiju. Ja rodas šaubas par tikšanās piemērotību, to izvēlas pārcelt uz citu dienu. Savukārt situācijās, kur klients šķiet nedaudz satraukts, bet atvērts sadarbībai, speciālists sarunu uzsāk jau uzgaidāmajā zonā un tikai pēc tam, informējot kolēģus par attiecīgo situāciju, dodas uz kabinetu individuālām pārrunām. Šādos gadījumos kabineta durvis netiek pilnībā aizvērtas – tiek atstāta neliela sprauga, lai kolēģi varētu reaģēt, ja situācija kļūst apdraudoša.

Tāpat, kabineta zonā, kur notiek darbs ar klientu, sēdvietas tiek izkārtotas speciālā veidā – tā, lai probācijas speciālists vienmēr atrastos tuvāk durvīm, nodrošinot iespēju nepieciešamības

gadījumā ātri atstāt telpu. Savukārt klients tiek aicināts apsēsties pretējā pusē – dziļāk telpā, iepretim darbiniekam (sk. att. 4.2.5.).



4.2.5.att. **Demonstrācija darbinieka un klienta izkārtojumam ap galdu (Sanktpeltene)**

Tā tiek saglabāts līdzsvars starp atvērtību un preventīvu gatavību, neieviešot pārmērīgus drošības mehānismus, kas var radīt iespaidu, ka klients tiek uztverts kā apdraudējums. Šāds risinājums palīdz mazināt iespējamu spriedzi vai aizsargreakcijas, kas varētu rasties formālā, kontrolējošā vidē, tā vietā veicinot mierīgāku, līdzsvarotāku komunikācijas klimatu.

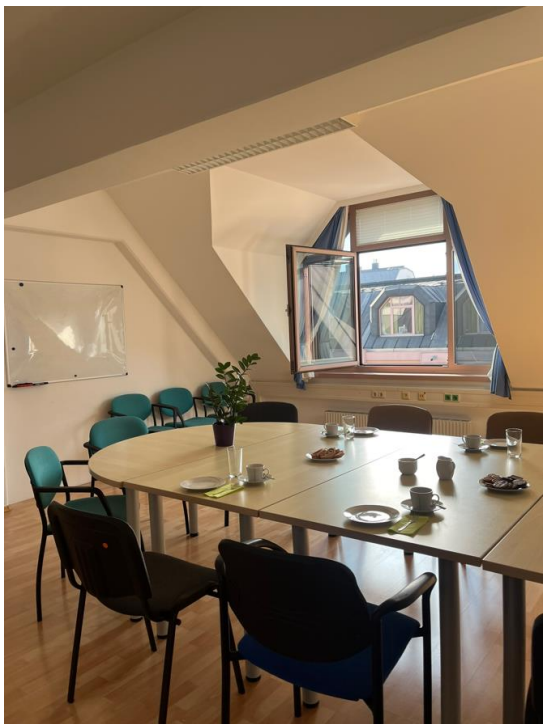
Privātuma nodrošināšanai, ja kabinetā vienlaikus atrodas vairāki darbinieki, pārējie pārrunu laikā telpu atstāj, ļaujot sarunai konfidenciāli norisināties tikai starp klientu un lietas vadītāju. Sarunas laikā netiek izmantots arī dators – tas ļauj saglabāt nepārtrauktu acu kontaktu, uzmanību un klātbūtni. Šāda izvēle atspoguļo NEUSTART filozofiju, kur svarīgi uzturēt līdzsvaru starp profesionālu lomu un cilvēcīgu attieksmi attiecībās ar klientu.

Papildus darbinieku individuālā darba un darba ar klientiem zonām, filiālēs iekārtotas **arī grupu nodarbību telpas**. Tās ir lielākas, daudzpusīgi pielāgojamas telpas, kas paredzētas grupu nodarbībām un apmācībām. Piemēram, Lincā telpas centrā izvietots taisnstūra formā izkārtots galdu kopums, ko no visām pusēm ietver vienkārši koka krēsli (sk. att. 4.2.6.).

4.2.6.att. **Grupu nodarbību telpa (Linca)**

Telpas forma un platība ļauj pielāgot tās izkārtojumu pēc nepieciešamības – iespējams savienot vairākus galdus, ar vairākām sēdvietām, vai, ja tie nav nepieciešami, novietot telpas malās, lai izkārtotu tikai sēdvietas, piemēram, aplī. Šajā telpā ir arī plaši, atverami logi, kas ļauj to vēdināt, iespēja arī tos piesegt ar žalūzijām; neliela virtuves zona – izlietne, virs tās virtuves iekārtas plaukti un kafijas aparāts, zem tās – neliela trauku mazgājamā mašīna, kas kopumā aizņem nelielu daļu no telpas stūra. Ir arī tāfeles informācijas pierakstīšanai papīra formātā. Pēc līdzīga principa programmu telpas iekārtotas arī citās filiālēs.

Atsevišķas **sanāksmju telpas** paredzētas arī darbinieku vajadzībām. Platības ziņā tās ir mazākas nekā programmu telpas, tomēr joprojām plašas, ar pārbīdāmiem galdiem un krēsliem, kā arī aprīkotas ar tehnoloģijām, kas nodrošina iespēju organizēt tikšanās gan klātienē, gan attālināti. Piemēram, Sanktpeltenes gadījumā telpā ir arī plaši logi, kas nodrošina dabisko apgaismojumu un labas vēdināšanas iespējas. Papildus pieejama arī metāla tāfele pierakstiem (sk. att. 4.2.7.). Šīs telpas tiek izmantotas ne tikai ikdienas sanāksmēm darbinieku vidū, bet kalpo arī kā vieta viesu uzņemšanai – tostarp, tās tika izmantotas arī Darba grupas vizītes laikā, kad norisinājās sarunas ar organizācijas pārstāvjiem. Šāda daudzfunkcionāla telpu izmantošana sniedz elastību un pielāgojamību dažādām situācijām, kas ir īpaši nozīmīgi vidēs ar ierobežotiem telpu resursiem – tā ļauj efektīvi izmantot pieejamo infrastruktūru, vienlaikus nezaudējot profesionālās vides kvalitāti.



4.2.7.att. **Sankāksmju telpa (Sanktpeltene)**

Kopumā NEUSTART darba telpu organizācija balstās uz elastīgu, daudzfunkcionālu pieeju, kur darbinieku un klientu zonas netiek stingri nodalītas, bet integrētas vienotā, uzticēšanos un sadarbību veicinošā vidē, kas ar apzinātiem dizaina, drošības un funkcionāliem risinājumiem nodrošina gan profesionālu, gan psiholoģiski drošu darba telpu, veicinot darbinieku un klientu labbūtību.

Nīderlandes probācijas organizācijas RN pieeja telpu organizācijai būtiski atšķiras no iepriekš aprakstītā NEUSTART modeļa, liekot galveno uzsvaru uz darbinieku drošību un darba efektivitāti. Lai gan arī šeit, līdzīgi kā Austrijā, telpu dizainā tiek ņemts vērā uzticēšanās veicināšanas aspekts, RN praksē dominē strukturētāka, uz efektīvu funkcionalitāti orientēta pieeja, kas vienlaikus kalpo arī kā risinājums potenciālo risku pārvaldībai gan saskarsmē ar klientiem, gan no vispārējās darba drošības viedokļa.

Apmeklējot vairākas RN filiāles Utrehtā, Lelistadē un Amsterdamā, bija viegli pamanāma telpu vizuālā un funkcionālā vienotība – neatkarīgi no atrašanās vietas, visās filiālēs telpas bija veidotas vienotā stilā. Šāda konsekvence kalpo ne vien praktiskiem mērķiem, bet arī piešķir telpām simbolisku nozīmi – vienotais interjera risinājums stiprina RN identitāti un veido pārskatāmu, profesionāli atpazīstamu vidi. Tas palīdz novērst nevajadzīgas diskusijas par atšķirīgām pieejām dažādās struktūrvienībās, veicinot vienlīdzību starp darbiniekiem un sekmējot organizācijas tēla saskaņotību. Vienotais iekārtojums atvieglo telpu plānošanu un drošības standartu ievērošanu – telpas tiek veidotas atbilstoši konkrētiem principiem, kas ļauj efektīvāk nodrošināt gan darba procesu raitu norisi, gan darbinieku labbūtību un drošību. Vienlaikus darbiniekiem tiek saglabāta

iespēja izpausties atsevišķās dizaina niansēs noteiktu vadlīniju ietvaros, tādējādi saglabājot līdzsvaru starp organizācijas radīto vienoto tēlu un individuālās pašizpausmes iespējām.

RN pieeja atspoguļo arī pārdomātu un elastīgu resursu izmantošanu. Organizācijas pārstāvji vizītes laikā uzsvēra, ka mēbeles un aprīkojums bieži tiek pārvietots starp nodaļām atbilstoši konkrētajām vajadzībām un pieejamībai, nevis katru reizi iegādāts no jauna. Šāda prakse ļauj efektīvāk pārvaldīt budžetu, vienlaikus nodrošinot nepieciešamo darba vides funkcionalitāti. Ja tomēr rodas nepieciešamība pēc kāda jauna risinājuma, darbiniekiem ir iespēja to oficiāli pieprasīt. Tāpat darbinieki mēdz pēc savas iniciatīvas darba vidē izmantot arī personīgās lietas, piemēram, kafijas automātu, pielāgojot tās elementus savām preferencēm.

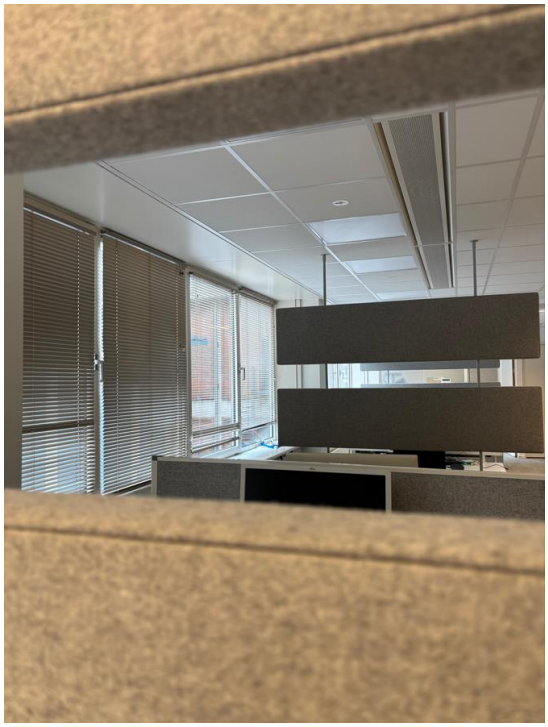
Atšķirībā no NEUSTART modeļa, RN praksē **darbinieku un klientu zonas tiek skaidri nodalītas**. Katrai mērķgrupai tiek paredzētas atsevišķas darba telpas, kas ļauj ne tikai ievērot privātumu un konfidencialitāti, bet arī efektīvi pārvaldīt drošības aspektus.

Darbinieku darba telpas pārsvarā ir veidotas pēc atvērtā plānojuma principa ar modulāru galdu izkārtojumu (sk. att. 4.2.8.).

4.2.8.att. **Darbinieku darba zonas izkārtojums (Amsterdama)**

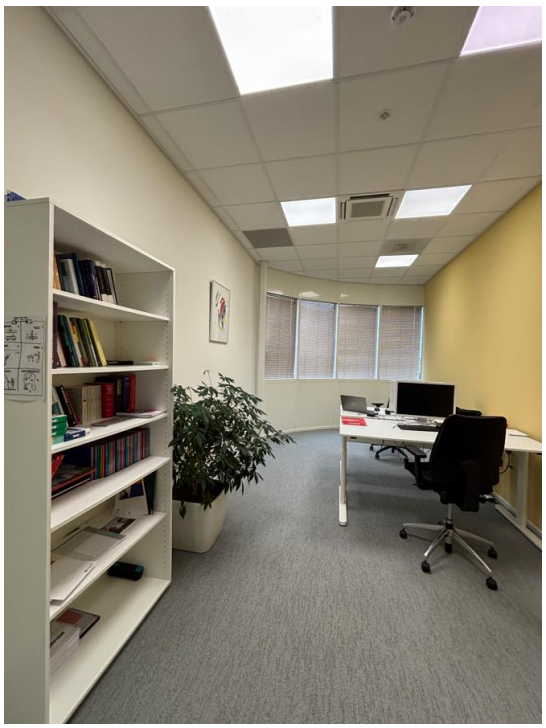
Šajās zonās atrodas dažādas darba stacijas – gan individuāli galdi koncentrētākam darbam, gan kopīgas darbavietas diviem vai trim, vai arī vairāk darbiniekiem, kas veicina sadarbību un elastīgu pielāgošanos uzdevumu vajadzībām (Public Health England, 2015; National Probation Service, 2020). Telpās ir ievērots labās prakses princips ar akustisko starpsienu, skaņu absorbējošo paneļu

izmantojumu – tie ir izvietoti starp galdu grupām atvērtajā zonā, tādējādi veicinot akustisko un vizuālo privātumu, kā arī nodrošinot loģisku un strukturētu darbavietu izkārtojumu (sk. att. 4.2.9.).



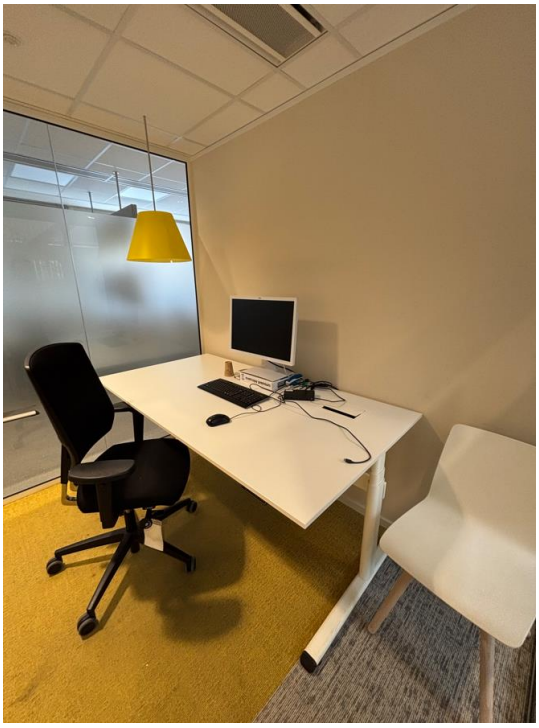
4.2.9.att. **Skaņas absorbējošu paneļu un starpsienu izmantojums (Amsterdama)**

Teorijā tas apskatīts kā risinājums, kas uzlabo darbinieku apmierinātību ar darbu un viņu labbūtību, sekmējot arī darba uzdevumu izpildes kvalitāti un efektivitāti (Public Health England, 2015; de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Zonēts darbavietu izkārtojums tiek panākts arī ar sienu dalījumiem, kas, saglabājot atvērtā tipa principu, palīdz nošķirt atsevišķas darbavietas koncentrētākam darbam (sk. att. 4.2.10.).



4.2.10.att. **Telpiski nošķirtas darbavietas (Leleistade)**

Papildus atvērtā tipa darbavietām darbiniekiem tiek nodrošinātas arī dažādas alternatīvas. Viena no tām ir nelielas skaņas izolētas telpas individuālam, koncentrētam darbam vai konfidenciālām sarunām starp diviem kolēģiem, kas ir pilnībā tehniski un ergonomiski aprīkotas, t.sk. ar galdu, datorkrēslu un papildus krēslu, monitoru un citu nepieciešamo aprīkojumu. Šajās telpās papildus akustiskajai izolācijai izmantots arī vizuālais risinājums – matēts, necaurspīdīgs stikls, kas nodrošina pilnīgu privātumu (sk. att. 4.2.11.).



4.2.11.att. **Klusuma telpa (Amsterdama)**

Kopumā šāda telpu esamība atspoguļo labo praksi, kas atbilst aktivitātēs balstītam darba vides modelim, ļaujot darbiniekiem pielāgot vidi atbilstoši veicamajiem uzdevumiem (Roskams et al., 2019; Public Health England, 2015). Vēl darbinieku zonā ir arī daļēji slēgtas telpas ar divām līdz trim darbavietām, kā arī atsevišķi kabineti augstāka līmeņa vadītājiem.

Lai gan teorijā tika apskatīts, ka šādi individuāli vadītāju kabineti var veicināt hierarhisku nošķirtību un mazināt kolektīvo saliedētību (Phillips, 2014), RN piemērs rāda, ka to izmantošana tiek līdzsvarota ar atvērtības principiem. Vizītes laikā novērotā prakse – atvērtas durvis un viegla telpas pieejamība kolēģiem, liecina par atvērto durvju politikas īstenošanu (Phillips, 2014), kas var mazināt sociālo distanci un neatstāt negatīvu ietekmi uz organizācijas kultūru. Turklāt, ņemot vērā telpu noslogojumu, kas rodas lielā darbinieku skaita uz vietas dēļ, vadītāja atsevišķs kabinets šādā situācijā var kļūt par funkcionāli pamatotu risinājumu, kas nepieciešams amata specifikai un tiešo pienākumu izpildei, nevis kalpo kā statusa izpausme. Līdz ar to, izvērtējot individuāla kabineta nepieciešamību vadītājiem, būtiski ņemt vērā gan organizatorisko funkciju specifiku un darba saturu, gan pieejamos telpiskos resursus un to ietekmi uz kopējo darba kultūru.

Kopumā RN praksē netiek paredzēts, ka katram darbiniekam būtu sava pastāvīga darbavieta – to skaits apzināti ir mazāks par kopējo darbinieku skaitu, uzskatāmi atspoguļojot organizācijas elastīgo un resursu ziņā efektīvo pieeju darba vides pārvaldībai. Tā vietā tiek īstenots organizācijas dēvētais "*landing workspaces*" princips, kas atbilst starptautiski pazīstamajai *"hot desking"* jeb koplietošanas darbavietu pieejai, saskaņā ar ko jebkurš darbinieks teorētiski var izmantot jebkuru pieejamo darbavietu. Lai gan praksē nereti saglabājas zināma pastāvība ieradumu vai personiskās ērtības dēļ, darbiniekiem izmantojot vienas un tās pašas darbavietas, šī pieeja ierobežo to personalizēšanas iespējas. Vizīšu laikā tika novērots, ka galdi, kas konkrētajā dienā netika izmantoti, bija sakopti un atbrīvoti no personīgām mantām, lai tie būtu gatavi lietošanai jebkuram citam darbiniekam. Personīgo lietu, tostarp darba materiālu, glabāšanai darbiniekiem ir pieejami slēdzami skapīši viņu darba zonā, gaiteņos (sk. att. 4.2.12.).

4.2.12.att. **Skapīši personīgo lietu glabāšanai (Utrehta, centrālās administrācijas darba telpas)**

Lai optimizētu telpu izmantojumu un pielāgotos hibrīda darba modelim, organizācijā šobrīd tiek testēta digitāla rezervēšanās sistēma, kur darbinieki iepriekš piesaka sev nepieciešamo darbavietu, t.i., izvēlas konkrētu galdu individuālam darbam. Šīs sistēmas mērķis ir ne tikai atvieglot telpu noslodzes plānošanu, bet arī efektīvāk pārvaldīt citus resursus, tostarp laiku, jo tā ļauj prognozēt darbavietas pieejamību un attiecīgi plānot darbinieku darba ritmu – strādājot klātienē vai attālināti.

Filiālēs pieejamas arī **sanāksmju telpas**, kas aprīkotas ar pielāgojamu mēbelējumu un tehnoloģijām. Līdzīgi kā NEUSTART, lai gan platības ziņā šīs telpas ir nedaudz mazākas kā grupu nodarbību telpas klientiem, to izkārtojums ir pietiekami funkcionāls – tās ir taisnstūrveida, ar centrā novietotiem pārbīdāmiem galdiem un krēsliem, kas ļauj pielāgot vidi atbilstoši konkrētajai vajadzībai. Telpas ir aprīkotas ar viedajiem ekrāniem, kas ietver arī kameras funkciju, tādējādi nodrošinot iespēju organizēt gan klātienes, gan attālinātas tikšanās, apmācības un pārrunas. No pārējās biroja zonas konferenču telpas ir nodalītas ar stikla sienu, kas daļēji pārklāta ar matētu pārklājumu, tādējādi radot nepieciešamo vizuālo nošķīrumu un nodrošinot konfidencialitāti (sk. att. 4.2.13.). Ikdienas praksē šīs telpas izmanto arī kā alternatīvas darbavietas situācijās, kad biroja noslodze ir īpaši augsta un nav pieejami individuālie galdi atvērtajās darba zonās.

4.2.13.att. **Sanāksmju telpa (Amsterdama)**

Sarunās ar RN organizācijas pārstāvjiem vairākkārtīgi tika uzsvērts, ka tieši drošības un labbūtības garantēšana ikdienas darba vidē kalpo par vienu no būtiskākajiem priekšnoteikumiem darbinieku ilgtermiņa motivācijai un vēlmei palikt organizācijā. RN pieredze rāda, ka, ieguldot darba vides kvalitātē, iespējams ne vien uzlabot kopējo darbinieku apmierinātību, bet arī panākt ieguvumus organizācijas līmenī – samazinot darbnespējas radītās izmaksas un optimizējot personāla resursu pārvaldību ilgtermiņā. Tas sasaucas arī ar atziņām pētījuma teorijas daļā par darbinieku labbūtības darba vidē principiem. Ja profesionālā vide rada stabilitātes, aizsargātības un uzticēšanās sajūtu, tas ne tikai mazina darbinieku izdegšanas risku, veicina augstāku lojalitātes un apmierinātības līmeni, bet arī samazina nepieciešamību pēc ilgstošām prombūtnēm (Beroza, 2020; Awada et al., 2022; Jamil et al., 2023). Līdzās darbinieku zonām RN filiālēs īpaši pārdomāts ir arī **klientu pārrunu telpu izkārtojums**, kas pielāgots šīs mērķgrupas vajadzībām un organizācijas noteiktajiem drošības principiem.

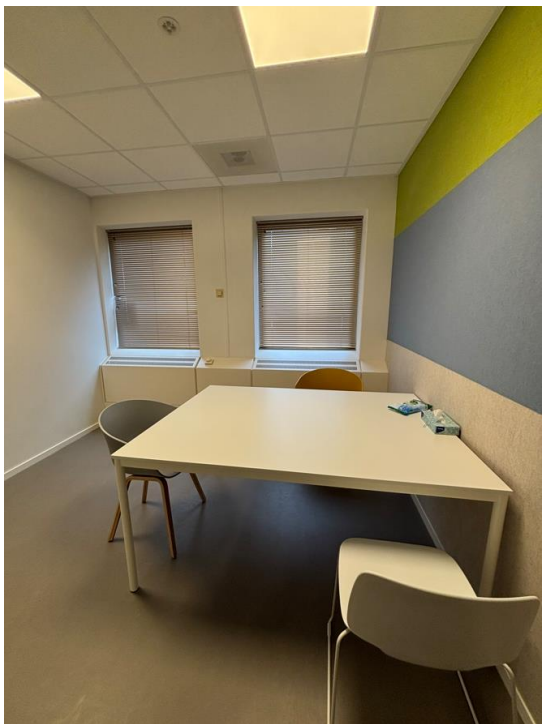
RN klientu zonu organizācija kopumā atspoguļo konsekventu un rūpīgi izstrādātu pieeju drošībai, kas līdzsvaroti integrē arī cieņas, privātuma un uzticības aspektus. Atšķirībā no NEUSTART modeļa, kur telpu dizainā dominē atvērtība un paļāvība uz savstarpēju uzticēšanos kā sadarbības pamatu, RN pieeja ir orientēta uz riska vadību, strukturējot vidi tā, lai darbinieku drošība būtu prioritāte un iespējamie incidenti tiktu novērsti vēl pirms to rašanās. Tajā pašā laikā telpu dizains nav balstīts uz standartizētiem kontroles vai apspiestības mehānismiem pret klientiem, bet gan veidots kā smalki līdzsvarota sistēma, kur fiziskie un organizatoriskie risinājumi savijas vienotā drošības arhitektūrā – gan tiešā, gan netiešā nozīmē.

Viens no būtiskākajiem principiem RN telpu plānojumā ir klientu pārrunu telpu pilnīga fiziska nodalīšana no pārējās biroja vides. Tās izvietotas tikai ēkas pirmajā stāvā, un klientiem nav

tiešas piekļuves darbinieku zonām, kas atrodas citos stāvos. Visas iekšdurvis, kas ved uz darbinieku telpām, ir slēgtas, nodrošinot skaidru telpisko robežu un nepieejamību šīm zonām bez atļaujas vai pavadības. Šāds izkārtojums jo īpaši kalpo kā drošības risinājums situācijās, kad klients kļūst agresīvs vai mēģina patvaļīgi atstāt pārrunu telpu. Atrašanās tikai pirmajā stāvā, ar ierobežotu piekļuvi citām ēkas daļām palīdz mazināt arī iespējamu apdraudējumu citiem, kas tajā brīdī atrodas ēkā, un vienlaikus nodrošina labāku telpisko kontroli, veidojot drošāku un organizētāku vidi kopumā. Salīdzinot ar teorētiskajā daļā aplūkotajiem telpu plānojuma risinājumiem, šāda pilnīga klientu zonas atdalīšana, tostarp tās izvietošana atsevišķā ēkas līmenī, izceļas kā konceptuāli unikāla pieeja, kur telpu arhitektūra kalpo kā tiešs prevencijas instruments darbinieku drošības uzturēšanai. Šis risinājums apliecina, kā ar vides dizainu iespējams stratēģiski vadīt potenciālos riskus, vienlaikus nemazinot pakalpojumu pieejamību klientiem.

Klientu pārrunu telpas ir izvietotas vienotā zonā kopā ar uzņemšanas telpu, veidojot loģiski strukturētu vidi. Katra no tām ir numurēta, kas atvieglo gan klientu orientēšanos, gan darbinieku darbu, nodrošinot skaidru kārtību apmeklējumu organizēšanā, kā arī iespēju uzraudzīt visu klientu zonu un saglabāt kontroli pār to. Pārrunu telpas no pārējās zonas ir nodalītas ar stikla sienu, kam ir daļēji matēts pārklājums – šis dizaina risinājums nodrošina vizuālu privātumu un palīdz saglabāt konfidencialitāti, vienlaikus nezaudējot telpisko atvērtību un darbinieku iespēju nepieciešamības gadījumā vizuāli uzraudzīt vidi no ārpuses (sk. att. 4.2.14. un 4.2.15.).

4.2.14.att. **Klientu pārrunu telpas no ārpuses (Leleistade)**



4.2.15.att. **Klientu pārrunu telpas no iekšpuses (Utrehta)**

Katra pārrunu telpa iekārtota pēc minimālisma principa. Mēbeļu un materiālu izvēle šajās telpās ir pakārtota drošības apsvērumiem. Standartā tajā atrodas galds ar četriem krēsliem, diviem katrā pusē – līdzīgi kā NEUSTART pieejā, arī RN gadījumā darbinieks vienmēr ieņem vietu tuvāk durvīm, lai nepieciešamības gadījumā varētu ātri un netraucēti atstāt telpu, savukārt klients tiek aicināts apsēsties pretējā pusē, dziļāk telpā. Arī paši krēsli ir izvēlēti, ņemot vērā drošības loģiku: darbinieka krēsls ir viegls, ar noapaļotām kājām, lai nepieciešamības gadījumā ar to būtu vienkāršāk atbīdīties no galda vai ātri no tā piecelties un atstāt telpu, savukārt klienta krēsls ir smagāks, ar stingrām, kantainām kājām, kas ierobežo tā mobilitāti un izmantojamību agresīvā situācijā (sk. att. 4.2.16.). Telpās izmantots arī gumijots, neslīdošs grīdas segums, kas samazina risku straujām kustībām, kavējot fizisku konfrontāciju.

4.2.16.att. **Klientu pārrunu telpas no iekšpuses (Leleistade)**

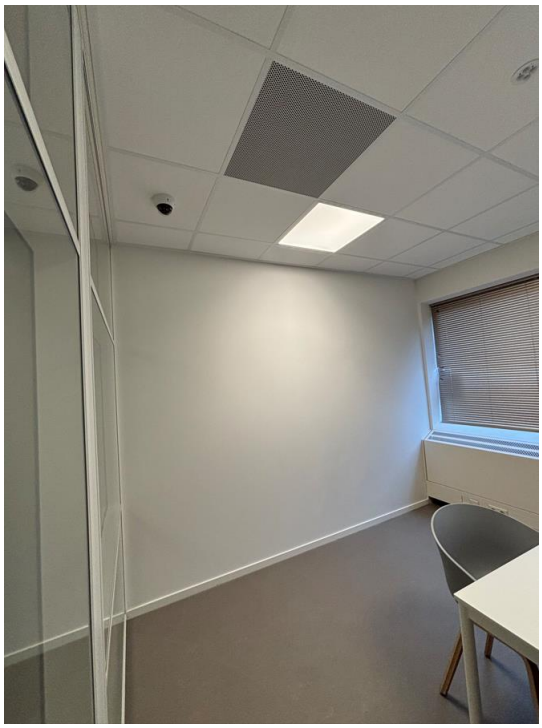
Papildus tam gar galveno sienu ir ierīkoti skaņu izolējoši paneļi, ko var redzēt arī fonā 4.2.16. attēlā. Lai arī to primārā funkcija ir nodrošināt akustisko komfortu un konfidencialitāti pārrunu laikā, vienlaikus tie kalpo gan kā dizaina elements, telpā ieviešot krāsu akcentus un materiālu struktūru, gan drošības risinājums, jo to mīkstā materiāla dēļ tie spēj absorbēt triecienu, ja telpā tiek mests kāds priekšmets.

Lai gan formāli visi klienti RN praksē tiek pieņemti vienādās pārrunu telpās, neatkarīgi no viņu riska profila, saskarē ar augstāka riska klientiem tiek īstenoti papildu drošības pasākumi. Šādos gadījumos pārrunas tiek organizētas telpās, kas atrodas vistuvāk izejai vai apsardzei, ja konkrētajā filiālē tāda ir, tādējādi nodrošinot iespēju operatīvi reaģēt, ātri pamest telpu un saņemt ārēju atbalstu, ja tas nepieciešams. Vizīšu laikā organizācijas pārstāvji stāstīja arī par īpašām telpām dažās filiālēs, kas ir mērķētas augsta riska klientiem – tajās krēsli ir piestiprināti pie grīdas un starp klientu un speciālistu izbūvēts stikla nodalījums. Šādas telpas gan netika apmeklētas klātienē, ļaujot secināt, ka to izmantošana ir ļoti specifiska un praksē piemērota tikai atsevišķos, izņēmuma gadījumos. Šī pieredze liecina, ka tā vietā, lai visos gadījumos izmantotu vienotu pieeju telpu organizācijai, iespējami arī alternatīvi risinājumi – īpaši darbā ar augsta riska klientiem. Šādās situācijās var tikt ieviesti papildu drošības elementi, kas pārsniedz standarta pārrunu telpu risinājumus, tādējādi saglabājot klientu un darbinieku labbūtību, sadarbības kvalitāti un pakalpojumu efektivitāti, vienlaikus nodrošinot paaugstinātu aizsardzību darbiniekiem.

Papildu darbinieku drošības nodrošināšanai RN praksē tiek izmantoti vairāki tehniski risinājumi. Katrā pārrunu telpā zem galda ir iebūvēta trauksmes poga, ko incidenta gadījumā

iespējams nospiest, lai nekavējoties brīdinātu kolēģus un koordinētu operatīvu atbalstu. Papildus tam darbiniekiem ir pieejami arī pārnēsājami trauksmes signālu devēji, ko iespējams ņemt līdzi, piemēram, dodoties uz tikšanos ar klientu ārpus biroja telpām. Šīs ierīces ļauj noteikt precīzu atrašanās vietu un, izmantojot skaņas signālu, pievērš apkārtējo uzmanību situācijai, ja tā kļūst nekontrolējama.

RN telpās tiek izmantotas arī videonovērošanas kameras, kas kalpo kā preventīvs drošības mehānisms. Tās ir izvietotas pārrunu telpu augšējos stūros un vērstas uz klienta sēdvietas pusi, lai nodrošinātu pārskatāmu sejas izteiksmju, ķermeņa valodas un citu potenciāli nozīmīgu signālu novērošanu (sk. att. 4.2.17.).



4.2.17.att. **Kamera klientu pārrunu telpā (Utrehta)**

Videomateriāli tiek pārraidīti uz reģistratūras telpu, kur tos reāllaikā uzrauga tam norīkots darbinieks. Tam paredzētā monitorā iespējams pārslēgties starp atsevišķām pārrunu telpām vai skatīt tās vienlaikus vienotā pārskatā. Lai arī ne katrai tikšanās reizei tiek aktīvi sekots līdzi individuāli, probācijas speciālistiem ir iespēja iepriekš brīdināt kolēģus, ja vēlas, lai konkrētajai sarunai tiktu pievērsta pastiprināta uzmanība.

Videonovērošana ietver tikai attēlu, bez audio ieraksta, un visi materiāli tiek saglabāti tikai septiņas dienas, pēc kā tie automātiski tiek dzēsti. Svarīgi arī uzsvērt, ka šī prakse netiek slēpta – informācija par kamerām un to izmantošanas kārtību ir skaidri norādīta drukātos informācijas materiālos pie ieejas un uzgaidāmajā telpā, kā arī ir izvietota bukletos pie reģistratūras un ir ievietota arī organizācijas mājaslapā. Tādējādi tiek veidota caurspīdīguma un savstarpējas cieņas

kultūra, kur klients tiek skaidri informēts par izmantotajiem drošības pasākumiem. Tas palīdz izvairīties no pārpratumiem vai distancēšanās sarunas laikā, kā arī mazināt agresīvu aizsargreakciju rašanās risku.

Informatīvajā materiālā, papildus informācijai par videonovērošanu, klientiem uzskatāmā un saprotamā veidā tiek sniegti vēl citi būtiskākie drošības principi un uzvedības vadlīnijas, kas jāievēro organizācijas telpās. Tajos norādīts pienākums uzrādīt identifikācijas dokumentus, aizliegums lietot alkoholu vai apreibinošas vielas, smēķēt, ienest un izmantot ieročus, filmēt telpās, kā arī uzvedības normas pret darbiniekiem un citiem apmeklētājiem (sk. att. 4.2.18.).

4.2.18.att. **Informatīvais materiāls klientiem (Utrehta)**

Šādi informatīvie materiāli ir ar mērķi ne vien veicināt prognozējamību un kopējās drošības izjūtu telpās, bet arī stiprināt savstarpēju sapratni starp klientu un organizāciju, definējot abpusējās gaidas jau pirms sadarbības uzsākšanas.

RN praksē būtisku lomu drošības jomā ieņem arī cilvēkresursi – konkrēti probācijas speciālisti, kuri papildus saviem tiešajiem pienākumiem uzņemas atbildību par drošības uzraudzību birojā. Katru dienu klātienē strādā tā dēvētie "*first responders*" – kolēģi, kuri ir īpaši apmācīti rīcībai dažāda veida incidentu gadījumos. Tas nav atsevišķs amats, bet papildu pienākums paralēli standarta probācijas speciālista darba pienākumiem, ko brīvprātīgi uzņemas darbinieki, apzinoties tā vērtību un nozīmi kopējās darba vides drošībā. Par šo darbu netiek paredzēta atsevišķa atlīdzība – darbs balstās uz profesionālu apziņu un savstarpējas atbildības izjūtu.

Šo speciālistu galvenais uzdevums ir nodrošināt preventīvu uzraudzību birojā un nekavējošu reaģēšanu aktuālās ārkārtas situācijās. Viņi regulāri seko līdzi klientu apmeklējumu gaitai, novērtē viņu emocionālo stāvokli un uzvedību, sniedz kolēģiem savlaicīgu informāciju par iespējami satrauktiem vai agresīviem klientiem, kā arī palīdz pieņemt lēmumus par tikšanās formāta vai laika maiņu, ja konkrētajā situācijā tas šķiet pamatoti. Viņu klātbūtne tiek īpaši pastiprināta situācijās, kad iepriekš zināms, ka organizāciju apmeklēs augsta riska klients, tādējādi nodrošinot tūlītēju atbalstu, ja situācija saasinās.

Papildus tiešai iesaistei pastarpinātā darbā ar klientiem, šie speciālisti uzņemas arī rūpes par biroja vispārējo drošību. Viņi iesaistās tehnisku vai citu fizisku incidentu risināšanā un palīdz savlaicīgi novērst potenciālus apdraudējumus darba vidē. Šāda klātbūtne un atbalsts stiprina kopējo kolēģu labbūtības un drošības izjūtu, veicina uzticēšanos organizācijas iekšējiem resursiem un sniedz emocionālu pārliecību, ka sarežģītās situācijās palīdzība būs pieejama nekavējoties, bez kavēšanās.

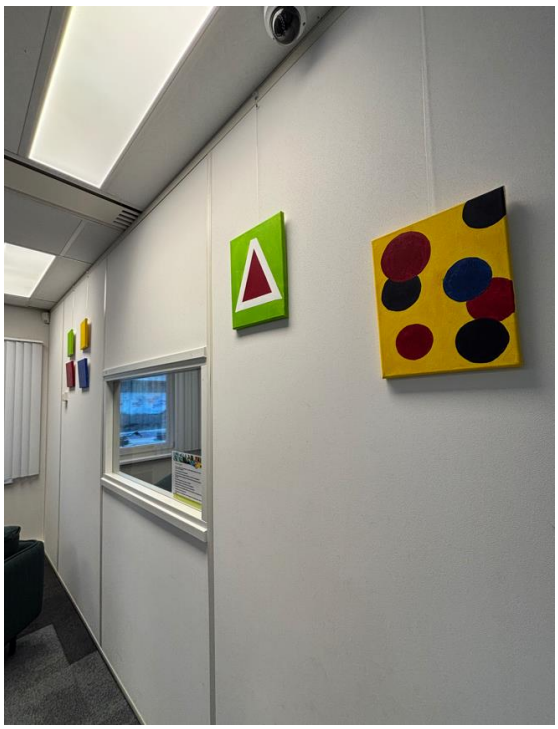
Organizācijas pārstāvji pauda pārliecību, ka šāda pieeja – ieguldīt esošo darbinieku kapacitātē, tiek uzskatīta par efektīvāku nekā ārēju drošības risinājumu (piemēram, apsardzes pakalpojumu) piesaiste, jo īpaši mazākās filiālēs. Šie darbinieki ne tikai operatīvi spēj reaģēt, bet ir arī kontekstuāli labāk zinoši – viņi pārzina klientu profilu un organizācijas ikdienu, kas ļauj pieņemt precīzākus, situācijai atbilstošus lēmumus.

Drošības un labbūtības risinājumi klientu pārrunu telpām bija novērojami arī SA apmeklētajā filiālē, kur probācijas darbs norit ar jauniešiem. Aprakstot šo pieredzi, uzmanība pievērsta tiem aspektiem, kas praksē atšķiras no iepriekš aplūkotajiem piemēriem un uzskatāmi par unikāliem šīs organizācijas pieejā. Līdz ar to netiek atkārtoti vispārīgie aspekti par klientu zonu organizēšanu, bet akcentētas īpatnības, kas konkrētajā kontekstā izceļas un sniedz papildu ieskatu darba vides, iekārtojuma pielāgojumos.

Kopumā SA telpās norisinās gan individuālas pārrunas ar klientiem, gan arī organizētas tikšanās ar ģimenes locekļiem, piemēram, situācijās, kad bērns ir izņemts no ģimenes aprūpes un nepieciešams nodrošināt saskarsmi drošos apstākļos. Attiecīgi telpas ir pielāgotas dažādu klientu vajadzībām un uzvedības riskiem, tās izdalot vairākos veidos – atsevišķi risinājumi paredzēti agresīviem jauniešiem, mazāk agresīviem jauniešiem un ģimenēm ar bērniem. Katrā no šiem gadījumiem telpu vizuālais un funkcionālais iekārtojums atšķiras, ņemot vērā konkrētās mērķa grupas specifiku.

Piemēram, telpa, kas paredzēta ģimeņu tikšanās vajadzībām, ir plašāka un mājīgāk iekārtota – tajā izvietotas mīkstās mēbeles, dīvāns un krēsli, arī koka galds un krēsli ap to, bērnu

barošanas krēsliņš, lielākiem bērniem ir pieejamas rotaļlietas, galda spēles un grāmatas, ir plaši logi, ko iespējams aizvērt ar žalūzijām, kā arī uz sienām redzami bērnu mākslas darbi, kas kopumā rada siltāku un mazāk institucionālu atmosfēru. Vienlaikus tajā integrēts arī drošības risinājums – vienpusējas caurskates stikls, kas ļauj telpu novērot no blakus esošās telpas (sk. att. 4.2.19.). Lai arī šis elements ir vizuāli pamanāms un var asociēties ar nopratināšanas, novērošanas telpu policijas iecirkņos, praksē tas tiek izmantots tikai drošības apsvērumu dēļ, īpaši situācijās, kad nepieciešams nodrošināt diskrētu, bet efektīvu tikšanās uzraudzību.



4.2.19.att. **Telpā integrētais vienpusējas caurskates stikls (SA)**

Stikls kā drošības un uzraudzības risinājums izmantots arī individuālo pārrunu telpu gadījumā. Līdzīgi kā RN praksē, siena, kas nodala pārrunu telpu no uzņemšanas zonas, ir stiklota – tā ir tonēta un pārklāta ar vieglu caurredzamības filtru, kas no klienta skatu punkta padara novērotājus no ārpuses mazāk pamanāmus, tādējādi mazinot trauksmi un uzmanības novirzi sarunas laikā. Savukārt no darbinieku perspektīvas šāds risinājums ļauj nepastarpināti sekot līdzi telpā notiekošajai nodarbības gaitai, īpaši gadījumos, kad zināms par iespējamu klienta satraukumu vai agresiju. Šādās situācijās probācijas speciālists var arī lūgt kolēģi ieskatīties konkrētajā telpā vai īslaicīgi ienākt, piemēram, ar neitrālu ieganstu kā ūdens piedāvāšanu, lai pārliecinātos par situācijas mierīgu attīstību. Šāda klātbūtnes taktika tiek īstenota diskrēti, lai nenodarītu kaitējumu sarunas kvalitātei un saglabātu cieņu pret klientu.

Kopumā telpas, kas paredzētas darbam ar mazāk agresīviem jauniešiem, ir iekārtotas līdzīgi kā NEUSTART praksē – tās strukturētas zonās ar atšķirīgu funkcionālo raksturu. Vienā telpas daļā izvietots galds ar krēsliem formālākām pārrunām, savukārt otrā – mīkstās mēbeles, augi

un liela izmēra attēls uz sienas, kas kopumā veido vizuāli un emocionāli iekļaujošāku vidi (sk. att. 4.2.20.). Šāds telpas izkārtojums palīdz līdzsvarot profesionālu vidi ar mājīguma elementiem, tādējādi veicinot brīvāku komunikāciju un vienlaikus saglabājot telpas pielāgojamību dažādām darbam nepieciešamām funkcijām.

4.2.20.att. **Klientu pārrunu telpa (SA)**

Savukārt telpās, kas paredzētas darbam ar agresīvākiem jauniešiem, telpu dizains ir apzināti veidots askētisks – tās aprīkotas vien ar standarta galdu un krēsliem, bez īpašiem dekoratīviem vai mīkstajiem elementiem. Šāds telpas iekārtojums ir vērsts uz riska faktoru mazināšanu – samazinot iespēju izmantot vidi kā instrumentu destruktīvai rīcībai un vienlaikus ļaujot darbiniekiem uzturēt augstāku notiekošā pārredzamību un operatīvāk reaģēt gadījumos, kad jaunieša uzvedība kļūst impulsīva vai situācija virzās uz eskalāciju. Ir ieviests arī papildu drošības risinājums – evakuācijas durvis, kas paredzētas darbinieka ātrai telpas pamešanai gadījumos, kad situācija pēkšņi kļūst bīstama. Tās izvietotas atsevišķi no standarta ieejas un darbojas ar elektronisko darbinieka identifikācijas karti, ļaujot telpu operatīvi atstāt, vienlaikus nepieļaujot, ka klients var sekot līdzi.

Ņemot vērā filiāles lielumu, apmeklētajā SA nodaļā ieviests nosacījums, ka ēkā vienlaikus jāatrodas vismaz diviem darbiniekiem, lai nodrošinātu minimālu, taču funkcionējošu savstarpējās drošības sistēmu. Darbinieku klātbūtni birojā pārrauga reģistratūras personāls, kas manuāli veic atzīmes speciālā uzskaites tabulā pie sienas – fiksējot, kuri darbinieki attiecīgajā dienā strādā klātienē (sk. att. 4.2.21.). Tajā tiek atzīmētas arī īslaicīgas prombūtnes, piemēram, ja darbinieks uz brīdi dodas ārpus biroja uz tikšanos ar klientiem vai sadarbības partneriem. Šāda uzskaite kalpo

ne tikai darba organizācijas vai iekšējās kontroles vajadzībām, bet arī drošības nolūkiem – piemēram, ārkārtas situācijās, tostarp ugunsgrēka trauksmes gadījumā, tā ļauj ātri un precīzi pārliecināties, ka visi ēkā esošie darbinieki ir evakuēti un drošībā.

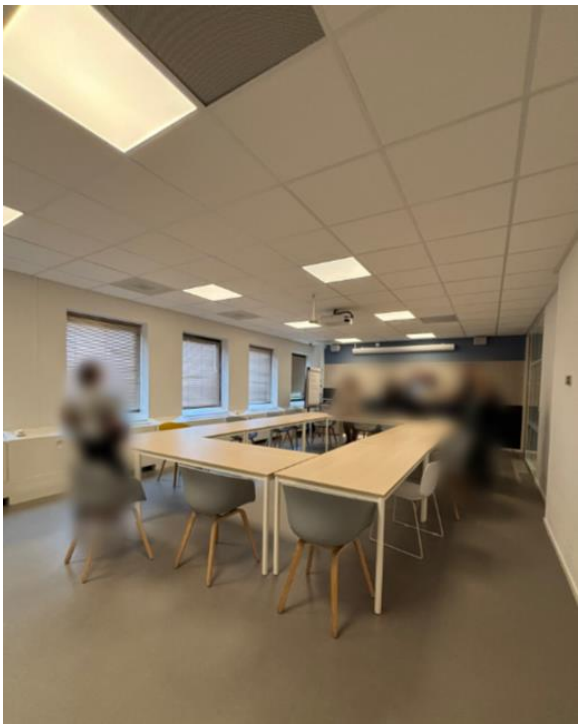
4.2.21.att. **Klātienē strādājošo darbinieku uzskaites tabula (SA)**

Vēl viens nozīmīgs praktisks aspekts, kas ilustrē drošības prioritāti pār vispārējiem standartiem, ir saistīts ar vienreizlietojamo trauku izmantošanu. Lai arī Nīderlandē vienreizlietojamās glāzes normatīvi ir aizliegtas, probācijas iestādēm šajā gadījumā atļauts izmantot papīra vai kartona alternatīvas. Šāda atkāpe ir pamatota ar drošības apsvērumiem – šie trauki ievērojami mazina risku, salīdzinot ar stikla vai cietās plastmasas glāzēm, kas konfliktsituācijā var tikt izmantotas agresīvā veidā.

Šie risinājumi uzskatāmi demonstrē, kā probācijas iestāde spēj vienlaikus nodrošināt drošības prasības un saglabāt klientam piemērotu, cilvēcīgu vidi, izvairoties no pārmērīgas kontroles vai atsvešinātības. Lai arī pamatā šajās telpās notiek darbs ar jauniešiem, vienlaikus ir vērojama konsekventa vēlme saglabāt telpu profesionālo raksturu – piemēram, interjera risinājumos izmantotais sienu noformējums ar atturīgām, vizuāli pārdomātām ilustrācijām kalpo kā līdzeklis, lai radītu pieejamu un dzīvīgu atmosfēru, nepārsniedzot robežu, kur telpa kļūtu pārlieku neformāla vai personalizēta. Tādējādi tiek saglabāts līdzsvars starp organizācijas telpu funkcionālo uzdevumu, drošības prasībām un emocionālo noskaņu.

Bez pārrunu telpām RN klientu zonā ir arī **grupu nodarbību telpa**, kas iekārtota pēc tādiem pašiem principiem kā sanāksmju telpa darbiniekiem – taisnstūra formā, pārbīdāmi galdi un

krēsli, ļaujot telpu iekārtot pēc aktuālās vajadzības, projektors, tāfeles, kur veikt pierakstus, arī logi ar žalūzijām un skaņas izolācijas paneļi, kas kopumā nodrošina daudzveidīgu lietojumu dažādiem nodarbību formātiem (sk. att. 4.2.22.).



4.2.22.att. **Grupu nodarbību telpa (Utrehta)**

RN telpu plānojums kopumā izceļas ar strukturētu, uz drošību, funkcionalitāti un vienotu vizuālo identitāti balstītu pieeju, kur darbinieku un klientu zonas ir skaidri nodalītas, atbalstot efektīvu resursu pārvaldību, darba procesu pārskatāmību un profesionālās vides stabilitāti.

Klientu uzņemšanas zonas

NEUSTART filiāļu klientu uzņemšanas zonas veidotas, balstoties uz vienotu un pārdomātu pieeju, kur līdzsvaroti integrēti drošību, labbūtību un savstarpēju sadarbību veicinoši aspekti. Uzgaidāmā telpa netiek uztverta tikai kā funkcionāla vieta īsam uzturēšanās brīdim – tās plānojums, vizuālais noformējums un iekārtojums kļūst par daļu no klienta pirmās pieredzes ar organizāciju, stiprinot uzticību tai. Pirmā pieredze būtiski ietekmē klienta priekšstatu par iestādi un tās funkcijām kopumā, radot emocionālo fonu, kas var veicināt vai kavēt turpmāko sadarbību.

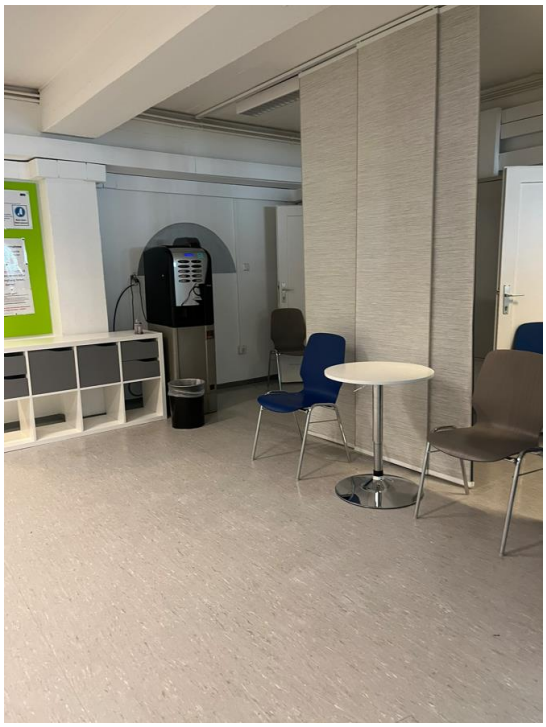
Piemēram, Vīnē klientu uzņemšana sākas jau pie ieejas – klients, izmantojot domofonu, sazinās ar reģistratūras darbinieku, kurš veic identifikāciju un apstiprina vizītes mērķi. Pēc tam viņš tiek ielaists uzgaidāmajā zonā, reģistrēts apmeklējumam, un par to informētais probācijas speciālists viņu personīgi sagaida, lai kopā dotos uz pārrunu telpu. Šī ir vienīgā telpa visā organizācijas ēkā, kur klientam ir atļauts atrasties vienatnē – līdz ar to uzgaidāmā zona funkcionē kā pārejas posms starp vispārīgo ārējo un strukturēto vidi profesionālai sadarbībai.

Reģistratūras zona Vīnē ir norobežota ar stikla starpsienu, kas vienlaikus darbojas kā vizuāls un akustisks filtrs. Šāds risinājums ļauj darbiniekiem netraucēti komunicēt savā starpā un pa tālruni, vienlaikus nodrošinot, ka uzgaidāmajā telpā nav dzirdama sensitīva informācija. Tajā pašā laikā tiek saglabāta vizuāla caurskatāmība un atvērts kontakts ar klientiem (sk. att. 4.2.23.).

4.2.23.att. **Reģistratūra pie ieejas telpās (Vīne)**

Uzgaidāmā zona (sk. att. 4.2.24. un att. 4.2.25.) ir plānota, ievērojot sociopetālās vides principus – uz indivīdu orientētas pieejas veidā, kur telpas iekārtojums kalpo kā instruments pozitīvas mijiedarbības un savstarpējas cieņas veicināšanai (Seabury, 1971). Tā piedāvā dažāda veida sēdvietas – gan individuālas, gan mazām grupām, ļaujot klientiem izvēlēties sev ērtāko attālumu no citiem un saskarsmes formu. Telpa ir pietiekami plaša, lai nodrošinātu brīvu pārvietošanos, arī situācijās, kad persona jūtas satraukta vai nevēlas apsēsties. Tajā izvietoti informatīvi materiāli, grāmatas un lasāmviela, kas var kalpot gan kā noderīgi resursi, gan kā pašregulācijas rīki, gaidot tikšanos ar speciālistu.

4.2.24.att. **Uzgaidāmā zona (Vīne)**



4.2.25.att. **Uzgaidāmā zona (Vīne)**

Telpā ir iekārtota arī bērnu zona ar rotaļlietām, krītiņu tāfeli un galdiņu, kas ļauj nodarbināt bērnus, kamēr vecāki gaida tikšanos. Pieejami arī publiskie datori, ko klienti izmanto personiskām vai ar pakalpojumiem saistītām vajadzībām. Papildus tam – labdarības plaukti ar apģērbu, apaviem un sadzīves priekšmetiem, ko sarūpējuši paši darbinieki. Dzeramā ūdens pieejamība un silto dzērienu automāts papildina šo vidi, veidojot telpu, kas pauž atbalstu, cieņu un iekļaujošu

attieksmi. Šādi elementi mazina stigmatizācijas sajūtu un veicina uzticības veidošanos, pozitīvi ietekmējot turpmāko sadarbību ar organizāciju un tās speciālistiem.

Praksē novērots, ka klienti uzgaidāmajā zonā mēdz uzkavēties ilgāk nekā nepieciešams – gan pirms, gan pēc tikšanās, īpaši aukstajā sezonā. Organizācijas pārstāvji norādīja, ka tas nav radījis problēmas ne drošības, ne darba organizācijas ziņā. Gluži pretēji – šāda uzvedība tiek uztverta kā uzticības žests, kas liecina par to, ka vide no klienta puses tiek pieredzēta kā droša, atvērta un pretimnākoša, arī ārpus formālās pakalpojuma sniegšanas robežām. Tas pozitīvi ietekmē savstarpējo uzticēšanos un mijiedarbību ar klientu.

Kopumā līdzīga pieeja uzņemšanas zonas organizācijā vērojama arī Sanktpeltenes filiālē. Nelielās nodaļas dēļ gan tajā nav pastāvīgas reģistratūras – klientus sagaida vai nu attiecīgais speciālists, vai kāds cits darbinieks. Organizācijas pārstāvji uzsvēra, ka tieši lielākajās filiālēs reģistratūras klātbūtne tiek uzskatīta par būtisku priekšrocību drošības nodrošināšanā, jo tas garantē, ka telpās vienmēr atrodas vēl vismaz viens papildu darbinieks. Mazākās nodaļās tā vietā tiek meklētas dažādas drošības risinājumu alternatīvas.

Kontrole pie ieejas tiek nodrošināta ar ierīci, kas apvieno zvana un videokameras funkciju, ļaujot darbiniekiem attālināti redzēt un identificēt apmeklētāju pirms ielaišanas uzgaidāmajā telpā. Galvenās durvis tiek atvērtas, izmantojot elektronisku čipu.

Nozīmīgs risinājums Sanktpeltenes uzgaidāmajā telpā ir tās sadalījums divās zonās, no kurām viena nav redzama uzreiz, ienākot telpā – sēdvietas ir izvietotas aiz sienas vai skapja, kas darbojas kā vizuāla barjera un nodala šo zonu no pārējās uzgaidāmās telpas. Šāda organizācija ir īpaši svarīga situācijās, kad vienlaikus uz tikšanos ierodas gan likumpārkāpēji, gan cietušie – vizuālā nošķirtība palīdz novērst nejaušas sastapšanās iespējas un mazināt iespējamos konfrontācijas riskus.

Sanktpeltenes filiālē bija arī labi novērojama prakse, kur plaši un atvērti gaiteņi kalpo kā telpisks drošības risinājums. Šāds izkārtojums ļauj darbiniekiem pārvietoties brīvi un nepiespiesti, vienlaikus samazinot iespēju, ka klients varētu fiziski bloķēt ceļu vai radīt apdraudējumu. Ārkārtas situācijās šāda vide atvieglo kustības plūsmas kontroli un ļauj darbiniekiem ātri reaģēt, vienlaikus saglabājot atvērtas un drošas vides iespaidu arī klientiem.

Lincas filiāle, lai gan vizuāli un plānojuma ziņā nedaudz atšķirīga, ievēro tos pašus uzņemšanas zonas un uzgaidāmās telpas pamatprincipus. Telpas ir plašas un dalītas vairākās funkcionālās apakšzonās, piedāvājot dažādas sēdvietu iespējas – gan mīkstus dīvānus, gan individuālus krēslus, kas izvietoti brīvākā un daudzveidīgākā konfigurācijā. Klienti var brīvi izvēlēties sev ērtāko vietu, tādējādi atbalstot nepieciešamību pēc telpiskas brīvības un personīgā

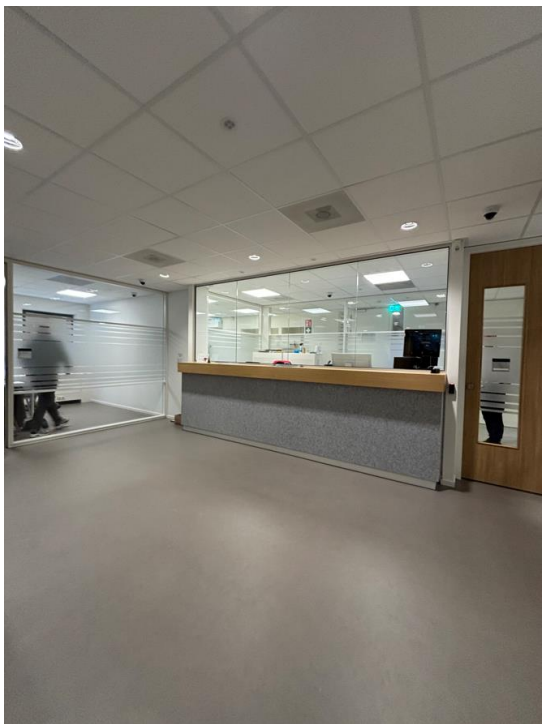
komforta. Vide ir gaiša, ar lieliem logiem un papildināta ar augiem, informatīviem materiāliem, plakātiem un grāmatām (sk. att. 4.2.26.). Turklāt uzgaidāmajā zonā izvietota arī statistiska informācija par organizācijas darbu, kas kalpo ne tikai kā informācijas avots, bet arī kā līdzeklis cieņas un uzticības veicināšanai (Seabury, 1971). Reģistratūra arī šeit atrodas aiz stiklotas sienas – tā nodrošina akustisku atdalījumu, vienlaikus saglabājot vizuālu kontaktu ar klientu un ļaujot pārredzēt ieejas zonu, kas izvietota tieši pretī.

4.2.26.att. **Uzgaidāmā zona (Linca)**

NEUSTART uzņemšanas zonas kopumā veidotas kā abpusēju uzticību un drošību veicinošas telpas, kur estētiski un funkcionāli pārdomāts iekārtojums rada atvērtu vidi, kas jau no pirmā brīža veicina pozitīvu klienta pieredzi un gatavību sadarbībai.

Arī RN praksē klientu uzņemšanas zonas organizācija balstās uz skaidri definētiem funkcionalitātes un drošības principiem. Klienta ierašanās tiek monitorēta jau pie ieejas ēkā, izmantojot videonovērošanas un domofona sistēmas, kas ļauj veikt sākotnējo personas identifikāciju. Ieejot ēkā, klientam jādodas uz reģistratūru, kur darbinieks precizē ierašanās mērķi un, ja nepieciešams, lūdz uzrādīt personu apliecinošu dokumentu, salīdzinot informāciju ar iekšējo datu bāzi. Tiklīdz klienta identitāte tiek apstiprināta, viņš tiek informēts par pārrunu telpu, kur notiks tikšanās ar speciālistu un ir lūgts uzgaidīt uzgaidāmajā zonā.

Reģistratūra no pārējās telpas ir atdalīta ar stikla nodalījumu, kas vienlaikus nodrošina gan fizisku drošību, gan akustisko privātumu. Lai gan vizuāli nošķirta, tā aprīkota ar skaņas pastiprinātāju, kas ļauj uzturēt skaidru un tiešu komunikāciju ar klientu (sk. att. 4.2.27.).



4.2.27.att. **Reģistratūra (Utrehta)**

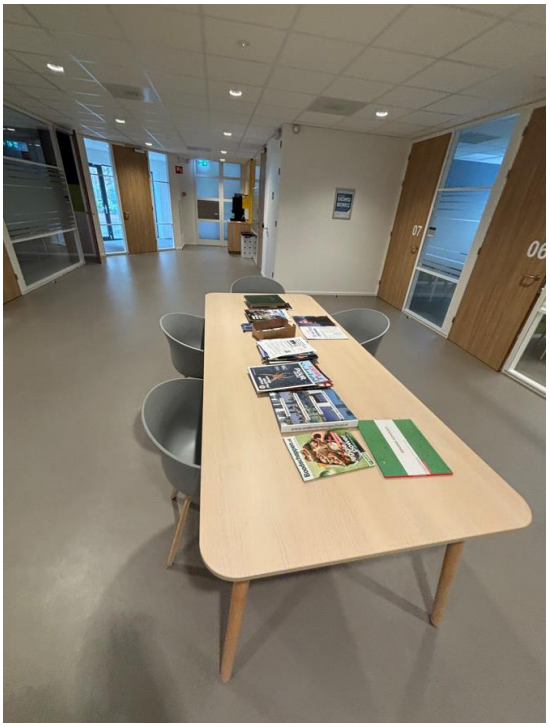
Šajā vietā strādā īpaši izraudzīti darbinieki, un, kā uzsvēra RN pārstāvji, amatam bieži vien tiek izvēlētas sievietes – novērots, ka šāda izvēle var mazināt spriedzi un palīdzēt veidot mierīgāku sākotnējo kontaktu ar klientu, viņam ierodoties uz nodarbību. Lielākajās nodaļās reģistratūrā atrodas arī apsardzes darbinieki.

Klientu nodarbības tiek reģistrētas kopīgā *Outlook* kalendārā, kam piekļuve ir gan reģistratūras darbiniekiem, gan probācijas speciālistiem. Uz vietas reģistratūrā izvietots atsevišķs monitors, kur sekot līdzi aktuālajam nodarbību grafikam, kas ļauj operatīvi organizēt klientu plūsmu un pārskatīt telpu noslogojumu. Šāda sistēma ievērojami atvieglo darba koordināciju un nodrošina organizatorisku pārskatāmību.

Kopumā RN reģistratūra funkcionē kā skaidra robeža starp klientu un darbinieku zonu. Pieeja tālākām biroja telpām ir iespējama tikai ar darbinieku elektroniskajām kartēm, tādējādi nodrošinot, ka klienti var uzturēties vienīgi uzgaidāmajā un ierādītajā pārrunu telpā. Pēc nodarbības vienīgā kustības virzība paredzēta atpakaļ uz izeju no ēkas, kas palīdz pārraudzīt klientu plūsmu. Šāda kontroles sistēma vienlaikus stiprina darbinieku drošības izjūtu un veido strukturētu, paredzamu vidi arī klientiem.

Uzgaidāmās telpas iekārtojums kopumā ir funkcionāls un vienkāršs – tās centrā izvietots taisnstūra galds ar informatīvajiem materiāliem un grāmatām, ap kuru izvietotas vairākas sēdvietas (sk. att. 4.2.28.). Krēsli ir izgatavoti no plastmasas, viegli kopjami un ir vizuāli neitrāli. Tie paredzēti ilgtspējīgai un praktiskai lietošanai. Tīrības un funkcionalitātes uzturēšana šajā zonā arī

ir būtisks profesionālās vides elements (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021; Public Health England, 2015), un caur šo mēbeļu izvēli tas tiek nodrošināts.



4.2.28.att. **Reģistratūra (Utrehta)**

Lai arī telpa ir pietiekami plaša, sēdvietas lielākoties tiek koncentrētas vienā vietā, ierobežojot iespējas individuāli pielāgot to lietojumu kā NEUSTART gadījumā, kur bija iespējams izvēlēties arī atsevišķas, individuālas sēdvietas. Tādējādi tas tikai daļēji atbilst sociopetālās vides principiem (Seabury, 1971).

Papildus pamatelementiem telpā pastāvīgi pieejams arī automāts ar karsto un auksto dzērienu izvēli (kafija, tēja, ūdens). Šāds risinājums ieviests visās RN filiālēs un tiek uzskatīts par pašsaprotamu un neatņemamu daļu no klientam paredzētās infrastruktūras, sekmējot labbūtības aspektus.

Pārrunu laikā RN pārstāvji norādīja, ka uzņemšanas zonā dažkārt tiek atskaņota relaksējoša fona mūzika ar mērķi mazināt spriedzi un radīt mierīgu atmosfēru. Vizīšu laikā gan šāda prakse netika novērota, kas varētu liecināt par tās epizodisku vai situatīvu pielietojumu. Tomēr šāds risinājums potenciāli var kalpot kā terapeitisks vides elements, kas uzlabo klientu subjektīvo drošības sajūtu un vispārējo labbūtību. Pētījumi apliecina, ka fona mūzika uzgaidāmajās telpās, piemēram, instrumentāli skaņdarbi, vai arī dabas skaņas – viegls vējš, putnu dziesmas vai okeāna viļņu šalkoņa, salīdzinājumā ar pilnīgu klusumu palīdz mazināt stresu un trauksmi, kā arī veicina emocionālo stabilitāti (Iyendo, 2016; Lai & Amaladoss, 2021; Wahsega, 2023). Līdzīgi kā medicīnas iestādēs, kur šādi skaņu risinājumi tiek izmantoti, lai radītu mierīgu, rehabilitējošu un

uzticēšanos veicinošu vidi pacientiem un personālam (Iyendo, 2016; Wahsega, 2023), arī probācijas klientiem tā var palīdzēt stabilizēt un saglabāt līdzsvarotu emocionālo stāvokli pirms sarunām ar speciālistiem. Papildus emocionālajam atbalstam mūzika var kalpot arī kā akustisks fons, kas palīdz uzturēt privātumu uzņemšanas zonā, ierobežotas skaņas izolācijas pārrunu telpās gadījumā.

Kopumā RN uzņemšanas zonas raksturo strukturēta, uz drošību un pārraudzību balstīta pieeja, kur reģistratūras nošķīrums, klientu plūsmas uzraudzība un ierobežota piekļuve citām darbinieku telpām nodrošina paredzamu un profesionālu vidi, vienlaikus iekļaujot arī labbūtību atbalstošus elementus.

Citas telpu zonas

Visās apmeklētajās NEUSTART filiālēs darbiniekiem bija pieejamas īpaši iekārtotas **atpūtas zonas**, kas vērstas uz fiziskā komforta nodrošināšanu un darbinieku labbūtības veicināšanu. Šajās telpās izveidotas atsevišķas zonas ar dīvāniem, krēsliem, galdiem un dažādām izklaides iespējām, piemēram, novusu. Tās ir pietiekami plašas, lai vienlaikus tajās netraucēti varētu uzturēties vairāki darbinieki, nezaudējot komforta sajūtu. Tādējādi tās efektīvi kalpo kā vide atslodzei emocionāli noslogotā darba ikdienā.

Atkarībā no nodaļas lieluma atpūtas telpas var būt izvietotas atsevišķi vai apvienotas ar **virtuves zonu**. Vīnes nodaļa, kur ir gan liels darbinieku skaits, gan plaša telpu platība, piedāvā abas iespējas – gan kopīgas virtuves un atpūtas telpas, gan arī atsevišķi nodalītas zonas (sk. att. 4.2.29. un att. 4.2.30.). Virtuves zonas kopumā ir pilnvērtīgi aprīkotas. Vīnes piemērs to ilustrē īpaši labi – papildus standarta aprīkojumam (ledusskapis, tējkanna, izlietne, trauki, galds un krēsli), virtuvē pieejama arī cepeškrāsns, elektriskā plīts, mikroviļņu krāsns un trauku mazgājamā mašīna (sk. att. 4.2.31.). Lincas filiālē virtuves zona ir kompaktāka platības ziņā, taču joprojām pilnībā aprīkota, tostarp ar mīkstajām mēbelēm, kas sniedz darbiniekiem lielāku komfortu.

4.2.29.att. **Atpūtas zona kopā ar virtuvi (Vīne)**

4.2.30.att. **Atpūtas zona kā atsevišķi nodalīta zona no virtuves (Vīne)**

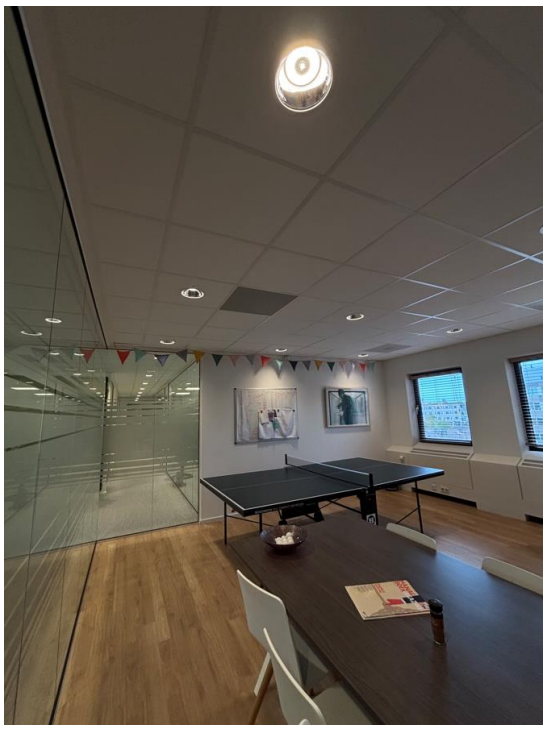
4.2.31.att. **Virtuves zona (Vīne)**

Tāpat filiālēs pieejamas **sanitārās telpas** ar dušām, veļas mazgāšanas un žāvēšanas iespējām. Dažās filiālēs, piemēram, Lincā, veļas mazgāšanas iespējas tiek piedāvātas arī klientiem – kā daļa no iekļaujošas, atbalstošas attieksmes un uzticības kultūras. Labierīcību zonas ir skaidri nodalītas, paredzot atsevišķas telpas darbiniekiem un klientiem.

Šie visi elementi kopumā kalpo ne tikai praktiskām vajadzībām, bet arī stiprina darbinieku labbūtību, nodrošinot fizisku un emocionālu atbalstu ikdienas darbā. Paralēli tiek ņemtas vērā arī specifiskas klientu potenciālās vajadzības, stiprinot atvērtības un viesmīlības vērtības, atbalsta funkcijas.

Arī RN darbiniekiem pieejamas funkcionālas **atpūtas un sadzīves zonas**. Visbiežāk tās ir virtuves un ēdamzonas ar pilnu aprīkojumu – ir pieejama plīts, mikroviļņu krāsns, tējkanna, kafijas automāts un citas standarta lietas. Virtuvē vienmēr ir pieejamas ātri pagatavojamas zupas. Telpās ir gan kopīgs galds maltītēm, gan atsevišķas sēdvietas, kā arī mīkstās mēbeles un dīvāni atpūtai. Visuzskatāmāk to ilustrē Amsterdamas filiāle, tomēr, līdzīgi kā NEUSTART Vīnes gadījumā, šī bija viena no lielākajām apmeklētajām filiālēm, attiecīgi šī zona ir plašāka nekā standarta, mazākās filiālēs ar mazāku darbinieku skaitu (sk. att. 4.2.32.). Tikai divās lielākajās filiālēs, tostarp centrālajā administrācijā, darbiniekiem pieejama arī kafejnīca ar gatavām maltītēm, ko iespējams iegādāties. Atsevišķās filiālēs, piemēram, Utrehtā atpūtas telpu zonās pieejamas arī izklaides iespējas – šajā gadījumā galda teniss (sk. att. 4.2.33.).

4.2.32.att. **Virtuves un ēdamzona (Amsterdama)**



4.2.33.att. **Atpūtas zona (Utrehta)**

Darbiniekiem ir pieejamas arī **dušas telpas**. Lai gan tās ne vienmēr tiek aktīvi izmantotas, to iekļaušana telpu plānojumā balstās praktiskos apsvērumos – īpaši ņemot vērā, ka liela daļa darbinieku uz darbu ierodas ar velosipēdu, kas ir ierasta prakse Nīderlandē. Dušas sniedz iespēju pēc fiziskas slodzes atsvaidzināties, tādējādi veicinot personīgo komfortu. Tas arī atspoguļo organizācijas ieinteresētību pielāgoties darbinieku dzīvesveidam un atbalstīt veselīgus paradumus.

Papildus minētajam, vairākās RN filiālēs izveidota arī atsevišķa klusā, atpūtas telpa, kas apvieno divas nozīmīgas funkcijas. Pirmkārt, tā kalpo kā piena atslaukšanas telpa darbiniecēm, kuras pēc bērna kopšanas atvaļinājuma atgriezušās darbā. Telpa nodrošina privātu, drošu un ērtu vidi šīs ikdienas vajadzības veikšanai – tajā ir mīksts krēsls un virsma piederumu novietošanai, kā arī skapis to uzglabāšanai. Šāds risinājums sekmē darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanu, vienlaikus signalizējot par organizācijā valdošo iekļaujošo un rūpīgo attieksmi pret saviem darbiniekiem. Nīderlandes kontekstā tas ir būtiski, jo maternitātes atvaļinājuma ilgums pēc dzemdībām ir 10 nedēļas, un darbiniecēm salīdzinoši ātri ir jāatgriežas darba vidē – attiecīgi šādas telpas pieejamība ir ne tikai praktiski nepieciešama, bet arī būtisks priekšnoteikums, lai atbalstītu jauno māmiņu iespēju ātri un ērti integrēties darba vidē.

Otrkārt, telpa kalpo arī kā lūgšanu vieta tiem darbiniekiem, kuri savas pārliecības dēļ darba laikā veic reliģiskās prakses. Šāda iespēja ir svarīga multikulturālā vidē, kas valda RN organizācijā, kur strādā indivīdi ar dažādu etnisko un reliģisko piederību. Nodrošinot šādu telpu, organizācija demonstrē cieņu pret kultūras dažādību, veicinot vidi, kur ikviens var justies pieņemts un respektēts.

Kopumā šīs zonas apvieno praktiskumu ar iekļaujošu un labbūtību atbalstošu vidi – tās nodrošina gan ērtu atpūtu un ēdināšanu, gan privātumu un iespējas fiziski atkopties, tādējādi pielāgojoties dažādām darbinieku vajadzībām. Turpmāk apskatīts darba telpu plānojums praksē apmeklētajās Dienesta TSV, secīgi aprakstot darbinieku darba zonas – individuālās un darbam ar klientiem, klientu grupu nodarbību telpas, uzņemšanas zonas un uzgaidāmās telpas un citas telpu zonas darbiniekiem – virtuves, atpūtas, sanitārās telpas.

Pieredze Dienesta TSV

Darbinieku darba zonas – individuālās un darbam ar klientiem

Dienesta pieeja **darbinieku darba telpu** organizēšanā raksturojama kā daudzveidīga un fragmentēta, jo risinājumi katrā nodaļā tiek veidoti atbilstoši konkrētās ēkas funkcionalitātei, darbinieku skaitam un pieejamajai infrastruktūrai. Šādas pieejas rezultātā izveidojušies ļoti dažādi organizatoriskie modeļi, ko nav iespējams viennozīmīgi novērtēt pēc binārām kategorijām, piemēram, "pareizi–nepareizi" vai "labi–slikti", jo praksē nereti efektīvi darbojas arī tādi risinājumi, kas no teorētiskā viedokļa nav ideāli. Līdzīgi kā NEUSTART pieejā Austrijā, arī Dienesta TSV vērojama tendence rast funkcionālus risinājumus, apejot strukturālus ierobežojumus, tomēr atšķirībā no minētā ārvalstu piemēra, šī pieeja ne vienmēr ir konsekventa, un šķēršļu apiešana ir gadījuma rakstura, nevis sistēmiska. Turpmāk sniegti uzskatāmākie piemēri,

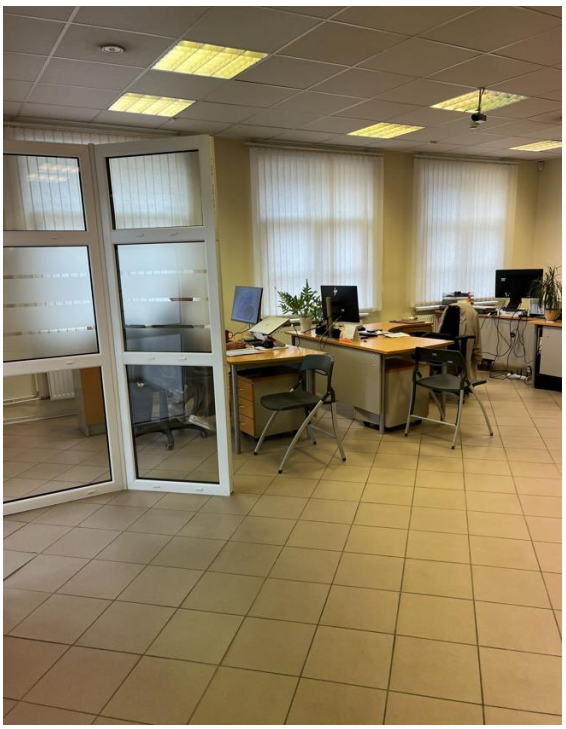
kas ilustrē izplatītākos risinājumus un raksturīgākos izaicinājumus darba telpu plānojumā darbinieku darba zonās.

Viena no būtiskākajām iezīmēm ir atšķirīgā pieeja klientu un darbinieku zonu nodalīšanai. Lielākajā daļā nodaļu tās ir telpiski atdalītas, taču pastāv arī izņēmumi. Izteikts piemērs ir Rēzeknes TSV, kas ir vienīgā apmeklētā nodaļa, kur klienti tiek uzņemti vienā atvērtā tipa telpā – tajā vienlaikus strādā pieci darbinieki. Šī pieeja zināmā mērā līdzinās NEUSTART modelim, tomēr bez tā drošības un konfidencialitātes standartu ievērošanas. Klienti tiek pieņemti tieši pie individuālajiem darba galdiem, citu kolēģu klātbūtnē, bez akustiska vai vizuāla nošķīruma. Lai gan paši darbinieki šo pieeju novērtē kā apmierinošu, no profesionālās darbības un klienta pieredzes viedokļa šāds risinājums rada būtiskus privātuma, konfidencialitātes un uzticības apdraudējumus, ietekmējot arī darba kvalitāti.

Citviet novēroti kompromisa risinājumi, piemēram, Līvānu/ Preiļu TSV izvietotā mobilā skaņas izolācijas kabīne, kas tiek izmantota klientu uzņemšanai darbinieku darba telpās. Lai arī šī kabīne nodrošina zināmu akustisku norobežojumu, tā nenodrošina vizuālo privātumu, ierobežojot pilnīgu efektivitātes potenciālu.

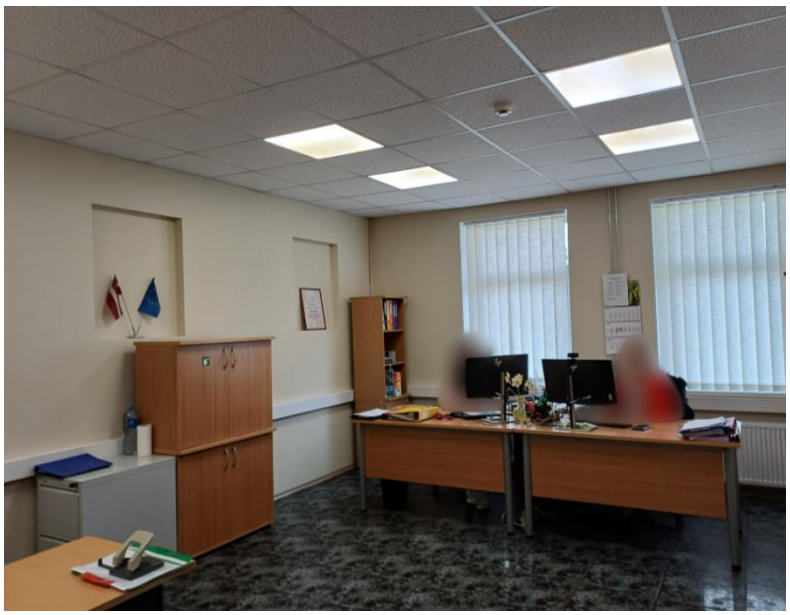
Šie divi aprakstītie piemēri ir izņēmuma gadījumi, jo lielākajā daļā nodaļu darba zonas tomēr tiek telpiski atdalītas, konstatējot vairākus telpu organizācijas modeļus:

1) **Atvērta tipa darba telpas** – tas paredz vienu kopīgu telpu vairākiem darbiniekiem bez fiziska vai telpiska nodalījuma (sk. att. 4.2.34.). Galdi tiek izvietoti rindās vai grupās, veicinot gan formālas, gan neformālas sarunas un operatīvu atbalstu, bet ievērojami ierobežojot akustisko un vizuālo privātumu. Pēc sarunām secināts, ka konstantā trokšņa un kustības telpā dēļ darbinieki šādā vidē izjūt grūtības koncentrēties, savukārt tehniskie risinājumi, piemēram, austiņas, problēmu neatrisina pilnībā.



4.2.34.att. **Atvērta tipa darba telpas (Talsu TSV)**

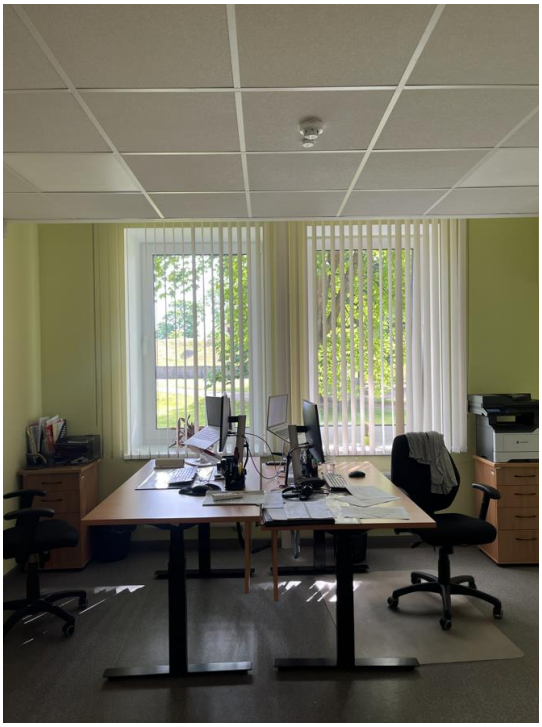
2) **Daļēji nodalītas darba zonas** – šajā pieejā izmantotas mēbeles, starpsienas vai telpiski elementi, lai atvērtā telpā veidotu nelielas darba zonas priekš diviem vai trim darbiniekiem (sk. att. 4.2.35.). Tādējādi tiek panākts līdzsvars starp atvērtību un privātumu, mazināts trokšņa līmenis un uzlabota koncentrēšanās spēja. Darbinieki šo modeli pārsvarā vērtē pozitīvi, un tas tiek uzskatīts par vienu no funkcionālākajiem esošajos apstākļos.



4.2.35.att. **Daļēji nodalīta darba zona trīs darbiniekiem (Bauskas TSV)**

3) **Slēgtie kabineti ar vairākām darba vietām** – slēgta tipa kabineti, kur strādā divi vai trīs darbinieki, nodrošinot augstāku darba konfidencialitāti, privātumu un mieru, īpaši

uzdevumu izpildei, kas prasa koncentrēšanos, vienlaikus saglabājot iespēju savstarpējai komunikācijai un sadarbībai (sk. att. 4.2.36.). Šāds risinājums praksē tiek vērtēts kā viens no optimālākajiem, un darbinieki to bieži min kā vēlamāko modeli savās darba telpās.



4.2.36.att. **Slēgtāka tipa kabinets diviem darbiniekiem (Ventspils TSV)**

4) **Individuālie kabineti darbiniekiem** – atsevišķās, galvenokārt mazās nodaļās sastopamas arī darba telpas, kur katram darbiniekam ir sava individuāla darbavieta, atsevišķā telpā (sk. att. 4.2.37.). Šāds risinājums nodrošina augstu privātuma līmeni un iespēju pilnvērtīgi koncentrēties, kā arī strādāt ar konfidenciālu informāciju, vienlaikus radot komforta sajūtu un darba mieru, kas palīdz mazināt nogurumu (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Tomēr šobrīd praksē ne visi individuālie kabineti spēj nodrošināt pietiekamu akustisko kvalitāti – piemēram, telpām ar atvērtām ejām vai bez durvīm trūkst efektīvas skaņas izolācijas, kas ierobežo šādu telpu sniegtās priekšrocības.

4.2.37.att. **Individuālais kabinets vienam darbiniekam (Alūksnes/ Gulbenes TSV)**

Vienlaikus šāds risinājums darbinieku darba telpām kopumā var ierobežot arī ikdienas mijiedarbību un sadarbību starp kolēģiem, īpaši situācijās, kad uzdevumi prasa komandas iesaisti un zināšanu apmaiņu (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Apmeklētajās mazajās nodaļās, kur darbinieku skaits ir ierobežots un viņi vienlaikus izvietoti individuālās telpās, šis ierobežojums kļūst vēl izteiktāks, mazinot iespējas uzturēt dinamisku iekšējo komunikāciju un koleģiālu sadarbību.

5) **Individuālie kabineti vadītājiem** – kopumā individuālie kabineti visbiežāk ir paredzēti nodaļu vai struktūrvienību vadītājiem, un šāds risinājums lielā mērā ir pamatots, ņemot vērā vadītāju darba specifiku – sanāksmes, konfidenciālas pārrunas, lēmumu pieņemšanu u.tml. Novērojumi neliecina, ka šāda telpu organizācija attiecīgi veicinātu sociālo distanci vai radītu barjeras starp vadītājiem un pārējo komandu (Phillips, 2014). Vienlaikus praksē redzams, ka šīs telpas bieži atšķiras ar augstāku kvalitātes līmeni salīdzinājumā ar pārējām darbinieku darba zonām – tās ir plašākas, labiekārtotākas, aprīkotas ar augstākas kvalitātes mēbelēm un tehnisko aprīkojumu (sk. att. 4.2.38.).

Šāda telpu kvalitātes nevienlīdzība potenciāli var veicināt hierarhiskuma sajūtu un mazināt komandas saliedētību, kā arī ietekmēt kopējo darba kultūru. Vēl novērojumi liecina par neefektīvu šo telpu izmantojumu vadītāju prombūtnes laikā, kad tie, reizēm pat ilgstoši, stāv tukši. Šādos gadījumos būtu lietderīgi izvērtēt iespējas šīs telpas izmantot daudzfunkcionāli, piemēram, kā klusuma zonas koncentrētam darbam, padarot tās pieejamas arī citiem darbiniekiem ārpus vadītāju darba vajadzībām un kabineta izmantojuma. Šāda pieeja varētu kalpot kā alternatīva pašlaik nepastāvošām, tieši klusam, individuālam darbam paredzētām telpām.

\

4.2.38.att. **Individuālais kabinets vadītājam (Rēzeknes TSV)**

Nevienlīdzības izpausmes novērojamas arī attiecībā uz ergonomiski pielāgota aprīkojuma pieejamību. Piemēram, augstumā regulējami galdi un darba krēsli būtiski uzlabo darbinieku fizisko labbūtību un komfortu, kā arī darba efektivitāti (El-Zeiny, 2011; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021), tomēr ne visās TSV aprīkojums ir pieejams. Atsevišķās nodaļās darbinieki ilgstoši gaida uz šiem risinājumiem, kamēr citur tie jau tiek izmantoti ikdienā, tā netieši veidojot nevienlīdzības izjūtu starp kolēģiem un struktūrvienībām. Vēl izteiktāks šis kontrasts kļūst gadījumos, kad ergonomisks aprīkojums nodrošināts vadītāju kabinetos, bet nav pieejams pārējiem darbiniekiem, kas pastiprina hierarhiskuma sajūtu un rada jautājumus par vienlīdzīgu attieksmi pret visiem nodarbinātajiem iestādes ietvaros.

Lai gan lielākoties katrā nodaļā ir vērojams kāds viens dominējošais telpu organizācijas modelis, atsevišķos gadījumos konstatēta arī kombinēta pieeja, kur vienas darbinieku darba zonas ietvaros līdzās pastāv vairāki atšķirīgi telpu veidi – piemēram, atvērtas, daļēji nodalītas un slēgtas zonas. Šāda prakse atbilst aktivitātēs balstītas darbavietas principiem (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Lai arī šis modelis vēl nav pilnībā attīstīts un arī sistemātisks ieviests visur, tas iezīmē pozitīvu virzību uz šo pieeju. Ja tā tiktu pilnībā attīstīta, pat gadījumos ar ierobežotu telpu platību tiktu nodrošināta darba vide, kas piedāvā elastību un iespēju izvēlēties konkrētajam uzdevumam piemērotāko darba zonu (Hanc, 2019). Proti, slēgtas telpas var kalpot individuālam darbam, klusuma zonas – koncentrētai vai konfidenciālai informācijas apstrādei, atvērtā tipa zonas – ikdienas darbam un kolēģu mijiedarbībai, savukārt daļēji nodalītas zonas citu specifisku uzdevumu veikšanai, u.tml. Kopumā tas veicina pozitīvu mijiedarbību un sadarbību, saliedētību

darbinieku vidū, kā arī fizisko un garīgo labbūtību. Šī pieeja ļauj pielāgot darba vidi darbinieku individuālajām vajadzībām un mainīgajām darba uzdevumu prasībām, sekmējot efektīvākus rezultātus (Public Health England, 2015; Hanc, 2019; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021).

Vienlaikus jāatzīmē, ka šīs kombinētās darba zonas atšķiras no aktivitātēs balstītas darba vides pilnas koncepcijas ar to, ka darbiniekiem joprojām ir piesaistītas konkrētas, individuāli noteiktas darba vietas. Tādējādi netiek īstenots "*hot desking*" princips, kas paredz brīvu pārvietošanos un elastīgu darba vietas izvēli katru dienu. Līdz ar to šī pieeja saglabā tradicionālās darbavietas piederības elementus, vienlaikus paplašinot telpiskās iespējas darbinieku darba vidē ilgtermiņa izmantošanai.

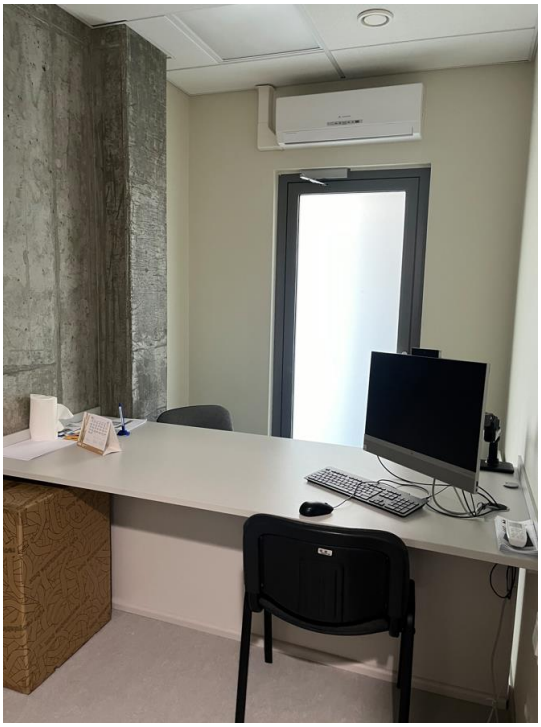
Arī interjera risinājumi šajās zonās ir daudzveidīgi – tie atšķiras gan krāsu izvēlē, gan dizaina elementos, tostarp biofīlijas principu ievērošanā. Kopumā nodaļu telpās ir jūtams individuāls raksturs, kas veidojies darbinieku iesaistes rezultātā, telpas papildinot ar personiskiem elementiem – kopīgām fotogrāfijām, atmiņu priekšmetiem no kolektīviem pasākumiem, motivējošiem citātiem vai ar darbu saistītiem informācijas un izglītojošiem materiāliem. Šādas detaļas piešķir videi emocionālu siltumu un mājīgumu, vienlaikus stiprinot darbinieku piederības sajūtu un labbūtību. Tā kā šobrīd nav vienotu vadlīniju, kas noteiktu šādu telpu vizuālo vai funkcionālo veidolu, katrā nodaļā attīstīts savs unikālais stils un pieeja telpu izkārtojumā.

Kopumā darbiniekiem ir pieejamas **sanāksmju telpas**, taču praksē tās reti kad ir atsevišķi un specifiski tām paredzētas. Gandrīz visos gadījumos, vismaz apmeklēto TSV kontekstā, sanāksmes tiek organizētas tajās pašās telpās, kur tiek organizētas arī klientu grupu nodarbības. Šāda kārtība parasti izriet no ierobežotas telpu platības, tādēļ tā tiek pielāgota universālai lietošanai, izmantojot vienu un to pašu iekārtojumu un aprīkojumu dažādiem mērķiem. Lai arī šāda prakse nav optimāla – tā var ierobežot plānošanas elastību, ietekmēt pieejamību un mazināt funkcionalitāti, to nepieciešams skatīt kontekstā ar telpu pieejamību un faktiskajām vajadzībām, proti, divu atsevišķu grupu darbam paredzētu telpu uzturēšana ne vienmēr ir racionāla vai iespējama. Tā kā šīs telpas primāri tiek izmantotas darbam ar klientiem, to detalizētāks raksturojums iekļauts atsevišķā šīs apakšnodaļas sadaļā par grupu nodarbību telpām.

Klientu pārrunu telpas Dienestā galvenokārt tiek organizētas kā nelielas, slēgta tipa atsevišķas telpas. To skaits, izkārtojums un platība atkarīga no pieejamās infrastruktūras konkrētajā nodaļā, tomēr tās var klasificēt trīs pamatveidos:

1) **Telpa ar to sadalošu galdu (sarunvalodā "kabīnes")** – pārrunu telpas Dienestā visbiežāk ir veidotas kā garenas, taisnstūrveida telpas, kā centrā ir galds, kas vizuāli un funkcionāli telpu sadala divās daļās – darbinieka un klienta (sk. att. 4.2.39.). Šādā

izkārtojumā tiek nodrošinātas atsevišķas ieejas katrai pusei, kas kopumā uzskatāms par efektīvu un drošu risinājumu (National Probation Service, 2020). Svarīga priekšrocība ir iespēja darbiniekam vajadzības gadījumā atstāt telpu, aizslēdzot durvis un ierobežojot klienta piekļuvi darbinieku zonai. Tas kalpo kā būtisks drošības elements, īpaši gadījumos, kad klients izrāda agresiju. Tomēr, lai arī ir iespējama durvju aizslēgšana, ne visās nodaļās tas tiek praktizēts, jo tas tiek saistīts ar papildus darba organizācijas elementu, kas nav ikdienā ērts, vai arī nav līdz galam ieviesti funkcionējoši risinājumi, piemēram, fiziskas atslēgas, lai arī ir slēdzenes u.tml. Visefektīvāk šo risinājumu lieto tie, kuriem ir elektroniski slēdzamo durvju sistēma.



4.2.39.att. **Pārrunu telpa ar sadalošo galdu (Jēkabpils TSV)**

Bez galda pārrunu telpā ir pieejams dators darbiniekam, kas tiek izmantots klienta konsultācijas laikā. Atsevišķās nodaļās ir pieejami arī printeri un skeneri, kas ļauj dokumentus apstrādāt tūlītēji. Ja šie rīki neatrodas tajā pašā telpā, tie ir novietoti darbinieku darba zonās tuvumā, lai neradītu nevajadzīgus un ilgstošus pārtraukumus nodarbību procesā. Klientiem paredzētie datori, savukārt, parasti ir izvietoti atsevišķi – vai nu grupu nodarbību telpā, vai arī speciāli šim nolūkam izveidotā nelielā telpā.

Atsevišķās nodaļās papildus galdam ir uzstādīts arī stikla nodalījums starp darbinieku un klientu (sk. att. 4.2.40.). Šo risinājumu darbinieki uzsver kā nozīmīgu drošības garantu – tas gan fiziski ierobežo klienta iespēju veikt agresīvu vai impulsīvu rīcību, gan kalpo kā barjera infekciju slimību, ne tikai *Covid-19,* kā dēļ oriģināli tas tika uzstādīts, bet arī citu, piemēram, tuberkulozes, izplatības riska mazināšanai. Lai gan stikla nodalījums potenciāli

var tikt interpretēts kā šķērslis atvērtai komunikācijai (Sirdfield, Nichols, & Mullen, 2022), īpaši darbā ar bērniem, jauniešiem vai cietušajiem, tā ieviešana ir jāvērtē kontekstā ar darbinieku subjektīvo drošības izjūtu. Ir būtiski saprast, ka šādi risinājumi netiek uztverti vienīgi kā pasīva aizsardzība – tie veido aktīvu ieguldījumu darbinieku labbūtībā, kas tieši ietekmē viņu profesionālo kapacitāti un ilgtermiņa noturību darba vidē.

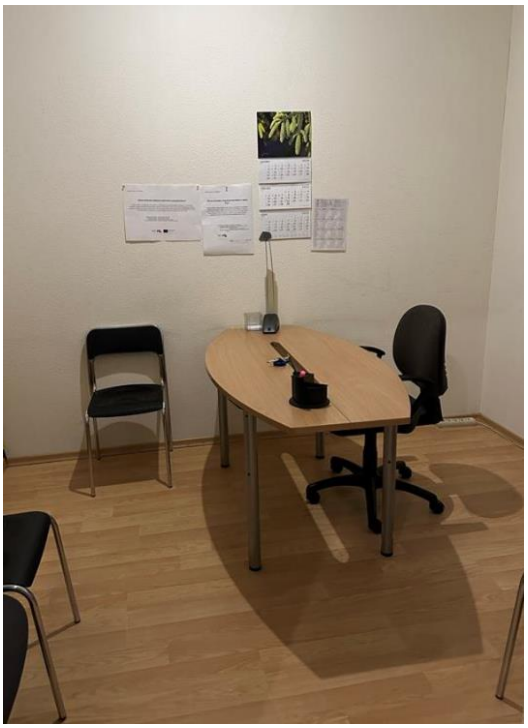
4.2.40.att. **Pārrunu telpa ar sadalošo galdu un stiklu (Liepājas TSV)**

Kā norādīja darbinieki, lielākoties praksē šis risinājums tiek izmantots elastīgi – barjeru iespējams uzstādīt tikai nepieciešamības gadījumā, piemēram, ja zināms, ka darbs būs ar augsta riska klientu. No darba vides drošības teorētiskā skatupunkta stikla nodalījuma lietojums augsta riska situācijās ir pamatots, un šāda elastība telpu lietojumā apliecina, ka drošības pasākumi nav pretrunā efektīvai klientu apkalpošanai, bet gan to papildina un pastiprina. Līdzīga dizaina pieeja tika minēta arī sociālā darba kontekstā, kur darba telpās, situācijās, kad nepieciešama paaugstināta drošība, tiek izmantotas stikla barjeras, kas ļauj uzturēt vizuālu kontaktu ar klientu, vienlaikus nodrošinot darbiniekiem papildu aizsardzību (CVPSD, 2024). Tas minēts kā viens no instrumentiem, lai panāktu darbinieku drošību un vienlaikus arī labbūtību.

Lai arī efektīva sadarbība ar klientiem ir viens no galvenajiem mērķiem, to iespējams panākt tikai tad, ja darbinieks jūtas droši un emocionāli pasargāts savā darba vidē. Ieguldījums darbinieku drošībā un labbūtībā nav tikai principiāli pamatots – tas sniedz arī tiešus ieguvumus iestādei, piemēram, veicina augstāku darba apmierinātību un uzlabo darba rezultātus, mazina darbinieku mainību un saīsina prombūtnes periodus (Beroza, 2020; Awada et al., 2022; Jamil et al., 2023).

Svarīgi uzsvērt, ka stikla nodalījumu izmantojums nav izņēmuma gadījums. Sarunās ar TSV pārstāvjiem nepieciešamība pēc šāda risinājuma tika uzsvērta konsekventi – visos reģionos un gandrīz katrā nodaļā. Tas apliecina problēmas sistemātisko raksturu un norāda uz nepieciešamību risinājumu ieviest kā vienotu drošības standartu iestādes līmenī vai rast tam vienlīdz efektīvu alternatīvu. Tādējādi, ja institucionālā līmenī pastāv vēlme ierobežot stikla nodalījumu lietojumu, ir būtiski pārdomāti nodrošināt, ka pārējie telpas elementi – gan fiziskā izkārtojuma, gan aprīkojuma, gan dizaina risinājumu līmenī, sniedz darbiniekiem līdzvērtīgu drošības un labbūtības sajūtu. Tikai veidojot vidi, kur drošības pasākumi tiek īstenoti visaptveroši un daudzslāņaini, iespējams radīt apstākļus, kur stikla barjera vairs nav nepieciešama kā primārais drošības instruments.

2) **Telpa ar nelielu darba zonu bez fiziska tās dalījuma** – šāda tipa pārrunu telpās izkārtojums neveido vizuālu vai fizisku nodalījumu starp darbinieku un klientu. Telpas centrā atrodas vienkāršs galds ar datoru un vienu sēdvietu darbiniekam, savukārt klientam paredzēta vieta pretī (sk. att. 4.2.41.). Telpu platība var atšķirties, taču šāda organizācija bieži nozīmē nelielu darba zonu un vienas ieejas durvis, pa kurām telpā ienāk gan darbinieks, gan klients. No drošības viedokļa šāds izkārtojums vērtējams kā mazāk efektīvs, jo potenciāla apdraudējuma gadījumā darbiniekam var nebūt iespējas operatīvi un netraucēti atstāt telpu.

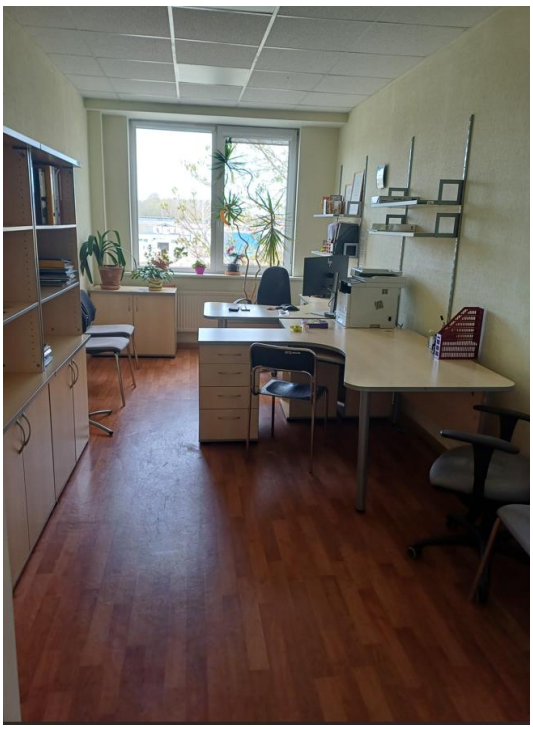


4.2.41.att. **Pārrunu telpa ar nelielu darba zonu bez fiziska tās dalījuma (Valmieras TSV)**

Pozitīvi, ka šajās telpās mēbeļu izkārtojums ir pietiekami elastīgs, lai to varētu pielāgot drošības prasībām. Piemēram, galda novietošana telpas daļā tuvāk durvīm un darbinieka

sēdvietas izvietošana ar sānu vai muguru pret tām vajadzības gadījumā ļautu nodrošināt ātru izeju no telpas, savukārt klienta sēdvietu saglabājot tieši pretī, tiek veidot funkcionāla, bet droša vide komunikācijai. Šāda prakse, līdzīgi kā NEUSTART un RN, ļauj integrēt diskrētus fiziskās drošības risinājumus, kas netraucē profesionālai mijiedarbībai un nemazina sadarbības kvalitāti. Pat nelielas, bet pārdomātas izmaiņas mēbeļu izvietojumā var būtiski uzlabot ne tikai objektīvo drošības līmeni, bet arī darbinieku psiholoģisko komfortu.

3) **Kabineta tipa telpa ar atvērtāku struktūru** – veidota kā atsevišķs kabinets, kas funkcionē līdzīgi kā individuālas speciālistu darba telpas. Tajā ir lielāks rakstāmgalds ar datoru, kur sēž darbinieks, un papildus galda zona ar sēdvietu klientam (sk. att. 4.2.43.). Pateicoties lielākai telpas platībai, tā rada profesionālu, vizuāli atvērtāku vidi, kas uztverama kā labbūtību veicinoša. Tomēr arī šajās telpās parasti ir tikai vienas durvis, pa kurām ieiet abas puses, un mēbeļu izvietojums neatbilst drošības principiem – darbinieka sēdvieta atrodas vistālāk no izejas, kas apdraudējuma situācijā var ierobežot operatīvu rīcību.



4.2.42.att. **Kabineta tipa pārrunu telpa ar atvērtāku struktūru (Aizkraukles TSV)**

Līdzīgi kā otrā veida telpās, saglabājot šādu pārrunu telpas pieeju, ir nepieciešams pārskatīt izkārtojumu, ieviešot nelielas, bet mērķtiecīgas korekcijas, piemēram, mainot galda un sēdvietu novietojumu, nodrošinot vieglāku piekļuvi izejai u.c. Lai gan šīs telpas vizuāli rada priekšstatu par profesionālu un labbūtību veicinošu vidi, bez pārdomāta funkcionālā dizaina tās var nebūt pietiekami efektīvas no praktiskās drošības viedokļa.

Visas pārrunu telpas tiek numurētas, kas atvieglo orientēšanos klientiem un vienkāršo darba organizāciju darbiniekiem. Atsevišķās nodaļās ir ieviesti arī papildus tehniski risinājumi. Piemēram, Alūksnes/ Gulbenes TSV pārrunu telpās ieviesta elektroniska durvju atvēršanas sistēma ar zvanu: klients signalizē par gatavību nodarbībai, savukārt darbinieks attālināti atver durvis. Limbažu TSV izmantoti gaismas sensori, kas vizuāli norāda par telpas pieejamību (sk. att. 4.2.43.). Šādi risinājumi ir papildus darba efektivitātes un drošības instrumenti.

4.2.43.att. **Telpas pieejamības gaismas sensori (Limbažu TSV)**

Kopumā lielākajā daļā pārrunu telpu nav logu, kas ierobežo dabiskā apgaismojuma un ventilācijas iespējas. Šādas slēgtas telpas, kas arī platības ziņā ir ierobežotas, var radīt noslēgtības un psiholoģiski nospiedošu sajūtu, negatīvi ietekmējot gan klientu, gan darbinieku labbūtību (Public Health England, 2015). Atsevišķos gadījumos rasts risinājums, integrējot logus virs durvīm vai citas stiklotas zonas, kas ļauj nodrošināt vismaz daļējas gaismas plūsmas izmaiņas no blakus telpām. Šāda prakse apliecina izpratni par vajadzību un centienus apvienot funkcionālos, vizuālos un psiholoģiskos aspektus tā risinājumā. Tomēr tas nerisina arī dabiskās ventilācijas iespējamības trūkumu.

Atsevišķās nodaļās gaismas pieplūdes nodrošināšanai izmantoti arī stikla elementi durvju apdarē – piemēram, koka durvis ar centrālu stikla ielaidumu vai pilnībā/ daļēji stiklotas durvis. Lai arī šādi risinājumi telpai piešķir atvērtības sajūtu, to ieviešanā jāievēro piesardzība attiecībā uz klienta privātumu. Ne visos gadījumos praksē tiek izmantots matēts stikls vai aizsargelementi, kas novērš tiešu caurskatāmību, tādējādi mazinot klienta konfidencialitātes un drošības sajūtu, kas var nelabvēlīgi ietekmēt viņa attieksmi pret probācijas procesu (sk. att. 4.2.44.).

4.2.44.att. **Durvis uz pārrunu telpu (Madonas TSV)**

Ar to saistāma ir arī skaņas kontroles problēma. Starp dažādajiem pārrunu telpu vides aspektiem tieši skaņas izolācijas trūkums izceļas kā vissvarīgākā un plašāk identificētā problēma – tā tika minēta pat salīdzinoši nesen atjaunotu telpu kontekstā. Darbinieki norādīja, ka sarunas ar klientiem ir dzirdamas blakus telpās, uzgaidāmajās zonās, kā arī, atsevišķos gadījumos, pat ārpus iestādes telpām. Tas rada tiešu apdraudējumu klientu informācijas konfidencialitātei un var ietekmēt viņu uzticēšanos iestādei, profesionālās mijiedarbības kvalitāti (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Turklāt šādos apstākļos tiek ietekmēta ne vien klienta pieredze, bet arī pašu darbinieku profesionālā brīvība un komforts, kas var kavēt pilnvērtīgu darba izpildi – tā kvalitāti un efektivitāti. Skaņas izolācijai būtu jābūt vienai no galvenajām prioritātēm telpu optimizēšanas procesā – tai ir būtiska nozīme ne vien darba organizācijas, bet arī ētiskas un profesionālas darbības nodrošināšanā. Akustisko problēmu uzlabošana, piemēram, izmantojot skaņu absorbējošus materiālus, akustiskos paneļus vai papildus izolāciju (National Probation Service, 2020), ir svarīgs ieguldījums gan darbinieku, gan klientu labbūtībā.

Pārrunu telpās lielākoties dominē minimālistiska, institucionāla vide, kur trūkst mājīguma un emocionāla siltuma sajūtas. Šāda vide, īpaši kombinācijā ar telpu mazajām platībām un dabiskās gaismas trūkumu, var radīt noslēgtības un atsvešinājuma sajūtu. Ieguldoties nelielos dizaina vai biofīlijas risinājumos, piemēram, telpaugu izvietojumā, dabas attēlojumu vai tekstūras elementos, būtu iespējams ievērojami uzlabot telpu uztveri (Norouzianpour, 2020b). Šādu risinājumu pielietojums ir novērojams arī labās prakses piemēros, piemēram, NEUSTART (augu

un dabas attēlojuma elementu izmantojums) un RN (skaņas paneļi ar krāsu risinājumiem), kur vides iekārtojums vienlaikus kalpo gan estētikai, gan funkcionalitātei.

Mēbeļu izvēle šajās telpās ir nekonsekventa – izmantoti dažādu veidu galdi un krēsli, kas atšķiras pēc materiāla, formas un ergonomikas, kas kopumā liecina par pieejamības principa ievērošanu, nevis apzinātu izvēli telpu iekārtojumā. Darbinieki norādīja, ka mīksto materiālu mēbeles, kas paredzētas klientiem, praksē nolietojas ātrāk un ir grūtāk kopjamas, tāpēc telpās ir vajadzība pēc ieviestiem vienkāršiem, viegli kopjamiem un ergonomiskiem mēbeļu risinājumiem, kas saskan arī ar teorētisko atziņu par ilgtspējīgu to lietojumu. Tīrības un funkcionalitātes uzturēšana ir būtisks profesionālās vides elements (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021; Public Health England, 2015), un caur apzinātu mēbeļu izvēli to ir iespējams nodrošināt.

Visās pārrunu telpās darbiniekiem ir pieejamas trauksmes pogas – gan fiksēti uzstādītas, gan dažos gadījumos arī pārnēsājamas. Šīs sistēmas tiek regulāri testētas, un reaģēšanas laiks vidēji nepārsniedz 10 minūtes. Tomēr jāņem vērā, ka, lai gan šāds aprīkojums sniedz svarīgu drošības sajūtu, tas nevar aizvietot paša darbinieka spēju ātri un pārliecinoši rīkoties ārkārtas situācijās. Līdz ar to būtu vērtīgi izsvērt ieguldījumu arī darbinieku apmācībā, nodrošinot prasmes rīkoties un sniegt atbalstu potenciāli apdraudošās situācijās līdz profesionālās palīdzības ierašanās brīdim.

Kopumā Dienesta TSV telpas ir telpiski un funkcionāli daudzveidīgas, un, lai gan to dizainā redzami centieni nodrošināt drošību un efektivitāti, ilgtermiņā nepieciešami vienoti, kvalitatīvi un labbūtību veicinoši risinājumi visos vides līmeņos. Skaņas izolācijas trūkums izceļas kā primāri risināms aspekts, kas tieši ietekmē gan klientu, gan darbinieku pieredzi, ietekmējot savstarpējo sadarbību un probācijas funkciju kvalitāti.

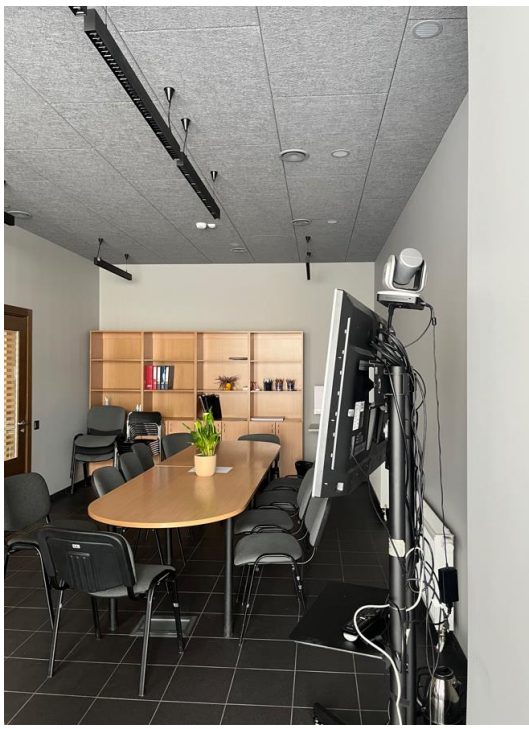
Katrā Dienesta TSV ir paredzēta telpa **grupu nodarbībām**, tomēr tās lielums, iekārtojums un praktiskais izmantojums ir tieši saistīts ar konkrētās nodaļas infrastruktūras iespējām. Visbiežāk sastopamais risinājums apmeklētajās nodaļās ir centrā novietots noapaļots taisnstūrveida galds ar apkārt izvietotām sēdvietām (sk. att. 4.2.45.). Izkārtojums ar vienu, nedalāmu galdu ir raksturīgs telpām ar ierobežotu platību, kas savukārt nosaka, visbiežāk – ierobežo, iespējamo nodarbību dalībnieku skaitu un ietekmē telpas funkcionalitāti. Gadījumā, kad nepieciešamas telpas lielākai grupas uzņemšanai vai dažādākam telpas izkārtojumam, dažās nodaļās tiek rasti risinājumi ārpus tiešajām Dienesta telpām, piemēram, vienojoties ar citām iestādēm ēkas ietvaros par telpu izmantošanu.

4.2.45.att. **Grupu nodarbību/ sanāksmju telpa (Liepājas TSV)**

Grupu nodarbību telpas kopumā ir daudzfunkcionālas un tiek izmantotas dažādiem mērķiem, tostarp izlīgumiem, programmām un apmācībām. Telpa mēdz tikt izmantota arī darbinieku mācību laikā, nodrošinot iespēju izolēties no kolēģiem konfidencialitātes un trokšņa mazināšanas nolūkos. Tā kā nepastāv pārrunu telpas, kas būtu dalītas pēc klientu riska līmeņa, grupu nodarbību telpas dažkārt tiek izmantotas arī pārrunām ar jauniešiem un bērniem. Šāds risinājums tiek novērtēts kā piemērotāks, jo telpas ir atvērtākas, mazāk institucionālas un vieglāk pielāgojamas interaktīvai darbībai nekā standarta pārrunu telpas. Šim mērķim nodaļās izskanēja vēlme pēc mīkstāka mēbelējuma vai *pufiem*, lai veidotu piemērotāku vidi darbam ar specifiskām mērķa grupām.

Telpu ekonomijas nolūkos, grupu nodarbību telpas tiek dalītas kopīgai funkcijai ar darbinieku sanāksmju telpām. Šādos gadījumos aprīkojums ir identisks gan klientu nodarbībām, gan iekšējām sanāksmēm. Tajās tiek uzņemti arī viesi.

Pozitīvākais piemērs, kas visvairāk pietuvojas labās prakses pieejai, ir Jelgavas TSV grupu nodarbību telpa (sk. att. 4.2.46.). Tā ir plaša, taisnstūrveida, ar ieapaļu galdu, ko iespējams sadalīt divās daļās, pielāgojot telpas iekārtojumu atbilstoši konkrētajai vajadzībai. Telpā pieejams liels sēdvietu skaits, interaktīvais ekrāns, ventilācija un skaņas izolējoši griesti. Tā ir arī pilnībā atdalīta no darbinieku zonas, kas sasaucas ar RN piemērotajiem labās prakses risinājumiem, kur funkcionālās zonas tiek skaidri nodalītas.



4.2.46.att. **Grupu nodarbību telpa (Jelgavas TSV)**

Vienlaikus vairākās TSV konstatētas funkcionālas problēmas, kas attālina telpas no labās prakses standartiem un apgrūtina nodarbību kvalitatīvu norisi. Sarunās ar darbiniekiem un novērojumos identificēti vairāki traucējoši aspekti: durvis, ko konstrukcijas dēļ nav iespējams fiksēt atvērtā pozīcijā, tās ir jāatbalsta ar krēslu; daudzviet trūkst logu un nav ventilācijas; vairākas telpas ir telpiski pārāk šauras, lai nodrošinātu darbu grupās, kur dalībnieku skaits pārsniedz piecas personas – tas būtiski ierobežo nodarbību iespējamību un to kvalitāti; vairumā gadījumu trūkst arī aprīkojuma interaktīvām nodarbībām, piemēram, TV, projektora vai ekrāna. Turklāt skaņas izolācija, līdzīgi kā pārrunu telpās, arī šeit ir viena no visbūtiskākajām problēmām – sarunas grupu nodarbību laikā ir dzirdamas ārpus telpas, radot konfidencialitātes trūkuma risku un ietekmējot apkārtējo darba vidi. Tas īpaši izteikti novērojams gadījumos, kad telpu izvietojums pārklājas ar darbinieku vai citām klientu zonām, radot fona troksni. Telpas funkcionalitāti ierobežo arī mēbeļu risinājumi – centrā novietotais liela izmēra, ieapaļas formas galds bieži vien aizņem gandrīz visu pieejamo platību, liedzot iespēju izmantot telpu bez galda vai mainīt tās iekārtojumu atbilstoši konkrētām aktivitātēm. Ir gadījumi, kur galdu pat nav iespējams pārvietot, kas būtiski ierobežo telpas mobilitāti. Tādējādi tiek apgrūtināta iespēja realizēt multifunkcionālu izkārtojumu, kas starptautiskajā praksē atzīts kā nozīmīgs kvalitātes kritērijs grupu telpām – brīvas pārvietošanās iespējas un elastīgs iekārtojums, pielāgots konkrētajam mērķim (National Probation Service, 2020). Papildus tam, atsevišķos gadījumos grupu nodarbību telpas ir caurstaigājamas, kas būtiski ierobežo gan vizuālā, gan akustiskā privātuma līmeni. Šāda veida funkcionālie trūkumi rada

potenciālus traucējumus gan nodarbību dalībniekiem, gan citiem iestādes telpās, tuvumā esošajiem, mazinot telpas piemērotību kvalitatīvai un konfidenciālai profesionālai mijiedarbībai.

Apkopojot novērojumus, secināms, ka Dienesta pieeja darba telpu organizēšanā lielākoties ir situatīva un balstīta uz elastīgu pielāgošanos konkrētajai telpu pieejamībai un praktiskajiem apstākļiem, nevis uz vienotu, stratēģiski izstrādātu plānošanas ietvaru. Šāda pieeja daudzviet ļāvusi radoši pielāgoties ierobežojumiem un izstrādāt kontekstam piemērotus risinājumus. Vienlaikus šī elastība arī norāda uz stratēģiskas konsekvences trūkumu, kas var ierobežot vienotas kvalitātes, pieejamības un labbūtību veicinošas vides nodrošināšanu visā iestādē.

Attīstības virziens nākotnē būtu arī telpu konceptuāla pārorientācija uz daudzfunkcionāliem, elastīgi pielāgojamiem un vienlīdz pieejamiem risinājumiem visās nodaļās, jo šāds modelis ļautu mērķtiecīgi risināt vairākus būtiskus izaicinājumus, kas tika identificēti gandrīz visās apmeklētajās struktūrvienībās – nepietiekamu akustisko kvalitāti, ierobežotu vizuālo un funkcionālo privātumu, telpu nevienlīdzīgu kvalitāti un neefektīvu platību izmantošanu. Šāda pieeja ne tikai stiprinātu darbinieku un klientu labbūtību, bet arī veicinātu profesionālās darbības kvalitāti un ilgtspējīgu darba vides attīstību.

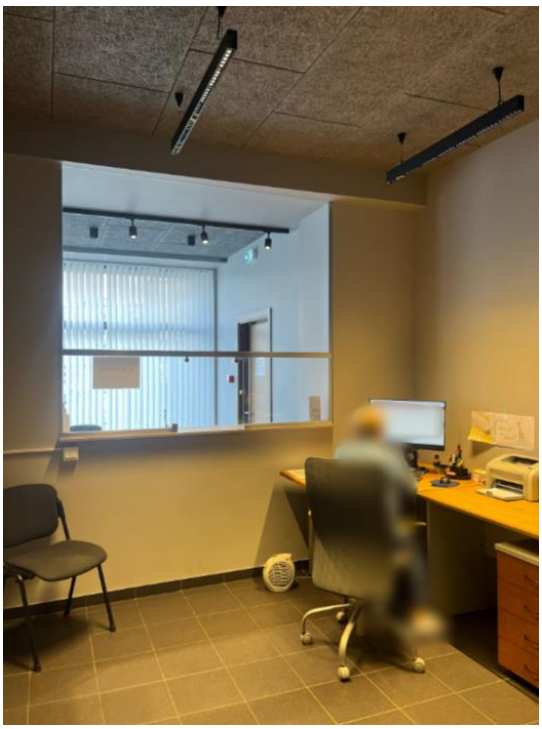
Klientu uzņemšanas zonas

Dienesta TSV **klientu uzņemšanas zonu** iekārtojums un funkcionalitāte būtiski atšķiras, un kopumā nav vērojama vienota, standartizēta pieeja šo zonu plānošanā. Risinājumi ir ļoti dažādi – no pilnībā aprīkotām reģistratūrām līdz telpām, kur uzņemšanas funkcijas vispār nav izdalītas, un klienti tiek uzņemti tieši darba vai pārrunu telpās. Pieeja ir atkarīga no konkrētās ēkas telpiskā plānojuma un pieejamās platības, līdz ar to iespējas nodrošināt funkcionāli un lietotājiem draudzīgas zonas ir nevienmērīgas.

Lielākajā daļā gadījumu uzņemšanas funkcijas tiek nodrošinātas daļēji – piemēram, darbinieki uz maiņām iziet sagaidīt klientu, kas ieradies uz vizīti, vai tiek izmantoti tehniski risinājumi, piemēram, durvju zvani un domofoni, lai signalizētu par klienta ierašanos. Šādu risinājumu gadījumā parasti ir skaidras norādes ar informāciju par darbības soļiem, kas sagaidāmi no klienta (sk. att. 4.2.47.).

4.2.47.att. **Norādes klientam par darbības soļiem (Jēkabpils TSV)**

Savukārt pilnvērtīgi aprīkotas reģistratūras ar pastāvīgu darbinieku klātbūtni ir salīdzinoši retas, un arī tur, kur tās pastāv, tās nereti netiek izmantotas pilnā apjomā. Praksē novērojama tendence, ka reģistratūras funkcijas mēdz veikt paši speciālisti – darbinieki, kā rezultātā tiek traucēts viņu individuālais darbs, kā arī palielinās klienta gaidīšanas laiks. Turklāt vairākās nodaļās šīs zonas nav aprīkotas pilnvērtīgai darba dienas aizvadīšanai – trūkst, piemēram, monitoru vai ergonomiska darba aprīkojuma. Katrai reģistratūrai pēc labās prakses principiem gan bija stikla sienas nodalījums – ar brīvu tā apakšējo daļu vai nelielu atveramu lodziņu, kas sekmē skaidru komunikāciju (sk. att. 4.2.48.).



4.2.48.att. **Reģistratūras zona (Jelgavas TSV)**

Pozitīvs piemērs šādas zonas funkcionālai un lietpratīgai integrācijai novērots Jelgavas TSV, kur reģistratūra ir skaidri identificējama kā pirmā kontaktzona klientam. Tā atrodas atsevišķā stikla nodalījumā, kas nodrošina gan vizuālu nošķīrumu, gan iespēju efektīvai un nepastarpinātai komunikācijai, pateicoties atvērtai loga daļai (Phillips, 2014) Atšķirībā no citām nodaļām, šeit darbinieks var pilnvērtīgi strādāt reģistratūras zonā visas darba dienas garumā – pateicoties atbilstošai, plašai darba videi, ergonomiskam un tehniskajam aprīkojumam. Klientam, ienākot uzņemšanas zonas telpās, procesa loģika ir skaidra – viņš tiek sagaidīts, saņem norādes par tālāko kustību un tiek aicināts uzgaidīt līdz tikšanās laikam. Šāds risinājums ne tikai stiprina profesionālas vides iespaidu, vienlaikus ļaujot nodrošināt privātumu, drošību un efektīvu darbinieku darba organizāciju, bet arī optimizē klientu plūsmu.

Klientu un darbinieku plūsmas organizācija ir būtisks aspekts šo zonu kontekstā. Novērojumi rāda, ka pastāv būtiskas atšķirības starp nodaļām un nav vienotas pieejas, kas sistemātiski nodrošinātu fizisku un funkcionālu nošķīrumu starp klientu un darbinieku ceļiem iestādes telpās. Praksē novērojamas trīs galvenās pieejas:

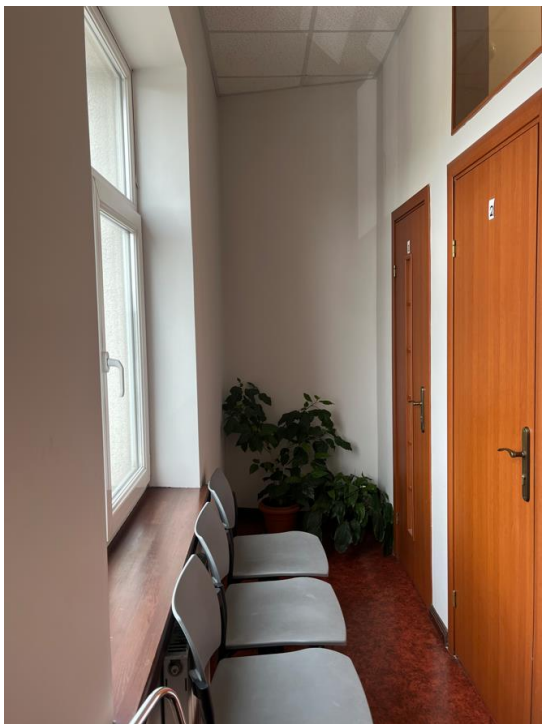
1) **Plūsmas nav funkcionāli nodalītas** – gan darbinieki, gan klienti pārvietojas pa vienām un tām pašām iekštelpām, tostarp līdz pārrunu telpām. Tas nozīmē, ka klientu un darbinieku kustība krustojas koplietošanas zonās, visbiežāk uzgaidāmajā telpā vai gaitenī, kas kalpo kā centrālais punkts abām plūsmām. Šāda organizācija ierobežo darbinieku privātumu, samazina kontroli pār klientu kustību, kā arī rada potenciālus drošības riskus un traucē profesionālās distances ievērošanu;

2) **Plūsmas tiek nodalītas formāli** – piemēram, ar divām atsevišķām ieejām pārrunu telpās, taču praksē klienti un darbinieki tomēr krustojas koplietošanas zonās, visbiežāk gaitenī vai uzgaidāmajā telpā, kas kalpo kā vienīgā piekļuves vieta pārrunu telpai abām pusēm. Šādos gadījumos paredzētais nodalījums zaudē savu funkcionalitāti, jo mijiedarbība starp klientiem un darbiniekiem joprojām notiek ārpus kontrolētas vides, tādējādi mazinot plūsmas organizācijas kvalitāti un drošību;

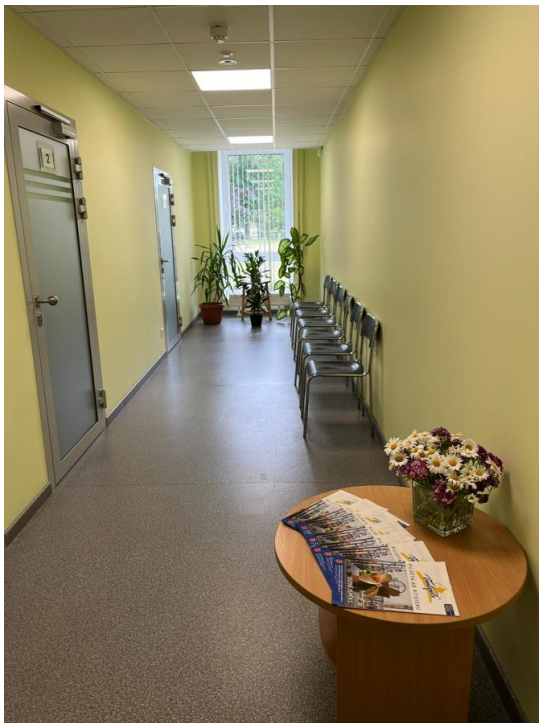
3) **Plūsmas tiek nodalītas pilnībā** – klienti pārvietojas tikai pa tām telpu zonām, kas paredzētas klientu apkalpošanai, piemēram, uzņemšanas zona, uzgaidāmā telpa un pārrunu telpas, kur viņiem ir arī atsevišķa ieeja no savas zonas puses, savukārt darbinieki uzturas un pārvietojas tikai savā funkcionālajā zonā. Abas puses nonāk pārrunu telpā no dažādām pusēm, nekrustojoties telpiski pirms tam. Šāds modelis ir visdrošākais, jo tas vienlaikus respektē privātumu, ļauj kontrolēt piekļuvi un uztur profesionāli strukturētu vidi.

Līdz ar to tieši uzņemšanas zonas visbiežāk izgaismo šo plūsmu krustošanās punktus, un to risinājums būtiski ietekmē gan privātumu, gan drošību.

Uzgaidāmās telpas, kur klienti uzturas pirms tikšanās ar speciālistu, ir ļoti dažādas – sākot no atsevišķām, slēgtākām zonām, līdz vienkāršām sēdvietām gaitenī. Bieži vien šīs zonas ir ierobežotas platībā, nav vizuāli nodalītas un atrodas tiešā tuvumā pārrunu telpām (sk. att. 4.2.49. un att. 4.2.50.). Tas rada būtiskus izaicinājumus attiecībā uz akustisko un vizuālo privātumu, jo klientiem, uzturoties uzgaidāmajā telpā, ir iespējams dzirdēt vai pat redzēt pārrunās notiekošo. Skaņas izolācijas trūkums ir īpaši problemātisks gadījumos, kad uzgaidāmā telpa atrodas tieši pretī pārrunu telpu durvīm vai starp tām ir tikai minimāls attālums. Vizuālo privātumu apdraud arī caurredzamas durvis vai stiklojumi bez aizsegiem. Šādi apstākļi negatīvi ietekmē informācijas konfidencialitāti, klientu uzticēšanās spējas iestādei, kā arī speciālistu darbu.



4.2.49.att. **Klientu uzgaidāmā zona (Ogres TSV)**



4.2.50.att. **Klientu uzgaidāmā zona (Ventspils TSV)**

Novērojumi liecina, ka uzgaidāmajās zonās nereti nav padomāts par lietotāju fizisko komfortu – sēdvietas ir šauras, stingri izkārtotas vienotā veidā gar sienu, un dažos gadījumos pat nav iespējams brīvi iztaisnot kājas. Ne visās telpās tiek nodrošināta arī pamata funkcionalitāte kā pakaramie virsdrēbēm, nozīmējot, ka klientiem jānes virsdrēbes līdzi uz pārrunu telpām, kur arī bieži vien nav vietas, kur tās ērti novietot. Netiek nodrošināts arī dzeramais ūdens. Lai gan atsevišķās vietās novērojami centieni uzlabot uzņemšanas vidi – piemēram, nodrošinot dabiska un

mākslīgā apgaismojuma līdzsvaru, praktiskas ērtības, piemēram, virsdrēbju pakaramos, ieviešot biofīlijas principus ar augiem u.tml., kopumā redzams, ka šī zona nav pilnvērtīgi integrēta iestādes darba vides konceptā pēc labās prakses piemēriem, jo funkcionāli ir drīzāk nepilnīga.

Alūksnes/ Gulbenes TSV ir pozitīvs piemērs, kur klientu uzgaidāmā zona ir atsevišķa, vizuāli nodalīta un pietiekami plaša telpa ar labiekārtojuma elementiem un ērtībām. Svarīgākais šīs zonas risinājums ir tas, ka tā nepārklājas ar pārrunu telpu zonu – sēdvietas nav novietotas tieši pretī pārrunu telpām, tādējādi mazinot gan akustiskos, gan vizuālos privātuma riskus (sk. att. 4.2.51.).

4.2.51.att. **Klientu uzgaidāmā zona (Alūksnes/ Gulbenes TSV)**

Nodaļā ieviesti arī papildus risinājumi klientu plūsmas pārvaldībai – zvana poga pie ieejas, kā arī elektroniski slēdzamas telpu durvis. Tas ļauj gan kontrolēt piekļuvi, gan nodrošināt lielāku drošības sajūtu, pat apstākļos, kad klientu plūsma nav intensīva. Ņemot vērā nodaļas lielumu, šādi papildu drošības un organizatoriskie risinājumi ir īpaši nozīmīgi un tiek arī konsekventi īstenoti darbinieku ikdienas darbā. Risinājumi darbinieku vidū arī tiek augstu novērtēti, izsakoties, ka telpās jūtās droši un arī viņu privātums tiek aizsargāts, jo klienti redz tikai tik daudz, cik viņiem ir jāredz savu zonu ietvaros.

Kopumā uzņemšanas un uzgaidāmās zonas šobrīd ir viens no vismazāk attīstītajiem vides elementiem, kā funkcionalitāte mēdz tikt ierobežota telpiskos, tehniskos vai cilvēkresursu aspektos. Daļā gadījumu trūkst vienotas reģistratūras funkcijas, skaidras klientu/ darbinieku plūsmas nodales, piemērotas, privātumu un komfortu nodrošinošas uzgaidāmās telpas. Tas tieši ietekmē klientu pieredzi, atvērtību un uzticēšanos iestādei un darbinieku iespējas efektīvam

darbam, tādēļ nākotnes attīstības fokusam jābūt vērstam uz šīs zonas konceptuālu pārdomāšanu – paredzot tai ne tikai estētisku, bet arī funkcionālu lomu iestādes telpiskajā struktūrā.

Citas telpu zonas

Lielākajā daļā apmeklēto nodaļu darbiniekiem ir pieejamas **virtuves zonas**, tomēr to kvalitāte, aprīkojums un ietilpība ievērojami atšķiras. Atsevišķos gadījumos virtuves telpas ir ļoti mazas, nodrošinot minimālu vietu kustībai un ērtai maltītes ieturēšanai kolēģiem vienlaikus. Savukārt citviet pieejamas plašākas un labiekārtotākas virtuves zonas, kas pilnvērtīgi nodrošina darbinieku vajadzības – tās ir funkcionālas, ērti lietojamas un piemērotas arī vienlaicīgai vairāku personu uzturēšanās iespējai.

Virtuvēs pieejamais aprīkojums pārsvarā ir pamata līmenī, nodrošinot funkcionāli svarīgāko. Atsevišķos gadījumos tas nav proporcionāls nodaļas lielumam – piemēram, ledusskapju ietilpība neatbilst darbinieku skaitam, kas apgrūtina līdzpaņemtā ēdiena uzglabāšanu, kas ir īpaši svarīgi vietās, kur tuvumā nav pieejamas alternatīvas ēdināšanas iespējas. Dažviet aprīkojums ir papildināts ar darbinieku pašu sagādātām ierīcēm, piemēram, mikroviļņu krāsni, kafijas automātu vai daudzfunkcionālu katlu, tādējādi uzlabojot ikdienas lietojamību, pielāgojot to aktuālām vajadzībām.

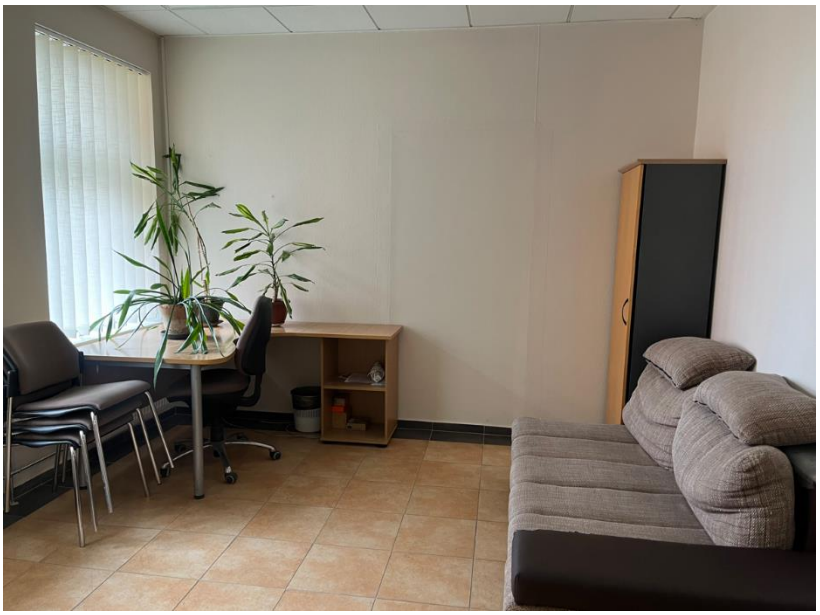
Vienā no apmeklētajām TSV virtuves zona vispār nav pieejama – ēkā ir pieejama ēstuve, taču tas nekompensē virtuves telpas trūkumu, ierobežojot darbinieku ikdienas ērtības, ēšanas paradumus un veselīga dzīvesveida ievērošanu. Turklāt pat pamata darbībām, piemēram, ūdens uzpildīšanai, darbiniekiem jāizmanto labierīcību telpas. Ir arī TSV, kur virtuves zona tiek apvienota ar noliktavas vai sanitārajām telpām, koplietojot, piemēram, izlietni, kas ietekmē tās lietošanas ērtumu un funkcionalitāti.

Atpūtas telpas pamatā nodaļās nav pieejamas – tās tiek uzskatītas par vēlamu, bet šobrīd retu resursu. Darbinieki gan pauž nepieciešamību pēc šādas zonas, jo tā sniegtu iespēju uz brīdi atslēgties no darba pienākumiem, gan dienas laikā, gan pēc darba. Tiek sagaidīta labiekārtota telpa, ar klusu vidi, mīkstām mēbelēm. Tur, kur šādas zonas ir izveidotas, tās pārsvarā atrodas vienotā zonā ar virtuvi vai tās tiešā tuvumā.

Pozitīvu piemēru piedāvā Liepājas TSV, kur pieejama plaša, labiekārtota virtuves un atpūtas zona ar pilnvērtīgu aprīkojumu: galds un krēsli, mīkstās mēbeles, virtuves iekārta, ledusskapis, mikroviļņu krāsns, tējkanna un kafijas aparāts u.c. Šajā zonā iekārtota arī bērnu zona darbinieku atvasēm. Telpā izmantotas siltas krāsas, augi un koka faktūras, kas veido estētiski patīkamu un funkcionāli atbalstošu vidi (sk. att. 4.2.52.).

4.2.52.att. **Virtuves un atpūtas zona (Liepājas TSV)**

Bauskas TSV zona, kas izmantota atpūtai, ir telpiski nošķirta no virtuves zonas, kas uzskatāms par labu praksi (sk. att. 4.2.53.). Šāds telpiskais sadalījums ļauj nodalīt funkcionalitātes, proti, nodrošināt vienu zonu mierīgai atelpai un psiholoģiskai atslodzei, bet otru – praktiskām darbībām, piemēram, ēdiena sagatavošanai vai maltītes ieturēšanai.



4.2.53.att. **Atpūtas zona (Bauskas TSV)**

Sanitāro telpu pieejamība un funkcionalitāte ir nevienmērīga. Lielākajā daļā gadījumu labierīcības darbiniekiem un klientiem ir atdalītas, kas uzskatāms par labu praksi. Citviet, lai arī nodalījums pastāv, darbinieku labierīcības atrodas klientu zonā, kas ierobežo privātumu un telpu

kopējo zonējuma funkcionalitāti. Atsevišķos gadījumos, kur klientiem nav paredzētas atsevišķas labierīcības, tie tiek pavadīti uz darbinieku zonām, kas ir nevēlama un nedroša prakse. Funkcionāli tās ir aprīkotas ar nepieciešamo aprīkojumu. Dušas telpas pieejamas tikai atsevišķās nodaļās un pārsvarā netiek aktīvi izmantotas – bieži vien tās kalpo par saimniecības preču glabātuvi. Tomēr to esamība tiek novērtēta kā potenciāli noderīga, īpaši gadījumos, kad darbinieki vēlas būt fiziski aktīvi pirms darba vai pārtraukumā vai kad rodas vajadzība pēc higiēnas risinājuma neparedzētās situācijās. Tā rezultātā, pat ja netiek izmantotas regulāri, šāda elementa pieejamība tiek uzskatīta par vērtīgu ilgtermiņa ieguldījumu darbinieku labbūtībā.

Kopumā Dienesta TSV telpu vide atspoguļo elastīgu, bet fragmentāru pieeju, kur telpu izkārtojuma un aprīkojuma risinājumi veidojas situatīvi – atbilstoši konkrēto ēku iespējām, infrastruktūrai un resursu pieejamībai. Šāda adaptīva prakse ļāvusi rast radošus, kontekstā balstītus risinājumus, taču vienlaikus norāda uz vienotas telpu plānošanas stratēģijas trūkumu, kas būtiski ietekmē darba vides kvalitāti un vienlīdzīgu pieredzi starp nodaļām.

Kritiski aspekti, piemēram, skaņas izolācijas nepietiekamība, drošības risinājumu atšķirīgais līmenis, ergonomikas un privātuma nosacījumu nevienmērīga ievērošana, identificējamas kā sistemātiskas problēmas, kas ietekmē gan darbinieku komfortu, gan klientu uzticēšanos iestādei. Papildus tam, arī atpūtas un uzgaidāmo zonu funkcionalitāte daudzviet nav pilnībā attīstīta, kavējot labbūtību veicinošas un lietotājiem draudzīgas vides izveidi.

Lai gan pozitīvi piemēri apliecina potenciālu un vēlmi virzīties uz labi strukturētu, daudzfunkcionālu un drošu darba vidi, kopējais izvērtējums norāda uz nepieciešamību no situatīvas pielāgošanās pāriet uz vienotu, mērķtiecīgi plānotu telpu attīstības modeli. Šādam modelim jābalstās holistiskā skatījumā uz vidi, kur vienoti tiek ņemti vērā funkcionālie, tehniskie, drošības un sociālie faktori. Tikai caur sistēmisku, starpdisciplināru un lietotāju pieredzē balstītu telpu plānošanu iespējams nodrošināt vienlīdz kvalitatīvu, iekļaujošu un probācijas mērķiem atbilstošu vidi visās Dienesta struktūrvienībās.

4.3. Skaņas kontroles risinājumi praksē

Skaņas kontrole probācijas iestādēs ir daudzdimensionāls process, kas prasa rūpīgi pārdomātu telpu plānojumu un piemērotu fizisko un tehnoloģisko risinājumu kombināciju. Kā atzīmēts teorētiskajā daļā, trokšņa pārvaldība ir viens no būtiskākajiem labbūtības un darba efektivitātes priekšnoteikumiem – tā ietekmē gan fizisko, gan emocionālo komfortu, spēju koncentrēties, savstarpējās mijiedarbības kvalitāti un nepieciešamo konfidencialitāti darbā ar klientiem (Public Health England, 2015; Colenberg, Jylhä, & Arkesteijn, 2021; de Oliveira, Aletta,

& Kang, 2023). Šie teorētiskie aspekti atspoguļojas arī dažādos prakses modeļos, kas turpmāk salīdzinoši analizēti NEUSTART, RN, t.sk. arī AcVZ, un Dienesta TSV piemēros.

Pieredze NEUSTART un RN

Lai arī skaņas kontrole tradicionāli tiek saistīta ar fiziskiem un tehniskiem risinājumiem, NEUSTART piemērs ilustrē, ka efektīva akustiskās vides pārvaldība var būt arī organizatoriskās kultūras jautājums – cieši saistīts ar darbinieku savstarpēju uzticēšanos, sadarbības principiem un elastīgu darba praksi. Proti, organizācijas pieeja šim elementam balstās nevis galvenokārt uz speciāliem akustiskiem materiāliem vai tehnoloģiskiem izolācijas risinājumiem, bet gan uz praktisku, koleģiālu telpu izmantošanas kultūru. Šajā kontekstā darbinieki, sadarbojoties un pielāgojoties situācijām, spēj efektīvi mazināt traucējošu troksni un vienlaikus nodrošināt citas akustiskās vides vajadzības – piemēram, sarunu konfidencialitāti un privātumu, tādējādi kopumā veicinot arī savu un klientu labbūtību.

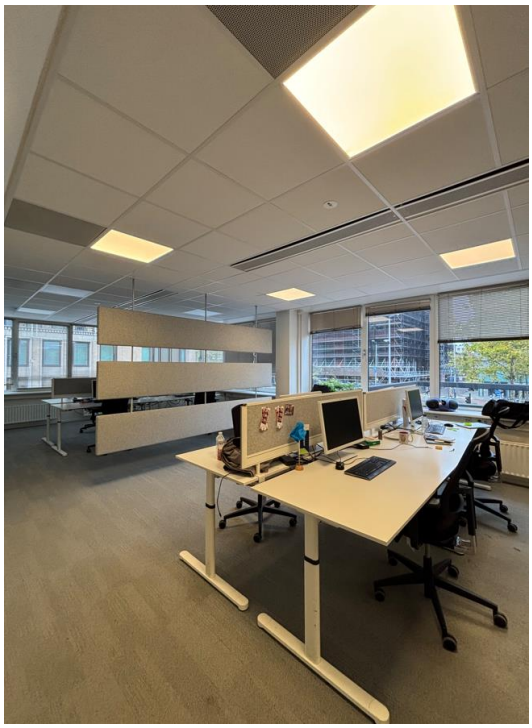
Šo pieeju vislabāk ilustrē NEUSTART ikdienā ieviestā elastīgā telpu pārvaldība, kur viena darba telpa tiek pielāgota dažādiem uzdevumiem un to izmanto vairāki speciālisti. Situācijās, kad kāds no darbiniekiem sagaida klientu individuālām pārrunām, pārējie kolēģi telpu brīvprātīgi atbrīvo un uz to laiku pārvietojas uz citu darbavietu. Lai arī šāda prakse var radīt zināmas neērtības un prasa regulāru pielāgošanos, tā ir kļuvusi par ierastu ikdienas kārtību – darbinieki to uztver kā dabisku darba organizācijas daļu, un šādā veidā tiek proaktīvi risinātas ar skaņas kontroli saistītās problēmas.

Tomēr jāatzīmē, ka šāda prakse, lai arī efektīva ikdienas darbā, nav pietiekama, lai ilgtermiņā nodrošinātu vienmērīgu akustisko komfortu un stabilu informācijas konfidencialitātes līmeni. Tā balstās uz individuālu pielāgošanos, darbinieku iniciatīvu un telpu pieejamību konkrētajā brīdī, līdz ar to ir jutīga pret pārmaiņām, piemēram, darba intensitātes pieaugumu, resursu samazinājumu vai personāla rotāciju. Tāpēc NEUSTART gadījums ilustrē reālajos apstākļos efektīvu, taču strukturāli nestabilu pieeju skaņas kontrolei, kas lielā mērā paļaujas uz darba organizācijas kultūru, nevis uz fiziskās vides kvalitāti un mērķtiecīgiem telpiskajiem risinājumiem. Salīdzinot ar citām probācijas organizācijām, NEUSTART pieeja veido zināmu kontrastu – piemēram, RN praksē skaņas kontrole tiek īstenota mērķtiecīgi un sistemātiski, vairāk apvienojot tieši fiziskos un tehniskos risinājumus.

RN skaņas kontrole ir integrēta kā būtisks darba vides dizaina elements, kas atspoguļo rūpes ne tikai par klientu privātumu un pārrunātā satura konfidencialitāti, bet arī par darbinieku labbūtību, drošību un darba efektivitāti. Kā iepriekš norādīts teorētiskajā daļā, skaņas kontroles risinājumi kļūst īpaši nozīmīgi atvērtā tipa birojos, kur vienlaikus norisinās dažādas aktivitātes un

tiek īstenotas vairākas darba funkcijas – gan koncentrētu darbu prasoši uzdevumi, gan savstarpēja komunikācija un sadarbība starp kolēģiem (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Tā kā RN darbinieku telpas lielākoties tiek organizētas šādā atvērtā formātā, skaņas kontroles jautājumiem tiek pievērsta pastiprināta uzmanība, lai samazinātu fona trokšņu negatīvo ietekmi uz indivīdiem un viņu darba kvalitāti.

Viens no būtiskākajiem izmantotajiem risinājumiem ir skaņu absorbējošo paneļu ieviešana, kas pilda dubultu funkciju – tie ne tikai samazina trokšņu līmeni, bet arī strukturē telpu, nodrošinot vizuālu un funkcionālu atdalījumu starp dažādām darba zonām (Colenberg, Jylhä, & Arkesteijn, 2021) (sk. att. 4.3.1.).



4.3.1.att. **Skaņu absorbējošie paneļi (Amsterdama)**

Šādi filca materiāla paneļi ir integrēti arī klientu pārrunu telpās (sk. att. 4.3.2.). Būtiski, ka šajā gadījumā to izvietojums gar jau esošajām telpas sienām ļauj neiejaukties tās struktūrā, vienlaikus sniedzot ieguldījumu akustiskajā komfortā un sarunu konfidencialitātes aizsardzībā. Šādi risinājumi apliecina arī atbildīgu un pārdomātu attieksmi pret darba vides kvalitāti – tie uzlabo telpas akustiskās īpašības, neierobežojot tās funkcionalitāti vai estētiku, kā arī neveido papildu fiziskas barjeras, kas varētu kavēt sadarbību vai mainīt telpas uztveri.

4.3.2.att. **Skaņu absorbējošie materiāli uz pārrunu telpu sienas (Utrehta)**

Kā skaņas kontroles risinājums RN praksē ir arī ieviestās nelielās, skaņas izolētās telpas individuālam, koncentrētam darbam vai sarunām starp diviem kolēģiem, kas detalizētāk aprakstītas iepriekšējā apakšnodaļā par darba telpu izkārtojumu. Šis risinājums nav atsevišķs gadījums, bet ir konsekventi ieviests visās apmeklētajās RN filiālēs, tādējādi apliecinot vienotu un pārdomātu pieeju darbinieku atbalstam darba vides organizācijā.

Unikālu papildinājumu RN pieejai skaņas kontroles nodrošināšanā piedāvā sadarbības partneru AcVZ darba zona Amsterdamas birojā. Šeit telpās izvietotas pāris kompaktas, kabīņu tipa skaņu izolējošas vienības, kas paredzētas īslaicīgam konfidenciālam, netraucētam darbam (sk. att. 4.3.3.).

4.3.3.att. **Skaņu izolējoša kabīne (AcVZ Amsterdama)**

Atšķirībā no pastāvīgi izbūvētajām klusuma telpām RN filiālēs, šīs kabīnes ir mobilas, neaizņem daudz vietas un tās iespējams pielāgot dažādām telpu konfigurācijām atkarībā no pieejamās platības. AcVZ gadījumā tās bija izvietotas ne tikai atsevišķās, speciālās telpās, bet gaiteņu zonā, akcentējot to mobilitātes iespējas. Lai gan tās nav paredzētas ilgstošam darbam, skaņas kontroles kontekstā tās veido būtisku alternatīvu, īpaši daudzfunkcionālās un dinamiskās darba vidēs, kur nav iespējams izbūvēt pastāvīgas klusuma zonas.

Ārpus darbinieku un klientu tiešajām darba zonām, skaņas kontroles kontekstā atkārtoti jāizceļ arī risinājums uzņemšanas telpās, kur visās apmeklētajās organizācijās un to filiālēs – gan Austrijā, gan Nīderlandē, kur bija reģistratūra, tā atradās aiz stiklotas zonas. Viens no galvenajiem šāda risinājuma argumentiem bija tieši skaņas kontrole, kā arī privātuma un konfidencialitātes nodrošināšana, kas vienlaikus sekmē attiecīgo darbinieku labbūtību.

NEUSTART un RN skaņas kontroles pieejas atšķiras pēc pieejas pamatprincipa – NEUSTART balstās uz kolēģu sadarbību, elastību un darba organizācijas kultūru, savukārt RN sistemātiski izmanto fiziskus un tehniskus risinājumus, veidojot strukturētu, akustiski pārdomātu vidi, kas konsekventi atbalsta gan darbinieku, gan klientu labbūtību. Tas kopumā norāda, ka visefektīvākā pieeja būtu kombinēta – kur organizatoriskie un fiziskie/ tehniskie risinājumi tiek līdzsvaroti, nodrošinot augstāko iespējamo skaņas kontroles līmeni.

Pieredze Dienesta TSV

Skaņas izolācijas jautājums ir viens no visaptverošākajiem izaicinājumiem Dienesta telpu funkcionālajā plānojumā – nepietiekama akustiskā kvalitāte ir raksturīga teju visām apmeklētajām TSV, un tā tiešā veidā ietekmē gan darbinieku darba vidi, gan klientu pieredzi. Viens no būtiskākajiem skaņas kontroles aspektiem ir privātuma un konfidencialitātes nodrošināšana. Telpu skaņas izolācija ir priekšnoteikums, lai novērstu nevēlamu informācijas noplūdi un radītu apstākļus, kur darbinieki var brīvi iesaistīties privātās savstarpējās sarunās, tostarp arī ar klientiem, nodrošinot, ka pārrunātā informācija paliek tikai sarunas ietvaros (de Oliveira, Aletta, & Kang, 2023). Akustiskā vide līdz ar to ietekmē uzticības veidošanos un uzturēšanu, profesionālo attiecību kvalitāti un arī darba efektivitāti.

Kā secināts iepriekš, skaņas izolācijai jābūt vienai no prioritātēm, optimizējot darba vidi Dienestā. Akustisko parametru uzlabošana, piemēram, izmantojot skaņu absorbējošus materiālus, paneļus vai papildus izolācijas risinājumus, ir būtisks ieguldījums gan darbinieku, gan klientu labbūtības un profesionālās darbības nodrošināšanā (National Probation Service, 2020). Lielākajā daļā apmeklēto nodaļu netika konstatēti mērķtiecīgi pasākumi akustiskās vides uzlabošanai.

Telpu plānojums bieži vien pastiprina problēmu. Piemēram, uzgaidāmās zonas, kas atrodas tiešā tuvumā pārrunu telpām vai pretī tām, rada situācijas, kur klienti ārpusē var dzirdēt sarunas ar speciālistiem vai, gluži pretēji, pārrunu laikā tiek traucēti no ārpuses trokšņa. Vairākos gadījumos skaņas izolācijas trūkumu pastiprina arī vizuāli caurredzami stiklojumi un durvis bez aizsegiem, kas kopumā rada nelabvēlīgu vidi privātuma un konfidencialitātes nodrošināšanai.

Atsevišķās nodaļās, īpaši tur, kur telpas ir nesen atjaunotas vai veidotas ar individuālu pieeju, skaņas caurlaidība ir mazāk izteikta, taču šie gadījumi drīzāk uzskatāmi par izņēmumiem, nevis par sistēmisku praksi, kas ieviesta mērķtiecīgai problēmas risināšanai. Šie pozitīvie piemēri apliecina, ka iespējams panākt augstāku akustiskās kvalitātes līmeni, tomēr kopumā tie neatspoguļo vienotu pieeju Dienesta telpu plānošanā.

Papildus klientu zonām būtisks ir arī darbinieku individuālās darba vides aspekts. Atvērtā tipa biroju struktūrā, kur vienlaikus strādā vairāki darbinieki, ir ierobežotas iespējas veikt koncentrētu darbu vai apstrādāt konfidenciālu informāciju. Šādā vidē nozīmīgi kļūst risinājumi, kas nodrošina gan akustisku, gan vizuālu atdalījumu starp darba zonām. Piemēram, skaņu absorbējošu paneļu izmantošana, kā novērots RN gadījumā, palīdz mazināt trokšņa līmeni un vienlaikus strukturē telpu, funkcionāli atdalot dažādas darba zonas (Colenberg, Jylhä & Arkesteijn, 2021). Pozitīvu piemēru sniedz Jelgavas TSV, kur gan klientu, gan darbinieku zonās griestos integrēti skaņu absorbējoši akustiskie paneļi. Tie vienlaikus kalpo gan kā funkcionāls akustiskās

kvalitātes uzlabojums, gan kā vizuāli pārdomāts dizaina elements, piešķirot telpām papildus estētisko vērtību (sk. att. 4.3.4.).

4.3.4.att. **Griestos integrētie skaņu absorbējošie paneļi (Jelgavas TSV)**

Papildus fiziskiem skaņas kontroles risinājumiem, būtu vēlams paredzēt arī telpiskus, proti, vismaz vienu slēgtu telpu individuālam vai koncentrētam darbam, kur būtu nodrošināta optimāla skaņas izolācija un piemēroti apstākļi netraucētam darbam (Hanc, 2019). Šādas telpas esamība būtu arī atbalsts darbinieku garīgajai labbūtībai, piedāvājot iespēju atgūt fokusu un strādāt klusumā. Līdz šim apmeklētajās nodaļās klusuma telpas vai zonas darbiniekiem netika konstatētas, lai gan vēlme pēc tām tiešā vai netiešā veidā tika vairākkārt uzsvērta. To apliecina arī prakse izmantot šim mērķim citas, tajā brīdī neizmantotas telpas, piemēram, grupu nodarbību/ sanāksmju telpu vai vadītāju individuālo kabinetu, ja tas konkrētajā brīdī nav aizņemts.

Lielākoties kā vienīgais risinājums šobrīd ir austiņu lietošana, tomēr tās nav trokšņu slāpējošas un to efektivitāte, tādējādi, ir ierobežota. Turklāt ilgstoša austiņu lietošana var negatīvi ietekmēt fizisko labbūtību – radīt nogurumu, diskomfortu vai dzirdes pasliktināšanos (de Oliveira, Aletta & Kang, 2023), līdz ar to šāds risinājums, kā vienīgās iespējamais, nav uzskatāms par ilgtspējīgu.

Gadījumā, kur telpu strukturāla pielāgošana nav iespējama, sekojot labai praksei par skaņas kontroles un privātuma, konfidencialitātes nodrošināšanu darba telpās, izmantota mobilā skaņas izolācijas kabīne – Preiļu/ Līvānu TSV tā ieviesta kā alternatīva klientu pārrunu telpai, lai starp zonām nodrošinātu vismaz akustisku nošķīrumu (sk. att. 4.3.5.). Taču arī šis risinājums ir

piemērots tikai īslaicīgai lietošanai, jo kabīnēs trūkst ventilācijas, tās nav pilnībā vizuāli slēgtas un neparedz ergonomisku darba vidi ilgākam laikam.

4.3.5.att. **Skaņu izolējoša kabīne (Preiļu/ Līvānu TSV)**

Kopumā secinātais liecina, ka akustiskās vides kvalitāte Dienesta telpās būtiski ietekmē gan profesionālo saskarsmi ar klientiem, gan darbinieku individuālo darba pieredzi. Lai arī atsevišķās nodaļās vērojami uzlabojumi, tie ir fragmentāri un neatspoguļo vienotu pieeju darba vides kvalitātes nodrošināšanai. Ilgtspējīgai un efektīvai darba videi nepieciešama sistemātiska akustisko risinājumu integrācija telpu plānojumā, īpaši uzmanību pievēršot klientu zonām uzņemšanā un pārrunu telpās, kā arī darbinieku individuālā darba zonās.

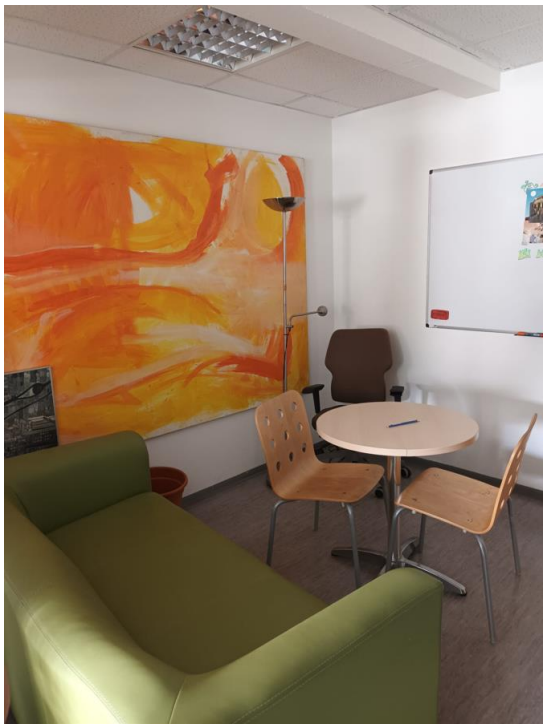
4.4. Apgaismojuma risinājumi praksē

Apgaismojums ir viens no centrālajiem darba vides dizaina elementiem, kas ietekmē darbinieku labbūtību, drošību, mijiedarbības kvalitāti un darba produktivitāti (HMC Architects, 2019). Kā uzsvērts teorētiskajā daļā, līdzsvars starp dabisko un mākslīgo apgaismojumu rada ne tikai estētisku, bet arī funkcionālu un psiholoģiski atbalstošu atmosfēru telpā, kas veicina koncentrēšanos un mazina stresu (Public Health England, 2015; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Līdz ar to tas kļūst par instrumentu, kas ne tikai uzlabo darbinieku un klientu pieredzi, bet arī stiprina uzticību un atbalsta profesionālu un drošu vidi, kas nepieciešama probācijas mērķu sasniegšanai. Turpmāk apskatīta pieredze apgaismojuma risinājumos NEUSTART un RN, kā arī Dienesta TSV.

Pieredze NEUSTART un RN

NEUSTART praksē vērojama izteikta orientācija uz dabiskā apgaismojuma nozīmi. Darba telpas aprīkotas ar plašiem logiem, kas nodrošina dienasgaismas piekļuvi darbinieku darbavietām un sanāksmju, grupu nodarbību telpām. Šī stratēģija atbilst teorētiskajam redzējumam, ka logu tuvums būtiski uzlabo darbinieku apmierinātību un darba produktivitāti, veicina koncentrēšanās spējas (Norouzianpour, 2020b). Turklāt dabiskais apgaismojums rada psiholoģiski atvērtāku un draudzīgāku vidi, kas ir īpaši nozīmīga arī darbā ar klientiem, sekmējot augstāku mijiedarbības kvalitāti (HMC Architects, 2019). Tā kā NEUSTART telpas vienlaikus kalpo gan darbinieku individuālajam darbam, gan klientu uzņemšanai, nozīmīgi ir ne tikai emocionālie apgaismojuma aspekti, bet arī funkcionālie.

Klientu zonās, kur dienasgaismas piekļuve ir ierobežota, ieviesti dažādi mākslīgā apgaismojuma risinājumi. Pārsvarā izmantotas griestu lampas (lineāri režģgaismekļi), arī stāvlampas un nelielas dekoratīvās gaismas virtenes, kas apvieno funkcionālu apgaismojumu ar estētisku un atvērtu atmosfēru (sk. att. 4.4.1.).



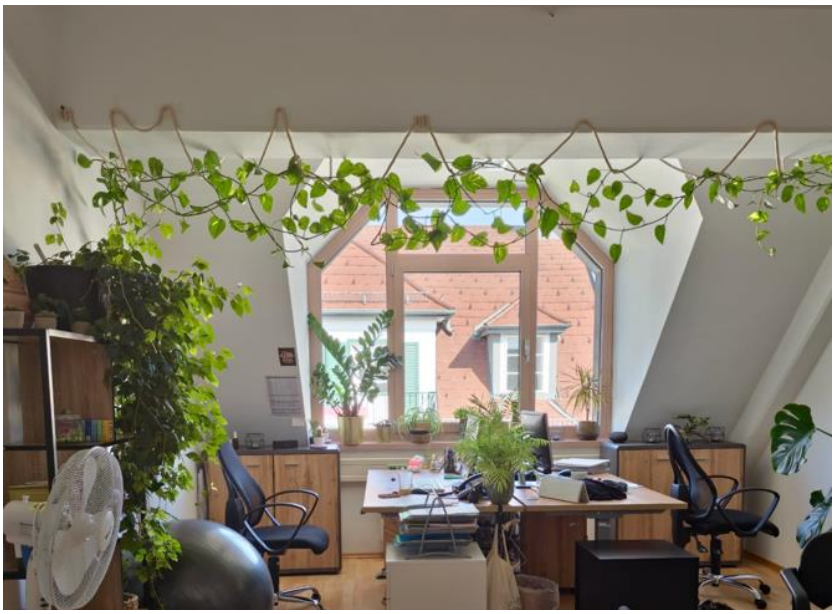
4.4.1.att. **Gaismas alternatīvas – griestu lampa un stāvlampa (Vīne)**

Šāda apgaismojuma kombinācija primāri nodrošina pietiekamu izgaismojumu telpās vai to zonās ar ierobežotu dienasgaismas piekļuvi, taču vienlaikus tiek mazināts arī to institucionālais raksturs, tādējādi veicinot izjusto emocionālo komfortu un uzticības sajūtu (CVPSD, 2024; Zapf, n.d.).

Kopumā telpās ir nodrošināts līdzsvars starp dabisko un mākslīgo apgaismojumu, kas pēc teorijas ir labākā prakse, taču pastāv ierobežojumi tā pielāgojamībā. Telpās lielākoties tiek

izmantoti tradicionālie griestu gaismekļi, kas ieslēdzami vienlaikus visā telpā. Šāda pieeja ierobežo iespēju pielāgot gaismas intensitāti, virzienu vai toni konkrētām vajadzībām un rada risku atspīdumiem uz spīdīgām virsmām, piemēram, monitoriem (Public Health England, 2015; Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Šī iemesla dēļ būtiski ņemt vērā gan apgaismojuma regulēšanas iespēju nodrošinājumu, gan telpas izkārtojumu – piemēram, paredzot mēbeļu mobilitāti, lai galdus būtu iespēja novietot prom no tieša atspīduma uz monitoriem vai tuvāk logiem, kur dominē dabiskais apgaismojums. Tomēr arī dabiskais apgaismojums var radīt traucējumus, ja netiek atbilstoši pielāgots.

Plaši logi ir būtisks dabiskās gaismas resurss, taču saulainās dienās gaismas intensitāte var kļūt par traucēkli – žilbināt vai atspīdēt uz darba virsmām, tāpēc nozīmīgi ir nodrošināt tā pielāgošanas iespējas, piemēram, aizkarus vai žalūzijas, optimizējot gaismas apjomu un uzturot līdzsvarotu darba vidi šī elementa kontekstā (HMC Architects, 2019). Piemēram, Sanktpeltenes filiālē, kas pozitīvi izceļas ar lielajiem logiem un bagātīgu dienasgaismas piekļuvi, risinājumi (žalūzijas un aizkari) pielāgoti atbilstoši telpu izvietojumam ēkā – tie ieviesti tikai darba zonās, kur telpā iekļūst tieša saules gaisma, savukārt ēkas ēnainajās daļās tie netiek izmantoti (sk. att. 4.4.2.). Lai arī vienots telpu aprīkojums ir labākā prakse, šāda selektīva pieeja, iespējams, ļauj arī racionālāk pārvaldīt finanšu resursus, nodrošinot risinājumu tur, kur tas ir funkcionāli visvairāk nepieciešams.



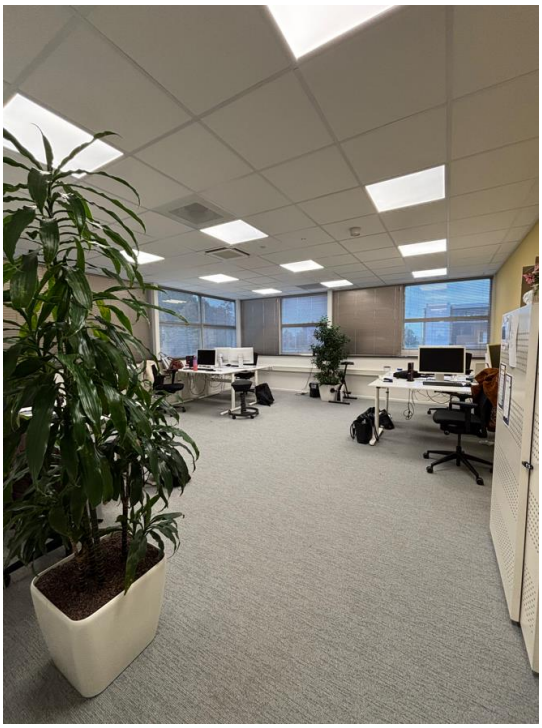
4.4.2.att. **Plaša logu zona bez žalūzijām/ aizkariem (Sanktpeltene)**

Izvērtējot no drošības viedokļa, visas NEUSTART telpas ir atbilstoši izgaismotas. Tas attiecas arī uz grupu nodarbību telpām, uzgaidāmajām zonām un gaiteņiem, kur apgaismojuma kvalitāte ir būtiska, lai nodrošinātu telpu pārskatāmību un novērstu iespējamos riskus darbiniekiem

un klientiem (APPA, n.d.). Papildus gaiteņos skaidri redzamas izgaismotas norādes uz avārijas izejām, kas atvieglo orientāciju ēkas evakuācijas gadījumā.

Kopumā NEUSTART praksē apgaismojums tiek izmantots kā viens no telpas kvalitāti un darbinieku labbūtību veicinošiem instrumentiem. Līdzsvarojot dienasgaismu ar mākslīgo apgaismojumu, tiek nodrošināta ne tikai funkcionāla darba vide, bet arī emocionāli atbalstoša atmosfēra, kas ir būtiska gan darbiniekiem, gan klientiem.

RN praksē apgaismojuma risinājumi atšķiras no NEUSTART pieejas, galvenokārt telpu organizācijas īpatnību dēļ. Tā kā darbinieku zonas lielākoties ir atvērta tipa, dabiskā apgaismojuma piekļuve katrai darbavietai nav tik viegli nodrošināma. Tomēr katrā telpā tāpat ir pieejami logi dabiskā apgaismojuma iekļūšanai darba zonās. Tie aprīkoti arī ar žalūzijām, kas nodrošina vēlamās gaismas intensitātes pielāgošanu atbilstoši darbinieku izjūtām. Lai kompensētu dabiskās gaismas trūkumu, telpās plaši izmantoti paneļveida gaismekļi, kas iebūvēti griestos un izvietoti izkliedēti (sk. att. 4.4.3.).

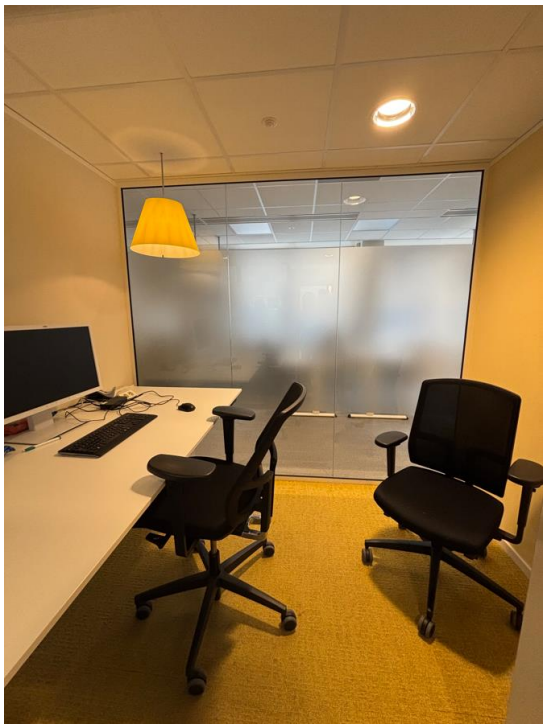


4.4.3.att. **Mākslīgā un dabiskā apgaismojuma kombinācija telpā (Leleistade)**

Šāds izkārtojums palīdz novērst nevēlamu atspīdumu uz monitoriem un nodrošina vienmērīgu, netiešu apgaismojumu. Lai arī šie gaismekļi nav regulējami pēc intensitātes, siltāks to tonis palīdz mazināt sterilas vides sajūtu un veicina vizuālo komfortu.

Slēgtākās zonās, klusuma telpās, izmantots kombinēts mākslīgais apgaismojums – griestos iebūvētas apaļas lampas un dekoratīva piekaramā gaismekļa veidā (sk. att. 4.4.4.). Abiem risinājumiem raksturīgs silts gaismas tonis, kas rada mājīgu un mierīgu atmosfēru un vienlaikus

samazina atspīdumu uz monitoriem, jo tie nav vērsti uz darbavietām tiešā veidā no augšas. Lai arī šajās telpās nav logu, dabiskās gaismas funkciju līdzsvaram pilda stiklotās telpu sienas. Arī darbinieku pārvietošanās ceļi ir atbilstoši izgaismoti – tai skaitā pie ieejām klusuma telpās, kas palīdz saglabāt orientēšanās skaidrību un telpas pārskatāmību.



4.4.4.att. **Kombinēts mākslīgais apgaismojums klusuma telpā (Amsterdama)**

Arī klientu zonās ieviesti funkcionāli apgaismojuma risinājumi. Pārrunu telpās gaismas avoti izvietoti līdzīgi kā darbinieku telpās, galvenokārt kā paneļi, kas vērsti no augšas. Katrā telpā ir arī logi – standartā tie ir aizsegti ar žalūzijām, palīdzot nodrošināt privātumu, ņemot vērā faktu, ka tie vienmēr ir pirmā stāva līmenī, bet nepieciešamības gadījumā tos ir iespējams arī atsegt, ļaujot telpā ieplūst dabiskai gaismai.

Uzgaidāmajā zonā, pārvietošanās ceļos apgaismojumu nodrošina apaļas formas griestos iebūvētas lampas, kas sniedz vienmērīgu apgaismojumu, vienlaikus piešķirot telpām vizuālu, estētisku neitralitāti, mazinot institucionalizācijas sajūtu. Līdzīgi kā darbinieku zonā pie klusuma telpām, tas palīdz arī saglabāt orientēšanās skaidrību un zonas pārskatāmību (sk. att. 4.4.5.).

4.4.5.att. **Apgaismojums klientu zonā, pārvietošanās ceļos (Amsterdama)**

Gaismekļu izvietojums zonās vērtējams kā pārdomāts – tie ne tikai nodrošina vispārējo telpas apgaismojumu, bet arī akcentē noteiktas zonas, piemēram, dzērienu automāta vietu telpā. No augšas krītošā gaisma kopā ar koši dzelteno sienas apdari vizuāli izceļ šo punktu, padarot to viegli pamanāmu. Tas rada aicinošu iespaidu un skaidri signalizē, ka vieta ir klientiem pieejama (sk. att. 4.4.6.).

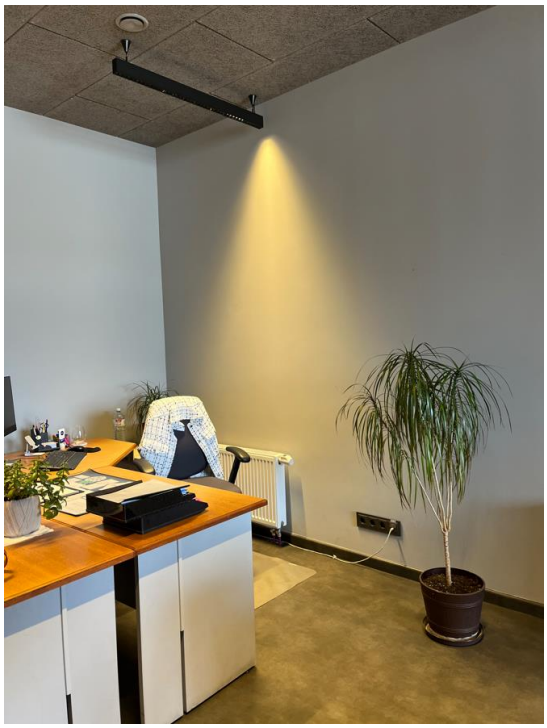
4.4.6.att. **Ar apgaismojumu akcentēta telpas zona (Utrehta)**

Svarīgs aspekts RN apgaismojuma organizācijā ir arī viedie tehnoloģiskie risinājumi. Visas paneļu veida apgaismes ierīces telpās ir aprīkotas ar kustību sensoriem, līdz ar to tās darbojas automātiski – gan darbinieku darba zonās, gan klientu pārrunu telpās. Šāda pieeja novērš situācijas, kad gaisma tiek atstāta ieslēgta bez vajadzības, veicina telpu vispārējo lietošanas ērtumu gan darbiniekiem, gan klientiem, kā arī kopumā uzlabo energoefektivitāti.

Kopsavelkot, RN un NEUSTART pieredze ilustrē divas atšķirīgas, bet vienlīdz pamatotas stratēģijas apgaismojuma nodrošināšanā. Ja NEUSTART telpās uzsvars likts uz dienasgaismas pieejamību un telpisku mājīgumu, tad RN vide atspoguļo mūsdienīgu, tehnoloģiski pamatotu un funkcionāli efektīvu pieeju, kas vienlaikus uztur atvērtu un profesionālu atmosfēru gan darbiniekiem, gan klientiem.

Pieredze Dienesta TSV

Apgaismojums vizīšu laikā netika īpaši izcelts vai apspriests, un arī darbinieki to spontāni neminēja kā problēmu, kas liecina, ka kopumā šis elements tiek uztverts kā pietiekami nodrošināts. Lielākajā daļā nodaļu izmantoti standarta griestu apgaismojuma risinājumi – atkarībā no ēkas nolietojuma vai atjaunošanas pakāpes sastopami gan tradicionālie režģu tipa gaismekļi, gan LED paneļi. Šie risinājumi nodrošina vienmērīgu apgaismojuma līmeni, kas atbilst darba drošības, ergonomikas un labbūtības prasībām. Atsevišķos gadījumos novēroti arī modernāki risinājumi, piemēram, lineārie piekaramie LED gaismekļi, kas rada siltu, izkliedētu gaismu un vizuālu akcentu darba telpā, vienlaikus saglabājot pietiekamu apgaismojumu zonā kopumā (sk. att. 4.4.7.).



4.4.7.att. **Modernāks mākslīgā telpas apgaismojuma veids (Jelgavas TSV)**

Dabiskais apgaismojums darbinieku darba telpās pārsvarā ir pieejams, un tā priekšrocības tiek izmantotas, veidojot līdzsvarotu kombināciju ar mākslīgo apgaismojumu. Atsevišķās nodaļās logi ir apzināti aizsegti – ne tikai tiešas saules gaismas dēļ, bet, lai nodrošinātu privātumu, jo īpaši pirmajā stāvā izvietotajās telpās. Šādos gadījumos logu aizsegi, piemēram, žalūzijas, kļūst par būtisku darba vides kvalitātes elementu, un visās nodaļās tie arī konsekventi ir ieviesti.

Atšķirībā no darbinieku darba zonām, pārrunu telpās logi visbiežāk nav pieejami, jo to izvietojums ēkā parasti ir lineārs, un tikai atsevišķas telpas robežojas ar ārējām sienām. Telpās, kur dabiskais apgaismojums ir pieejams, privātuma nodrošināšanai tiek izmantots matēts vai faktūrains stiklojums, kas palīdz saglabāt līdzsvaru starp atvērtību un konfidencialitāti (sk. att. 4.4.8.).

4.4.8.att. **Stiklojuma risinājumi pārrunu telpā (Bauskas TSV)**

Slēgta tipa pārrunu telpās bez logiem veidojas vizuāli noslēgta un emocionāli nomācoša vide, kas neveicina atvērtu, uz sadarbību vērstu komunikāciju (Public Health England, 2015). Dažās TSV ieviesti alternatīvi risinājumi gaismas pieplūdes nodrošināšanai, piemēram, loga zonas virs durvīm vai stiklotas starpsienas starp telpām, kas ļauj nodrošināt daļēju dabiskās gaismas plūsmu no blakus telpām – līdzīga pieeja saskatāma arī 4.4.8. attēlā. Tas apliecina apzinātus centienus sabalansēt funkcionālos, vizuālos un psiholoģiskos aspektus, uzlabojot vides kvalitāti arī tad, ja tieša piekļuve dienasgaismai nav iespējama. Lai gan šādi risinājumi nenodrošina pilnvērtīgu gaismas vienmērīgumu, tie ievieš gaismas dinamiku, mazinot slēgtas vides iespaidu.

Vēl telpās mēdz tikt izmantoti arī stikla elementi durvju konstrukcijās, piemēram, centrālie ielaidumi koka durvīs vai pilnībā/ daļēji stiklotas durvis (sk. att. 4.4.9.). Lai arī šie risinājumi telpā rada vizuālu atvērtības sajūtu, to ieviešanā būtiski ir ievērot piesardzību attiecībā uz klienta

privātumu. Ne vienmēr praksē tiek izmantoti matēti vai caurskatāmību mazinoši elementi, kas var radīt risku klienta privātuma, konfidencialitātes un drošības izjūtai, tādējādi negatīvi ietekmējot viņa uztveri un attieksmi pret probācijas procesu kopumā.

4.4.9.att. **Matēts, caurskatāmību mazinošs risinājums pārrunu telpu druvju apdarē (Ventspils TSV)**

Gadījumos, kad dabiskais apgaismojums nav iespējams, ieteicams ieguldīt mākslīgajā apgaismojumā, kas spēj atdarināt dabisko gaismu, izmantojot atbilstošu krāsu toni un intensitāti. Piemēram, jaunās LED tehnoloģijas piedāvā alternatīvu dabiskajai saules gaismai, nodrošinot augstu krāsu atveides spēju, kas samazina stresu un trauksmi, jo īpaši salīdzinājumā ar tradicionālajām luminiscences spuldzēm, kam ir zilu toņu, nomācoša nokrāsa (Norouzianpour, 2020b). Šāds risinājums, kombinācijā ar pārdomātu telpas labiekārtojumu, piemēram, gaišiem apdares materiāliem un vizuāli viegliem interjera elementiem, var radīt kvalitatīvu alternatīvu dienasgaismas trūkumam. Vienlaikus būtiski ņemt vērā telpas platību un vizuālo līdzsvaru, lai, ieviešot papildu dizaina elementus, netiktu radīts pārsātinājums, kas var novērst uzmanību un mazināt pilnīgu, kvalitatīvu klienta iesaisti sadarbības procesā.

Apgaismojums Dienesta TSV telpās kopumā atbilst funkcionālajām prasībām, tomēr tā kvalitāte ir cieši saistīta ar telpas emocionālo uztveri un sadarbības efektivitāti. Īpaši slēgtās, bezlogu telpās apgaismojums kļūst par būtisku faktoru, kas nosaka vides psiholoģisko komfortu un lietotāju iesaisti. Pārdomāta mākslīgā apgaismojuma izvēle, kas pēc iespējas pietuvināta dabiskajai gaismai, kombinācijā ar piemērotu apdares krāsu un materiālu lietojumu, var ievērojami uzlabot telpas atmosfēru, mazināt spriedzi un veicināt pozitīvu, uz sadarbību vērstu vidi.

4.5. Biofīlo elementu risinājumi praksē

Biofīlija aplūko indivīdu uzvedības, psiholoģijas un labbūtības saistību ar dabu. Kā norādīts teorētiskajā daļā, dabas integrēšana darba vidē uzlabo garīgo un fizisko labbūtību, mazina stresu un sekmē kognitīvo veiktspēju. Šādi risinājumi vienlaikus bagātina telpu estētiku un rada emocionāli atbalstošu vidi, kas pozitīvi ietekmē gan darbinieku produktivitāti, gan klientu pieredzi (Norouzianpour, 2020a). Atšķirībā no citiem dizaina elementiem biofīlija netiek saistīta ar negatīvu ietekmi, līdz ar to tās ieviešana tiek uzskatīta par stratēģisku risinājumu telpu kvalitātes uzlabošanai (Colenberg, Jylha, & Arkesteijn, 2021). Lai izvērtētu biofīlisko risinājumu potenciālu, turpmāk apskatīti konkrēti piemēri Austrijas un Nīderlandes organizāciju praksē.

Pieredze NEUSTART un RN

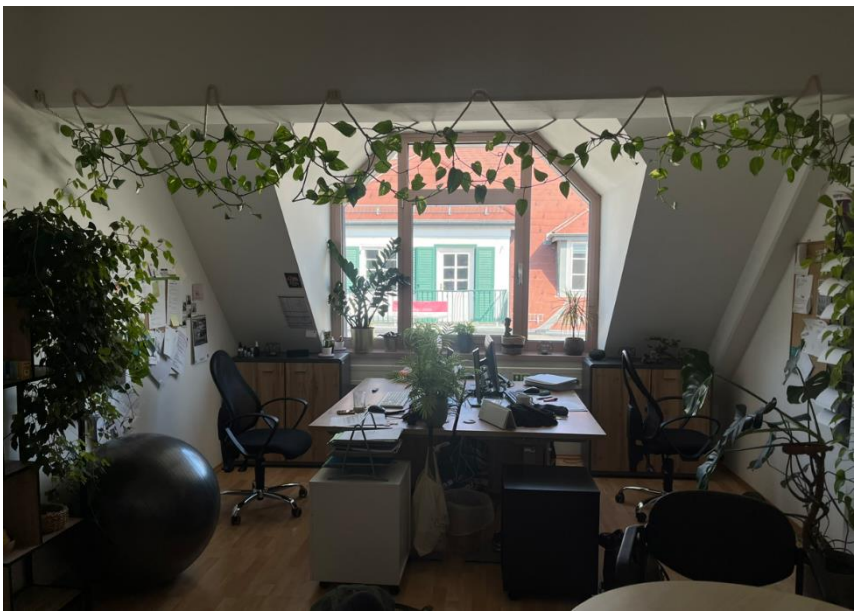
Biofīliju var klasificēt trīs kategorijās: tieša saskarsme ar dabu, netieša saskarsme un telpiskā konfigurācija. Tādā secībā pieeja elementa integrācijai darba telpu dizainā aplūkota arī organizāciju kontekstā.

Tiešā saskarsme ar dabas elementiem

Tiešā saskarsme ar dabas elementiem darba vidē ietver darbinieku iespēju fiziski mijiedarboties ar dabas objektiem – augiem, dabiskām ainavām, laikapstākļiem un dzīvniekiem (Richardson & Butler, 2021). Šie elementi kalpo ne tikai kā estētiski papildinājumi, bet arī kā funkcionāli labbūtības un produktivitātes uzlabošanas instrumenti.

Augi

Tiešākā mijiedarbība ar dabas elementiem izpaužas augu iekļaušanā interjera risinājumos. Šajā kontekstā NEUSTART kalpo kā uzskatāms piemērs – darbinieku darba telpas, kas vienlaikus tiek izmantotas arī klientu konsultācijām, ir mērķtiecīgi apzaļumotas, veidojot daudzslāņainu, dabiski piesātinātu vidi. Visbiežāk izvēlēti dažādi zaļie lapu augi un vīteņaugi, kas ievērojami pastiprina telpas dzīvīguma un harmonijas sajūtu. Piemēram, Sanktpeltenes filiālē vīteņaugi bija sastopami teju visās darbinieku telpās, un to intensīvā klātbūtne radīja izteiktu emocionālu iespaidu – vide šķita atvērta un emocionāli pieejama, raisot arī sajūtu, ka tās apmeklētājs ir gaidīts (sk. att. 4.5.1.).



4.5.1.att. **Augi darba telpu interjerā (Sanktpeltene)**

Kopumā šāda augu integrācija būtiski uzlabo telpas kvalitāti, mazina sterilitātes un institucionalizācijas iespaidu, vienlaikus pozitīvi ietekmējot darbinieku garīgo labbūtību. Tā rezultātā tiek paaugstināta gan darba efektivitāte un profesionālā veiktspēja, gan arī klientu emocionālā līdzsvarotība un atvērtība komunikācijai, sadarbībai (Norouzianpour, 2020b).

RN filiālēs augu izmantojums ir selektīvāks un vizuāli mazāk uzkrītošs. Pārsvarā redzami liellapu augi podos, kas izvietoti stratēģiski noteiktās vietās ar mērķi mazināt telpu tukšuma sajūtu, vienlaikus kalpojot kā viens no līdzekļiem, lai neitralizētu atvērta tipa biroja plānojuma iespējamo negatīvo ietekmi, jo šādi elementi palīdz bagātināt darbinieku telpisko uztveri un veicina vispārēju garīgo labbūtību darba vidē (Gritzka, MacIntyre, Dörfel, Baker-Blanc & Calogiuri, 2020) (sk. att. 4.5.2.). Tomēr kopumā augu integrācija šajā gadījumā nav tik sistemātiska vai emocionāli piesātināta kā NEUSTART.

4.5.2.att. **Augi darba telpu interjerā (Leleistade)**

Klientu zonās, tieši pārrunu vai uzgaidāmajās telpās, augi izvietoti nav, kas ierobežo potenciāli pozitīvo ietekmi arī uz klientu labbūtību un emocionālo līdzsvaru. Lai gan šī pieeja netika tieši apspriesta sarunās ar organizācijas pārstāvjiem, iespējams, tās pamatā ir drošības apsvērumi. Proti, minētās telpas kopumā veidotas minimālisma estētikā, bez liekiem objektiem, kas nav tieši saistīti ar klientu konsultācijām – iespējams, šāda atturība no dekoratīviem elementiem, tostarp augiem, skaidrojama ar vēlmi novērst potenciālus drošības riskus agresijas situācijās, kad jebkurš priekšmets var tikt izmantots, lai apdraudētu darbinieka drošību. Pārrunu telpu kontekstā šāds risinājums var arī būt ieviests, lai novērstu sensoras pārslogotības riskus, kur vizuāli dekoratīvi elementi, tostarp augi, dažiem klientiem ar paaugstinātu jutību var radīt traucējošu efektu vai apgrūtināt koncentrēšanos.

Unikāla, citviet vizīšu laikā neredzēta pieeja šī elementa kontekstā tika novērota AcVZ telpās. Tur gaitenī, pie sienas bija piestiprināti individuāli puķu podi ar augiem, veidojot lokālu vertikālās apzaļumošanas risinājumu – alternatīvu tradicionālajai zaļajai sienai (sk. att. 4.5.3.).

4.5.3.att. **Augi darba telpu interjerā (AcVZ Amsterdama)**

Šāds risinājums efektīvi izmanto jau esošo sienas virsmu, neprasot sarežģītus tehniskus risinājumus vai papildu pielāgojumus infrastruktūrā. Tas ir elastīgs un funkcionāls veids, kā integrēt dabas elementus interjerā, īpaši situācijās, kad telpas platība ierobežo iespēju ierīkot pilna apjoma zaļās sienas vai izvietot tradicionālos podos stādītos augus.

Savukārt SA telpās tika novērota griezto ziedu kompozīcija vāzē, kas izvietota uzgaidāmajā zonā. Šis nelielais, taču pārdomātais dizaina elements piešķīra telpai viesmīlīguma un atvērtības sajūtu, kam var būt pozitīva ietekme sadarbības veicināšanā ar klientu.

Dabiskās ainavas

Vēl viena būtiska tiešās saskarsmes forma ir vizuāla dabisko ainavu uztvere, ko nodrošina logu esamība un skats uz ārējo vidi (Kellert & Calabrese, 2015). Abos gadījumos – NEUSTART un RN, novērotas rūpes par elementa nodrošināšanu, taču pieeja un intensitāte tam atšķiras.

NEUSTART filiālēs logi veido nozīmīgu telpu strukturālo elementu – tie ir liela izmēra un bieži izvietoti, nodrošinot gan dabisko apgaismojumu, gan iespēju vērot ārējos dabas procesus, kas kopumā sniedz nomierinošu un psiholoģiski atbalstošu efektu (Kellert & Calabrese, 2015; Cooper & Browning, 2015). Būtiska priekšrocība šajā kontekstā ir arī darba vietu izvietojums tieši pie logiem, kas darbiniekiem jebkurā brīdī ļauj vērst skatienu ārā un īslaicīgi atslābināties (Cooper & Browning, 2015). Pat gadījumos, kad organizācijas atrodas blīvi apbūvētās pilsētvides zonās, kas bija raksturīgi visām apmeklētajām filiālēm, šāds vizuālais kontakts ar dabu saglabā pozitīvu ietekmi – tas ļauj vērot dabas procesus, piemēram, gaismas un laikapstākļu maiņu, vēja izraisītas

kustības, putnus u.tml., tāpat arī pašas pilsētvides kustība un dinamika var sniegt līdzvērtīgi nomierinošu efektu. Iespēja telpu logus atvērt var stimulēt pozitīvu saskarsmi arī ar dabiskajiem laikapstākļu elementiem, piemēram, vēja plūsmu, temperatūras izmaiņām, kam arī ir pozitīva ietekme uz indivīdu labbūtību.

RN gadījumā, lai gan darbinieku darbavietas nav izvietotas tiešā tuvumā logiem, telpas plānojums un plašais logu izvietojums nodrošina pietiekamu dienasgaismas daudzumu un iespēju uzturēt vizuālu kontaktu ar ārpusi arī no attāluma. Tā kā logi ir brīvi piekļūstami, darbinieki nepieciešamības gadījumā var pie tiem pieiet, lai vērstu skatu uz ārpusi un gūtu nomierinošo efektu no dabas procesu vērošanas, vienlaikus iesaistoties arī nelielā fiziskā aktivitātē.

Visplašākā un brīvi piekļūstamā logu zona no apmeklētajām filiālēm bija Amsterdamā, kur logi izvietoti katra stāva gaiteņa galā esošajās atpūtas zonās. No tiem paveras skats uz pilsētas panorāmu, atkarībā no ēkas stāva ļaujot vērot tālumu un pilsētas rosību, kas sniedz nomierinošu efektu (Cooper & Browning, 2015). Šāds risinājums uzskatāms par labu praksi, jo tieši šajās telpās darbiniekiem ir iespēja pilnvērtīgi atslābināties, novērst uzmanību no darba un atjaunot spēkus. Telpas funkcija, apvienojumā ar iespēju vērst skatienu uz dabisko ainavu, veicina mierīgāku noskaņu un pozitīvi ietekmē pašsajūtu. Atšķirībā no darba zonām, kur vizuālais kontakts ar ārējo vidi mēdz būt ierobežots, šeit šī iespēja tiek nodrošināta brīvi un nepastarpināti.

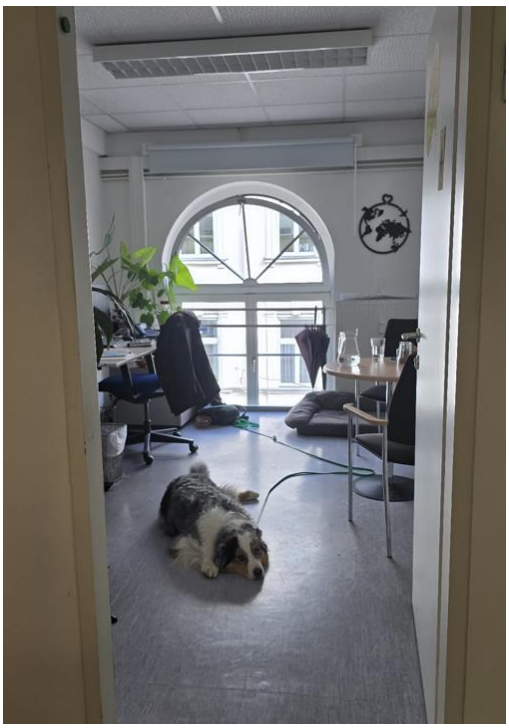
Paturpinot par šāda veida labo praksi, Utrehtas filiālē ir ieviests risinājums, kur ārpus tiešās darbinieku darba zonas – gaitenī pie ieejas darba telpās, ir augsti logi ar skatu uz kokiem un dzelzceļa līniju, kā arī novietoti atpūtas krēsli (sk. att. 4.5.4.). Šāda vieta piedāvā iespēju uz brīdi atiet no darba ritma, atvilkt elpu un gūt emocionālu līdzsvaru (Kellert & Calabrese, 2015). Līdz ar to situācijās, kad logu izvietojums tiešā darbavietu tuvumā nav iespējams vai telpiskie apstākļi to ierobežo arī speciāli paredzētās atpūtas zonās, risinājums var tikt rasts alternatīvās vietās, izmantojot citus organizācijas ēkā pieejamos resursus, ja vien tiem nav ierobežota pieejamība. Tā iespējams saglabāt dabas klātbūtnes pozitīvo ietekmi uz darbinieku labbūtību, nodrošinot vizuālu kontaktu ar ārējo vidi vismaz kādā no darba vides zonām.

4.5.4.att. **Atpūtas zona ar biofīlijas elementu (Utrehta)**

Arī klientu zonās ir pieejami logi, ko nepieciešamības gadījumā iespējams atsegt, ļaujot telpā ieplūst dabiskai gaismai. Lai gan lielākajā daļā gadījumu klienti atrodas ar muguru pret logiem, kas ierobežo iespēju tieši vērot ārējo vidi vai dabas procesus, dabiskās gaismas klātbūtne telpā joprojām var sniegt pozitīvu ieguldījumu klientu labbūtībā un sadarbības kvalitātē.

Dzīvnieki

Kopumā organizāciju ēku un telpu plānojums tiešu dzīvnieku klātbūtni biofīlijas elementu kontekstā neparedz, tomēr NEUSTART gadījumā to iespējams īstenot, pateicoties atvērtai politikai, kas ļauj darbiniekiem uz darbu līdzi ņemt mājdzīvniekus. Viesojoties filiālēs Vīnē un Lincā, bija redzams, ka šī iespēja tiek aktīvi izmantota – darba telpās tika sastapti darbinieku suņi, kā arī bija izvietots speciāls aprīkojums, piemēram, būri, dzīvnieku gultas vai atsevišķas zonas to uzturēšanai darba laikā (sk. att. 4.5.5.).



4.5.5.att. **Nodarbinātā mājdzīvnieks darba telpās (Vīne)**

Vīnes birojā tika novērota arī īpaša situācija, kur pēc sarunas ar klientu darbinieks iznāca gaitenī ar klienta papagaili uz pleca. Šādas situācijas, lai arī retāk sastopamas, uzskatāmi parāda, kā dzīvnieku klātbūtne var veicināt siltāku, cilvēciskāku atmosfēru darba telpās. Tā var kalpot kā emocionāli atbalstošs resurss gan darbiniekiem, gan klientiem.

Netiešā saskarsme ar dabas elementiem

Netiešā saskarsme ar dabas elementiem nozīmē tās uztveri vizuālā, taustes vai akustiskā formā bez tiešas fiziskas mijiedarbības (Richardson & Butler, 2021). Šeit svarīga loma ir dizaina elementiem – dabas attēlojumiem, dabiskiem materiāliem un krāsām, kas rada dabas klātbūtnes sajūtu.

Dabas attēlojumi

Šis ir viens no visvieglāk ieviešamajiem netiešās saskarsmes biofīlijas elementiem, jo to integrēšana interjerā neprasa būtiskus resursus – ne finanšu, ne laika, ne telpas ziņā. To uzskatāmi ilustrē NEUSTART prakse, kur gandrīz visās telpās, tostarp gan darbinieku, gan klientu zonās, izmantoti dažāda formāta vizuāli dabas attēlojumi – attēli un mākslas darbi, kas ataino, piemēram, ūdenstilpju, ziedu vai krāsu kompozīciju ar abstraktiem dabas elementiem motīvus. Šie risinājumi bija īpaši izteikti darbinieku darba telpās, piemēram, Sanktpeltenē, kur dabas attēlojumi kombinācijā ar citiem dizaina elementiem, tostarp augiem, veido mājīgu un atvērtu atmosfēru. Šāda vide spēj nodrošināt emocionālu un intelektuālu piepildījumu, kas pozitīvi ietekmē darbinieku un klientu labbūtību, darba efektivitāti un kvalitāti (Kellert & Calabrese, 2015).

Arī klientu zonās dabas attēlojumi ir integrēti interjerā, piemēram, Vīnē lielajā uzgaidāmajā telpā uz sienas ir abstraktas mākslas pilsētas atveidojums, savukārt vienā no uzgaidāmajiem gaiteņiem redzams murālis ar dzīvnieku, meža un kalnu motīviem, kas kopumā vizuāli un emocionāli bagātina telpu (sk. att. 4.5.6.).

4.5.6.att. **Biofīlijas tipa murālis (Vīne)**

Šāda pieeja atbilst teorētiskajai atziņai, ka daudzveidīgi un konsekventi dabas attēlojumi viscaur darba zonām spēj būtiski uzlabot darba vides uztveri un emocionālo noskaņojumu, indivīdu labbūtību (Richardson & Butler, 2021).

RN apmeklētajās filiālēs nebija dabas ainavu attēlojumi uz attēliem vai mākslas darbos. Atsevišķās telpu zonās, piemēram, Utrehtā un Amsterdamā – gan centrālās administrācijas, gan filiāles ēkās, pie sienām bija izvietoti vairāk abstrakti mākslas darbi, tomēr tie konceptuāli neatbilst biofīlijas elementiem, jo tajos nav tiešas atsauces uz dabu vai tās formām.

Dabiskie materiāli

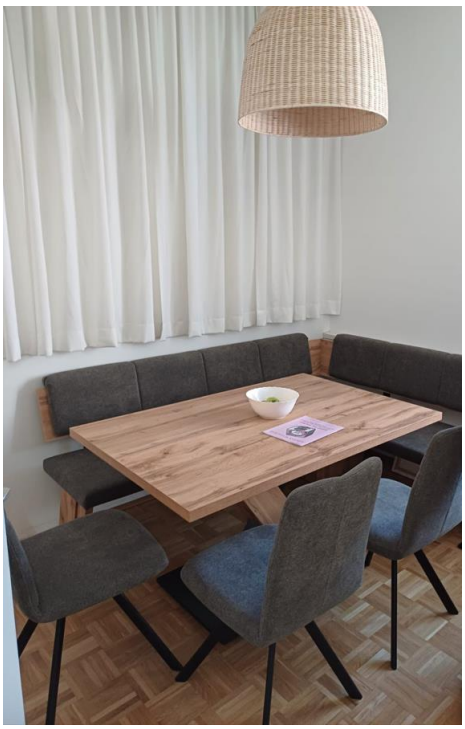
Savā ziņā dabas attēlojumu neesamību RN telpās aizstāj viens no dizaina elementiem – stāvošais sienas dekors ar zaļām sūnām, kas sastopams katrā nodaļā un atbilst netiešās saskarsmes biofīlijas elementam "dabiskie materiāli". Šai zaļai sūnu sienai, lai arī tā ir mākslīga, ir dabiska krāsa un arī vizuāli un uz tausti reālistisks atveidojums (sk. att. 4.5.7.).

4.5.7.att. **Zaļā sūnu siena (Utrehta)**

Tas kopumā vidē rada mājīguma atmosfēru, kļūstot par vienu no elementiem, kas līdzsvaro kopējo profesionālo tēlu ar emocionālu siltumu un personiskāku telpas raksturu. Praktiski tas ir arī telpiski efektīvs risinājums – dekors ir izvietots gar esošām sienām, neaizņemot papildu telpas platību, kas ir nozīmīgi gadījumos, kad tā ir ierobežota. Tā kā šis elements ir identisks visās filiālēs, tas vienlaikus nodrošina arī konsekventu vizuālo identitāti, veicinot atpazīstamības un uzticamības sajūtu.

Vēl no dabiskiem materiāliem RN telpu interjerā bieži izmantots koks, kam kopumā arī ir pozitīva ietekme uz indivīdu labbūtību un darba kvalitāti (Shen, Zhang, & Lian, 2019). Vairāk tas dominē klientu zonās – jo īpaši uzgaidāmajā telpā, kur ir koka lete pie reģistratūras, durvis uz pārrunu telpām, tā elementi galdos un krēslos, veidojot saskaņotu un vizuāli harmonisku telpas tēlu. Savukārt darbinieku zonās pārsvarā izmantoti moderni, rūpnieciski materiāli. Pat gadījumos, kad izmantots koks, tas bieži ir pārklāts ar krāsu vai citiem apdares materiāliem, kas mazina tā dabiskumu un līdz ar to arī iespējamo pozitīvo ietekmi, ko varētu radīt tā biofīlais raksturs.

NEUSTART gadījumā dabisko materiālu, īpaši koka, izmantojums visizteiktāk vērojams Lincas filiālē, kur šis materiāls konsekventi integrēts gan klientu, gan darbinieku zonās. Grīdas segums, mēbeles – tostarp galdi, krēsli, plaukti, skapji, un citas virsmas kopumā veido vienotu, harmonisku telpas noskaņu, piešķirot videi emocionālu siltumu un mājīgumu (sk. att. 4.5.8.). Šāda materiālu izvēle ne vien estētiski bagātina telpu un uztur vizuāli konsekventu identitāti, bet arī sniedz pozitīvu psiholoģisku ietekmi uz indivīdu labbūtību.



4.5.8.att. **Koka faktūras virtuves telpā (Linca)**

Salīdzinot NEUSTART filiāles, secināms, ka koka un citu dabisko materiālu izmantošanas intensitāte būtiski ietekmē telpas emocionālo uztveri. Piemēram, ja Lincas filiālē, kur koks plaši ir integrēts interjera risinājumos, vide rada siltuma, mājīguma un vizuālas saskaņotības sajūtu, Vīnes filiālē, kur dabisko materiālu pielietojums ir ierobežots, videi piemīt vēsāka un izteikti institucionalizēta noskaņa. Lai gan materiālu izvēle telpu optimizēšanas nolūkos var šķist sekundārs aspekts salīdzinājumā ar telpās nodrošināmo funkcionalitāti, dabiski materiāli, īpaši koks, spēj pozitīvi ietekmēt gan darbinieku, gan klientu kognitīvo veiktspēju, produktivitāti un subjektīvo pašsajūtu (Shen, Zhang & Lian, 2019), un šo aspektu ir būtiski ņemt vērā. Novērojumi filiālēs empīriski ilustrē teorētiskajos avotos paustos pieņēmumus un liecina, ka telpas materiālais veidojums reāli ietekmē arī faktisko to lietotāju – darbinieku un klientu, pieredzi.

Krāsas

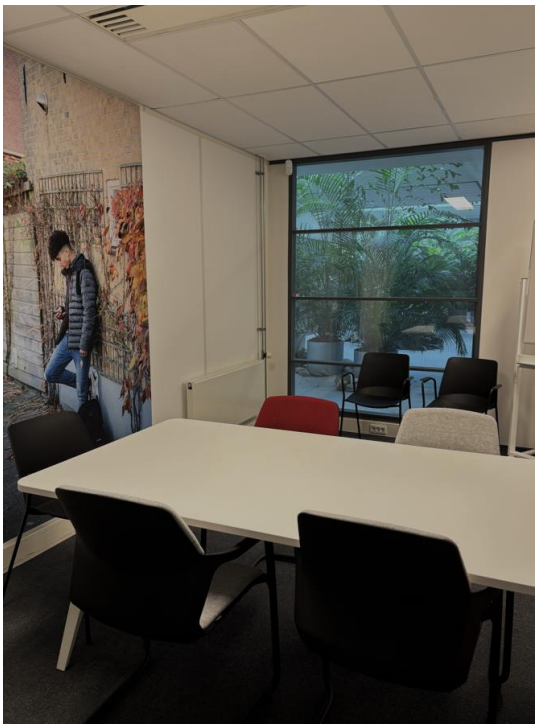
Dabisko krāsu izmantojums, kas arī ir viens no biofīlijas elementiem ar potenciālu veicināt emocionālo līdzsvaru un koncentrēšanās spējas (Kellert & Calabrese, 2015), telpu dizainā tiek īstenots dažādi. Lielākajā daļā gadījumu interjerā dominē pelēkie toņi, ko papildina dažādi krāsu akcenti – risinājums, kas daļēji saskan ar biofīlijas konceptu. Krāsu lietojuma īpatnības tiks padziļinātāk analizētas attiecīgajā apakšnodaļā turpmāk.

Telpiskā konfigurācija

Telpiskā konfigurācija ir trešā biofīlisko elementu grupa, kas attiecas uz telpas un vietas pieredzi, ietekmējot indivīdu emocionālās un fiziskās reakcijas uz apkārtējo vidi (Richardson &

Butler, 2021). Tā ir specifiska, sevī iekļaujot telpu organizāciju un pāreju veidošanu, veidojot sasaisti ar plašāku, dabas ainavu telpu, dabas motīvu atveidošanu interjerā un vides pielāgošanu dabiskam reljefam.

Tās specifikas dēļ konkrēti piemēri netika novēroti NEUSTART vai RN organizāciju telpās, tomēr uzskatāms piemērs, kas saistāms ar telpiskās konfigurācijas principiem, identificēts SA organizācijas kontekstā, kur ēkas centrā izvietota iekšēja, apzaļumota zona. Tā ir vienlaikus atvērta un nodalīta zona ar stiklotām sienām, kas nodrošina vizuālu sasaisti ar dabu no vairākām ēkas daļām, telpām (sk. att. 4.5.9.).



4.5.9.att. **No pārrunu telpas saskatāmā apzaļumotā zona (SA)**

Šāds risinājums ļauj efektīvi integrēt dabas elementus ēkas struktūrā, veicinot telpisku atvērtību un uzlabojot vides uztveri un indivīdu labbūtību. Šajā gadījumā iekšējā zaļā zona savieno dažādas funkcionālās telpas un sniedz dabas klātbūtnes sajūtu pat slēgtās biroja struktūrās. Tā ir priekšrocība situācijās, kad ēka atrodas blīvā pilsētvidē vai tās tiešā tuvumā nav dabisku ainavu – kā tas ir arī SA piemēra gadījumā. Tomēr šāda pieeja ir specifiska un finansiāli, kā arī telpiski prasīga – tās īstenošanai nepieciešama atsevišķa, citiem mērķiem neizmantota ēkas zona un rūpīgi pārdomāta telpu organizācija. Līdz ar to šis risinājums drīzāk uzskatāms par konceptuāli un analītiski nozīmīgu piemēru biofīlijas integrācijai telpiskas konfigurācijas kontekstā, bet ne kā plaši pielietojama vai universāli rekomendējama prakse standarta biroju vidē.

Kopumā biofīlijas integrācija NEUSTART un RN organizācijās atšķiras gan pēc intensitātes, gan pieejas. NEUSTART telpās dominē tieša dabas klātbūtne – augi, logi ar skatu uz

pilsētas ainavu un dabas attēlojumi radošos veidos, kas veido emocionāli bagātu un mājīgu vidi. Savukārt RN izvēlas strukturētāku un vizuāli neitrālāku risinājumu, izmantojot mākslīgos materiālus un minimālistisku estētiku ar selektīviem biofīlijas elementiem. Šis salīdzinājums norāda, ka visefektīvākos rezultātus sniedz līdzsvarota pieeja, kas apvieno funkcionalitāti, estētiku un ietekmi uz garīgo labbūtību, mērķtiecīgi pielāgojot biofīliskos risinājumus konkrētās darba vides vajadzībām un lietotāju pieredzei.

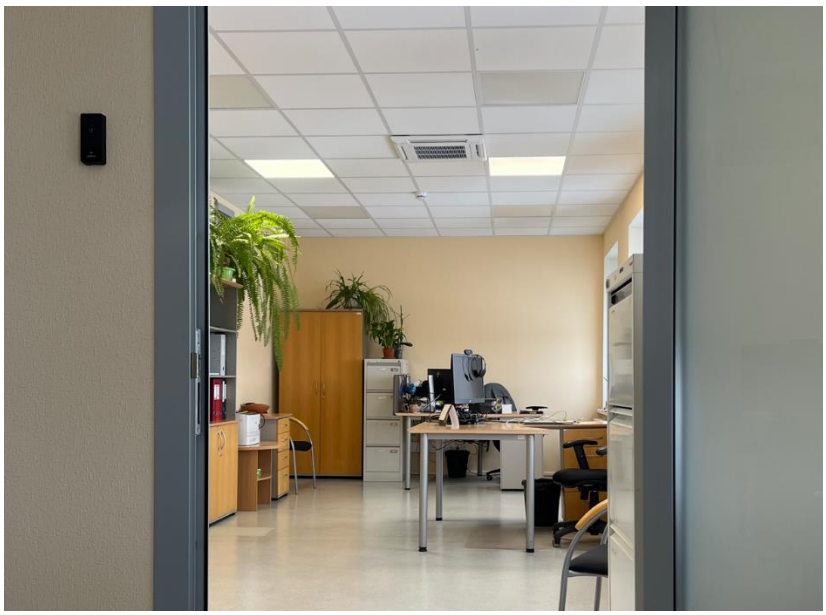
Pieredze Dienesta TSV

Izvērtējot Dienesta TSV darba vidi, secināms, ka biofīlijas principi ir integrēti visās apmeklētajās nodaļās, lai gan to īstenošanas intensitāte un formas atšķiras. Kopumā novērojama apzināta tieksme veidot vidi, kas nodrošina saikni ar dabu un veicina telpu lietotāju garīgo un fizisko labbūtību.

Tiešā saskarsme ar dabas elementiem

Visbiežāk sastopamais biofīlijas princips Dienesta telpās ir telpaugu un ziedu izmantošana, kas redzama gan darbinieku, gan klientu zonās. Telpaugi izvietoti uz palodzēm, galdiem, grīdas un arī pie sienām, dažādās formās un apjomos, piešķirot telpām dzīvīgumu un mājīgumu. Uzskatāmāk tie ir izvietoti darbinieku zonās, kur tie veido līdzsvarotu un psiholoģiski atbalstošu vidi ikdienas darbam (sk. att. 4.5.10. un 4.5.11).

4.5.10.att. **Augi darba telpā (Ventspils TSV)**



4.5.11.att. **Augi darba telpā (Limbažu TSV)**

Klientu zonās augi visbiežāk sastopami uzgaidāmajās telpās, kur tie palīdz radīt viesmīlīgu un pretimnākošu atmosfēru; arī grupu nodarbību telpās, kur tie kalpo kā vidi līdzsvarojošs elements. Savukārt pārrunu telpās augi parasti nav integrēti.

Nozīmīga loma tiešās saskarsmes ar dabu nodrošināšanā ir atveramajiem logiem, kas ne vien ļauj telpās iekļūt dabiskajam apgaismojumam, bet arī nodrošina dabisku gaisa cirkulāciju un temperatūras dinamiku. Šāda iespēja veicina telpu lietotāju tiešu mijiedarbību ar ārējās vides elementiem – gaisa plūsmu, mitrumu un temperatūras izmaiņām, kam var būt gan stimulējoša, gan nomierinoša ietekme (Kellert & Calabrese, 2015).

Unikālu pieeju biofīlijas integrācijā demonstrē Daugavpils TSV, kur darbinieku telpās izvietots akvārijs (sk. att. 4.5.12). Šāds tiešas dabas klātbūtnes elements veicina vizuālu un sensoru saikni ar dzīvo dabu, palīdz atjaunot uzmanību, mazināt stresu un uzlabot emocionālo līdzsvaru darba vidē. Vienlaikus tas arī estētiski bagātina telpas vidi (Kellert & Calabrese, 2015).

4.5.12.att. **Akvārija elements (Daugavpils TSV)**

Neiešā saskarsme ar dabas elementiem

Biofīlijas klātbūtni veicina arī netieša mijiedarbība ar dabas elementiem, piemēram, caur vizuāliem attēlojumiem, dabīgu materiālu izmantojumu un krāsu izvēli (Kellert & Calabrese, 2015). Dienesta TSV telpās dabas motīvu vizuālais attēlojums ir minimāls un kopumā nav vērojama sistemātiska pieeja to integrācijai. Telpās nav izvietoti mākslas darbi, attēli vai dizaina elementi ar dabas tematiku, kas varētu iedzīvināt vidi un padarīt to vizuāli atvērtāku un harmoniskāku. Praktiski vienīgā šādu elementu forma ir kalendāri ar dabas ainavām vai sezonālām fotogrāfijām, kas bija novērojami atsevišķās grupu nodarbību un uzgaidāmajās telpās, kā arī dažos darbinieku kabinetos. Ierobežotā vizuālo elementu izmantošana, iespējams, saistīta ar telpu īpašnieku noteiktiem ierobežojumiem, kas neļauj veikt modifikācijas un uz sienām izvietot papildu objektus – šis aspekts vairākkārt izskanēja arī sarunās ar nodaļu pārstāvjiem.

Pozitīvi vērtējams ir dabīgo materiālu izmantojums interjerā. Vairākās nodaļās novērotas koka mēbeles un apdares elementi, kuros saglabāta materiāla dabiskā faktūra. Šādi materiāli veicina siltuma, autentiskuma un stabilitātes sajūtu, kā arī estētisku līdzsvaru starp funkcionālo un dabisko vidi. Īpaši izceļama ir Alūksnes/ Gulbenes TSV, kur koka elementi viscaur telpām ir organiski saskaņoti ar pārējo interjeru, mazinot institucionalitātes sajūtu un vienlaikus saglabājot telpas profesionālo raksturu (sk. att. 4.5.13.).

4.5.13.att. **Dažādi koka elementi interjerā (Alūksnes/ Gulbenes TSV)**

Arī dabisko krāsu izmantojums ir būtiska biofīlijas daļa. Teorētiski tiek uzsvērts, ka zemes toņi – augsnes, akmens un augu krāsas, rada mierīgu vidi, savukārt spilgtāki dabas toņi – ziedu vai saulrieta krāsas, piešķir telpai dzīvīgumu un enerģiju (Kellert & Calabrese, 2015). Dienesta telpās krāsu lietojums ir daudzveidīgs, gan starp dažādām TSV, gan vienas nodaļas ietvaros. Bieži ir izmantoti dabai pietuvināti toņi, jo īpaši zaļie un dzeltenie. Krāsu lietojuma īpatnības tiks padziļinātāk apskatītas attiecīgajā apakšnodaļā pētījuma ziņojuma turpinājumā.

Kopumā šādi netiešie, vizuālie biofīlijas risinājumi kalpo kā nozīmīgi telpas papildinājumi, kas spēj kompensēt tiešas saskarsmes ar dabu trūkumu, vienlaikus uzlabojot telpu lietotāju vides uztveri (Kellert & Calabrese, 2015). Dienestā tas kļūst aktuāli pārrunu telpu kontekstā, kur bieži trūkst logu, dabiskā apgaismojuma, telpaugu un citu labiekārtojuma elementu. Attēlu vai mākslas darbu ar dabas tematiku, koka vai citu dabīgu materiālu, kā arī harmonisku krāsu izmantojums var mazināt telpas noslēgtības sajūtu un radīt emocionāli atbalstošu vidi gan klientiem, gan darbiniekiem. Šādi elementi kļūst par būtisku faktoru uztvertās telpas kvalitātes un lietotāju labbūtības veidošanā, attiecīgi arī darba efektivitātes nodrošināšanā.

Kopumā secināms, ka biofīlijas principi Dienesta TSV telpās ir klātesoši, taču to īstenošana vērojama dažādā intensitātē un pārsvarā atsevišķu risinājumu veidā. Dabas elementu izmantojums sniedz pamatu darba vidē izjustajai garīgajai un fiziskajai labbūtībai gan darbiniekiem, gan klientiem, savukārt to trūkums, īpaši pārrunu telpās, norāda uz potenciālu uzlabojumu nepieciešamību, lai mazinātu telpu noslēgtības sajūtu un veidotu atvērtāku vidi sadarbībai.

Mērķtiecīgāka biofīlijas principu integrācija visās iestādes funkcionālajās zonās veicinātu cilvēkcentrētu un vienmērīgāk strukturētu darba vidi.

4.6. Klimata risinājumi praksē

Darba telpu klimats ir viens no pamatnosacījumiem vides kvalitātes nodrošināšanā, kas būtiski ietekmē indivīdu labbūtību, produktivitāti un darba spēju ilgtspēju. Kā norādīts teorētiskajā daļā, optimāla temperatūra, ventilācija un mitruma kontrole veido labvēlīgus fizioloģiskos apstākļus, kas tieši ietekmē gan pašsajūtu, gan darba kvalitāti un efektivitāti (Public Health England, 2015; Hanc, 2019; Norouzianpour, 2020b). Atbilstoši risinājumi ne tikai uztur veselīgu mikroklimatu, bet arī veicina drošu un atbalstošu darba vidi, kas ir īpaši nozīmīgi probācijas iestādēs, kur darbs saistīts ar augstām emocionālām un kognitīvām prasībām.

Pieredze NEUSTART un RN

Lai gan vizīšu laikā klimata risinājumiem netika pievērsta tieša uzmanība, novērojumi un dokumentētie telpu ieraksti ļauj izdarīt vairākas nozīmīgas atziņas par šo aspektu organizāciju praksē. Tas arī iezīmē vienu no pētījuma metodoloģijas priekšrocībām – iespēju analizēt telpisko vidi ne tikai caur tiešiem skaidrojumiem un stāstījumiem, bet arī netiešā veidā, vērtējot vides lietojumu, aprīkojumu un organizatorisko loģiku uzņemtajās fotogrāfijās un veiktajos pierakstos.

NEUSTART gadījumā klimata kontrolei tiek pieiets sociāli atbildīgi un resursu ziņā piesardzīgi, kas atbilst organizācijas kā sociālā uzņēmuma vērtībām un tās vides ilgtspējas politikai. Enerģijas patēriņš tiek mērķtiecīgi samazināts – ziemā ierobežojot apkuri, bet vasarā – dzesēšanu. Tā vietā plaši tiek izmantota dabiskā ventilācija: vizīšu laikā, kas notika siltajā sezonā, daudzviet bija atvērti logi un telpās bija novērojami arī ventilatori. Atsevišķās filiālēs, ņemot vērā pieaugošo karstumu, tiek izmantotas arī lokālas dzesēšanas iekārtas, lai līdzsvarotu ilgtspējīgu pieeju ar darbinieku komfortu. Savukārt ziemas periodā dažviet tiek izmantoti arī papildu sildītāji, kas ļauj individuāli reaģēt uz temperatūras svārstībām un nodrošina komfortu gadījumos, kad centrālā apkure ir ierobežota. Šāda elastīga pieeja ne vien samazina ekoloģisko nospiedumu, bet arī sniedz darbiniekiem iespēju pašiem pielāgot darba vides apstākļus savām vajadzībām. Pat neliela kontrole pār mikroklimatu ir būtisks labbūtības faktors, kas palīdz uzturēt gan ikdienas komfortu, gan emocionālo stabilitāti un produktivitāti (Hanc, 2019).

RN praksē klimata kontroles risinājumi ir sistēmiski integrēti un funkcionē centralizēti visā ēkā. Vizīšu laikā telpās bija jūtama vienmērīga temperatūra un laba gaisa kvalitāte, kas apliecina efektīvi darbojošās ventilācijas un apkures sistēmas. Lai arī šis aspekts netika īpaši akcentēts sarunās ar organizācijas pārstāvjiem, novērojumi liecina, ka mikroklimats tiek uzturēts bez

nepieciešamības pēc individuāliem risinājumiem, piemēram, ventilatoriem vai sildītājiem. Radiatori ir regulējami, un vairākās telpās redzami arī termostati, kas alternatīvā veidā ļauj pielāgot temperatūru pēc vajadzības.

Sarunās RN pārstāvji īpaši izcēla pārrunu telpas, kur ne tikai tiek veikta regulāra dabiskā telpu vēdināšana starp klientu vizītēm, bet ir ieviesta arī mehāniskā ventilācija pastāvīgai gaisa apmaiņai. Šādi risinājumi uzlabo gan higiēnas apstākļus, gan komforta izjūtu darbiniekiem un klientiem (Hanc, 2019). Tomēr telpu novērojumi apliecināja, ka līdzīga pieeja īstenota arī visās pārējās zonās – klientu uzgaidāmajās un grupu nodarbību telpās, tāpat arī atvērtajās un slēgtajās darbinieku darba telpās, klusuma telpās. Šāda sistēmiska prakse norāda uz apzinātām rūpēm par mikroklimatu visā darba vidē un saskan ar teorētiskajiem principiem, kas izceļ gaisa kvalitātes nozīmi darba vides drošības, higiēnas un darbinieku veiktspējas, kā arī kopējās labbūtības veidošanā (Hanc, 2019).

Kopumā gan NEUSTART, gan RN piemēros redzama apzināta pieeja klimatu uzturošiem elementiem – tie netiek uztverti tikai kā tehniski risinājumi, bet kā nozīmīgi labbūtības nosacījumi. Vide, kur līdzsvaroti pārvaldīta telpu temperatūra un gaisa kvalitāte, tieši atbalsta darbinieku spēju saglabāt veselību, emocionālo līdzsvaru un darba produktivitāti, vienlaikus uzlabojot arī klientu pieredzi.

Pieredze Dienesta TSV

Pārrunās ar TSV pārstāvjiem vizīšu laikā iezīmējas dažāda līmeņa apmierinātība ar klimata kontroli darba telpās, īpaši attiecībā uz ventilāciju, gaisa apmaiņu un temperatūras pielāgošanu. Kopumā pārrunātais liecina, ka gaisa kvalitāte un termālais komforts TSV telpās ir nevienmērīgs, un tas lielā mērā ir atkarīgs gan no konkrētās ēkas tehniskā stāvokļa, gan no telpu izvietojuma. Vairākās vietās tiek minētas problēmas ar nepietiekamu ventilāciju. Gaisa apmaiņa bieži tiek raksturota kā nepastāvīga, īpaši ziemas mēnešos, kad dažviet tiek samazināta vai pilnībā atslēgta mehāniskā ventilācija. Šādos apstākļos, īpaši darba zonās un klientu pārrunu telpās, gaisa cirkulācija kļūst nepietiekama, kas rada diskomfortu un ietekmē darba efektivitāti.

Klientu pārrunu telpās problēmas ar ventilāciju un gaisa apmaiņu tiek izceltas atsevišķi. Šīs telpas parasti ir nelielas, taču tiek intensīvi izmantotas, bieži vien bez pietiekama laika to izvēdināšanai. Procesu apgrūtina arī logu neesamība šajās telpās. Ventilācijas iespējas kopumā tiek raksturotas kā nekonsekventas vai ierobežotas, kas būtiski apgrūtina vienmērīga un komfortabla mikroklimata nodrošināšanu. Vairāki darbinieki norādīja, ka arī gadījumos, kad pārrunu telpās ir uzstādīti mehāniskās ventilācijas risinājumi, tie ne vienmēr nodrošina pietiekamu gaisa cirkulāciju. Tā visa rezultātā telpās ātri uzkrājas siltums, samazinās gaisa kvalitāte, uzkrājas

smakas un rodas svaiga gaisa trūkums, kas negatīvi ietekmē gan darbinieku, gan klientu labbūtību. Šis aspekts kopumā ir viens no būtiskākajiem diskomforta cēloņiem, īpaši situācijās, kad nav iespējams pietiekami izvēdināt telpu starp konsultācijām (Hanc, 2019). Rezultātā veidojas vide, kas var būt fiziski nekomfortabla un emocionāli noslogojoša, īpaši sensitīvu vai ilgstošu sarunu laikā.

Vasaras periodā bieži tiek minēta pārāk augsta temperatūra telpās un nepieciešamība pēc papildus dzesēšanas. Daļā telpu tiek izmantoti speciāli uzstādīti kondicionieri, tomēr to pieejamība un efektivitāte ir atšķirīga. Ir nodaļas, kur gaisa plūsma tiek nodrošināta veiksmīgi, citviet, lai arī uzstādīti, tie netiek izmantoti, dodot priekšroku dabīgai vēdināšanai. Kondicionieru izmantošana ne vienmēr tiek saistīta ar pozitīvu pieredzi – daļā gadījumu to darbība tiek raksturota kā pārāk intensīva vai ergonomiski nepiemērota, piemēram, tie ir novietoti tā, ka tieši pūš virsū darbiniekiem, radot diskomfortu. Citās nodaļās kondicionieri nemaz nav pieejami. Tādējādi temperatūras kontrole siltajā sezonā nereti kļūst atkarīga no darbinieku individuālajām iespējām pielāgot vidi, piemēram, atverot logus vai izmantojot dzesēšanas ierīces kā ventilatorus. Dabiskā vēdināšana arī ne vienmēr tiek saskatīta kā priekšrocība, jo ilgstoša vajadzība pēc tā veido apstākļus, kur darbiniekiem ir jāstrādā caurvējā, ietekmējot viņu fizisko labbūtību. Vēl logu kontekstā tiek minēta nekvalitatīvā apdare, kur no tiem mēdz pūst aukstumu, radot izmaiņas telpas kopējā mikroklimatā un diskomfortu.

Savukārt apkures un siltuma uzturēšanas pieredze kopumā tiek vērtēta pozitīvāk, lai gan arī šeit ir novērojamas atšķirības starp telpām un TSV nodaļām. Dažviet ir iespējama individuāla temperatūras pielāgošana atbilstoši vajadzībām, taču šādas iespējas nav visur. Novēroti arī gadījumi, kur telpās ir pastāvīgi zema vai augsta temperatūra neatkarīgi no sezonas, norādot uz nepietiekami elastīgu klimata kontroles sistēmu, kā arī problēmām ēkas tehniskā stāvokļa un siltumizolācijas kvalitātē.

TSV darbinieku pieredze uzskatāmi atklāj nepieciešamību pēc vienmērīgākas un uzticamākas klimata kontroles sistēmas, kas nodrošinātu kvalitatīvu gaisa apmaiņu un regulējamu temperatūru visa gada garumā. Par būtiskākajiem aspektiem tiek izcelta logu esamība un to funkcionālais stāvoklis, ventilācijas sistēmu darbība un kondicionieru izvietojums telpā, kā arī darbinieku iespējas individuāli ietekmēt temperatūru. Šie faktori ir nozīmīgi ne tikai darbinieku fiziskās labbūtības un darba produktivitātes kontekstā, bet arī kvalitatīvam darbam ar klientiem, jo komfortabls mikroklimats būtiski ietekmē vispārējo vidi un mijiedarbības kvalitāti.

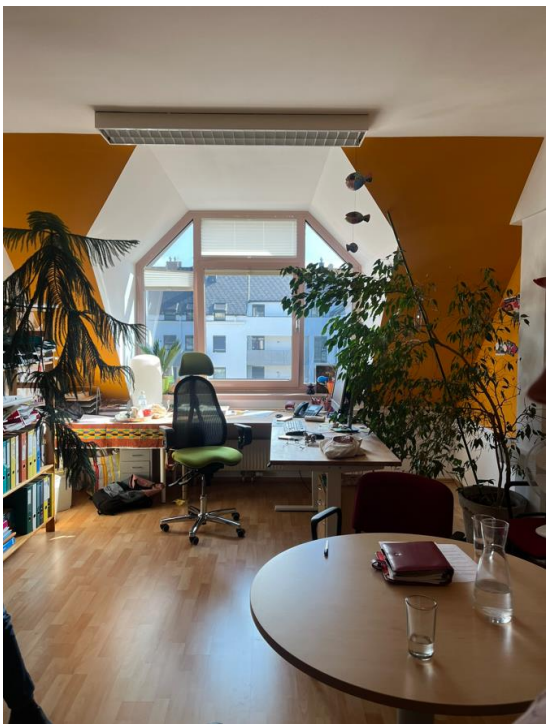
4.7. Krāsu izvēles risinājumi praksē

Teorētiskajā daļā analizētas dažādas krāsu ietekmju formas uz indivīdiem – gan pozitīvā, gan negatīvā nozīmē. Secināts, ka institucionālajās telpās, kur tiek risinātas sarežģītas un emocionāli prasīgas situācijas, harmoniskas krāsu kombinācijas var mazināt emocionālo slodzi (Engstrom & van Ginneken, 2022), vienlaikus veicinot arī indivīdu komfortu, produktivitāti, radošumu un kognitīvo veiktspēju, tādējādi uzlabojot darba rezultātu kvalitāti un efektivitāti (Savavibool, Gatersleben, & Moorapun, 2018). Līdzsvarojot neitrālus toņus, kas novērš vizuālu pārslogotību, ar dinamiskiem krāsu akcentiem, kas piešķir vitalitāti, iespējams nodrošināt funkcionālu un estētiski pievilcīgu vidi. Monotona vai pārlieku sterila krāsu shēma var radīt atsvešinātības un emocionāla tukšuma sajūtu, savukārt pārmērīgi spilgti toņi var radīt diskomfortu un traucēt koncentrēšanos, īpaši situācijās, kur nepieciešama precizitāte. Krāsu izvēlei jābūt pielāgotai konkrēto telpu funkcijām un lietotāju vajadzībām. Apskatot krāsu pielietojumu interjerā NEUSTART un RN, tostarp arī SA, iespējams novērtēt, kāda pieeja izvēlēta par visatbilstošāko un efektīvāko viņu darba funkcijām un telpu lietotāju vajadzībām, iedvesmojoties arī potenciāliem optimizācijas risinājumiem Dienesta TSV.

Pieredze NEUSTART un RN

NEUSTART filiāļu vizuālais tēls raksturojams kā elastīgs – tas akcentē individualitāti un darbinieku līdzdalību darba vides veidošanā. Krāsu izvēle un interjera risinājumi netiek noteikti ar stingrām vadlīnijām no vadības puses, līdz ar to organizācijas filiālēs nav vienotas dizaina koncepcijas. Tā vietā darbiniekiem tiek dota iespēja aktīvi iesaistīties savas darba telpas iekārtošanā – izvēloties sienu toņus, akcentkrāsas un interjera elementus, kas visatbilstošāk atspoguļo viņu priekšstatus par estētiski un funkcionāli piemērotu vidi. Šāda pieeja apliecina uzticēšanos darbinieku spējai radīt telpu, kas veicina gan personīgo labbūtību un darba efektivitāti, gan arī piederības sajūtu organizācijai.

Šo pieeju visuzskatāmāk ilustrē NEUSTART filiāle Sanktpeltenē, kur katra darbinieka darba telpa veidota individuāli, pielāgojot krāsu izvēli konkrēto darbinieku vēlmēm un personībai. Tā rezultātā telpas kļūst par sava veida vizuāliem portretiem, kur krāsas ne vien diferencē atsevišķas darba vides, bet arī piešķir tām individualitāti un emocionālu dziļumu (sk. att. 4.7.1.). Vienlaikus koplietošanas zonās – gaiteņos, atpūtas telpā, virtuvē un sanāksmju telpā, saglabāts vienots, neitrāls un vizuāli līdzsvarots krāsu dizains.



4.7.1.att. **Darbinieka darba zona ar pielāgotu krāsas risinājumu (Sanktpeltene)**

Neitrāls un vizuāli līdzsvarots krāsu dizains izmantots kā pamatprincips Vīnes filiālē. Šajās telpās dominē baltas un pelēkas sienas, kas veido tīru un mierīgu fonu, savukārt akcentkrāsas, piemēram, zaļā, violeti rozā un dažādi pelēkie toņi – piešķir videi dzīvīgumu. Krāsu akcenti interjerā visbiežāk integrēti apļu formās, kas rada papildu vizuālu dinamiku un telpisku ritmu (sk. att. 4.7.2. un att. 4.7.3.)

4.7.2.att. **Uzgaidāmā zona ar neitrālu fonu, krāsu akcentiem (Vīne)**

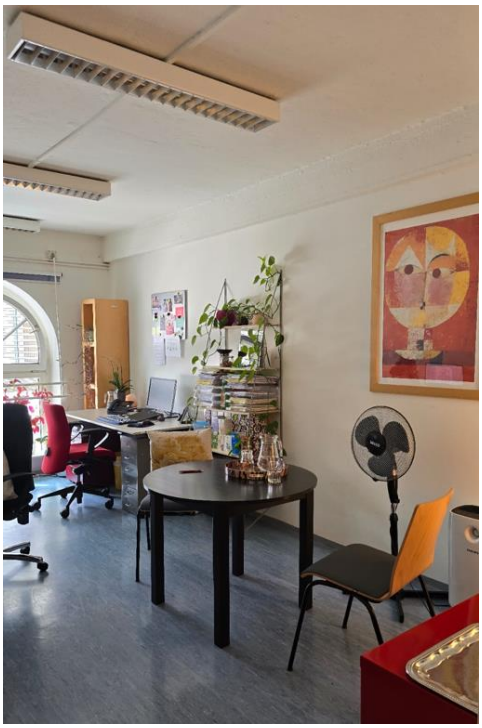
4.7.3.att. **Grupu nodarbību telpa ar neitrālu fonu, krāsu akcentiem (Vīne)**

Viena no atpazīstamākajām NEUSTART vizuālās identitātes iezīmēm ir organizācijas simboliskā krāsa – koši rozā tonis, kas kalpo kā tās atpazīstamības elements un, telpu kontekstā, kā emocionāls vizuālais akcents. Visizteiktāk šī krāsa integrēta Lincas filiālē, kur tā, kopā ar neitrāliem toņiem, dominē sienu apdarē un interjera detaļās viscaur darba zonām, radot spilgtu un enerģisku noskaņu (sk. att. 4.7.4.).

4.7.4.att. **Filiāles telpas ar simboliskās krāsas dominanci (Linca)**

Lai gan rozā krāsa nav vienādi izmantota visās NEUSTART filiālēs, piemēram, Sanktpeltenes birojā tā lietota ievērojami selektīvāk nekā Lincā, tās klātbūtne kopumā saglabā nozīmi kā vizuāls saiknes elements ar organizācijas kopējo tēlu. Šī krāsa funkcionē kā simboliska piederības zīme, kas vizuāli apvieno dažādās nodaļas un stiprina organizācijas identitāti. Šāda vizuālā konsekvence veicina darbinieku lojalitāti un vienotības sajūtu neatkarīgi no darba vietas lokācijas, kā arī klientu vidū rada organizācijas atpazīstamību un uzticamību tai.

NEUSTART interjerā nozīmīga loma ir ne vien sienu krāsām un to akcentiem, bet arī mēbeļu un citu dizaina elementu toņiem. Apzināta objektu krāsu saskaņošana kalpo kā instruments viesmīlīgas, mierīgas un vizuāli līdzsvarotas vides radīšanai. Tā ir arī iespēja telpās, kur dominē neitrāli toņi, kā tas ir Vīnes filiālē, iedzīvināt krāsu un mazināt institucionālu noskaņu. Izvēlētie krāsu toņi ir daudzveidīgi: daļa atbilst biofīlijas principiem, iekļaujot piezemētus un dabiskus toņus, savukārt citviet krāsu izvēle balstīta darbinieku individuālajās, estētiskajās preferencēs (sk. att. 4.7.5.).



4.7.5.att. **Darbinieka darba zona ar ar neitrālu fonu, krāsu akcentiem citos elementos (Vīne)**

Kopumā izvēlētās krāsas veido harmonisku un līdzsvarotu kopainu, neradot vizuālu diskomfortu vai traucējošu ietekmi uz indivīdu uztveri un pašsajūtu. Tās uzlabo telpas estētisko kvalitāti, labvēlīgi ietekmējot gan darbiniekus, gan klientus, veicinot atvērtību, mierīgu noskaņu un savstarpēju sadarbību.

Katras apmeklētās NEUSTART filiāles piemērs ilustrē atšķirīgu pieeju, kas ļauj daudzpusīgi izvērtēt potenciālās iespējas krāsu izmantojuma pieejas adaptēšanai arī Dienesta vajadzībām. Praksē identificēti trīs galvenie risinājumi:

1) **individuālā pieeja**, kur darbiniekiem tiek dota iespēja brīvi pielāgot darba zonu krāsu un dizaina risinājumus savām preferencēm, vienlaikus koplietošanas zonās saglabājot neitrālu un vizuāli līdzsvarotu vidi;

2) **daļēji individuālā pieeja**, kur ievērots konsekventi neitrāls dizains visās telpu zonās, vienlaikus nodrošinot iespēju brīvāk integrēt akcentējošus krāsu elementus mēbeļu un citu dizaina risinājumu līmenī darbinieku darba zonās;

3) **vispārīgā pieeja**, kur kombinētā veidā apvienoti noteiktu principu neitrālie toņi ar organizācijas simbolisko krāsu (piemēram, kā NEUSTART gadījumā koši rozā toni), tādējādi radot vienotu un atpazīstamu vizuālo identitāti visās telpu zonās.

Šāds salīdzinošs skatījums ļauj noteikt, kura no pieejām būtu visatbilstošākā adaptēšanai, ņemot vērā Dienesta darba funkcijas, telpu lietotāju vajadzības un vizuālās identitātes attīstības mērķus.

Kopumā šī gadījuma analīze ilustrē, kā krāsu izmantojums praksē atbilst teorētiski identificētajām labās prakses vadlīnijām – atbilstot telpu funkcijām, balstot komfortu un to lietotāju labbūtību, kā arī stiprinot gan individuālo, gan organizācijas identitāti. Vienlaikus jāuzsver, ka šie principi praksē netiek realizēti kā vienots, universāls labās prakses modelis, bet gan atspoguļojas katrā filiālē atšķirīgās tā kombinācijās un izteiksmēs, atkarībā no tā, cik sistemātiski un plaši krāsu izmantošanas principi katrā gadījumā tikuši pārdomāti un attiecīgi ieviesti praksē.

Pretstatā NEUSTART individuāli orientētajām pieejām, RN praksē īstenota centralizēta un konsekventa krāsu dizaina stratēģija, kas balstīta iepriekš definētos kritērijos un funkcionāli pārbaudītās krāsu kombinācijās. Organizācijā izstrādāta darba telpu stila rokasgrāmata, kur noteikts vienots vizuālais risinājums visām filiālēm. Tā uzsver identitātes veidošanu ar vizuālo un materiālo elementu palīdzību, tostarp ar konkrētu krāsu paleti, sniedzot skaidru priekšstatu par vēlamo stilu un atmosfēru. Šāda pieeja garantē profesionālu un viegli atpazīstamu vizuālo tēlu visā organizācijas struktūrā, vienlaikus mazinot nevienlīdzības sajūtu starp darbiniekiem un veicinot organizācijas atpazīstamību, orientēšanās vieglumu un uzticamību klientu vidū.

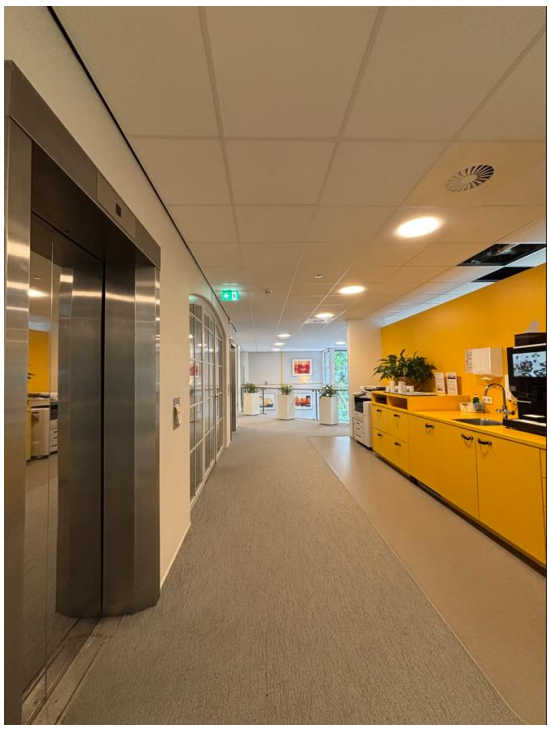
Lai gan RN nav vienas noteiktas "identitātes krāsas", kā tas ir NEUSTART gadījumā ar simbolisko koši rozā toni, organizācijas vizuālā identitāte tiek stiprināta ar harmonisku krāsu kombināciju un pārdomātu to pielietojuma līdzsvaru. Tas apliecina, ka vizuālā vienotība nav

sasniedzama tikai ar vienu dominējošu krāsu, bet arī ar sistēmisku pieeju, kur krāsu lietojums konsekventi pielāgots telpu funkcijām, lietotāju vajadzībām un kopējai estētiskajai saskaņotībai.

Kopumā RN telpās, gan darbinieku, gan klientu zonās dominē pelēki un balti pamattoņi un to variācijas, kas kalpo kā stabils fons darba ikdienai, veidojot neitrālu, tīru un profesionālu vidi. Šajā pamatā vienlaikus tiek integrēti akcentējoši krāsu elementi, kas parādās dažādos interjera risinājumos – mēbelēs, sienu apdarē, dekora priekšmetos, kā arī virtuves zonās un to aprīkojumā. Akcentkrāsu spektrs ir ierobežots, pārsvarā izmantojot dzeltenus, pelēkus, zaļus un zilus toņus, kas dažādās kombinācijās piešķir telpai vizuālu dinamiku un dzīvīgumu, vienlaikus saglabājot kopējo profesionālās vides raksturu.

RN gadījumā dizaina vienotība nenozīmē vienveidību – visās filiālēs tiek nodrošināts kopējs vizuālais tēls, vienlaikus pieļaujot niansētas variācijas detaļu līmenī. Šāda pieeja ļauj līdzsvarot standartizācijas principus ar kontekstuālu pielāgojamību. Piemēram, dizaina rokasgrāmatā, lai gan nav detalizēti noteikti visi krāsu izvēles kritēriji un to pielietojuma pamatojums, skaidri definētas variācijas attiecībā uz skaņas izolējošo paneļu risinājumiem klientu pārrunu telpās. Tā kā šajās telpās vienīgais vizuāli formējamais elements līdztekus galdam un krēsliem ir šie paneļi, to dizains kļūst par nozīmīgu instrumentu telpas vizuālās identitātes veidošanā. Rokasgrāmatā piedāvātas dažādas krāsu kombinācijas, joslu platumi un to secības, kas ļauj radīt vizuālu daudzveidību klientu pārrunu telpās vienotu vadlīniju ietvaros. Šāda pieeja ne tikai palīdz mazināt monotoniju darbinieku ikdienas darbā, jo daļa no viņu laika tiek pavadīta šajās telpās, bet arī potenciāli uzlabo klientu pieredzi, radot psiholoģiski atvērtāku un mazāk institucionālu vidi.

Viens no vizuāli spilgtākajiem elementiem RN filiālēs, tostarp arī administrācijas galvenajā ēkā, ir dzeltenās virtuves/ atpūtas telpas un integrētās funkcionālās virtuves zonas darbinieku darba telpās (sk. att. 4.7.6.). Šī krāsa piešķir zonām gaišu, dzīvīgu un uzmundrinošu noskaņu, radot kontrastu ar neitrālajiem biroja toņiem un vienlaikus vizuāli atdalot to no pārējām darba telpu zonām. Dzeltenās krāsas izvēle šajā kontekstā var tikt interpretēta kā apzināts mēģinājums veicināt atvērtu un neformālāku atmosfēru, kur kolēģu savstarpējā komunikācija var notikt brīvāk, kā arī radīt vidi, kas simboliski saistās ar enerģiju un vitalitāti, to uzkrājot darba turpināšanai pēc atpūtas vai pārtraukuma laikā. Šāds dizaina risinājums demonstrē, ka krāsu lietojums var kalpot ne tikai estētiskiem un vizuālās identitātes mērķiem, bet arī funkcionāli – kā instruments darba kultūras un indivīdu labbūtības veicināšanai.



4.7.6.att. **Integrētā funkcionālā virtuves zona darbinieku darba telpās (Utrehta, centrālās administrācijas darba telpas)**

RN darbinieku zonās nozīmīgu lomu interjera risinājumos ieņem arī paklāji – tie kalpo ne vien kā akustisks un funkcionāls risinājums, bet arī kā dizaina elements. Dažādo krāsu un formu kombinācijas piešķir telpām dzīvīgumu, stimulējot darbinieku enerģiju un modrību (Savavibool, Gatersleben & Moorapun, 2018).

Papildu ieskatu RN krāsu dizaina pieejā sniedza SA darba telpu apmeklējums, kas bija iekļauts vizītes programmā. Telpās dominēja drīzāk tumšāku toņu palete, kas saistāma ar organizācijas simboliskajām krāsām – melnu, sarkanu un dažādām pelēkā niansēm, radot strukturētības un mērķtiecības iespaidu un vienlaikus nostiprinot organizācijas vizuālo identitāti (sk. att. 4.7.7.).

4.7.7.att. **Krāsu un akcentu izmantojums organizācijas telpās (SA)**

Lai gan sarkanā un melnā krāsa pārsvarā tika izmantota kā akcenti – mēbelēs, grīdu segumā un citās, smalkākās detaļās, to vizuālā intensitāte kontrastā ar pelēkajiem toņiem un gaišajām fona krāsām radīja emocionāli smagnēju iespaidu. Sarunās arī viens no RN pārstāvjiem norādīja, ka šīs krāsas, īpaši sarkanā, var stimulēt spriedzi un agresivitāti, tādējādi nonākot pretrunā ar labbūtības principiem, kas ir būtiski probācijas darba vidē – jo īpaši darbā ar jauniešiem, kas organizēts SA telpās. Arī teorētiskajā daļā tika uzsvērts, ka šādas krāsas visefektīvāk darbojas nelielos apjomos kā uzmundrinoši akcenti, nevis kā dominējoši vizuālie elementi (Coutinho & Akbay, 2023). Šajā gadījumā secināms, ka pat neliels, taču vizuāli dominējošs tumšo toņu pielietojums bez atbilstoša līdzsvara var būtiski ietekmēt telpas uztveri neapzinātā līmenī.

Apmeklējot SA telpas klātienē, bija jūtama profesionalitāte un zināms mājīgums, ko nodrošināja citi interjera elementi – tās nešķita tik izteikti tumšas vai noslēgtas. Tomēr, atskatoties uz šo pieredzi vēlāk, atmiņā tās saglabājās kā ievērojami tumšākas un nospiedošākas – daudz izteiktākā veidā nekā tās bija realitātē. Šī atšķirība starp tiešo uztveri un vēlākajiem atmiņas iespaidiem uzskatāmi demonstrē, cik spēcīgi krāsu kombinācijas ietekmē vispārējo telpas uztveri un emocionālo atmiņu. Šāda neapzināta reakcija var ietekmēt arī attieksmi pret turpmāko klātbūtni šajā vidē, potenciāli atspoguļojoties sadarbības kvalitātē ar klientiem.

Šo novērojumu kontekstā var secināt, ka SA telpu krāsu risinājums atbilst tā dēvētajai kombinētajai pieejai, kas izrietēja no NEUSTART telpu analīzes krāsu izmantojumā, kur apvienoti neitrālie toņi ar organizācijas simboliskajām krāsām. Tomēr šajā gadījumā organizācijas krāsas – melnā, sarkanā un pelēkā, neveido harmonisku līdzsvaru, bet drīzāk pastiprina emocionālo

smagumu un telpas vizuālo noslēgtību. Līdz ar to var uzskatīt, ka šī pieeja, lai arī paredzēta vienotas vizuālās identitātes nodrošināšanai un sasaistei ar organizāciju, konkrētajā kontekstā nav devusi vēlamāko rezultātu. Simbolisko krāsu pielietojums, kas citos gadījumos varētu stiprināt identitāti, šeit rada pretēju efektu – vājinot telpas atvērtību un psiholoģisko komfortu. Tas atkārtoti uzsver nepieciešamību rūpīgi izvērtēt krāsu dizaina risinājumus, ņemot vērā vēlamo rezultātu – pat ja šis elements sākotnēji šķiet sekundārs, tam ir būtiska ietekme uz darbinieku un klientu telpas uztveri un, līdz ar to, uz labbūtību, sadarbību un darba procesu efektivitāti.

Kopumā vērtējot pieredzi ar krāsu izmantojumu RN un SA telpās, secināms, ka krāsu izvēle būtiski ietekmē telpas emocionālo uztveri. Gaišāku un līdzsvarotāku toņu izmantojums veicina psiholoģiski pieejamu un sadarbību sekmējošu vidi, savukārt tumšāku un piesātinātu krāsu pārsvars var radīt noslēgtības vai spriedzes iespaidu, pat ja tas nav telpas tiešais mērķis. Šī pieredze apliecina, ka krāsu dizains nav tikai estētisks, bet arī funkcionāls instruments, kas probācijas darba kontekstā jo īpaši var sekmēt emocionāla līdzsvara veicināšanu, atvērtību un uzticēšanos starp klientiem un darbiniekiem. Vienlaikus būtiski atzīmēt, ka telpas emocionālo noskaņu nosaka ne tikai sienu krāsas, bet arī citi dizaina elementi – apgaismojums, mēbeles un vizuālie akcenti, kuru savstarpējā mijiedarbība veido kopējo telpas tēlu un ietekmē to lietotāju pieredzi ilgtermiņā.

Salīdzinot individuāli pielāgotu krāsu izvēli ar vienotu, sistēmisku risinājumu, secināms, ka no ārēja novērotāja vai apmeklētāja perspektīvas pozitīvāku un konsekventāku uztveres pieredzi nodrošina vizuāli vienots dizains. Šādā gadījumā organizācijas vizuālā identitāte saglabājas atpazīstama neatkarīgi no filiāles, ko veicina saskaņota krāsu izvēle, biofīlijas elementi un mēbeļu risinājumi. Šī pieeja nodrošina telpisku nepārtrauktību un profesionālu tēlu visā organizācijā. Tomēr arī vienotības ietvaros ieteicams saglabāt individualizācijas iespējas – piemēram, nosakot elastīgu krāsu toņu paleti kā vadlīnijas akcentu izvēlei telpā. Šādi tiek panākts līdzsvars starp organizācijas identitātes konsekvenci un lietotāju individuālo iesaisti.

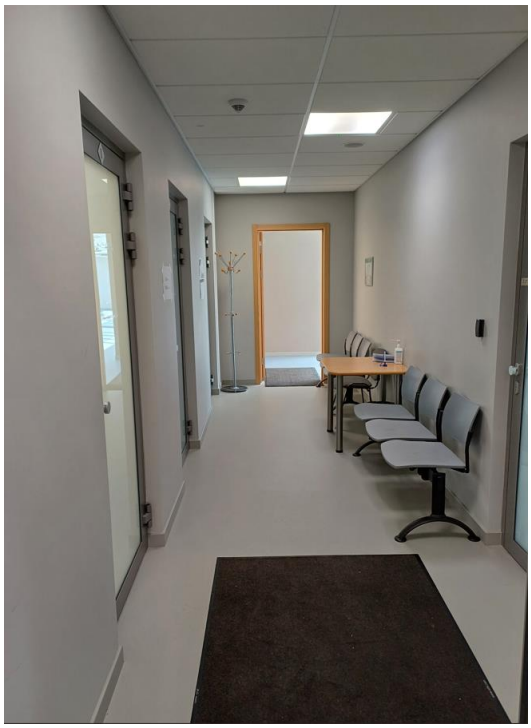
Vēl ir svarīgi norādīt, ka krāsu izvēle darba telpās lielā mērā ir uztveres un interpretācijas jautājums, tādēļ telpu optimizācijas procesā būtu lietderīgi eksperimentēt ar dažādām krāsu variācijām, lai identificētu toņus, kas vislabāk atbilst lietotāju vajadzībām pēc vizuālā līdzsvara un emocionālā komforta. Šo pieeju iespējams īstenot praktiski, izmantojot vizualizācijas prototipus vai moduļus, kas ļauj pārbaudīt dažādas sienu krāsu kombinācijas un analizēt to radīto subjektīvo iespaidu. Šāda izpēte ne tikai padziļina izpratni par krāsu ietekmi konkrētā vidē, bet arī nodrošina pamatu pamatotām dizaina izvēlēm, ņemot vērā arī darbinieku viedokli un pieredzi. Šī prakse saskan ar novērotajiem piemēriem Austrijā, kur darbinieku līdzdalība telpu personalizācijā tiek uzskatīta par būtisku darba vides veidošanas sastāvdaļu. Līdzīgi arī Nīderlandē darbinieku iesaiste tiek veicināta, organizējot pārrunas un aptaujas par labbūtības jautājumiem, tostarp telpu uztveri,

kas kalpo kā nozīmīgs resurss informētai lēmumu pieņemšanai. Sarunās ar RN pārstāvjiem tika pieminēta arī klientu viedokļa noskaidrošana tieši par telpu, t.sk. krāsu, uztveri un kā tas ietekmē viņu sadarbību ar organizāciju.

Pieredze Dienesta TSV

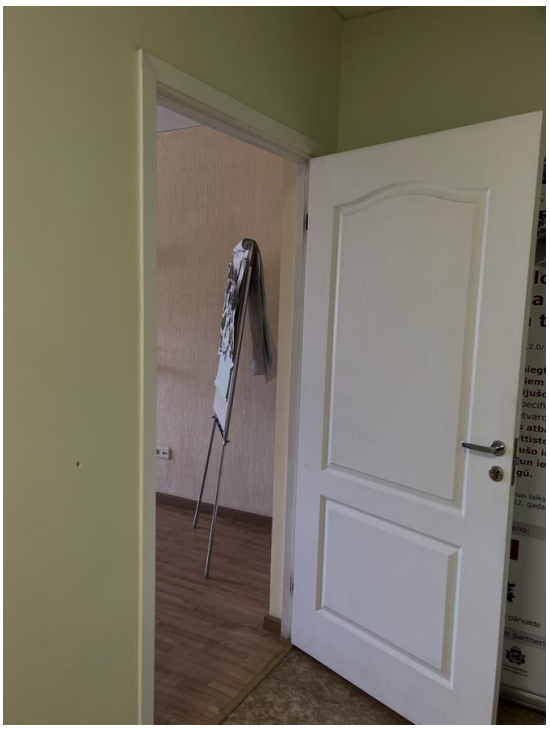
Dienesta TSV telpu vizuālais tēls kopumā raksturojams kā nevienmērīgs, tomēr funkcionāli saskaņots – katrā nodaļā krāsu risinājumi pielāgoti ēkas tehniskajam stāvoklim, telpu funkcijai un pieejamajiem resursiem, nevis balstīti vienotā vizuālās identitātes koncepcijā.. Attiecīgi tā kontekstā nav iespējams analizēt krāsu izmantojumu pēc dizaina pieejām, kā tas darīts, piemēram, NEUSTART gadījumā – krāsu risinājumi drīzāk klasificējami pēc telpu funkcionālā rakstura un tehniskā stāvokļa.

Daļa nodaļu atrodas mūsdienīga tipa ēkās kopā ar citām iestādēm vai nesen atjaunotās telpās, kur dominē gaišāki toņi un vienotāks kopējais vizuālais tēls, kas saskaņots arī ar mēbelēm un citiem dizaina elementiem (sk. att. 4.7.8.).



4.7.8.att. **Krāsu izmantojums iestādes telpās (Jēkabpils TSV)**

Savukārt citās nodaļās izmantotas telpas, kas atrodas vecāka tipa ēkās vai ir pārņemtas no iepriekšējiem lietotājiem, kur veikts tikai kosmētisks remonts vai tāds pat nav bijis, līdz ar to vizuālā kvalitāte tajās ir nevienmērīga un krāsu izvēle bieži ir fragmentāra (sk. att. 4.7.9.).

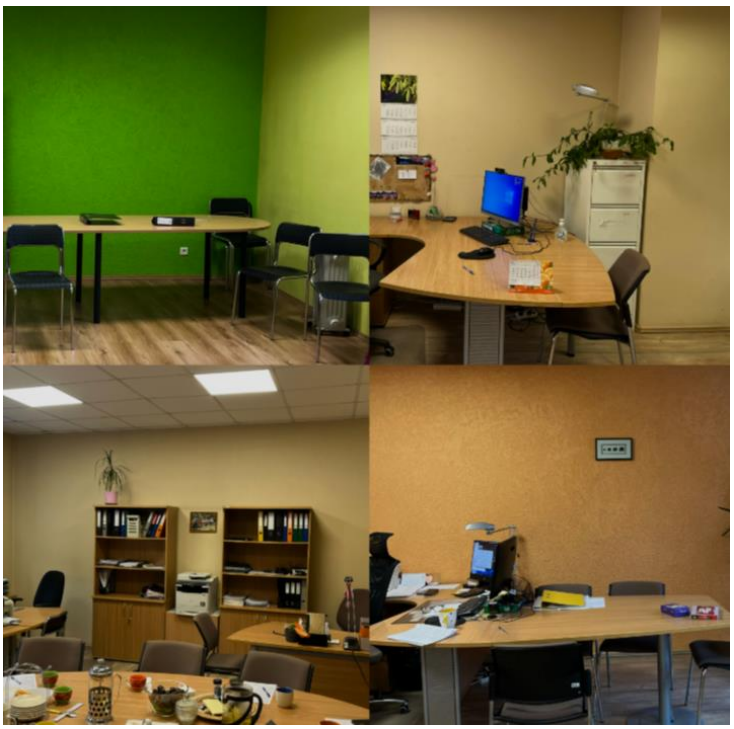


4.7.9.att. **Krāsu izmantojums iestādes telpās (Aizkraukles TSV)**

Ir arī gadījumi, kur telpu dizainu, tostarp krāsu izmantojumu, nosaka telpu īpašnieks. Atsevišķos gadījumos telpu īpašnieks ir spējis nodrošināt efektīvu un funkcionālu telpu optimizēšanas procesu, t.sk. nosakot arī vizuālo elementu pieeju, kas ļauj telpām pozitīvi izcelties uz citu TSV fona, kā tas ir, piemēram, Jelgavas TSV gadījumā, kas analīzes gaitā vairākkārt izcelta. Kopumā telpu īpašnieki ne vien mēdz izvēlēties konkrētus risinājumus, bet arī uzliek ierobežojumus modifikācijām, tostarp attiecībā uz sienu krāsām vai dekoratīvo elementu izvietojumu. Tas ir būtisks faktors, kas jāņem vērā, izstrādājot telpu optimizācijas vadlīnijas.

Šādos apstākļos darbinieku līdzdalība krāsu izvēlē līdz šim bijusi ierobežota – lēmumi par sienu vai interjera toņiem pārsvarā pieņemti, balstoties uz tehniskiem vai saimnieciskiem apsvērumiem, neiesaistot telpu faktiskos lietotājus. Vizīšu laikā TSV novērots, ka darbinieki, meklējot alternatīvus risinājumus, ar nelieliem personīgiem resursiem un iniciatīvu cenšas personalizēt vidi un radīt mājīguma sajūtu citos veidos – piemēram, izmantojot augus, nelielas dekorācijas vai citus individuālus elementus. Tas apliecina spontānu vēlmi pēc vizuāli un emocionāli līdzsvarotas telpas, kur bieži vien esošais, monotonajos toņos veidotais dizains nav pietiekams.

Tikai viena no apmeklētajām TSV – Kuldīgā, piedāvā piemēru ar darbinieku iesaisti telpu optimizēšanā, t.sk. krāsu izvēlē. Šajā gadījumā darbinieki paši veikuši priekšizpēti, iepazīstoties ar krāsu psiholoģijas pamatprincipiem, un katrai telpai paredzējuši specifisku krāsu izmantojumu, lai veidotu omulīgu un labbūtību veicinošu vidi gan sev, gan klientiem (sk. att. 4.7.10.).



4.7.10.att. **Krāsu izmantojums dažādās nodaļas telpās – grupu nodarbību telpa, pārrunu telpa, darbinieku darba zona, vadītāja darba zona (Kuldīgas TSV)**

Kopumā krāsu izvēli biežāk nosaka praktiski vai tehniski apsvērumi, nevis apzināta dizaina stratēģija, un izteikti vizuālie akcenti ir reti sastopami. Lielākajā daļā nodaļu dominē neitrāli toņi, piemēram, baltas, pelēkas un bēšas krāsas sienas. Ir arī telpas, kur izmantoti nedaudz košāki toņi, piemēram, zaļš, dzeltens vai oranžs. Krāsu izvēle parasti ir vienota visā nodaļā – ja dominē gaišie toņi, tie izmantoti gan darbinieku, gan klientu zonās; ja izvēlēti košāki, tie konsekventi saglabāti visās telpās, kopumā uzturot vienotas vides tēlu.

Telpas ar dažādu krāsu kombinācijām, lai arī retāk, ir sastopamas, tomēr tās netiek mērķtiecīgi dalītas pēc telpu funkcionalitātes, piemēram, klientu un darbinieku zonai paredzot specifiskas, atšķirīgas sienu un elementu krāsas, līdzīgi kā tas bija RN praksē. Kuldīgas TSV ir vienīgais izņēmums. Piemēram, Ventspils TSV gadījumā divu toņu krāsas pamīšus ir izmantotas darbinieku un klientu zonās, bez specifiska to dalījuma (sk. att. 4.7.11.).

4.7.11.att. **Krāsu izmantojums iestādes telpās (Ventspils TSV)**

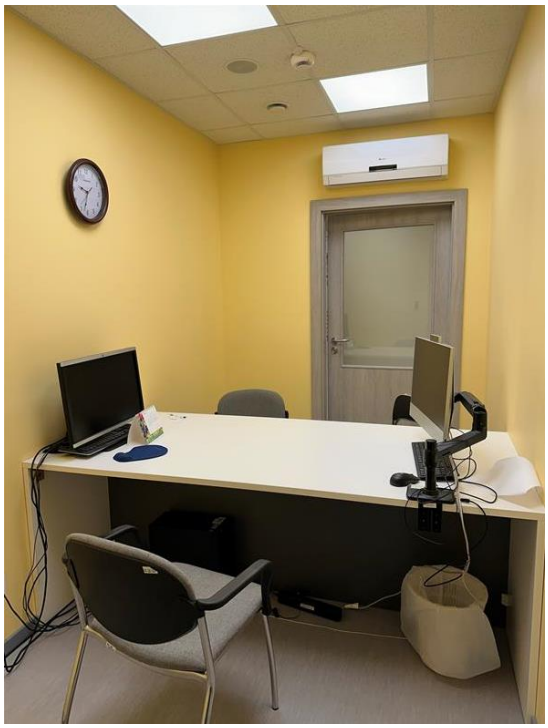
Lai arī ir centieni ar citiem dizaina elementiem iedzīvināt darbinieku zonas vietās, kur dominē vairāk monotonas krāsas, klientu zonās šāda pieeja sastopama ievērojami retāk. Jo īpaši klientu pārrunu telpās, kur pārsvarā dominē pelēki vai ļoti neitrāli toņi (sk. att. 4.7.12.).

4.7.12.att. **Krāsu izmantojums iestādes telpās – pārrunu telpā (Liepājas TSV)**

Šāda krāsu palete, apvienojumā ar bieži vien slēgtu telpu, bez logiem un dabiskās dienasgaismas, kā arī citiem dizaina elementiem, var radīt emocionālu noslēgtību un pastiprināt psiholoģisku spriedzi. Dažās TSV, t.sk. attēlā attēlotajā Liepājas TSV, neskatoties uz košākiem risinājumiem ārpus pārrunu telpām, piemēram, uzgaidāmajā telpā, to iekšējais interjers veidots kā vizuāli noslēgtāks, pelēks. Šādos gadījumos, kur pārrunu telpās dominē pelēkie toņi, būtu lietderīgi

pārskatīt krāsu izmantojumu, integrējot vienkāršus, bet efektīvus risinājumus, piemēram, maigus akcentu toņus, kvalitatīvu, gaišu apgaismojumu vai netiešus biofīlijas principus. Tas palīdzētu radīt līdzsvarotu, mierīgu un psiholoģiski drošu vidi, kas atbalsta gan darbinieku labbūtību, gan klientu atvērtību un sadarbību.

Tajās pārrunu telpās, kur jau ir ieviesti košāki sienu toņi, telpas vizuālā uztvere būtiski mainās. Kombinācijā ar gaišu apgaismojumu un mēbelēm, veidojas viesmīlīga un atvērta atmosfēra, kas pozitīvi ietekmē gan darbiniekus, gan klientus (sk. att. 4.7.13.). Šāds dizaina risinājums ne vien uzlabo estētisko kvalitāti, bet arī veicina psiholoģisku komfortu, radot pamatu efektīvai sadarbībai.



4.7.13.att. **Krāsu izmantojums iestādes telpās – pārrunu telpā (Madonas TSV)**

Kopumā Dienesta prakse ilustrē situāciju, kur krāsu izmantojums veidojies organiski, bez centralizētas plānošanas vai vienotas stratēģijas. Tas nozīmē, ka šobrīd nav skaidru kritēriju, kas noteiktu, kā krāsas kalpo labbūtības, identitātes vai funkcionālo mērķu sasniegšanai. No uztveres viedokļa šāds nevienāds krāsu lietojums var radīt atšķirīgu emocionālo pieredzi dažādās vietās, ietekmējot gan darbinieku labsajūtu un vienlīdzības izjūtu, gan klientu priekšstatu par iestādes tēlu. Tajā pašā laikā šī situācija var kalpot kā izejas punkts vienotas vizuālās identitātes izstrādei, kur tiktu definētas pamatkrāsas un elastīgs akcentu toņu spektrs, ļaujot nodaļām saglabāt individuālo raksturu, ņemot vērā lietotāju vēlmes un telpu īpašnieku nosacījumus, vienlaikus stiprinot kopējo iestādes tēlu.

4.8. Probācijas iestādes ēkas risinājumi praksē

Papildus iekštelpu risinājumiem, vides optimizācijas skatījumā būtiski ir pievērst uzmanību arī iestādes ēkai kopumā – tās arhitektūras risinājumiem, integrācijai apkārtējā vidē un pieejamībai. Ēkas ārējais veidols un telpiskā novietojuma izvēle var radīt tikpat spēcīgu ietekmi kā iekšējie dizaina faktori, jo tas nosaka ne vien pirmo iespaidu, bet arī nostiprina institūcijas klātbūtni, redzamību un lomu publiskajā telpā (Shah, 2020). Atsaucoties uz teorijas daļā apskatītajiem labās prakses principiem, turpinājumā analizēts kā šim elementam praktiski rasti risinājumi NEUSTART, RN un Dienesta TSV piemēros.

Pieredze NEUSTART un RN

Kopumā ēkas atrašanās vietas pieejamība NEUSTART organizācijā ir viena no prioritātēm. Vizītes laikā apmeklētās filiāles atradās pilsētas centrā vai tā tuvumā, uz galvenās ielas vai šķērsielas, nodrošinot ērtu un vieglu piekļuvi tām. Austrijā kopumā ir labi attīstīts un plaši izmantots sabiedriskais transports – pilsētās pieejami autobusi, tramvaji, trolejbusi un metro. Tāpat ir izveidota kvalitatīva velosipēdu infrastruktūra. Starp pilsētām un reģioniem iespējams pārvietoties arī ar vilcieniem un starppilsētu autobusiem. Ņemot vērā šos faktorus, filiāles tiek izvietotas tā, lai tās būtu viegli pieejamas ar dažādiem transporta veidiem un no tuvākajām sabiedriskā transporta pieturvietām līdz tām varētu ērti nokļūt arī ar kājām. Līdz ar to mazāka uzmanība tiek pievērsta autostāvvietu nodrošināšanai pie pašām ēkām, jo galvenais piekļuves priekšnoteikums ir sabiedriskā transporta pieejamība, nevis piekļuve ar privāto transportu.

Mazākās pilsētās, kur iedzīvotājiem jāmēro lielāks attālums un sabiedriskais transports no piepilsētām vai lauku teritorijām ir ierobežots, probācijas speciālisti nepieciešamības gadījumā apmeklē klientus viņu dzīvesvietā. Šim nolūkam darbinieki izmanto privātos transporta līdzekļus. Tomēr šādi gadījumi ir salīdzinoši reti, un organizācijas ēku atrašanās vietas kopumā var vērtēt kā pieejamas (Shah, 2020) un labi pielāgotas darba specifikai un klientu vajadzībām.

Turpinot par probācijas iestādes ēkas pieejamību, viens no artikulētās ieejas dizaina elementiem ir skaidras norādes uz organizācijas atrašanās vietu ēkā (Carr et al., 2015; Shah, 2020). NEUSTART organizācijas logo ir spilgti rozā krāsā un labi pamanāms, kas ļauj tam izcelties starp citām iestādēm un uzņēmumiem, ja tie atrodas vienā ēkā. Papildus tam uz ēkas fasādes izvietotas norādes zīmes, kas kalpo kā vietas identifikācija un skaidri norāda organizācijas atrašanās vietu – tās ir saskatāmas no attāluma, atvieglojot orientēšanos un palīdzot ātrāk atrast ēku un ieeju tajā. Piemēram var apskatīt 4.8.1. attēlu, kur redzams, kā NEUSTART organizācija uzskatāmi izceļas starp citām ēkā esošajām iestādēm un uzņēmumiem, kā arī 4.8.2. attēlu ar norādes zīmi uz ēkas fasādes.

4.8.1.att. **NEUSTART organizācijas norāde pie ēkas (Sanktpeltene)**

4.8.2.att. **Uz ēkas fasādes izvietotā NEUSTART norāde (Vīne)**

Attiecīgi ieeja organizācijā ir labi pamanāma un nav "slēpta no sabiedrības", mazinot stigmatizācijas un marginalizācijas riskus (Carr et al., 2015; Shah, 2020). Arī darba grupas locekļiem, kuri Austrijā bija pirmo reizi un šīs organizācijas filiāles iepriekš nebija apmeklējuši, orientēties bija vienkārši un ēkas atrašana nebija apgrūtinoša, novērtējot šos aspektus pozitīvi un kā labo praksi, pieņemot, ka arī klientiem, īpaši tiem, kas uz nodarbību ierodas pirmo reizi, šādi dizaina elementi būtiski atvieglo orientēšanos un pakalpojumu pieejamību.

Aicinošās ieejas elementu atbilstība, kas attiecas uz ēkas ieejas vizuālo pievilcību un viesmīlīgo raksturu, ir dažāda. Filiāles, kas tika apmeklētas komandējuma ietvaros Vīnē, Sanktpeltenē un Lincā, bija ar dažādu pieeju. Ēkas, kur bāzētas filiāles, tiek izvēlētas pēc pieejamības principa, tāpēc organizācijai nav pilnas ietekmes pār to ārējo izskatu un vizuālo pievilcību, t.sk. elementiem, kas attiecas uz aicinošu ieeju. Šī iemesla dēļ filiāļu ieejas vizuālā pievilcība un draudzīgais raksturs ir ļoti atšķirīgi un atkarīgi no konkrētās ēkas iespējām un nosacījumiem, ko nosaka ēku īpašnieki vai pārvaldnieki.

Vīnē, piemēram, filiāle ir dalīta divās blakus esošās ēkās un katra no tām rada atšķirīgu iespaidu. Kā redzams 4.8.2. attēlā, tuvojoties pirmajai ēkai, ir redzami logi ar biezām restēm, kas primāri rada asociāciju ar ieslodzījuma vietu, attiecīgi ieeja nav uzskatāma par aicinošu. Tā ir arī ielas malā, kur nav iespējams izvietot nekādus dabiskus labiekārtojumus. Tomēr otra ēkas daļa ir vizuāli pievilcīga, ar gaišas krāsas fasādi, uzrakstiem un norādēm, stikla durvīm. Pa logu starp abām ēkām paveras skats uz iekšējo dārzu, kur ir augi un koptas puķu dobes, kam kopumā arī biofīlijas kontekstā var būt nomierinošs efekts.

Sanktpeltenes filiāle atrodas uz nelielas šķērsielas, ēka ir labi pamanāma un kopumā tā ir vizuāli pievilcīga. Gājēju ceļš uz šo ēku ir skaidrs, tomēr nav nekādu papildus ainavas elementu, kas šo vietu padarītu aicinošāku. Līdzīgi ir arī Lincā, kur, lai nokļūtu organizācijas telpās, no nelielas šķērsielas ir jāiegriežas slēgtā ēkas pagalmā. Pagalms ir šaurs, bez labiekārtojumiem, kas tumšākā diennakts laikā var radīt nedrošības sajūtu ēkas apmeklētājiem (sk. att. 4.8.3.).

4.8.3.att. **Gājēju ceļš uz ieeju ēkā (Linca)**

Kopumā komandējuma laikā apmeklētajās ēkās parasti ir viena galvenā ieeja, pat ja tās izmanto vairākas iestādes un uzņēmumi. NEUSTART atrodas augstākos stāvos, kas ļauj kontrolēt apmeklētāju plūsmu un novērš to krustošanos ar citu organizāciju apmeklētājiem. Lai arī šāda pieeja konkrētajos apstākļos var būt efektīva, kopumā tas, ka ēkā nav atsevišķas ieejas, var mazināt privātuma un drošības aspektus gan probācijas klientiem, gan citiem ēkas apmeklētājiem (Shah, 2020). Nepieciešamība nodrošināt drošu un diskrētu piekļuvi ēkai gan nozieguma veicējiem, gan upuriem, lai mazinātu iespējamo savstarpējo saskarsmi un nodrošinātu drošību (Shah, 2020), arī pilnībā netiek īstenota, lai gan atsevišķas telpas zonas šim mērķim filiālēs tiek sniegtas klientu uzgaidāmajā telpā. Principā netiek praktizēta arī pieeja, kas paredz atsevišķu ieeju vai izeju darbiniekiem. Tomēr ēkās ir ierīkotas avārijas izejas, kas vienlaikus var kalpot kā atsevišķas darbinieku plūsmas organizācijas risinājums.

NEUSTART filiāļu telpu izvietošana ēku augstākajos stāvos nozīmē nepieciešamību nodrošināt, ka šīs telpas ir viegli pieejamas jebkuram to apmeklētājam – arī personām ar kustību traucējumiem un invaliditāti (Shah, 2020). Lifts bija pieejams Vīnes filiāles pirmajā ēkā, Sanktpeltenē un Lincā, taču Vīnes otrajā ēkā bija vien šaura, augsta, liekta trepju zona. Lai arī pārrunās ar organizācijas pārstāvjiem bija secināms, ka personas ar fiziskiem, kustību traucējumiem un ierobežojumiem viņu klientu vidū ir reti, un biežāk šādos gadījumos tiek veikta izvēle ar šīm personām tikties viņu dzīvesvietā vai arī tikšanos aizvadīt ārpus telpām, piemēram, parkā, kopumā tas kavē vienlīdzīgu pakalpojumu saņemšanu visiem klientiem, kā arī efektīvas sadarbības veidošanos. Ēkai un attiecīgajai organizācijai, tās pakalpojumiem ir jābūt pieejamai ikkatram.

NEUSTART ēku pieejamības risinājumi kopumā atspoguļo kvalitatīvu un pārdomātu pieeju, īpaši attiecībā uz ērtu sasniedzamību un vizuāli skaidru orientāciju. Šie risinājumi uzskatāmi demonstrē, kā ar vienkāršiem, bet konsekventiem dizaina principiem iespējams veidot iekļaujošu un apmeklētājam saprotamu vidi. Vienlaikus konstatētās nepilnības – piemēram, piekļuve personām ar kustību traucējumiem vai atsevišķu ieeju trūkums plūsmu organizēšanai, kalpo kā nozīmīgi piemēri aspektiem, kam jāpievērš īpaša uzmanība arī Dienesta ēku pieejas optimizēšanā, lai nodrošinātu vienlīdzīgu, drošu un cieņpilnu vidi visiem apmeklētājiem.

Salīdzinājumā ar NEUSTART, RN filiālēs vērojamas dažādas pieejas ēku fiziskās pieejamības nodrošināšanā. Dažās ēkās trūkst skaidru norāžu vai vizuālu akcentu, kas palīdzētu tās vieglāk identificēt, un organizācijas logo mēdz saplūst ar apkārtējo vidi. Piemēram, vienā no lielākajām filiālēm – Amsterdamā, logotips virs galvenās ieejas ir daļēji aizsegts ar vīteņaugiem, kas samazina tā pamanāmību tuvplānā. Tomēr uz ēkas jumta izvietots otrs, lielāka izmēra logotips citā formātā, kas nodrošina ēkas atpazīstamību no attāluma (sk. att. 4.8.4.). Kā norādīts iepriekš,

skaidri artikulēta un vizuāli identificējama ēka, tostarp viegli uztverama ieeja, ir nozīmīgs orientieris, kas palīdz klientiem samazināt apjukumu, ierodoties uz nodarbību, īpaši pirmā apmeklējuma reizē (Carr et al., 2015; Shah, 2020).

4.8.4.att. **Organizācijas identifikācijas elementi (Amsterdama)**

Pozitīvu piemēru šajā aspektā piedāvā Utrehtas filiāle – uz ēkas izvietotais logotips krāsu ziņā kontrastē ar fasādi, kas pievērš uzmanību un atvieglo identifikāciju (sk. att. 4.8.5.).

4.8.5.att. **Organizācijas identifikācijas elementi (Utrehta)**

Ēkai pieejot tuvāk, redzama arī skaidri definēta ieeja ar stikla durvīm un organizācijas nosaukumu. Apkārtne ir labiekārtota, kas nostiprina arī aicinošas ieejas elementu – skaidrs ceļš no

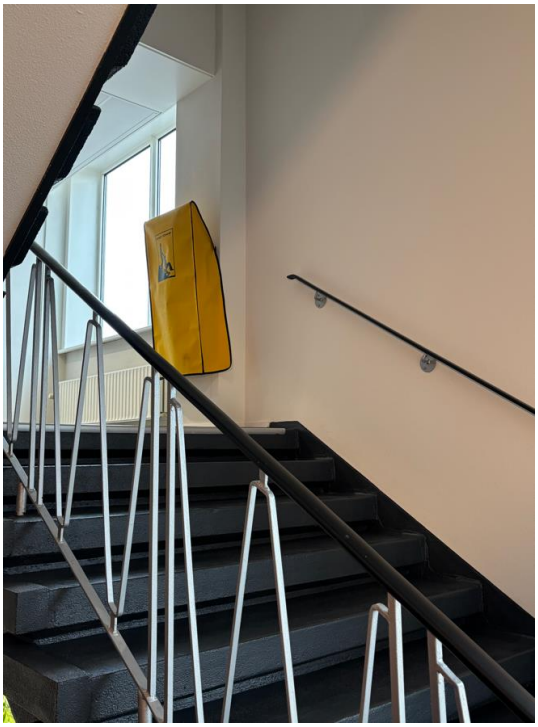
ielas līdz ēkai, koki, puķu dobes, soliņi, kas veicina pieejamības sajūtu un mazina psiholoģisko barjeru (Carr et al., 2015; Shah, 2020). 4.8.6. attēlā redzams arī drošības elements – video novērošanas kameras, kas ir izvietotas ne diskrētā veidā. Attiecīgi, lai arī kopumā pieeja ēkas elementu risinājumam var tikt uzskatīta par labo piemēru tādā ziņā, ka tā ir artikulēta, labi pamanāma, ar aicinošu apkārtni, ne diskrēta novērošanas sistēmas izvietošana, kas ir kombinācijā arī ar domofonu pie pašām durvīm, kas kalpo kā papildus drošības instruments, klientiem var radīt pretēju efektu, mazinot atvērtības, uzticēšanās sajūtu vai izraisot trauksmi.

4.8.6.att. **Organizācijas ēka un drošības elementi (Utrehta)**

Kopumā RN ēkās tiek nodrošinātas divas atsevišķas ieejas – klientiem un darbiniekiem. Šāds risinājums ne tikai atvieglo klientu orientēšanos un nodrošina pārskatāmu kustības organizāciju (Shah, 2020), bet arī kalpo kā daļa no organizācijas drošības sistēmas. Papildus tam tiek ievērots princips, ka telpas, kur notiek darbs ar klientiem, izvietotas tikai ēkas pirmajā stāvā. Tā pamatojums sniegts šīs nodaļas pirmajā apakšnodaļā par telpu plānojumu un funkcionalitāti. Vienlaikus šāds telpiskais risinājums veicina arī piekļūstamības principu ievērošanu – tas nodrošina ērtu piekļuvi personām ar kustību traucējumiem un mazina nepieciešamību izmantot liftu. Lifta funkcija gan ir nodrošināta darbinieku zonās; visās apmeklētajās filiālēs tie bija atbilstoši ietilpīgi un pilnībā funkcionējoši.

Papildus liftam darbinieku zonās izbūvētas plašas kāpņu zonas, kas nodrošina ērtu pārvietošanos starp stāviem. Katrā filiālē ieviesti arī drošas pārvietošanās un evakuācijas risinājumi ārkārtas gadījumos, piemēram, Amsterdamā kāpņu zonā bija izvietots brīvi pieejams

evakuācijas krēsls, kas nepieciešamības brīdī ļauj droši pārvietot personas ar ierobežotām kustību spējām (sk. att. 4.8.7.).



4.8.7.att. **Evakuācijas krēsls kāpņu zonā (Amsterdama)**

Izvēloties filiāļu izvietojumu, tiek analizēti gan finansiālie, gan funkcionālie aspekti, tostarp īres un pakalpojumu izmaksas, sasniedzamība, t.sk. sabiedriskā transporta pieejamība un autostāvvietu nodrošinājums, kā arī ēkas vizuālais tēls un tās radītās sajūtas. Priekšroka tiek dota racionāliem un sabiedriski atbildīgiem risinājumiem, izvairoties no pārmērīga prestiža vai labklājības demonstrēšanas, lai stiprinātu ilgtspēju un kopienas uzticību. Novērtējumā tiek iekļauta arī sadarbība ar vietējo pašvaldību, teritorijas plānojuma īpatnības, organizācijas ilgtermiņa attīstības mērķi, klientu vajadzības un darbinieku viedoklis. Šie kritēriji tiek skatīti kā savstarpēji saistīta sistēma, kas nodrošina telpu ilgtspēju un funkcionālu darbību.

Ēku atrašanās vietas kontekstā organizācija apzināti izvēlas teritorijas, kur dzīvo vai uzturas lielāks probācijas klientu skaits, tostarp industriālās zonas un rajonus ar paaugstinātu sociālā riska vai noziedzības līmeni. Biroji netiek izvietoti tagadējos vai bijušajos labvēlīgajos rajonos. Tas atspoguļo stratēģisku pieeju, kā mērķis ir atvieglot klientu piekļuvi pakalpojumiem un mazināt risku, ka praktiski šķēršļi kavēs viņu līdzdalību probācijas procesā (Phillips et al., 2020). Šāda pieejamība vienlaikus veicina uzticēšanos un stiprina sociālās iekļaušanas procesus konkrētajās kopienās (Carr et al., 2015). Tomēr šī stratēģija var radīt arī pretēju efektu – cieša saikne ar sociāli nelabvēlīgām teritorijām var ierobežot klientu iespējas pakāpeniski integrēties plašākā sabiedrībā, kur dominē stabilākas sociālās normas un resursi. Tādēļ, plānojot atrašanās vietu, jāmeklē līdzsvars starp pieejamību, drošību un sociālās integrācijas potenciālu.

Ēkas atrašanās vietas izvērtējumā tiek analizēts arī, cik viegli un ātri klientam to iespējams sasniegt, nodrošinot pieejamību gan ar sabiedrisko, gan privāto transportu. Situācijās, kad jāizvēlas starp klientu un darbinieku ērtībām, prioritāte tiek piešķirta klientu ēkas sasniedzamībai, lai garantētu nepārtrauktu un vienlīdzīgu piekļuvi pakalpojumiem. Noteikts, ka vismaz 80% klientu filiāli ir jāsasniedz 45 minūšu laikā ar automašīnu un 60 minūtēs ar sabiedrisko transportu. Tiek izvērtētas arī stāvvietu izmaksas tiem klientiem, kas ierodas ar automašīnu. Darbiniekiem, savukārt, stāvvietu izmaksas tiek apmaksātas.

Visās apmeklētajās vietās bija vērojams, ka filiāles izvietotas lokācijās ar labu sasniedzamību. Pat filiāles vienība Almerē, kas atrodas ārpus pilsētas un paredzēta sabiedrisko darbu izpildei, ir viegli sasniedzama ar auto un sabiedrisko transportu. Organizācijai ir arī speciāli transportlīdzekļi, busi, ar ko klienti tiek nogādāti uz Almeri, lai veiktu sabiedriskos darbus. Aptuveni septiņu klientu grupai tiek nodrošināts viens grupas vadītājs, kurš pilda gan šofera, gan darba uzraudzības funkcijas.

Darbinieki tiekas ar klientiem arī ārpus biroja – dzīvesvietās un citās institūcijās, izmantojot personīgo transportu, kā izmaksas tiek kompensētas. Nīderlandē viens no galvenajiem pārvietošanās veidiem ir velosipēds. Valstī ir augsti attīstīta veloinfrastruktūra, plaša velosipēdu pieejamība – iespējas tos arī īrēt vai nomāt; sabiedriskās vietās, pie ēkām ir paredzētas plašas vietas drošai to novietošanai, kopumā paplašinot gan klientu, gan arī darbinieku mobilitātes iespējas. Tas vērā ņemts arī RN ēku teritoriju iekārtošanā, atvēlot tam speciāli paredzētu vietu. 4.8.8. attēlā velosipēdu novietošanas laukums pie RN centrālās administrācijas ofisa.

4.8.8.att. **Velosipēdu novietošanas laukums (Utrehta, centrālās administrācijas ēka)**

Pārrunās tika aplūkota arī pieeja, kas paredz kopīgu organizāciju izvietojumu vienā ēkā, ja tas ir iespējams, uzskatot to kā lietderīgu. Arī teorētiskajā daļā tika uzsvērta šāda pieeja, kur vienā ēkā tiek apvienoti vairāki pakalpojumu sniedzēji, tādējādi veicinot klientu piekļuvi pakalpojumiem un darbinieku savstarpējo sadarbību (Phillips et al., 2020). Vizīšu laikā bija iespēja apmeklēt tikai vienu filiāli, kur šis princips tiek īstenots praksē – Amsterdamā, kur vienu no ēkas stāviem aizņem AcVZ. Šīs organizācijas ir cieši sadarbības partneri un nereti kopīgi izmanto arī pārrunu telpas darbā ar klientiem.

RN filiāļu pieejamības risinājumi demonstrē sistemātisku un uz funkcionalitāti, drošību un sasniedzamību orientētu pieeju, kas līdzsvaro vizuālās identitātes, fiziskās piekļūstamības un lokācijas aspektus. Šī prakse uzskatāmi parāda, kā integrēta plānošana un skaidra telpiskā struktūra var veidot vidi, kas ir gan droša, gan apmeklētājam draudzīga. No RN pieredzes īpaši vērtīgs ir līdzsvara princips starp kontroli un atvērtību – tas sniedz ieskatu, kā iespējams nodrošināt drošību, vienlaikus saglabājot cilvēkcentrētu un psiholoģiski pieejamu vidi. Šie aspekti var kalpot par nozīmīgiem atskaites punktiem Dienesta telpiskās vides pilnveidē, veidojot to tā, lai vienlīdz atbalstītu drošības, pieejamības un uzticēšanās principus.

Pieredze Dienesta TSV

Dienesta probācijas ēkas atrašanās vietas un pieejamības risinājumi ir daudzveidīgi, taču kopumā raksturojami kā klientiem un arī darbiniekiem salīdzinoši ērti un orientēti uz praktisku sasniedzamību. Lielākā daļa ēku atrodas pilsētu centros vai to tiešā tuvumā, nereti uz galvenajām ielām vai gājēju ceļiem, kur tuvumā pieejamas arī citas institūcijas un sabiedriskie pakalpojumi – tiesa, prokuratūra, sociālais dienests, pašvaldība, Nodarbinātības valsts aģentūra u.c. Šāds novietojums sekmē klientu ērtāku piekļuvi pakalpojumiem un veicina sadarbību starp institūcijām, vienlaikus stiprinot Dienesta kā kopienā integrētas institūcijas tēlu. Atsevišķās vietās ēkas sasniedzamība ir īpaši augsta – autoosta vai sabiedriskā transporta pietura atrodas 3-5 minūšu gājiena attālumā un līdz nozīmīgākajiem sadarbības partneriem iespējams nokļūt 5-10 minūšu laikā.

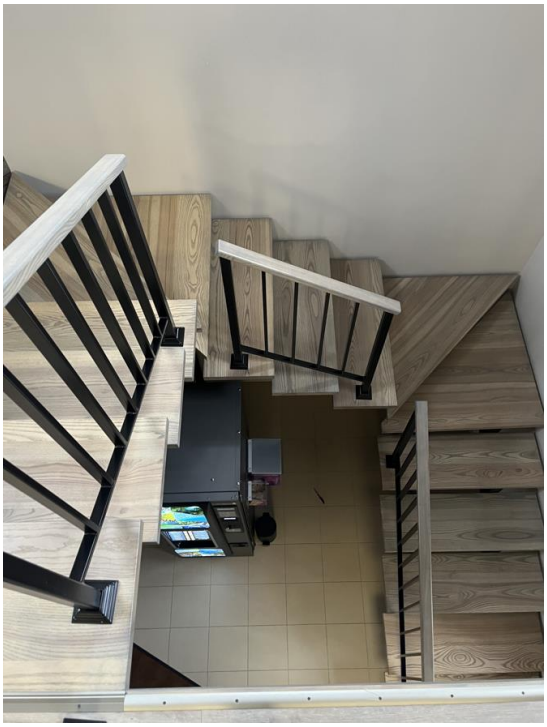
Tomēr kopumā sabiedriskā transporta pieejamība nav vienmērīga – vairākās reģionālajās teritorijās sabiedriskā transporta kustība ir reta vai ierobežota, kas apgrūtina klientu nokļūšanu uz tikšanos. Šādos gadījumos mēdz tikt izmantots privātais transports, taču tam, savukārt, trūkst infrastruktūras atbalsta. Autostāvvietu skaits pie daudzām ēkām ir nepietiekams un bieži vietas nākas meklēt tuvējās ielās vai maksas stāvvietās. Dažās vietās, piemēram, pilsētu centros, šī problēma skar gan darbiniekus, gan klientus, jo brīvas vietas ir ierobežotas pat Dienesta automašīnām. Nereti autostāvvietu trūkums tiek risināts ar iekšējām vienošanām vai speciālām atļaujām, taču šie risinājumi ne vienmēr ir skaidri ēkas apmeklētājiem, radot mulsinošas situācijas

klientiem, kas Dienestā ierodas pirmo reizi. Velosipēdu novietņu pieejamība ir ierobežota – lielākoties tās vispār nav izveidotas, un velosipēdi tiek novietoti iekštelpās, kur iespējams tos pieslēgt. Šāda situācija ierobežo darbinieku un klientu mobilitātes izvēles.

Ēku fiziskā pieejamība personām ar kustību vai citiem funkcionālajiem traucējumiem būtiski atšķiras. Pozitīvi piemēri ir telpas, kur Dienests atrodas pirmajā stāvā vai kur piekļuve augstākiem stāviem ir nodrošināta ar liftu un plašām ejām, arī norādēm Braila rakstā (sk. att. 4.8.9.).

4.8.9.att. **Norādes Braila rakstā (Jēkabpils TSV ēka)**

Tomēr vairākos gadījumos piekļuve ir apgrūtināta – lifta nav, kāpnes ir stāvas vai ar pārtraukumiem margās, kas rada nedrošības sajūtu (sk. att. 4.8.10.). Dažviet pieejams alternatīvs risinājums, piemēram, sadarbība ar citām iestādēm tajā pašā ēkā, lai nepieciešamības gadījumā izmantotu viņu telpas zemākos stāvos. Šāda prakse nodrošina minimālu piekļuves funkcionalitāti, tomēr neveido vienlīdzīgu un iekļaujošu vidi visiem klientiem. Ir arī īpaši gadījumi, kur, piemēram, ēka atrodas kultūrvēsturiskā teritorijā – šādā ēkā nevar paredzēt fiziskas un telpiskas izmaiņas, t.sk. izbūvēt liftus vai citus atbalsta mehānismus, kas ierobežo pieejamības principu īstenošanu.



4.8.10.att. **Kāpnes ar pārtraukumiem margās, kas ved uz nodaļas telpām (Alūksnes/ Gulbenes TSV ēka)**

Ieeju vizuālā artikulācija un atpazīstamības marķējums kopumā ir ierobežots. Lielā daļā ēku Dienesta telpas atrodas kopā ar citu institūciju telpām – tiesu, prokuratūru, policiju, apdrošinātājiem vai dažādiem valsts dienestiem. Šāds telpu koplietojums palīdz integrēt probāciju sabiedriskajā struktūrā, tomēr reizēm rada arī orientēšanās grūtības. Norādes uz Dienesta telpām ne vienmēr ir labi pamanāmas un ieejas netiek vizuāli, uztverami izceltas. Dažās vietās ir norādes iekšējās telpās, bet ne uz ēkas fasādes, kas var radīt apjukumu klientiem, īpaši tiem, kuri ēku apmeklē pirmo reizi. Uzskatāmiem labiem piemēriem skatīt 4.8.11., 4.8.12. un 4.8.13. attēlus.

4.8.11.att. **Pie ieejas ēkā izvietotās norādes, atrodoties starp citām iestādēm (Limbaži TSV ēka)**

4.8.12.att. **Iekštelpās izvietotās norādes, ēkā atrodoties starp citām iestādēm (Ventspils TSV ēka)**

4.8.13.att. **Iekštelpās izvietotās norādes pie ieejas iestādes telpās (Madonas TSV ēka)**

Darbinieku un klientu piekļuve Dienesta ēkām visbiežāk tiek organizēta caur vienotu ieeju, kas kalpo gan apmeklētājiem, gan personālam. Šāda pieeja ir praktiska un ekonomiska, taču tā mazina kontroli pār apmeklētāju plūsmu un ierobežo darbinieku drošību, jo viņu pārvietošanās sakrīt ar klientu ienākšanu un iziešanu no ēkas. Atsevišķās vietās darbiniekiem ir pieejama alternatīva ieeja, tomēr šāds risinājums tiek izmantots reti un pārsvarā tas kalpo tehniskiem mērķiem, piemēram, kā avārijas izeja, nevis plūsmas nodalīšanai. Pilnībā atsevišķas ieejas

darbiniekiem un klientiem ir tikai dažās ēkās – šāda telpiska nošķirtība vērtējama kā drošāka un profesionālāku vidi nodrošinoša.

Ēku darba laiks un piekļuve telpām ir noteikta – vairumā gadījumu ēkās var iekļūt tikai noteiktā laika posmā (parasti no plkst. 7:00 līdz 19:00) un brīvdienās tās ir slēgtas. Atsevišķās ēkās ir pilnas diennakts piekļuve, bet tikai ar drošības kodiem un signalizācijas atslēgšanu. Šāds režīms kopumā nodrošina telpu drošību, bet ierobežo elastīgāku darba laika izmantošanu un var apgrūtināt piekļuvi nepieciešamības gadījumā ārpus standarta darba stundām.

Ēku stāvoklis un tehniskais aprīkojums ir nevienmērīgs. Jaunākajās telpās dominē gaišums, plašums un labs fiziskais, tehniskais aprīkojums, kas rada atvērtības un profesionālisma sajūtu, kā arī pilnīgu funkcionalitāti, sekmējot efektīvu darbu, savukārt vecākās ēkās nereti ir problēmas ar telpu kvalitāti, mikroklimatu un fiziskiem, tehniskiem risinājumiem, kas darbu var arī kavēt. Telpu īpašnieku attieksme ir dažāda – no ļoti atsaucīgas līdz situācijām, kur remontdarbi un uzturēšanas jautājumi tiek risināti novēloti, attiecīgi darbiniekiem ikdienā jāsadzīvo ar telpu nepilnībām, kas nereti rada risku arī viņu fiziskajai labbūtībai; vai izrādot neizpratni par valsts iestādes specifiku, kavējot efektīvu un funkcionālu risinājumu ieviešanu ikdienas darba veikšanai.

Dienesta TSV ēku izvērtējums kopumā atklāj nepietiekamu konsekvenci tādos aspektos kā pieejamība, vizuālā identitāte un telpiskā orientēšanās skaidrība. Lai gan atsevišķi risinājumi apliecina centienus pielāgot vidi praktiskām vajadzībām, telpiskā plānošana pārsvarā nav balstīta vienotā izpratnē par lietotāju pieredzi un iestādes tēlu..

4.9. Kopsavilkums

Analizējot dažādu valstu un Dienesta pieredzi telpu organizācijā, iezīmējas kopīgas atziņas par vides nozīmi probācijas funkciju kvalitātē, vienlaikus atklājot būtiskas pieejas atšķirības, kas izriet no katras organizācijas filozofijas, resursiem un darba konteksta.

Ārvalstu piemēros – NEUSTART un RN, skaidri iezīmējas sistemātiska un mērķtiecīga pieeja telpu plānošanai, kur izkārtojums, apgaismojums, akustika, krāsu izvēle, biofīlie elementi un drošības risinājumi tiek plānoti savstarpējā mijiedarbībā. Šāds dizains veido vidi, kas veicina gan darbinieku, gan klientu labbūtību, drošību un efektīvu profesionālo mijiedarbību. Šajās praksēs telpas netiek uztvertas vienīgi kā fons pakalpojumu sniegšanai – tās funkcionē kā aktīvs instruments, kas sekmē līdzsvaru starp profesionalitāti un viesmīlību, kā arī veicina uzticēšanos un kvalitatīvu sadarbību.

Savukārt Dienesta pieredzē iezīmējas situatīvāka un resursu pieejamībā balstīta pieeja, kur telpu plānošana notiek fragmentāri, pielāgojoties esošajām ēkām, īpašnieku noteikumiem un

pieejamajam budžetam. Izkārtojuma un iekārtojuma risinājumos vērojama daudzveidība, kas nav balstīta vienotā stratēģijā, un darbinieku iesaiste vides veidošanā pārsvarā ir ierobežota. Tajā pašā laikā novērojami spontāni centieni radīt psiholoģiski atbalstošu vidi, pozitīvi piemēri, kur darbinieki ar iniciatīvu un izpratni veido jēgpilnus risinājumus, lai uzlabotu gan savu, gan klientu labbūtību un sadarbības kvalitāti.

Lai gan ārvalstu un vietējā pieredze atšķiras pēc sistēmiskuma pakāpes un pieejamo resursu apjoma, kopējā atziņa ir nepārprotama: efektīva vide nav veidojama, aplūkojot tās elementus izolēti. Telpu izkārtojums, akustiskie risinājumi, apgaismojums, biofīlie elementi, iekštelpu klimats un krāsu izvēle veido vienotu sistēmu, kur katrs elements savstarpēji ietekmē gan pārējo uztveri, gan kopējo telpas funkcionalitāti. Līdz ar to, piemēram, krāsu izvēli nav lietderīgi analizēt nošķirti no apgaismojuma rakstura; līdzīgi, telpu izkārtojums zaudē efektivitāti, ja netiek ņemta vērā akustiskā vai vizuālā privātuma pakāpe; dabiskā apgaismojuma iespējas, ko nodrošina logi, var kļūt par būtisku resursu, ja vien to apdare nav bojāta un nerada negatīvas izmaiņas telpas mikroklimatā u.tml.

Efektīva telpu plānošana šādā vidē prasa holistisku pieeju, kur lēmumi tiek balstīti ne tikai fiziskajos un tehniskajos apsvērumos, bet arī mērķī veicināt darbinieku un klientu labbūtību, drošību un kvalitatīvu savstarpējo mijiedarbību. Tāpēc telpu attīstības un optimizācijas procesā nepieciešama pārdomāta, daudzdimensionāla pieeja, kas integrē dažādas perspektīvas un līdzsvaro iestādes stratēģiskos mērķus, tehniskās un finansiālās iespējas, kā arī telpu lietotāju faktiskās vajadzības. Tikai šādā veidā iespējams veidot vidi, kas ir ne vien funkcionāla un droša, bet arī emocionāli atbalstoša – stiprinot darbinieku noturību, klientu uzticēšanos, savstarpējās mijiedarbības kvalitāti un iestādes identitāti.

Šīs atziņas veido pamatu priekšlikumiem, kas ziņojuma noslēdzošajā nodaļā piedāvā konkrētus virzienus telpu optimizēšanai Dienestā.

SECINĀJUMI

Pētījuma pirmā posma ziņojuma mērķis bija veikt teorētisku analīzi par pieejām telpu optimālā izmantošanā probācijas un citās jomās, akcentējot labās prakses piemērus, kas veicina efektīvu sadarbību ar klientiem, labbūtību, drošību un probācijas funkciju īstenošanas efektivitāti. **Informācijas apkopošanas un analīzes rezultātā secināts:**

1. Darba vides kvalitāte un dizaina elementi tieši ietekmē darbinieku un klientu labbūtību. Holistiska dizaina pieeja fizisko, garīgo un sociālo labbūtību veicinošo faktoru nodrošināšanai rada ne vien funkcionālu, drošu un motivējošu darba vidi, bet arī uzlabo darbinieku produktivitāti un veicina kvalitatīvu mijiedarbību ar klientiem.

2. Probācijas darba specifikai pielāgots telpu dizains var kļūt par instrumentu, kas atbalsta gan darbinieku profesionālo attīstību, gan klientu rehabilitāciju, sekmējot iestādes mērķu sasniegšanu un sistēmas ilgtspēju.

3. Telpu izkārtojuma elastība un līdzsvars starp privātumu un sadarbību, konfidencialitāti un radošu mijiedarbību, kā arī tādi elementi kā ergonomika, apgaismojums, akustika, biofīlija, klimats un krāsu shēmas veicina drošu, labvēlīgu un motivējošu darba vidi.

4. Probācijas telpu dizains atspoguļo pamatvērtību līdzsvaru starp kontroli un palīdzību, vienlaikus stiprinot uzticību un drošību. Tas atbalsta probācijas sistēmas misiju – veicināt pozitīvas pārmaiņas un sabiedrības drošību, padarot darba telpu dizaina principus par būtisku instrumentu ilgtspējīgas un efektīvas sistēmas veidošanā. Tas sekmē arī sabiedrības attieksmes maiņu, veicinot pozitīvus priekšstatus par iestādi.

5. Iedvesmojoties no ieslodzījuma vietu pieejas telpu dizainā, vide, kas veicina normalizāciju un humanizāciju, rada apstākļus, kur klienti un darbinieki jūtas cienīti un atbalstīti. Šāda pieeja stiprina dinamisko drošību, veicinot uzticēšanos, konstruktīvu komunikāciju un uzvedības maiņu, tādējādi atbalstot probācijas sistēmas rehabilitācijas un reintegrācijas mērķus.

6. Medicīnas iestāžu pieredze uzsver uz indivīdu vērstu dizainu ar biofīlijas elementiem un ilgtspēju, kas veicina indivīdu labbūtību. Probācijas kontekstā šāda pieeja var kalpot kā pamats uzticēšanās veicināšanai, sadarbības uzlabošanai un iesaistes kvalitātes paaugstināšanai, vienlaikus sekmējot gan resocializāciju, gan sabiedrības drošību.

7. Telpu organizācija kā sociālā darba iestādēs, kas veicina pozitīvu mijiedarbību un drošību, izmantojot nomierinošus elementus un neuzkrītošus risinājumus, rada atbalstošu atmosfēru un uzlabo probācijas procesu efektivitāti.

Pētījuma pirmā posma noslēgumā formulētie secinājumi apkopo teorētiskajā izpētē iegūtās atziņas par darba vides nozīmi un labās prakses principiem. Otrajā posmā šīs teorētiskās atziņas tika padziļināti analizētas un pārbaudītas praksē, pievēršoties probācijas iestāžu telpiskās vides organizācijas piemēriem ārzemēs un Latvijā. Šī posma rezultāti ir atspoguļoti vienotā sadaļā, kur praktiski orientētie ieteikumi ir papildināti arī ar teorētiskiem secinājumiem.

PRIEKŠLIKUMI TELPU OPTIMIZĀCIJAI

Priekšlikumi šī pētījuma noslēgumā apkopo secinājumus par telpu organizācijas ietekmi uz darbinieku un klientu labbūtību, drošību, savstarpējo sadarbību un probācijas funkciju efektivitāti. Tie balstīti labās prakses piemēros, vienlaikus ņemot vērā Latvijas kontekstu un Dienesta specifiskās vajadzības.

Saturs paredzēts iekšējai lietošanai Dienestā, Darba grupas atbalstam, kā mērķis ir izstrādāt metodiku, konceptu un kritērijus Dienesta TSV nodaļu telpu atbilstības izvērtēšanai, lai pēc iespējas efektīvāk izmantotu Dienesta resursus un sasniegtu Dienesta funkcionālos uzdevumus, vienlaikus nodrošinot optimālu telpu izmantošanu. **Priekšlikumi kalpo kā pamats praktiskiem risinājumiem telpu plānošanā un kā atbalsta materiāls lēmumu pieņemšanā, taču tie nav uzskatāmi par vispārēju vai obligātu standartu. To ieviešana īstenojama pakāpeniski, ņemot vērā pieejamos resursus un nodrošinot darbinieku līdzdalību, lai pārmaiņas būtu ilgtspējīgas un atbilstošas faktiskajām vajadzībām.**

Priekšlikumi dalīti divās daļās – attiecībā uz darba telpu plānojumu un darba vides elementiem, katru detalizēti aprakstot.

I DARBA TELPU PLĀNOJUMS

1. Darbinieku darba zonas – individuālam darbam

- Nodrošināt vienotu darba telpu izkārtojumu un dizaina principus visās nodaļās.
- Ieviest daudzfunkcionālu darba vidi ar dažāda tipa darbavietām – individuāliem galdiem, kopīgām darbavietām diviem, trim vai arī vairāk darbiniekiem, kas atbilst dažādām darba uzdevumu vajadzībām.
- Lielākās nodaļās primāri izvērtēt atvērtā tipa darba telpu izmantošanu, ieviešot akustiskus un vizuālus risinājumus privātuma nodrošināšanai un strukturētam darbavietu izkārtojumam.
- Darbavietu izmantošanā ieviest "*hot desking*" principu jeb koplietošanas darbavietu pieeju, kas paredz jebkura brīvi pieejama darba galda izmantošanu; personīgo lietu, tostarp darba materiālu glabāšanai jānodrošina individuāli slēdzami skapīši darba zonā.
- Nodrošināt vismaz vienu klusuma telpu katrā nodaļā, kas piemērota koncentrētam darbam vai konfidenciālām sarunām.
- Izvairīties no slēgta tipa kabinetiem ikdienas darbam, tostarp vadītājiem.

- Nodrošināt vienlīdzības principa ievērošanu darba telpu iekārtojumā, nodrošinājumā.
- Darba telpās nodrošināt atbilstošus tehniskos risinājumus – datori, monitori, to nepieciešamais aprīkojums, printeri, skeneri u.c.
- Nodrošināt ergonomiskas mēbeles – regulējamus krēslus, augstumā pielāgojamas darba virsmas.
- Skaņas kontroles uzlabošanai īstermiņā nodrošināt darbiniekiem trokšņu slāpējošas austiņas; ilgtermiņā – izmantot akustiskās starpsienas, skaņas absorbējošus paneļus un griestus.
- Optimālam apgaismojumam izmantot gan mākslīgā, gan dabiskā apgaismojuma risinājumus, pielāgojot tos telpas funkcijām.
- Labiekārtot telpas, izmantojot dabiskā dizaina elementus – gan tiešā (augi), gan netiešā veidā (dabas motīvu attēlojumi).
- Nodrošināt efektīvu un pielāgojamu klimata kontroli – optimālas temperatūras, gaisa kvalitātes, mitruma līmeņa uzturēšanai.
- Interjerā izmantot neitrālu un silto toņu krāsas.
- Iesaistīt darbiniekus telpu veidošanā, balstoties uz viņu praktisko pieredzi kā informētu pamatu darba vides optimizācijai.

Vienots telpu izkārtojums un dizains visās nodaļās veicina konsekventu darba vidi, kas stiprina iestādes identitāti un mazina darbinieku nevienlīdzības sajūtu. Tas arī atvieglo telpu plānošanu un drošības standartu ieviešanu, vienlaikus ļaujot saglabāt noteiktu individualizācijas līmeni. Rezultātā tiek nodrošināts līdzsvars starp vienotu institucionālo kultūru un personisko telpas pieredzi.

Daudzfunkcionāla darba vide, kur līdzās atvērtā tipa zonām pieejamas klusuma telpas un daļēji norobežotas darbavietas, atbilst aktivitātēs balstītu darbavietu konceptam, kur darbiniekiem sniegta iespēja izvēlēties piemērotāko vidi konkrētam uzdevumam. Šāds elastīgs modelis veicina koncentrēšanos, sadarbību un darbinieku labbūtību.

"*Hot desking*" princips piedāvā dinamisku pieeju darbavietu izmantošanai – darbinieki netiek piesaistīti konkrētam galdam, bet izmanto pieejamās vietas atbilstoši aktuālajām vajadzībām. Šāds modelis ļauj efektīvāk pārvaldīt telpu noslodzi, pielāgoties darbinieku mainībai un veicina atbildīgu attieksmi pret koplietojamo vidi. Papildus tam, slēdzamie skapīši, kas nodrošina vietu personīgo lietu un darba materiālu uzglabāšanai, palīdz uzturēt kārtību un atbalsta nepastāvīgo darbavietu ieviešanu praksē. Šis risinājums prasa ieguldījumu darbinieku attieksmē

un paradumu maiņā, kā arī ir atkarīgs no savstarpējās sadarbības un kolektīvajām attiecībām. Jāinformē par šādas pieejas priekšrocībām, lai mainītu pašreizējos priekšstatus un saskatītu tā ieguvumus gan individuālā, gan iestādes līmenī.

Nodaļās, kur praktizēts atvērtā plānojuma dizains, būtiski ir ieviest akustiskus un vizuālus nošķīrumus. Skaņu absorbējošās starpsienas starp darbavietām palīdz samazināt troksni un uzlabo privātuma sajūtu, kas ir nozīmīgi produktivitātes un stresa mazināšanas aspektā. Šie risinājumi ir īpaši nozīmīgi gadījumos, kad pilnīga telpu nodalīšana nav iespējama.

Pat nelieli uzlabojumi akustiskajā vidē var ievērojami mazināt trokšņa izraisītos traucējumus un stresu. Skaņas slāpējošas austiņas sniedz efektīvu īstermiņa atbalstu, savukārt akustiskās starpsienas, paneļi un skaņu absorbējoši griesti ir ilgtermiņa risinājumi klusākas, funkcionālākas darba vides veidošanai.

Klusuma telpu ieviešana prasa papildu resursus gan telpu, gan budžeta ziņā, tomēr ieguvumi ir būtiski – labāka koncentrēšanās, augstāka padarītā darba kvalitāte, uzlabots emocionālais klimats, zemāks stress un lielāka darbinieku apmierinātība ar darba vidi.

Lai gan kopumā slēgti kabineti nav rekomendējami ne darbiniekiem, ne vadītājiem, jo var veicināt hierarhisku nošķirtību un mazināt kolektīvo saliedētību, noteiktās situācijās to nepieciešamība var būt pamatota. Ja darba specifika paredz konfidenciālas sarunas, biežas sanāksmes vai nepieciešamību pēc intensīvas koncentrēšanās, šāda telpa var tikt paredzēta vadītājam. Šāds kabinets var arī kalpot kā klusuma telpa citiem darbiniekiem, kad tas nav aizņemts.

Svarīgi nodrošināt vienlīdzības principa ievērošanu darba telpu iekārtojumā. Tas attiecas gan uz vadītāju kabinetiem un pārējo darbinieku darba zonām, gan uz vienotu pieeju starp dažādām nodaļām, lai mazinātu nodrošinājuma atšķirību radīto nevienlīdzības izjūtu un potenciālās diskusijas par atšķirīgu attieksmi vai priekšrocībām.

Ergonomiski pielāgotas mēbeles, piemēram, regulējami krēsli un augstumā pielāgojamas galdvirsmas, būtiski uzlabo darbinieku fizisko labbūtību un komfortu, vienlaikus sekmējot produktivitāti. Pārdomāts telpu izkārtojums un mēbeles, kas pielāgotas darbinieku vajadzībām un darba apstākļiem, veido pamatu efektīvai darba vides organizācijai gan individuālajās darba zonās, gan citās telpās, kur darbinieki uzturas.

Telpās nozīmīgs ir elastīgs un pārdomāts mākslīgā apgaismojuma izvietojums. Tas ietver piemērotu gaismas spilgtumu, virzienu, krāsu un kontrastu starp dažādām darba zonām, pielāgojot to konkrētu uzdevumu specifikai un telpas elementiem. Īpaša uzmanība pievēršama atspīdumu novēršanai no monitoriem un citām virsmām. Par efektīvāko risinājumu tiek uzskatīts izkliedēts,

no augšas vērsts apgaismojums, kas līdzinās dabiski apgaismotai videi un nodrošina vienmērīgu vizuālo komfortu.

Vienlaikus jānodrošina brīva piekļuve dabiskajam apgaismojumam, kas uzlabo telpu estētiku, rada stimulējošu darba vidi un mazina nogurumu, ko var radīt pārmērīga mākslīgā apgaismojuma izmantošana. Dabiskais apgaismojums pozitīvi ietekmē darbinieku produktivitāti, modrību un veiktspēju, kā arī var samazināt prombūtnes biežumu. Visi pamata apgaismojuma risinājumi vienlīdz attiecas gan uz individuālajām darba zonām, gan citām telpām.

Darbinieku darba telpās ieteicams izvietot dabiskos augus, kas ir vienkāršākais un ekonomiski izdevīgākais biofīlijas principu ieviešanas veids. Biofīlijas elementi nav saistīti ar negatīvu ietekmi, tādēļ to izmantošana ir stratēģiski vērtīga telpu kvalitātes uzlabošanai. Pat neliels dabas elementu daudzums palīdz mazināt stresu, uzlabo garastāvokli, palielina uzmanības noturību un radošumu. Dabas klātbūtne telpās uzlabo darbinieku veselību un apmierinātību ar darba apstākļiem. Tas telpām piešķir arī estētisku vērtību. Ja dabisku elementu integrācija nav iespējama tiešā veidā, tos var ieviest netieši – ar dabas motīvu attēlojumiem, materiāliem, faktūrām vai krāsu risinājumiem. Pamata biofīlijas risinājumi vienlīdz attiecas gan uz individuālajām darba zonām, gan citām telpām.

Temperatūras regulācija telpās ir būtiska gan fiziskajam, gan garīgajam komfortam, jo īpaši uzdevumos, kas prasa paaugstinātu koncentrēšanos un emocionālo noturību. Ilgstošam darbam optimālā temperatūra ir 21-24°C, kas nodrošina komfortu un mazina fizioloģisko slodzi ķermeņa termoregulācijai. Individuāli regulējama temperatūras kontrole ļauj darbiniekiem pielāgot vidi savām vajadzībām, tādējādi samazinot nogurumu un stresu un uzlabojot darba spējas.

Gaisa kvalitāte ir tieši saistīta ar darba vides drošību, higiēnu un darbinieku veiktspēju. Ventilācijas sistēmai jānodrošina noturīga svaiga gaisa pieplūde, piesārņojuma un mitruma izvadīšana, kā arī nepatīkamu smaku novēršana. Savukārt gaisa kondicionēšanas sistēmas uztur stabilu temperatūru un gaisa cirkulāciju, kas palīdz veidot veselīgu darba vidi un atbalsta efektīvu uzdevumu izpildi, tai skaitā emocionāli sarežģītās situācijās. Sistēmas jāizvieto tā, lai tiešas gaisa plūsmas nebūtu orientētas uz darbiniekiem, izvairoties no diskomforta un veselības riskiem.

Telpās ar optimālu mitruma līmeni (30-50%) tiek nodrošināts veselīgs mikroklimats, kas novērš kondensāta veidošanos, pārmērīgu sausumu un uztur stabilu darba vides kvalitāti. Mitrināšanas un sausināšanas risinājumi nodrošina atbilstošus apstākļus dažādos gada laikos, uzlabojot darbinieku labbūtību un mazinot veselības riskus, ko rada neatbilstošs mitruma līmenis. Visi šie klimata kontroles nosacījumi pamatā vienlīdz attiecas gan uz individuālajām darba zonām, gan citām telpām.

Krāsu izvēle darbinieku darba zonās ietekmē koncentrēšanos, emocionālo iesaisti un darba efektivitāti. Šajās telpās ieteicams izmantot siltus un neitrālus toņus, kas veicina modrību, enerģiju un motivāciju. Balta krāsa kalpo kā neitrāls un tīrs fons, kas rada atvērtības sajūtu un veicina fokusu, savukārt pelēkie toņi nodrošina līdzsvaru un profesionalitāti, ja tie tiek kombinēti ar dinamiskākiem akcentiem. Dzelteni un oranži akcenti stimulē radošumu un optimismu, aktivitāti, savukārt brūni toņi telpai piešķir stabilitāti un emocionālu līdzsvaru. Krāsu shēmai jābūt harmoniskai un pielāgotai darba funkciju specifikai, izvairoties gan no pārmērīgas stimulācijas, gan pārlieku vienveidīgas vides. Vienlaikus krāsām jāatbilst telpu lietotāju individuālajām vajadzībām un darba funkcijām, ja vien vadlīnijās nav noteikta vienota dizaina koncepcija.

Jāņem vērā vides personalizācijas nozīme un uzticēšanās darbiniekiem kā aktīviem telpu lietotājiem. Viņu pieredze un viedoklis ir būtisks resurss informētai un kontekstā balstītai lēmumu pieņemšanai, kas veicina darba vides pielāgošanu reālajām vajadzībām. Darbinieku līdzdalība telpu veidošanā – gan funkcionālajā, gan estētiskajā līmenī, ir nozīmīga optimizācijas procesa sastāvdaļa, kas sekmē ne tikai efektivitāti, bet arī labbūtību un piederības izjūtu.

2. Darbinieku darba zonas – sanāksmju telpas

- Iekļaut vismaz vienu darbinieku sanāksmju telpu kā daļu no standarta telpu plānojuma visās nodaļās; paredzēt daudzfunkcionālu risinājumu, ko iespējams pielāgot arī klientu grupu nodarbībām.
- Nodrošināt privātumu un konfidencialitāti, atdalot sanāksmju telpu no koplietošanas zonām ar vizuāliem un akustiskiem izolācijas risinājumiem.
- Plānot telpu taisnstūra formā ar elastīgu, pārbīdāmu mēbelējumu – galdiem un krēsliem, ko iespējams pielāgot dažādu tikšanos un aktivitāšu vajadzībām.
- Aprīkot telpas ar nepieciešamajiem tehnoloģiskajiem risinājumiem, tostarp interaktīvajiem ekrāniem, kvalitatīvu audio sistēmu un stabilu interneta pieslēgumu.
- Optimālam apgaismojumam izmantot gan mākslīgā, gan dabiskā apgaismojuma risinājumus, pielāgojot tos telpas funkcijām.
- Labiekārtot telpas, izmantojot dabiskā dizaina elementus – gan tiešā (augi), gan netiešā veidā (dabas motīvu attēlojumi).
- Nodrošināt efektīvu un pielāgojamu klimata kontroli – optimālas temperatūras, gaisa kvalitātes, mitruma līmeņa uzturēšanai.
- Interjerā izmantot vēso toņu krāsas ar siltu akcentu pieskaņu.

Sanāksmju telpu esamība un funkcionāls iekārtojums ir būtisks iestādes telpiskās struktūras elements, kas veicina iekšējo un ārējo komunikāciju, sadarbību un profesionālo attīstību. Šīs telpas jāplāno kā neatņemama daļa no vispārējā telpu plānojuma, nodrošinot to pieejamību visās nodaļās neatkarīgi no to lieluma vai funkcijas specifikas. To funkcionālā daudzveidība, piemērotība gan klātienes, gan attālinātiem tikšanās formātiem, padara tās par stratēģiski nozīmīgu resursu mūsdienīgā, institucionālā vidē.

Vēl funkcionālā daudzveidība ir priekšrocība gadījumos, kad ierobežotas platības vai resursu dēļ sanāksmju telpai jākalpo arī kā klientu grupu nodarbību telpai. Lai gan standarta iekārtojumu iespējams pielāgot abām funkcijām, būtiski jau plānošanas posmā paredzēt specifiskus drošības un zonējuma nosacījumus – proti, nodrošināt, ka šī telpa netiek integrēta tiešā darbinieku darba zonā, bet izvietota atbilstoši labajai praksei par klientu un darbinieku zonu nodalījumu. Tas palīdz saglabāt gan darba drošību, gan telpu lietošanas skaidru un pārskatāmu struktūru, kā arī sekmē telpu efektīvu lietojumu atbilstoši to mērķim, plānotajiem darbu uzdevumiem.

Privātuma nodrošināšanai sanāksmju telpām jābūt skaidri nošķirtām no koplietošanas zonām. Risinājumi, piemēram, matēts stikls, bīdāmas, brīvi aizveramas durvis un skaņas izolējoši elementi, vienlaikus nodrošina gan caurspīdīguma sajūtu, gan konfidencialitāti, kā arī veido estētiski saskaņotu darba vides tēlu.

Telpu forma un iekārtojums būtiski ietekmē to lietojamību. Taisnstūra formas telpa ar pārbīdāmu mēbelējumu nodrošina elastību un pielāgojamību dažāda rakstura tikšanās vajadzībām. Šāda telpa var kalpot arī kā pagaidu darbavieta individuālai darba izpildei, īpaši gadījumos, kad citas zonas ir noslogotas vai nepieciešama vide fokusētam darbam. Tāpat tā var tikt izmantota viesu uzņemšanai un nelielu apmācību norisei.

Tehnoloģiskā infrastruktūra ir būtisks sanāksmju telpas funkcionalitātes nosacījums. Interaktīvie ekrāni, kvalitatīva skaņas sistēma un stabils interneta savienojums ir priekšnoteikums pilnvērtīgai attālinātai komunikācijai. Šāds aprīkojums veicina efektīvu sadarbību ar kolēģiem un sadarbības partneriem neatkarīgi no fiziskās atrašanās vietas, uzlabojot pieejamību un lēmumu pieņemšanas procesu. Vienlaikus tā ieviešana vērtējama kontekstā ar konkrētās nodaļas darba specifiku un attālināto sanāksmju regularitāti.

Papildus kvalitatīvam mākslīgajam apgaismojumam, dabiskā apgaismojuma nozīme sanāksmju telpās ir ne tikai estētiska, bet arī funkcionāla. Logiem jānodrošina iespēja vēdināt telpu, it īpaši intensīvas tās lietošanas laikā. Vienlaikus jāparedz iespējas logus aizsegt, piemēram,

ar žalūzijām vai aizkariem, lai regulētu gaismas daudzumu un novērstu traucējumus, kas varētu ietekmēt tehnoloģiju izmantošanu vai sanāksmes dalībnieku labsajūtu.

Krāsu izvēlei sanāksmju telpās ir jāveicina koncentrēšanās, radošums un konstruktīva sadarbība. Balti vai gaiši pelēki toņi kalpo kā neitrāls fons, radot tīrības un vizuāla līdzsvara sajūtu, ko iespējams papildināt ar krāsu akcentiem. Zilā un zaļā toņu kombinācijas veido mierīgu, līdzsvarotu vidi, kas sekmē uzticēšanos un fokusu. Dzelteni un oranži akcenti var piešķirt enerģiju un stimulēt iesaisti, ideju ģenerēšanu. Dabiskie toņi un koka elementi piešķir siltumu un komfortu, radot mājīgāku atmosfēru. Vienlaikus krāsām jāatbilst telpu lietotāju individuālajām vajadzībām un tās funkcijām, ja vien vadlīnijās nav noteikta vienota dizaina koncepcija.

3. Citas darbinieku zonas

- Nodrošināt darbiniekiem pieejamas, pilnvērtīgi aprīkotas atpūtas telpas.
- Veidot atpūtas telpu izkārtojumu tā, lai tas atbalsta gan koleģiālu kopā būšanu, gan individuālu atpūtu, iekļaujot atsevišķas sēdvietas, zonas vai mēbeļu grupējumus.
- Atpūtas telpās iekļaut izklaides iespējas, kas atbilst darbinieku interesēm un palīdz mazināt emocionālo slodzi (piemēram, galda spēles, puzles, galda teniss, novuss u.c.).
- Nodrošināt darbiniekiem pieejamas virtuves telpas, ar pilnu standarta aprīkojumu (ledusskapis, mikroviļņu krāsns, tējkanna, izlietne, trauki, galdi, krēsli), ko pēc iespējas papildina ar ērtību elementiem (plīts virsma, trauku mazgājamā mašīna, kafijas automāts).
- Telpu efektīvākai izmantošanai apsvērt iespēju apvienot virtuves un atpūtas telpas vienā zonā, tās funkcionāli un vizuāli nodalot.
- Optimālam apgaismojumam izmantot gan mākslīgā, gan dabiskā apgaismojuma risinājumus, pielāgojot tos telpas funkcijām.
- Labiekārtot telpas, izmantojot dabiskā dizaina elementus – gan tiešā (augi), gan netiešā veidā (dabas motīvu attēlojumi).
- Nodrošināt efektīvu un pielāgojamu klimata kontroli – optimālas temperatūras, gaisa kvalitātes, mitruma līmeņa uzturēšanai.
- Interjerā izmantot mierīgus un dabas iedvesmotus toņus.
- Iekļaut sanitārās telpas ar dušām.
- Nodrošināt atsevišķas labierīcības darbiniekiem un klientiem.

Darbinieku garīgās un fiziskās labbūtības nodrošināšanā būtisku lomu ieņem kvalitatīvi veidotas atpūtas telpas. Tām jābūt pieejamām visās struktūrvienībās un aprīkotām ar ergonomiskām un ērtām mēbelēm, kas sniedz iespēju atslēgties no darba pienākumiem. Šādas zonas kalpo kā resurss emocionālai un fiziskai atjaunošanai, kas probācijas darba kontekstā ir īpaši nozīmīgi, ņemot vērā emocionālo slodzi un intensīvo darba ikdienu.

Atpūtas telpu plānojumā vēlams paredzēt vidi, kas vienlīdz atbalsta gan koleģiālu kopā būšanu, gan individuālu atpūtu. Mēbeļu grupējumi, norobežotas sēdvietas un nelielas zonas sniedz iespēju izvēlēties piemērotāko vidi atbilstoši atpūtas brīdim un noskaņojumam. Brīvā laika aktivitāšu (piemēram, galda spēļu, pužļu, galda tenisa, novusa u.tml.) iekļaušana telpā veicina darbinieku iesaisti, līdzdalību un emocionālo līdzsvaru. Svarīgi, lai šīs aktivitātes būtu balstītas uz konkrētās nodaļas darbinieku vēlmēm un vajadzībām, ņemot vērā, ka šo telpu funkcionalitātei ir jāatbilst reālajām vajadzībām – tas ir būtiski arī budžeta taupības nolūkos.

Virtuves telpas jāuztver kā neatņemama daļa no darbinieku zonām. Pat nelielās nodaļās jānodrošina pamataprīkojums ēdiena uzglabāšanai un uzsildīšanai – ledusskapis, mikroviļņu krāsns, arī izlietne, tējkanna. Savukārt lielākās nodaļās lietderīgi apsvērt arī pilnvērtīgas ēdiena pagatavošanas iespējas – plīts virsmu, trauku mazgājamo mašīnu, kafijas aparātu. Šādas iespējas atvieglo ikdienas rutīnu, atbalsta veselīgus ēšanas paradumus, veicina darbinieku ērtības un stiprina komandas saliedētību, ļaujot organizēt kopīgas maltīšu pauzes.

Telpu efektīvākai izmantošanai iespējams apvienot virtuves un atpūtas funkcijas vienā zonā. Šādā gadījumā jānodrošina telpu funkcionāla un vizuāla nodalīšana, lai saglabātu abām zonām atbilstošu vidi. Arī nelielās nodaļās iespējams organizēt šādu hibrīdtelpu, nezaudējot ne atpūtas, ne maltīšu ieturēšanas vides funkcionalitāti.

Logiem šajās telpās ir daudzfunkcionāla nozīme. Tie ne tikai nodrošina dabisko apgaismojumu un vēdināšanas iespējas, bet kalpo arī kā netiešs biofīlijas elements, kas veicina psiholoģisku atslodzi. Skats uz āru, pat blīvā pilsētvidē, sniedz nomierinošu un atjaunošu efektu, kas īpaši nozīmīgi zonās, kas standartā funkcionē kā darbinieku fiziskās un garīgās labbūtības atjaunošanas mērķim.

Krāsu izvēlei darbinieku atpūtas telpās jāveicina emocionālu līdzsvaru, mieru un atjaunošanos. Papildus neitrālām fona krāsām, lai izvairītos no telpu emocionāla vēsuma un sterila iespaida, ieteicams izmantot dabiskus un maigus toņus, piemēram, gaišāk zaļu un zilu, kas palīdz samazināt stresu, uzlabo emocionālo stabilitāti un rada harmonisku atmosfēru; gaiši brūnus un bēšos toņus, kas piešķir siltumu un drošības sajūtu, sekmējot relaksētu noskaņu; lavandas vai gaiši violeti akcenti var veicināt mieru un līdzsvaru; dzelteni vai oranži akcenti uztur pozitīvu

noskaņojumu un vitalitāti. Harmoniska vēsāku un siltāku krāsu kombinācija rada komfortablu un emocionāli atbalstošu vidi, kas veicina darbinieku labbūtību un atpūtu. Vienlaikus krāsām jāatbilst telpu lietotāju individuālajām vajadzībām un tās funkcijām, ja vien vadlīnijās nav noteikta vienota dizaina koncepcija.

Sanitārajās telpās ieteicams iekļaut dušas, kas, lai arī var tikt izmantotas neregulāri, kalpo kā signāls par darba devēja atbalstu aktīvam un veselīgam dzīvesveidam. Dušu pieejamība ļauj pielāgoties darbinieku dažādajiem paradumiem, piemēram, braukšanai ar velosipēdu vai sportiskām aktivitātēm pirms darba vai pārtraukumā. Šāda prakse uzskatāma par daļu no uz darbinieku vajadzībām pielāgotas darba vides.

Atsevišķas labierīcības darbiniekiem un klientiem ir būtiskas, lai nodrošinātu higiēnas prasību ievērošanu, profesionālu distanci un privātuma iespējas. Tās jāaprīko ar visiem pamatelementiem – izlietnēm, ziepēm, roku žāvētājiem vai dvieļiem, tualetes papīru un spoguli. Šāda pieeja veicina cieņpilnu un iekļaujošu vidi visiem.

4. Uzņemšanas zona un uzgaidāmā telpa

- Uzņemšanas zona jāveido kā plaša, atvērta tipa telpa.
- Jānodrošina skaidra un atdalīta klientu un darbinieku plūsmas organizācija.
- Reģistratūra jāuztver kā šīs zonas centrālais elements; tā kalpo kā fiziska robeža starp klientu un darbinieku zonām, kas ir pilnībā nodalītas.
- Darbinieku darba zonai reģistratūrā jābūt pilnīgi aprīkotai, ar pastāvīgu nodarbinātā klātbūtni.
- Reģistratūra jāiekārto aiz stikla nodalījuma, kas nodrošina vizuālu caurspīdīgumu, vienlaikus integrējot audiālos pastiprinātājus vai citus risinājumus saziņas atvieglošanai.
- Mazākās nodaļās, kur reģistratūra nav telpiski iespējama vai nepieciešama, jāievieš alternatīvi drošības un klientu plūsmas kontroles risinājumi.
- Zonā jānodrošina loģiska kustības organizācija līdz pārrunu telpām, ko iespējams pastiprināt ar izgaismojumu.
- Optimālam apgaismojumam izmantot gan mākslīgā, gan dabiskā apgaismojuma risinājumus, pielāgojot tos telpas funkcijām.
- Nodrošināt dažādu veidu sēdvietas un pietiekamu telpisko brīvību klientiem, ietverot individuālas, daļēji norobežotas un atvērtākas konfigurācijas, kā arī iespēju telpā brīvi pārvietoties.

- Mēbelēm jābūt viegli kopjamām.
- Telpā izvietot informatīvos materiālus un lasāmvielu.
- Paredzēt iespēju klientiem brīvi piekļūt dzērieniem – vismaz dzeramajam ūdenim.
- Paredzēt bērnu zonu ar atbilstošu aprīkojumu.
- Labiekārtot telpas, izmantojot dabiskā dizaina elementus – gan tiešā (augi), gan netiešā veidā (dabas motīvu attēlojumi).
- Nodrošināt efektīvu un pielāgojamu klimata kontroli – optimālas temperatūras, gaisa kvalitātes, mitruma līmeņa uzturēšanai.
- Paredzēt pakaramos virsdrēbēm.
- Interjerā izmantot neitrālus un gaišus toņus ar dabas iedvesmotu vai siltu krāsu akcentiem.

Uzņemšanas zonas telpiskajam risinājumam ir jābūt atsevišķam, plašam, atvērta tipa, nodrošinot skaidru klientu un darbinieku zonu nošķiršanu, kas kalpo gan kā drošības mehānisms, gan kā organizatorisks instruments plūsmas pārvaldībā. Pēc labākās prakses – darbinieku un klientu plūsmas ir atsevišķas.

Reģistratūra ir šis zonas centrālais elements. Tā kalpo kā fiziska barjera, kas norobežo darbinieku zonas no klientu, ļaujot kontrolēt piekļuves ierobežojumu iekšējām darba telpām un pasargāt darbiniekus no nepastarpinātas saskarsmes ar klientiem, vienlaikus efektīvi pārvaldot arī apmeklētāju plūsmu. Īpaši lielākās struktūrvienībās, kur ir augsta klientu intensitāte, reģistratūras esamība ir stratēģiski svarīgs funkcionālais un organizatoriskais rīks. Tām jābūt pilnvērtīgi aprīkotām, ar pastāvīgu darbinieku klātbūtni.

Stikla sienas izmantošana reģistratūras norobežošanai ļauj saglabāt vizuālu caurskatāmību, vienlaikus nodrošinot privātumu, konfidencialitāti un drošību tajā strādājošajiem darbiniekiem. Tas vienlaikus uzskatāmi strukturē telpu, radot profesionālu un organizētu vidi gan darbiniekiem, gan klientiem. Lai veicinātu kvalitatīvu saziņu, ieteicams izmantot audiālos pastiprinātājus vai citus atbilstošus risinājumus, kas atvieglo sarunu norisi, neraugoties uz telpisko barjeru.

Mazākās nodaļās, kur reģistratūras risinājums nav telpiski iespējams vai nemaz nepieciešams, jāizmanto alternatīvi kontroles mehānismi, kas garantē līdzvērtīgu iekšējo drošību un plūsmas organizāciju, piemēram, skaidri definēti piekļuves ierobežojumi, domofona uzstādīšana pie ieejas, iekšējās vienošanās par klientu sagaidīšanas principiem u.c. pasākumi, kas pildāmi uz vienošanās principa un ir atbilstoši funkcionālai nodaļas praksei, nodrošinot probācijas funkciju nepārtrauktu izpildi.

Zonas izkārtojumam jābūt vienkāršam un intuitīvam, ļaujot klientiem skaidri orientēties un no uzgaidāmās telpas ērti nokļūt līdz pārrunu telpām, pie attiecīgā speciālista. Kustības loģiku iespējams uzsvērt ar izgaismojumu, kas kalpo gan kā vizuāls orientieris, gan kā drošības elements.

Sēdvietu izvietojumam telpā jāatbalsta dažādas klientu vajadzības. Jāparedz gan individuālas, norobežotas vietas, gan grupētas zonas, ļaujot izvēlēties ērtāko variantu, vienlaikus veicinot privātumu un samazinot potenciālu nevēlamu mijiedarbību. Vizuāli nodalītas zonas ar atsevišķām sēdvietām ir īpaši svarīgas gadījumos, kad vienlaikus telpā jāuzturas, piemēram, likumpārkāpējiem un cietušajiem.

Mēbelēm šajā zonā, t.sk. krēsliem un galdiem, jābūt viegli kopjamām, lai nodrošinātu ilgtspējīgu un praktisku lietošanu. Tīrības un funkcionalitātes uzturēšana ir arī būtisks profesionālās vides elements.

Informatīvie materiāli – brošūras, plakāti, bukleti, arī standarta lasāmviela, kā žurnāli vai grāmatas, uzgaidāmajā telpā palīdz aizpildīt laiku, sniedz noderīgu informāciju par pakalpojumiem un mazina spriedzi. Šāds saturs var kalpot arī kā pašregulācijas mehānisms klientiem, veicinot mierīgāku noskaņojumu pirms tikšanās ar speciālistu.

Brīvi pieejams dzeramais ūdens vai dzērienu automāts (ar tēju, kafiju, ūdeni) uzgaidāmajā zonā ir būtisks elements, kas ne tikai nodrošina klienta fiziskās vajadzības, bet arī rada iespaidu par rūpēm un viesmīlību. Šāds risinājums palīdz mazināt formalizētas vides sajūtu un padara to cilvēcīgāku.

Lai atvieglotu apmeklējumu klientiem, kuri ierodas kopā ar bērniem, ieteicams uzgaidāmajās telpās paredzēt vienkāršu, bet funkcionālu bērnu zonu, tā nodrošinot atbalstu klientu specifiskajām vajadzībām.

Dabas elementi uzgaidāmajā zonā – augi, attēli un mākslas darbi ar dabas motīviem, koka materiāli, palīdz mazināt stresu un veicina mierīgu un līdzsvarotu noskaņojumu, kas sniedz pamatu atvērtākai attieksmei, kvalitatīvākai sadarbībai. Biofīlija šādās zonās darbojas arī kā dekoratīvs risinājums, uzlabojot to kopējo estētiku – tas mazina institucionalizācijas iespaidu, vidi ļaujot uztvert kā atvērtāku un pretimnākošāku.

Standarta klimata kontroles risinājumiem jābūt papildinātiem ar logu atvēršanas iespēju, lai telpu varētu vēdināt, īpaši noslogotās augstas klientu plūsmas un mazas platības uzgaidāmajās zonās. Temperatūrai jābūt pielāgotai sezonai un klientu komfortam, tostarp jāparedz iespēja noģērbt virsdrēbes un izmantot pakaramo.

Krāsu izvēlei šajās zonās jārada mierīga, patīkama un uzticību raisoša atmosfēra, kas mazina satraukumu un rada pozitīvu pirmo iespaidu par vidi. Ieteicams izmantot neitrālus, dabas iedvesmotus toņus (gaiši pelēku, bēšu, gaiši brūnu), ko iespējams papildināt ar siltākiem vai vēsākiem krāsu akcentiem – gaiši zilu, zaļu, kas palīdz radīt relaksējošu noskaņu un emocionālu līdzsvaru, vai dzeltenu, oranžu, kas telpai var piešķirt viesmīlību un dzīvīgumu. Krāsu salikumam jābūt harmoniskam un vizuāli saskaņotam. Vienlaikus tām jāatbilst telpu lietotāju individuālajām vajadzībām un tās funkcijām, ja vien vadlīnijās nav noteikta vienota dizaina koncepcija.

Uzņemšanas zonas un uzgaidāmās telpas nozīme ir īpaši svarīga pirmreizējā apmeklējuma laikā. Tā ir gan fiziska, gan emocionāla ieeja iestādē – vieta, kur rodas pirmais iespaids par to, ietekmējot turpmāko klienta attieksmi pret iestādi un tās darbiniekiem. Tādēļ videi jābūt veidotai profesionāli, iekļaujoši un ar augstu to lietotāju pieredzes kvalitāti.

5. Klientu zonas – pārrunu telpas

- Klientu zonas, tostarp pārrunu telpas, telpiski jānošķir no darbinieku darba telpām.
- Pārrunu telpas ir jānumurē.
- Pārrunu telpu plānojumā jāparedz dažāda veida risinājumi atbilstoši klientu riska profilam. Ieteicams ieviest trīs pārrunu telpu tipus:
    - Atvērtā tipa telpas zema riska klientiem – neformālākas telpas, ar pielāgotu dizainu un elastīgu funkcionālo iekārtojumu, kā arī standarta privātuma un drošības elementiem.
    - Standarta tipa telpas vidēja riska klientiem – formālākas telpas, ar neitrālu dizainu un minimālu funkcionālo iekārtojumu, kā arī standarta privātuma un drošības elementiem.
    - Slēgta tipa telpas augsta riska klientiem – slēgtākas, formālas telpas, ar neitrālu dizainu un minimālu funkcionālo iekārtojumu, standarta privātuma, bet pastiprinātiem drošības elementiem.
- Nodaļās, kur notiek darbs ar jauniešiem, telpās jāparedz iekļaujoša, psiholoģiski droša un uzticību veicinoša vide, izveidojot atsevišķas telpas vai adaptējot sadarbību atvērtā tipa telpās ar zema riska klientiem.
- Visām pārrunu telpām neatkarīgi no riska līmeņa un klientu mērķa grupas jānodrošina:
    - Privātums un pilnvērtīga akustiskā izolācija;
    - Ergonomisks, vienkāršs, viegli uzkopjams mēbelējums;
    - Neitrāls un mierīgs interjers;

- Diskrēti, bet efektīvi drošības risinājumi darbinieku aizsardzībai.

- Optimālam apgaismojumam izmantot gan mākslīgā, gan dabiskā apgaismojuma risinājumus, pielāgojot tos telpas funkcijām; dabiska apgaismojuma trūkuma gadījumā paredzēt alternatīvas.
- Labiekārtot telpas, izmantojot dabiskā dizaina elementus – gan tiešā (augi), gan netiešā veidā (dabas motīvu attēlojumi).
- Nodrošināt efektīvu un pielāgojamu klimata kontroli – optimālas temperatūras, gaisa kvalitātes, mitruma līmeņa uzturēšanai.
- Paredzēt pakaramos virsdrēbēm.
- Interjerā izmantot neitrālus un mierīgus toņus, tos papildinot kombinētiem vēsiem/ siltiem krāsu akcentiem.
- Iesaistīt darbiniekus telpu veidošanā, balstoties uz viņu praktisko pieredzi kā informētu pamatu darba vides optimizācijai.

Klientu zonu, pārrunu telpu, pilnīga fiziska atdalīšana no darbinieku darba zonām ir būtisks drošības un funkcionālās telpu loģikas princips. Šāda struktūra ļauj skaidri definēt piekļuves robežas, novērst nekontrolētu kustību un potenciālos drošības riskus, īpaši gadījumos, kad klienta uzvedība kļūst neprognozējama. Atsevišķa klientu zonu izveide ne tikai aizsargā darbiniekus, bet arī veido pārskatāmu un kontrolējamu vidi. Pārrunu telpu numerācija uzlabo orientēšanos un veido pārskatāmu un saprotamu klientu plūsmas un darba organizāciju.

Nav pieļaujama prakse, kur klientu pārrunas notiek darbinieku koplietojamās darba telpās, īpaši, ja tur vienlaikus atrodas vairāki nodarbinātie. Šāda pieeja pārkāpj privātuma, konfidencialitātes un profesionālās drošības principus, negatīvi ietekmējot klientu pieredzi, pakalpojumu efektivitāti un iestādes tēlu.

Diferencēts telpu plānojums atkarībā no klienta riska profila nodrošina nepieciešamo līdzsvaru starp sadarbības kvalitāti un drošības prasībām. Šādā modelī atvērtā tipa telpas piemērotas zema riska klientiem, savukārt augstāka riska gadījumos tiek izmantotas slēgtas, formālākas un pastiprinātas drošības nodrošinātas telpas.

Zema riska klientiem paredzētās pārrunu telpas mazina hierarhiskās barjeras un veicina uzticēšanos. Šādās telpās būtiska ir dizaina atvērtība, neformālāks, elastīgs telpu iekārtojums. Tās ir īpaši efektīvas darbā ar jauniešiem vai klientiem, kuriem nepieciešama iekļaujoša un pretimnākoša vide.

Vidēja riska klientiem paredzētās telpas nodrošina slēgtāku, bet profesionālu vidi, kur privātums un drošība apvienota ar viesmīlīgu, komunikāciju veicinošu atmosfēru. Neitrāls dizains un labiekārtota, strukturēta telpa rada drošu, bet vienlaikus atvērtu vidi savstarpējai mijiedarbībai, sadarbībai.

Augsta riska klientu pārrunu telpas nodrošina formālu iekārtojumu ar minimālu aprīkojumu. Tajās ieviesti papildu, diskrēti drošības elementi, kas pārsniedz standarta pārrunu telpu risinājumus, tādējādi saglabājot klientu un darbinieku labbūtību, sadarbības kvalitāti un probācijas funkciju efektivitāti, vienlaikus nodrošinot paaugstinātu aizsardzību darbiniekiem. Šie risinājumi paredz specializētus, piemēram, fiksētus mēbeļu risinājumus, sekundāru izeju ārkārtas situācijām, utt.

Neatkarīgi no riska līmeņa, visām pārrunu telpām jāatbilst noteiktiem kvalitātes un drošības standartiem. Tām jānodrošina akustiskā izolācija, lai garantētu sarunu konfidencialitāti; vienkāršs, ergonomisks mēbelējums, kas ir funkcionāls, viegli kopjams un ilgtspējīgs; kā arī neitrāls un mierīgs interjers, kas neveicina trauksmi vai konflikta iespējamību. Vienlaikus būtiski integrēt pārdomātus, diskrētus drošības risinājumus darbinieku aizsardzībai, bez radītas kontroles sajūtas klientam. Telpu dizainam jābūt funkcionālam un probācijas speciālistu darba atbalstošam, vienlaikus saglabājot atvērtu un uzticēšanos veicinošu vidi klientiem sadarbības stiprināšanai.

Skaņas izolācija telpās, kur tiek veikts darbs ar klientiem, ir īpaši nozīmīga, jo tas ietekmē uzticības veidošanos un profesionālo attiecību kvalitāti. Telpās jāizmanto skaņu absorbējošās virsmas un paneļi, kas sniedz akustisko komfortu un privātumu, konfidencialitāti, garantējot, ka telpās komunikācijai netraucē ārējie trokšņi un informācija, kas pārrunāta ar klientiem, paliek tās robežās, nav saklausāma no uzgaidāmās zonas – īpaši, ja tās pārklājas, atrodas tuvumā. Skaņas izolācijai jābūt vienai no galvenajām prioritātēm pārrunu telpu optimizēšanā – tai ir būtiska nozīme ne vien darba organizācijas, bet arī ētiskas un profesionālas darbības nodrošināšanā.

Biofīlijas elementi pārrunu telpās palīdz veidot mierīgāku un atvērtību veicinošu vidi. Augi, dabas motīvu attēli vai mākslas darbi, logi ar skatu uz āru mazina spriedzi, sekmē konstruktīvāku komunikāciju un mijiedarbību. Biofīlija ne tikai uzlabo emocionālo klimatu, bet arī vizuāli bagātina vidi. Papildus tam dabas elementi bagātina telpu estētiku, padarot to vizuāli pievilcīgāku un iedvesmojošāku. Jānodrošina samērīga elementu izvietošana, lai neradītu pārsātinājuma risku.

Dabiskais apgaismojums kombinācijā ar silto toņu mākslīgo apgaismojumu rada viesmīlīgu telpu atmosfēru, mazinot to institucionālo raksturu. Šādi apstākļi palīdz samazināt spriedzi un veicināt pozitīvas attieksmes un uzticības veidošanos pret darbiniekiem, iestādi un tās

funkcijām. Jāparedz arī iespēja logus aizsegt ar žalūzijām vai aizkariem, saglabājot personu privātumu, īpaši atrodoties ēkas pirmajā stāvā.

Telpās, kur nav dabiskā apgaismojuma iespējas, jāparedz alternatīvi risinājumi gaismas pieplūdes nodrošināšanai – stiklotas zonas, pielāgojams mākslīgais apgaismojums, kas atveido dabiskā toni un intensitāti, pārdomāti telpas labiekārtojuma elementi, ņemot vērā telpu platību, var sniegt kvalitatīvu tā pamatu.

Telpā uzturētā temperatūra jāpielāgo tās izmantošanas intensitātei un ilgumam. Pārrunu telpās piemērota ir nedaudz zemāka temperatūra (18-21°C), kas veicina modrību un uzmanības noturību īslaicīgu uzdevumu veikšanai. Vienlaikus nepieciešams nodrošināt iespēju regulēt mikroklimatu atbilstoši individuālām vajadzībām un uzturēt komfortu dažādos gadalaikos. Jāparedz iespēja noģērbt virsdrēbes un izmantot pakaramo, jo īpaši ja klients nevēlas šim mērķim izmantot uzgaidāmajā zonā paredzētos pakaramos.

Efektīva ventilācijas sistēma ir būtiska pārrunu telpās, jo tās ir ierobežotākas platības, noslēgtas, ar augstu klientu caurplūdi. Ventilācijai jānodrošina nepārtraukta svaiga gaisa pieplūde, piesārņojuma un mitruma izvadīšana, smaku novēršana. Svarīgi nodrošināt gaisa apmaiņu telpā starp tikšanās reizēm – tas samazina vīrusu izplatības risku un uzlabo veselības un drošības apstākļus. Standarta klimata kontroles risinājumiem jābūt papildinātiem ar logu atvēršanas iespēju, lai telpu varētu izvēdināt arī dabiski.

Krāsu izvēlei klientu pārrunu telpās jāatbalsta uzticēšanās, emocionālā līdzsvara un profesionalitātes sajūtas veidošanās. Ieteicams izmantot neitrālus, mierīgus toņus – bēšus, pelēkus, gaiši zilus, baltus, kas rada stabilitātes un drošības sajūtu. Zaļie akcenti var mazināt spriedzi un sekmēt harmonisku atmosfēru, savukārt siltie elementi – dzelteni, brūni vai koka toņi, piešķir telpai viesmīlību un uzticamību. Sabalansēta neitrālo, vēso un silto toņu kombinācija rada vidi, kas veicina mierīgu noskaņojumu, uzticēšanos un produktīvu sadarbību.

Jāņem vērā vides personalizācijas nozīme un uzticēšanās darbiniekiem kā aktīviem telpu lietotājiem. Viņu pieredze un viedoklis ir būtisks resurss informētai un kontekstā balstītai lēmumu pieņemšanai, kas veicina darba vides pielāgošanu reālajām vajadzībām. Darbinieku līdzdalība telpu veidošanā – gan funkcionālajā, gan estētiskajā līmenī, ir nozīmīga optimizācijas procesa sastāvdaļa, kas sekmē ne tikai efektivitāti, bet arī labbūtību un piederības izjūtu. Turklāt darbinieku skatījums ļauj netieši aptvert arī klientu vajadzības, jo viņi ikdienā redz, kā vide ietekmē klientu pieredzi. Iesaistes procesā viņi var kļūt par starpniekiem, pārstāvot vienlaikus gan savu, gan klientu skatījumu, tā veicinot lietotājcentrētu pieeju telpu plānošanā.

6. Klientu zonas – grupu nodarbību telpas

- Plānot grupu nodarbību telpu kā daudzfunkcionālu, pielāgojamu zonu, kas piemērota dažādiem nodarbību formātiem – apmācībām, diskusijām, atbalsta grupām u.c. darba metodēm.
- Plānot telpu taisnstūra formā ar elastīgu, pārbīdāmu mēbelējumu – galdiem un krēsliem, ko iespējams pielāgot konkrētajam nodarbības formātam un grupas lielumam.
- Nodrošināt privātumu un konfidencialitāti, atdalot grupu nodarbību telpu no koplietošanas zonām ar vizuāliem un akustiskiem izolācijas risinājumiem.
- Aprīkot telpas ar nepieciešamajiem metodiskajiem un tehnoloģiskajiem risinājumiem, tostarp, baltajām tāfelēm, projektoru vai ekrānu praktiskām metodēm.
- Lielākas telpas platības gadījumā paredzēt nelielas virtuves zonas integrēšanu ar izlietni, plauktiem, tējkannu/ kafijas aparātu, traukiem.
- Optimālam apgaismojumam izmantot gan mākslīgā, gan dabiskā apgaismojuma risinājumus, pielāgojot tos telpas funkcijām.
- Labiekārtot telpas, izmantojot dabiskā dizaina elementus – gan tiešā (augi), gan netiešā veidā (dabas motīvu attēlojumi).
- Nodrošināt efektīvu un pielāgojamu klimata kontroli – optimālas temperatūras, gaisa kvalitātes, mitruma līmeņa uzturēšanai.
- Interjerā izmantot harmonisku vēso un silto toņu kombināciju.

Grupu nodarbību telpu izkārtojumam jābūt plānotam kā daudzfunkcionālam un pielāgojamam risinājumam, kas atbalsta dažādus darba formātus – apmācības, diskusijas, atbalsta grupas un citas grupu metodiskās pieejas. Šo telpu telpiskais un funkcionālais dizains tieši ietekmē darba procesa kvalitāti un klientu iesaistes līmeni, līdz ar to tā nozīme ir būtiska kopējā iestādes vidē.

Taisnstūra formas telpa ar elastīgu mēbelējumu sniedz iespēju ērti mainīt telpas konfigurāciju atbilstoši konkrētajam aktivitātes veidam, piemēram, organizējot sēdvietas tradicionālās rindās, apļveida izkārtojumā vai darbam grupās, tā veicinot sadarbību, iesaisti un savstarpēju mijiedarbību.

Privātuma nodrošināšanai grupu nodarbību telpām jābūt skaidri nošķirtām no koplietošanas zonām. Risinājumi, piemēram, matēts stikls, bīdāmas, brīvi aizveramas durvis un skaņas izolējoši elementi, ļauj saglabāt privātumu un konfidencialitāti, veicina koncentrēšanos un ļauj klientiem brīvi iesaistīties grupas nodarbībā.

Metodiskais un tehnoloģiskais aprīkojums, tostarp tāfeles, projektors, vizuālie un audio rīki, atbalsta nodarbību strukturēšanu, prezentāciju izmantošanu un vizuālās komunikācijas iespējas, kas var būt īpaši noderīgas nodarbību gaitā, lai veicinātu klientu informācijas uztveri, fokusu un iesaisti procesā.

Lielāka platība ļauj integrēt nodarbību telpā arī nelielu virtuves zonu – izlietni, plauktus, tējkannu, kafijas aparātu, traukus un citus elementus, kas rada mājīgāku un viesmīlīgāku atmosfēru. Šāda funkcionalitāte ir īpaši noderīga ilgstošākās vai emocionāli intensīvākās nodarbībās, kā arī tādos gadījumos, kad vēlama brīvāka, neformālāka komunikācija, kas palīdz klientiem iesaistīties un veidot uzticamu saikni.

Papildus kvalitatīvam mākslīgajam apgaismojumam, dabiskā apgaismojuma nozīme nodarbību telpās ir ne tikai estētiska, bet arī funkcionāla. Logiem jānodrošina iespēja vēdināt telpu, it īpaši intensīvas tās lietošanas laikā. Vienlaikus jāparedz iespējas logus aizsegt, piemēram, ar žalūzijām vai aizkariem, lai regulētu gaismas daudzumu un novērstu traucējumus, kas varētu ietekmēt tehnoloģiju izmantošanu vai grupu nodarbību dalībnieku labsajūtu.

Līdzīgi kā citās iestādes zonās, arī šajās telpās ieteicams ieviest biofīlijas principus – telpu papildināt ar dabiskajiem dizaina elementiem vai to imitāciju, piemēram, augiem, dabas motīvu attēlojumu vai koka materiāliem, kas telpu padara atvērtāku, pieejamāku un viesmīlīgāku, uzlabojot klientu labsajūtu, mazinot uztraukumu un veicinot līdzdalību.

Grupu nodarbību telpās krāsu izvēlei ir jāatbalsta pozitīva, motivējoša un radoša vide. Līdzīgi kā sanāksmju telpās, rekomendējams izmantot mierīgus toņus, piemēram, zilo vai zaļo, kas veicina koncentrēšanos, emocionālo līdzsvaru un uzticēšanos. Dzeltenas vai oranžas krāsas akcenti palīdz uzturēt enerģiju, veicina optimismu, komunikāciju un radošumu. Neitrāls fons – balts, gaiši pelēks vai bēšs, rada vizuālu līdzsvaru un ļauj akcentiem izcelties, savukārt koka elementi un siltie toņi piešķir telpai mājīgumu un komfortu. Harmoniska vēso un siltāko toņu kombinācija palīdz uzturēt līdzsvarotu, bet aktīvu grupas nodarbības atmosfēru.

7. Iestādes ēka

- Izvēlēties ēku atrašanās vietas, kas ir viegli sasniedzamas ar sabiedrisko transportu un kājām, prioritāri pilsētu centros vai to tuvumā.
- Izvietot ēkas tā, lai tās būtu pieejamas arī sasniedzamībai ar privāto automašīnu un velosipēdu; paredzēt velonovietnes un izvērtēt stāvvietu pieejamību klientiem.
- Veidot artikulētu un vizuāli skaidri definētu ieeju ēkā, izmantojot norādes uz fasādes, vizuāli aicinošu ieejas dizainu, kontrastējošu logotipu.

- Nodrošināt drošu un pārskatāmu ēkas apmeklētāju plūsmas organizāciju, paredzot atsevišķas ieejas darbiniekiem un klientiem.
- Klientu zonas, ja darbs norit vairākos stāvos, izvietot zemākajā stāvā (vēlams – pirmajā).
- Garantēt piekļūstamību personām ar kustību un citiem funkcionāliem traucējumiem, aprīkojot ēku ar uzbrauktuvēm, liftiem un skaidrām norādēm.
- Izvērtēt iespēju izvēlēties lokācijas, kur vienā ēkā jau izvietotas citas saistošas institūcijas.
- Nodrošināt labu ēkas un tās teritorijas apgaismojumu – īpaši ieejas zonās un piekļuves ceļos.

Ēkas atrašanās vietai ir būtiska nozīme probācijas iestādes darbības efektivitātes nodrošināšanā – tai jābūt viegli sasniedzamai gan pilsētas, gan piepilsētas iedzīvotājiem, prioritāri izvietotai tuvu pilsētas centram un citiem sabiedriskiem resursiem. Šāda lokācija ir priekšnoteikums regulārai klientu līdzdalībai probācijas procesā, samazinot riskus, ka praktiski šķēršļi, piemēram, transporta pieejamības trūkums traucē probācijas nosacījumu izpildei.

Ēkai jābūt viegli pieejamai ar sabiedrisko transportu, kājām un velosipēdu, vienlaikus nodrošinot ērtu piekļuvi arī ar privāto automašīnu. Velonovietņu un stāvvietu pieejamība būtiski paplašina klientu mobilitātes iespējas un uzlabo sadarbības efektivitāti, samazinot kavējumu vai neierašanās risku. Šie faktori veicina savlaicīgu un nepārtrauktu klientu iesaisti darba procesā.

Iestādei jābūt vizuāli skaidri identificējamai un viegli atpazīstamai. Pie ēkas jābūt redzamām norādēm un izkārtnēm, kā arī vizuāli aicinošai ieejai – kontrastējošiem materiāliem izceltām durvīm un skaidri redzamam iestādes logotipam. Šie vizuālie elementi palīdz orientēties, novērš neskaidrību un vilcināšanos, mazinot klientu satraukumu, kas ir īpaši būtiski, iestādē ierodoties pirmo reizi.

Pieejas zonai jābūt labiekārtotai un funkcionālai, neradot fiziskus šķēršļus ēkas piekļūšanai un iekļūšanai tajā, kā arī emocionāli iedrošinošai – tādējādi tiek mazināta psiholoģiskā distance starp klientu un iestādi, veicinot sadarbību jau no pirmā kontakta brīža.

Ēkai vēlams nodrošināt vairākas ieejas jeb piekļuves punktus, kas veicina ērtāku orientēšanos un loģisku kustību, īpaši, ja vienā ēkā darbojas vairāki pakalpojumu sniedzēji. Atsevišķas ieejas darbiniekiem un klientiem ļauj labāk organizēt apmeklētāju plūsmu, samazinot sastrēgumus, kā arī uzlabojot kopējo ēkas drošību un funkcionalitāti. Personāla atsevišķās ieejas kalpo arī kā drošības risinājums, kas palīdz novērst nevēlamu mijiedarbību ar klientiem ārpus paredzētajām darba situācijām un ļauj darbiniekiem saglabāt profesionālu un psiholoģiski drošu darba vidi.

Ja iestādes funkcijas tiek nodrošinātas vairākos ēkas stāvos, klientu zonas jāizvieto ēkas pirmajā jeb zemākajā stāvā. Šāds risinājums uzlabo pieejamību personām ar kustību un citiem funkcionālajiem traucējumiem, kā arī nodrošina vienkāršāku klientu plūsmas organizēšanu un drošības pasākumu īstenošanu. Šādā izvietojumā īpaša uzmanība jāpievērš vizuālā un akustiskā privātuma nodrošināšanai, ieviešot tam atbilstošus risinājumus.

Vides pieejamība nav tikai tehnisks vai arhitektonisks jautājums – tā ir institucionālas cieņas un iekļaujošas attieksmes izpausme. Iestādes ieejai un iekšējai infrastruktūrai jābūt pielāgotai personām ar dažādiem funkcionāliem traucējumiem – piemēram, uzbrauktuvēm, liftiem, kā arī viegli uztveramām un saprotamām norādēm telpās. Šie risinājumi nodrošina vienlīdzīgu piekļuvi visiem apmeklētājiem un palīdz viņiem justies gaidītiem un cienītiem. Nepietiekama pielāgotība šajā jomā ne tikai rada praktiskus šķēršļus, bet var negatīvi ietekmēt iestādes tēlu un sabiedrības attieksmi.

Ja ir iespēja izvēlēties telpas ēkās, kur jau darbojas citas sabiedriskā sektora iestādes, šāda iespēja jāvērtē kā prioritāra. Vienota atrašanās vieta ar saistītām institūcijām veicina pakalpojumu sasniedzamību, samazina klientu stigmatizācijas risku un vienlaikus stiprina starpinstitucionālo sadarbību. Probācijas klienti šādā vidē kļūst par daļu no plašākas sabiedrības plūsmas – viņi vairs neieiet atsevišķā, tikai uzraudzībai paredzētā vietā, bet kopīgā, funkcionāli daudzveidīgā telpā. Tas palīdz normalizēt pakalpojuma uztveri un stiprina probācijas procesa integrāciju sabiedrībā, veicinot ilgtermiņa dezistenci. Šāds izvietojums sniedz priekšrocības arī darbiniekiem – multidisciplinārā darba vide ļauj ciešāk sadarboties ar citu jomu speciālistiem, ātrāk reaģēt uz klientu vajadzībām un kopīgi īstenot atbalsta stratēģijas.

Apgaismojums ēkas kontekstā ir būtisks drošības elements. Labi apgaismotas ieejas, stāvvietas, pārejas zonas un dabiski tumšākas teritorijas daļas uzlabo pārredzamību un novērš potenciālus drošības riskus, paaugstinot gan darbinieku, gan klientu labbūtību.

Kopumā pētījuma gaitā analizētā teorētiskā un empīriskā informācija ļauj identificēt vairākus pamatprincipus, kas nosaka darba telpu plānošanas kvalitāti un funkcionalitāti Dienesta kontekstā. Telpu dizainam un izkārtojumam jānodrošina līdzsvars starp drošību, sadarbību un labbūtību, vienlaikus atbalstot efektīvu darba organizāciju un iestādes funkcionālos mērķus. Vienots, uz labbūtību vērsts telpu plānojums ne tikai uzlabo darbinieku un klientu pieredzi, bet arī veicina iestādes tēla konsekvenci un uzticamību. Turpinājumā otrās priekšlikumu sadaļas iztirzājums attiecībā uz darba vides elementiem.

II DARBA TELPU ELEMENTI

1. Drošības risinājumi

Katrai telpu zonai probācijas iestādē ir nepieciešami atbilstoši drošības risinājumi, kuru intensitāte un veids atšķiras atkarībā no telpas funkcijas, riska pakāpes un mijiedarbības specifikas. Kopumā tie ir iedalāmi trīs savstarpēji papildinošās kategorijās: fiziskie, tehnoloģiskie un cilvēkresursos balstītie risinājumi. Visefektīvākā prakse paredz šo risinājumu kombinētu ieviešanu, nodrošinot daudzslāņainu aizsardzības sistēmu, kas veicina drošu, profesionālu un paredzamu darba vidi.

Fiziskie drošības risinājumi veidoti, lai strukturētu iestādes vidi un nodrošinātu gan darbinieku, gan klientu fizisko drošību. Tie balstās vides psiholoģijas un risku vadības principos, kas paredz telpisko elementu izmantošanu dabisku barjeru veidošanai, drošības stiprināšanai un konfliktu iespējamības mazināšanai. Mērķis ir nodalīt darbinieku un klientu plūsmas, veicināt pārskatāmību un radīt funkcionālu vidi, kur drošības elementi dabiski integrējas ikdienas procesā, lai nepadarītu telpu represīvu un saglabātu indivīdu cieņu.

Tie ietver:

- Pārskatāmu apmeklētāju plūsmas organizāciju (ieejas kontrole, skaidras norādes par kustības virzieniem);
- Atsevišķas ieejas darbiniekiem un klientiem;
- Fizisku darbinieku un klientu zonu nodalīšanu;
- Stikla starpsienas reģistratūrā;
- Klientu pārrunu telpu izvietojumu ēkas pirmajā stāvā; alternatīvi – iestādes izmantotās ēkas zemākajā stāvā, ja pirmais nav pieejams;
- Pārrunu telpu augsta riska klientiem izvietošanu tuvāk izejai no darba zonas vai ēkas;
- Sekundārās (evakuācijas) izejas telpās, kur notiek darbs ar augsta riska klientiem;
- Fiksētas mēbeles (piestiprinātas pie grīdas vai sienas) pārrunu telpās ar augstāka riska klientiem;
- Mēbeļu stratēģisku izvietojumu kā dabisku barjeru starp klientu un darbinieku;
- Noapaļotu mēbeļu stūru izmantošanu klientu zonās;
- Smagākus klientu krēslus pārrunu telpās, lai novērstu to izmantošanu agresijas gadījumā;
- Darbinieka pozicionēšanos pārrunu telpā durvju, izejas tuvumā.

Tehnoloģiskie drošības risinājumi nodrošina papildu aizsardzību, kas ļauj kontrolēt piekļuvi telpām, identificēt potenciālos riskus un savlaicīgi reaģēt ārkārtas situācijās. Tie tiek integrēti diskrēti, lai saglabātu profesionālu, nesaspīlētu un klientiem atvērtu vidi, vienlaikus efektīvi atbalstot darbinieku drošību.

Tie ietver:

- Videonovērošanas kameras (ārējās un iekšējās telpās), diskrēti izvietotas, bez audio ieraksta;
- Domofonu sistēmas pie ēku ieejām klientu identifikācijai;
- Videonovērošanas un domofona ierakstu pārraidi reģistratūras monitoros;
- Elektroniskās ieejas kartes darbinieku zonām (piekļuves kontrole);
- Apmeklētāju uzskaites un identifikācijas risinājumus (piemēram, dokumentu vai pirkstu nospiedumu pārbaudi, salīdzināšanu ar iekšējo datubāzi);
- Signalizācijas un trauksmes sistēmas;
- Trauksmes pogas pārrunu telpās;
- Pārnēsājamos trauksmes signalizācijas devējus darbiniekiem, kuri organizē vizītes ārpus darba telpām;
- Labi izgaismotas visas ēkas un telpu zonas, īpaši vietās, kur veidojas dabīgs ēnojums.

Cilvēkresursos balstītie drošības risinājumi akcentē darbinieku lomu iestādes vides drošības veidošanā. Tie koncentrējas uz darbinieku profesionālo sagatavotību, savstarpēju sadarbību, komunikācijas kvalitāti un spēju atpazīt riskus ikdienas darbā. Šī pieeja stiprina darbinieku pašefektivitāti, emocionālo drošību un kolektīvo atbildību.

Tie ietver:

- Darbinieku apmācību drošības, incidentu novēršanas un krīzes vadības jomā;
- "*First responders*" principu – dažu atbildīgo darbinieku norīkošanu nodaļas ietvaros tūlītējai reaģēšanai ārkārtas situācijās;
- Klientu novērtēšanu pirms tikšanās (uzvedība, vielu ietekme, agresijas pazīmes);
- Kolēģu savstarpēju informēšanu par klientu emocionālo stāvokli un riskiem;
- Atvērto durvju principa ievērošanu riska situācijās;
- Kolēģu piesaisti vai nepastarpinātu klātbūtni tikšanās reizēs ar augsta riska klientiem;

- Minimālā darbinieku skaita nodrošināšanu darba telpās uz vietas (vismaz divi darbinieki jebkurā dienā un laikā);
- Dinamiskās drošības pieejas īstenošanu (uzsvars uz uzticēšanos, klātbūtni, attiecību veidošanu);
- Skaidru un konsekventu komunikāciju ar klientiem par viņu uzvedības normām un drošības noteikumiem.

Dinamiskās drošības, humanizācijas un cilvēkcentrētas pieejas kontekstā būtiska nozīme ir atklātai, saprotamai un cieņpilnai komunikācijai ar klientiem par drošības principu ievērošanu iestādes telpās. Lai gan nav nepieciešams atklāt visus drošības risinājumus, īpaši tos, kas apzināti tiek turēti konfidenciāli darbinieku aizsardzībai (piemēram, trauksmes pogas), klientiem jābūt oficiāli informētiem par drošības pasākumu esamību. Šāda pārredzamība, īpaši attiecībā uz videonovērošanas izmantošanu, veicina uzticēšanos un palīdz samazināt neuzticību vai negatīvu emociju akumulēšanos sadarbības laikā.

Efektīvākais veids, kā nodrošināt šo informēšanu, ir iekšējo kārtības noteikumu izstrāde un nodošana klientiem saprotamā formā – vienkāršā, skaidrā valodā, vēlams papildinot ar vizuāliem elementiem. Šādos informatīvos materiālos būtu jāietver ne tikai norādes par videonovērošanu, bet arī pārskatāmas uzvedības vadlīnijas un drošības noteikumi, piemēram: pienākums uzrādīt personu apliecinošu dokumentu; aizliegums ienest ieročus, alkoholu vai citas apreibinošas vielas, kā arī ierasties apreibinātā stāvoklī; aizliegums smēķēt, filmēt vai fotografēt telpās; cieņpilnas izturēšanās normas pret darbiniekiem un citiem apmeklētājiem, u.tml.

Šādu noteikumu mērķis ir stiprināt telpiskās drošības izjūtu un veicināt prognozējamību, vienlaikus skaidri definējot abpusējās uzvedības gaidas jau pirms sadarbības uzsākšanas. Tas palīdz novērst pārpratumus, mazināt klientu trauksmi un samazināt agresīvas uzvedības risku, tādējādi uzlabojot vispārējo sadarbības kvalitāti.

Attiecīgo informāciju ieteicams izvietot vairākos pieejamos formātos: informatīvos plakātos pie ieejas un uzņemšanas zonā, bukletos uzgaidāmajās telpās, pārrunu telpās, kā arī digitālā formātā iestādes mājaslapā.

2. Skaņas kontrole

Skaņas kontrole probācijas iestādē ir daudzdimensionāls process, kas prasa rūpīgi pārdomātu telpu plānojumu un piemērotu fizisko un tehnoloģisko risinājumu kombināciju. Efektīva trokšņa mazināšana un akustiskā komforta nodrošināšana tieši ietekmē darbinieku labbūtību, darba efektivitāti un kvalitāti, kā arī klientu atvērtību, uzticēšanos un sarunu

konfidencialitāti, kopumā stiprinot probācijas funkciju izpildes kvalitāti un ilgtspēju. Viens no efektīvākajiem risinājumiem ir skaņu izolējošu materiālu izmantošana dažādās to formās, kas pielāgojami gan darbinieku, gan klientu zonām. Šie risinājumi ir samērīgi izmaksu ziņā un efektīvāki par īstermiņa pieejām, piemēram, trokšņu slāpējošu austiņu izmantošanu, vienlaikus nodrošinot ilgtspējīgu ieguvumu bez sarežģītas vai resursietilpīgas infrastruktūras izbūves, kā tas būtu klusuma telpu gadījumā. Ilgtermiņā gan tieši klusuma telpas saglabājas kā labākās prakses risinājums, uz ko būtu mērķtiecīgi tiekties, ja to pieļauj telpiskie un finansiālie resursi.

3. Apgaismojums

Apgaismojums, kas apvieno tehnisko precizitāti, pielāgojamību un dabiskuma elementus, ir būtiska telpu optimizācijas sastāvdaļa, kas tieši ietekmē gan darbinieku, gan klientu pieredzi. Labi pārdomāta apgaismojuma sistēma veicina uzticēšanos, uzlabo psiholoģisko komfortu un stiprina profesionālu, drošu vidi, kas nepieciešama probācijas mērķu sasniegšanai. Visās telpās vēlams kombinēt dabiskā un mākslīgā apgaismojuma veidus, kas viens otru papildina un kopā nodrošina vizuāli līdzsvarotu un fizioloģiski labvēlīgu vidi. Abiem apgaismojuma avotiem jābūt pielāgojamiem – dabiskā gaisma kontrolējama ar aizkariem vai žalūzijām, savukārt mākslīgais apgaismojums ieteicams ar viediem risinājumiem, kas ļauj regulēt spilgtumu, virzienu, krāsu un kontrastu atbilstoši telpas zonām un funkcijām. Dabiskā apgaismojuma trūkumam ir jārod efektīvas alternatīvas. Moderns un energoefektīvs risinājums ir kustību sensori, kas pielāgo apgaismojuma lietojumu un palīdz samazināt elektroenerģijas patēriņu, vienlaikus uzlabojot telpu vispārējo lietošanas ērtumu.

4. Biofīlie elementi

Biofīlijas principiem darba telpu plānošanā un vides optimizācijas vadlīnijās ir jābūt izvirzītiem kā atsevišķam kritērijam. Dabisko elementu integrēšana telpiskajā vidē sniedz daudzpusīgus ieguvumus – tā veicina psiholoģisko komfortu, uzlabo darbinieku un klientu pašsajūtu un paaugstina darba efektivitāti. Atšķirībā no citiem dizaina risinājumiem, biofīlija netiek saistīta ar potenciāli negatīvu ietekmi un tās ieviešana, īpaši vienkāršākajos un izmaksu ziņā pieejamākajos veidos, neprasa būtiskus resursus, padarot to par stratēģisku un ilgtspējīgu risinājumu darba vides kvalitātes uzlabošanai. Visvieglāk biofīliju iespējams ieviest telpaugu veidā – vīteņaugi, ziedošie un liellapu augi dažādi izvietoti darba zonās un to telpās, pozitīvi ietekmē indivīdu labbūtību gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Tikpat nozīmīga ir arī netiešā mijiedarbība ar dabas elementiem – piemēram, dabas motīvu atainojums mākslas darbos, attēlos vai interjera detaļās, kas sniedz emocionālu līdzsvaru un intelektuālu piepildījumu. Papildus šīm

funkcijām dabas klātbūtne piešķir telpām estētisku kvalitāti, padarot vidi vizuāli pievilcīgāku, harmoniskāku un cilvēkam draudzīgāku.

5. Klimats

Apvienojot efektīvu temperatūras regulāciju, ventilācijas sistēmas un mitruma kontroles risinājumus, iespējams nodrošināt optimālu iekštelpu klimatu, kas ietekmē gan indivīdu labbūtību, gan darba kvalitāti. Šāda vide mazina nogurumu, stresu un fizisko diskomfortu, vienlaikus veicinot koncentrēšanos, uzlabojot produktivitāti un nodrošinot drošu, higiēnisku darba vidi. Gadījumos, kad centralizēta klimata kontroles sistēma nav pieejama, iespējams izmantot lokālus un individuāli pielāgojamus risinājumus – piemēram, sildītājus, ventilatorus vai dzesēšanas iekārtas. Būtiska loma ir arī atveramiem logiem, kas nodrošina dabisku gaisa apmaiņu, papildinot mehāniskās ventilācijas funkciju un uzlabojot telpu mikroklimatu. Klimata kontroles risinājumiem jābūt elastīgiem un pielāgojamiem konkrēto telpu lietotāju vajadzībām – vienots standarts visām telpām nav piemērojams, ņemot vērā ēku, stāvu un zonu dažādību. Svarīgi ir ieklausīties katras nodaļas specifikā un ņemt to vērā telpu optimizēšanā. Stabils, individuāli pielāgots un labbūtību atbalstošs iekštelpu klimats veido būtisku pamatu veselīgai, produktīvai un ilgtspējīgai darba videi, tās funkciju kvalitātei.

6. Krāsu izvēle

Krāsu izvēlei darba vides dizainā ir būtiska nozīme gan vizuālās estētikas, gan telpu lietotāju garīgās labbūtības, kognitīvās funkcionalitātes un komunikācijas kvalitātes veicināšanā. Krāsas ietekmē indivīdu uzvedību un uztveri, tāpēc to lietojums telpās jāplāno apzināti – sistemātiski, balstoties psiholoģiskos, funkcionālos un telpiskos aspektos, vienlaikus ņemot vērā iestādes identitāti un kultūras kontekstu. Tā kā emocionālās reakcijas un uzvedība konkrētā vidē ir cieši saistītas ar individuālām krāsu preferencēm, pārdomāta to izmantošana kļūst par faktoru efektīvas un indivīdu vajadzībām pielāgotas darba vides veidošanā. Vienlaikus, kombinējot neitrālus pamattoņus, kas mazina vizuālo pārslogojumu, ar akcentējošiem, vitalitāti un enerģiju piešķirošiem elementiem, iespējams radīt funkcionālu, emocionāli līdzsvarotu un estētiski pievilcīgu vidi. Krāsu risinājumu izvēlē būtiski apsvērt, kāds ir to funkcionālais mērķis – ko tās sniedz gan telpu lietotāju, gan iestādes kontekstā, piešķirot konkrētu noskaņu. Atbilstoši šai pieejai, iespējams izšķirt trīs galvenos stratēģiskos virzienus:

- **Individuālā** – kur darbiniekiem tiek dota iespēja brīvi pielāgot darba zonu krāsu un dizaina risinājumus savām preferencēm, vienlaikus koplietošanas zonās saglabājot neitrālu un vizuāli līdzsvarotu vidi. Tas neparedz konkrētas vadlīnijas, kā ietvaros telpas tiek organizētas šī aspekta kontekstā, bet sniedz pilnu brīvību darbiniekiem, ievērojot institucionālos principus

un telpas lietojuma pamatnoteikumus, lai vidi iekārtotu tā, kur viņi jūtās vislabāk, kas balsta viņu labbūtību;

- **Daļēji individuālā** – kur ievērots konsekventi neitrāls dizains visās telpu zonās, vienlaikus nodrošinot iespēju brīvāk integrēt akcentējošus krāsu elementus mēbeļu un citu dizaina risinājumu līmenī darbinieku darba zonās. Tas paredz konkrētas vadlīnijas vispārējam telpu noformējumam, viscaur telpu zonām, vienlaikus pieļaujot individuālu telpu pielāgošanu dizaina elementu līmenī, kas saglabā vienotu, bet unikālu skatu telpām visās iestādes nodaļās;
- **Vispārīgā** – kur kombinētā veidā apvienoti noteiktu principu neitrālie toņi ar organizācijas simbolisko krāsu, kas Dienesta gadījumā ir "Latvijas ceriņkrāsa" sarkani-violetajā tonī, tādējādi radot vienotu un atpazīstamu vizuālo identitāti visās telpu zonās. Tas paredz konkrētu vadlīniju ieviešanu, kas tiek realizēta visās nodaļās, saglabājot saskaņotību un vienotu identitāti, bet mazinot darbinieku individuālās pašizpausmes iespējas, kas kopumā labbūtības kontekstā arī ir svarīgas.

Vienots vizuālais tēls – krāsas, mēbeles un dizaina elementi, kopumā ļauj kompensēt fizisko telpu nevienlīdzības starp nodaļām, kas rodas telpu pieejamības un nomas noteikumu ierobežojumu dēļ – Dienesta TSV izvietojumu nosaka telpu pieejamība, kas bieži ir ierobežota, kā arī nereti telpu izīrētāji nosaka ierobežojumus, kas liedz izmantotās telpas pārveidot un pielāgot iestādes vajadzībām. Līdz ar to, pat ja fiziskie apstākļi dažādās vietās būtiski atšķiras, saskaņots dizains palīdz radīt kopīgu, atpazīstamu iestādes identitāti. Tas veicina vienlīdzību darbinieku vidū, viņu piederības sajūtu, atvieglo orientēšanos klientiem un nodrošina uzticamību, kā arī stiprina iestādes tēlu kopienā un sadarbības partneru vidū, kalpojot kā kvalitātes un profesionalitātes apliecinājums.

Izvērtējot krāsu lietojuma pieejas telpu optimizācijas procesā, ir lietderīgi eksperimentēt ar dažādām variācijām, lai identificētu toņus, kas vislabāk atbilst lietotāju vajadzībām pēc vizuālā līdzsvara, emocionālā komforta un telpu funkcijas. To iespējams īstenot praktiski, izmantojot vizualizācijas prototipus vai moduļus, kas ļauj pārbaudīt dažādas sienu krāsu kombinācijas un analizēt to radīto subjektīvo iespaidu. Šāda izpēte ne tikai padziļina izpratni par krāsu ietekmi konkrētā vidē, bet arī nodrošina pamatotu lēmumu dizaina izvēlēm, kur ņemta arī reālo telpu lietotāju viedoklis un pieredze, sekmējot ilgtspējīgus risinājumus. Tas ir arī viens no veidiem kā nodrošināt pašizpausmes iespējas, izvēloties vispārīgo, vadlīnijās noteikto dizaina stilu, jo darbiniekiem ir iespēja izteikt savu nostāju un ietekmēt viedokli, kas tiek pieņemts visas iestādes līmenī.

Kopumā telpu optimizācijas efektivitāti nosaka dažādu elementu līdzsvarota integrācija, kas rada vidi, kur labbūtība, drošība un uzticēšanās veido vienotu pamatu veiksmīgai sadarbībai un probācijas funkciju efektivitātei. Integrētu elementu izmantošana nodrošina ne tikai estētisku un funkcionālu vidi sadarbībai un funkciju izpildei, bet arī veicina ilgtspējīgu attīstību un pozitīvu iestādes tēlu sabiedrībā. Tikai caur sistēmisku, starpdisciplināru un lietotāju pieredzē balstītu telpu plānošanu iespējams nodrošināt vienlīdz kvalitatīvu, iekļaujošu un probācijas mērķiem atbilstošu vidi visās Dienesta struktūrvienībās.

IZMANTOTIE INFORMĀCIJAS AVOTI

American Probation and Parole Association (n.d.). *Guidelines for Safe Office Design.* Retrieved from https://www.appa-net.org/eweb/docs/APPA/stances/ps_GSOD.pdf

Awada, M., Becerik-Gerber, B., White, E., Hoque, S., O'Neill, Z., Pedrielli, G., Wen, J., & Wu, T. (2022). *Occupant health in buildings: Impact of the COVID-19 pandemic on the opinions of building professionals and implications on research.* Retrieved from https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8520175/

Benko, J. (2015). *The Radical Humaneness of Norway's Halden Prison. The goal of the Norwegian penal system is to get inmates out of it.* Retrieved from https://www.nytimes.com/2015/03/29/magazine/the-radical-humaneness-of-norways-halden-prison.html

Bento, J. (2023). *Architecture Policies in Europe. A panorama of the actors, policies and tools promoting high-quality Architecture and Baukultur as the new political ethos in Europe.* Retrieved from https://www.ace-cae.eu/fileadmin/user_upload/Architecture_Policies_Europe_FINAL_HR.pdf

Beroza, L. (2020). *Darba drošība un garīgā un fiziskā labbūtība.* Izgūts no https://lddk.lv/wp-content/uploads/2022/03/Laima-Beroza-DARBA-DROSIBA-UN-GARIGA-UN-FIZISKA-LABBUTIBA_28012022..pdf

Callister, R. (2024). *Key principles transforming healthcare architecture and design*. Retrieved from https://urbanistarchitecture.co.uk/healthcare-architecture/

Canadian Wood Council (n.d.). *North Bay Regional Health Centre*. Retrieved from https://wood-works.ca/wp-content/uploads/publications-casestudy-NorthBayRegionalHealthCentre.pdf

Capio, C.M., Sit, C.H.P., & Abernethy, B. (2014). *Physical Well-Being. In: Michalos, A.C. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Dordrecht.* Retrieved from https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-94-007-0753-5_2166#citeas

Carr, N., Bauwens, A., Bosker, J., Donker, A., Robinson, G., Sucic, I., & Worrall, A. (2015). *Picturing probation: Exploring the utility of visual methods in comparative research*. Special Issue Article. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/284512481_Picturing_probation_Exploring_the_utility_of_visual_methods_in_comparative_research

Colenberg, S., Jylha, T., & Arkesteijn, M. (2021). *The relationship between interior office space and employee health and well-being: A literature review.* Retrieved from https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09613218.2019.1710098?src=recsys

Cooper, C., & Browning, B. (2015). *HUMAN SPACES: The Global Impact of Biophilic Design in the Workplace.* Retrieved from https://greenplantsforgreenbuildings.org/wp-content/uploads/2015/08/Human-Spaces-Report-Biophilic-Global_Impact_Biophilic_Design.pdf

Coutinho, A. L., & Akbay, S. (2023). *A Review: The Influence of Colours in Work Environments.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369475059_A_Review_The_Influence_of_Colours_in_Work_Environments

Ebrahimi, A., Mardomi, K. & Rahimabad, K. H. (2013). *Architecture Capabilities to Improve Healthcare Environments.* Retrieved from https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3860645/

Engstrom, K., & van Ginneken, E. (2022). *Ethical prison architecture: A systematic literature review of prison design features related to wellbeing.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/363007924_Ethical_Prison_Architecture_A_Systematic_Literature_Review_of_Prison_Design_Features_Related_to_Wellbeing

Eurostat (2024). *Actual and usual hours of work.* Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work#General_overview

Flyvbjerg, B. (2006). *Five Misunderstandings About Case-Study Research*. Retrieved from https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/3790172/BF_Qualitative_Inquiry_2006_vol_12_no_2_April_pp_219-245.pdf

Fransson, E., Giofre, F., & Johnsen, B. (2018). Prison architecture as a field of study: A multidisciplinary contribution. In *Prison architecture and humans* (Chapter 1). Retrieved from https://cdforskning.no/cdf/catalog/book/31

Fridhov, I. M., & Groning, L. (2018). Penal Ideology and Prison Architecture. In *Prison architecture and humans* (Chapter 13). Retrieved from https://cdforskning.no/cdf/catalog/book/31

Gifford, R., Steg, L. & Reser, J. P. (2011). Environmental Psychology. IAAP Handbook of Applied Psychology (pp.440-470). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/229909587_Environmental_Psychology

Giofre, F. (2018). Prisons and Architecture. The Italian Framework. In *Prison architecture and humans* (Chapter 6). Retrieved from https://cdforskning.no/cdf/catalog/book/31

Gritzka, S., MacIntyre, T. E., Dörfel, D., Baker-Blanc, J. L., & Calogiuri, G. (2020). *The effects of workplace nature-based interventions on the mental health and well-being of employees: A systematic review.* Retrieved from https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsyt.2020.00323/full

Haynes, B. (2008). The impact of office layout on productivity. *Journal of Facilities Management.* Retrieved from https://shura.shu.ac.uk/4594/1/Haynes_Impact_Layout_on_Productivity_2008.pdf

Hanc, M. L. (2019). *Productivity and wellbeing in the 21st century workplace: Implications of choice.* Retrieved from https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10073396/1/MH_Final-thesis-approved_26April2019.pdf

Hāka, Ž. (2017). *FOTO: Tieto Latvia atklāj uz aktivitātēm balstītu viedo biroju*. Izgūts no https://www.db.lv/zinas/tieto-latvia-dalu-mantas-nodos-divam-jaundibinamam-kompanijam-un-mainis-nosaukumu-509413

HMC Architects (2018). *Hospital Architecture Design & Planning: Promoting Patient Safety.* Retrieved from https://hmcarchitects.com/news/hospital-architecture-design-planning-promoting-patient-safety-2018-10-05/

HMC Architects (2019). *Office Architecture Concepts: How Workplace Design Affects Human Behavior*. Retrieved from https://hmcarchitects.com/news/office-architecture-concepts-how-workplace-design-affects-human-behavior-2019-07-05/

HMC Architects (2020). *Hospital Lobby Design Trends and Their Place in Design*. Retrieved from https://hmcarchitects.com/news/hospital-lobby-design-trends-and-their-place-in-design-2020-05-06/

Hull, O. J., Breckler, O. D., & Jaegers, L. A. (2023). *Integrated Safety and Health Promotion among Correctional Workers and People Incarcerated: A Scoping Review.* Retrieved from https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10298485/

Jamil, A., Sehat, R. M., Johari, Y. C., Nordin, E., Hussein, W. S., & Hasin, H. (2023). Exploring the link between job stress and performance: Identifying the root causes. *International*

Journal of Academic Research in Accounting, Finance & Management Sciences, 13(3), 501-516. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375822587_Exploring_the_Link_Between_Job_Stress_and_Performance_Identifying_the_Root_Causes

Iyendo, T. O. (2016). *Exploring the effect of sound and music on health in hospital settings: A narrative review.* Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748916301237

Jaušovec, M., & Gabrovec, B. (2023). *Architectural Evaluation of Healthcare Facilities: A Comprehensive Review and Implications for Building Design.* Buildings. https://www.mdpi.com/2075-5309/13/12/2926

John, K. (2018). Humanity Rather than Materialism – A Short Essay About the Prison Environment. In *Prison architecture and humans* (Chapter 2). Retrieved from https://cdforskning.no/cdf/catalog/book/31

Kellert, S., & Calabrese, E. (2015). *The Practice of Biophilic Design*. Retrieved from https://biophilicdesign.umn.edu/sites/biophilic-net-positive.umn.edu/files/2021-09/2015_Kellert%20_The_Practice_of_Biophilic_Design.pdf

Klocke, A. (2021). *Evaluating the Success of Oregon's Norwegian-Inspired Prison Reform*. Retrieved from https://scholarsbank.uoregon.edu/server/api/core/bitstreams/1ad74804-d586-4ad5-94ab-18dac383c470/content

Kriminalvarden (2018). *Prison Architecture and Design*. Retrieved from https://pdfcoffee.com/prison-architecture-and-design-pdf-free.html

Kwallek, N. (2012). *Color in Office Environments Related Research Summaries*. Retrieved from https://www.alpinepainting.com/upload-media/psychological_effects_of_color_in_the_office.pdf

Kwallek, N., Woodson H., Lewis, C. M., & Sales, C. (1996). *Impact of Three Interior Color Schemes on Worker Mood and Performance Relative to Individual Environmental Sensitivity.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/232444027_Effects_of_Office_Interior_Color_on_Workers'_Mood_and_Productivity

Lai, J. C-Y., & Amaladoss, N. (2021). *Music in Waiting Rooms: A Literature Review*. Retrieved from https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9072951/

Laville, J. (n.d.). *The ultimate guide to office plants*. Retrieved from https://www.rhs.org.uk/plants/types/houseplants/indoor-plants-for-offices

LinkedIn (n.d.). *How can you design a space that encourages customer engagement?* Retrieved from https://www.linkedin.com/advice/0/how-can-you-design-space-encourages-customer-engagement-imdzc

Martin, D., Nettleton, S., Buse, C., Priorm, L. & Twigg, J. (2015). *Architecture and health care: a place for sociology*. Retrieved from https://eprints.whiterose.ac.uk/84415/

McLeod, T. (2023). *7 Hospital Signage Ideas to Improve Patient Experiences*. Retrieved from https://www.gflesch.com/blog/patient-waiting-area-signage

Miedema, E. (2020). *HEALTH-PROMOTIVE BUILDING DESIGN. Exploring perspectives on building design for health promotion in healthcare settings.* Retrieved from https://research.chalmers.se/publication/515674/file/515674_Fulltext.pdf

National Probation Service (2020). *Probation Offices Design Guide Key Principles Version 01.* Retrieved from https://hmppsintranet.org.uk/uploads/estates-key-principles-design-guide.pdf

NHS Forth Valley (n.d.). *Why is social wellbeing important?* Retrieved from: https://nhsforthvalley.com/health-services/az-of-services/mental-health-wellbeing/staff-support-and-wellbeing/social-wellbeing/

Norix Group Inc. (2024). *Expert Says Humanizing Corrections Design Key to Facility Success.* Retrieved from https://norix.com/humanizing-corrections-design/

Norix Group Inc. (n.d.). *Humanizing Correctional Facilities White Paper*. Retrieved from https://norix.com/wp-content/uploads/2021/03/whitepaper-humanizing-corrections.pdf

Norouzianpour, H. (2020a). *Environmental Strategies to Mitigate Occupational Stress in the Dense Urban Spaces.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/346932147_Environmental_Strategies_to_Mitigate_Occupational_Stress_in_the_Dense_Urban_Spaces

Norouzianpour, H. (2020b). *Architectural Interventions to Mitigate Occupational Stress Among Office Workers.* Retrieved from https://www.arcc-journal.org/index.php/arccjournal/article/view/1069

Phillips, J. (2014). *The architecture of a probation office: A reflection of policy and an impact on practice*. Retrieved from https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0264550514523814

Public Health England (2015). *The impact of physical environments on employee wellbeing – topic overview.* Retrieved from https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5c4708bf40f0b61720ae82de/20150318_-_Physical_Environments_-_V3.0_FINAL.pdf

Richardson, M., & Butler, C. W. (2021). *Nature connectedness and biophilic design. Building Research & Information, 1-7.* Retrieved from https://findingnature.org.uk/wp-content/uploads/2021/11/nature-connectedness-and-biophilic-design_bri_accepted-version-web.pdf

Rijt, J., van Ginneken, E. F. J. C., & Boone, M. M. (2023). Normalisation by default and normalisation by design: A systematic review of empirical studies on the normalisation of prison life. *Incarceration, 4*(1). Retrieved from https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/26326663231196671

Savavibool, N., Gatersleben, B., & Moorapun, C. (2018). *The Effects of Colour in Work Environment: A systematic review.* Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327504773_The_Effects_of_Colour_in_Work_Environment_A_systematic_review

Seabury, B. A. (1971). *Arrangement of Physical Space in Social Work Setting*. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/23711051

Shari (2018). *Design advice for social work offices*. Retrieved from https://littlebluedeerdesign.com/design-advice-for-social-work-offices/

Shen, J., Zhang, X., & Lian, Z. (2019). *Impact of wooden versus nonwooden interior designs on office workers' cognitive performance*. Retrieved from https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0031512519876395?journalCode=pmsb

Shen, J., Zhang, X., & Lian, Z. (2019). *Impact of wooden versus nonwooden interior designs on office workers' cognitive performance*. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0031512519876395?journalCode=pmsb

Skydec Engineers (2024). *Best 8 Hospital Reception Design Ideas*. Retreived from https://skydecengineers.com/hospital-reception-design-ideas/

The University of Boston (2022). *Social Wellbeing.* Retrieved from https://www.bu.edu/studentwellbeing/what-is-wellbeing/social-wellbeing/

Universal Class (2024). *Understanding the Different Types of Case Studies*. Retrieved from https://www.universalclass.com/articles/business/case-studies-types.htm

Valsts probācijas dienests (2024). *Valsts probācijas dienests.* Izgūts no https://www.vpd.gov.lv/lv/valsts-probacijas-dienests (Skatīts 06.09.2024.)

Wahsega (2023). *Background Music in Hospitals* Retrieved from https://wahsega.com/background-music-in-hospitals/

World Health Organization (2006). *WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution.* Retrieved from https://www.who.int/about/governance/constitution

World Health Organization (2022). *Mental health*. Retrieved from https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

World Health Organization (2024). *Health promoting hospital*. Retrieved from https://www.who.int/southeastasia/activities/health-promoting-hospital

Zapf, M. K. (n.d.). *Social Work and the Environment: Understanding People and Place*. Retrieved from https://ojs.uwindsor.ca/index.php/csw/article/download/5831/4792