



P1: POZITYVI TĖVYSTĖ: GEROJI PRAKTIKA IR LYČIŲ PUSIAUSVYRA LIETUVOJE

Lietuva

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:16	00:28	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kartu Lietuvos ir užsienio partneriais įgyvendina projektą „Darbo ir šeimos suderinamumas: mokymai visai šeimai“
00:29	00:37	pagal Europos Komisijos ilgalaikio mokymosi programą „Lifelong Learning: Leonardo da Vinci, Grundtvig and Dissemination“.
00:38	00:51	Vitalija Petrauskaitė-Kriauzienė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos projektų koordinatorė. Mūsų tarnyba kartu su užsienio partneriais ir keliais Lietuvos partneriais įgyvendina projektą „Darbo ir šeimos suderinamumas:mokymai visai šeimai“.
00:52	01:03	Šio projekto tikslas yra sukurti naujovišką, modernų požiūrį į šeimos ir darbo derinimą
01:05	01:17	bei skatinti darbdavius imtis įvairiausių priemonių padedančių tiek vyrams tiek moterims derinti kasdienes darbo ir šeimos funkcijas.
01:19	01:24	Šiuo filmuku norime apžvelgti lyčių lygybės tendencijas Lietuvoje.
01:26	01:36	Parodysime vieną iš vyriškių, kuris dirba valstybės tarnyboje ir pasiryžo išeiti vaiko priežiūros atostogų ir prižiūrėti savo dvi mažametes dukreles,
01:38	01:44	mes taip pat norime pateikti gerąją praktiką kaip galima derinti šeimos ir darbo kasdienes veiklas.
01:44	01:47	Margiris pasiryžo išeiti vaiko priežiūros atostogų ir prižiūrėti savo dvi mažas dukreles.



01:49	01:55	Margiris Abukevičius, Krašto apsaugos ministerijos Politikos formavimo skyriaus vyr. specialistas.
01:56	01:58	Margiris pasirinko vaiko priežiūros atostogas.
01:59	02:03	8 mėnesius jis padėjo mamai auginti pirmąjį vaikelį būdamas namuose
02:04	02:10	ir 6 mėnesius nuo šiandien augins savo naują dukrytę bei vyresniąją.
02:11	02:17	Žmona pradėjo dirbti po 2,5 metų grįžo į darbo rinką.
02:18	02:31	Mums visada šeimoje žinojome, kad ir mama išeis su vaikasi pabus ir tėtis taip pat.
02:32	02:39	Šiandien ištikrųjų yra pirmą dieną, kai aš antrą kartą esu išėjęs tėvystės atostogų. O mama realiai po 2,5 metų išėjo atgal į darbą.
02:40	02:46	Su pirmu vaiku buvau šiek tiek daugiau nei pusę metų, o dabar planuoju irgi tiek pat būti namie.
02:47	02:49	Man atrodo tai taip natūralu
02:50	03:02	kad jeigu mes galvojame turėti daugiau nei vieną vaiką ir jeigu norime, kad tas skirtumas tarp vaikų nebūtų didelis,
03:03	03:08	tai abu turime pagalvoti kaip suderinti darbus ir šeimą.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

03:10	03:15	Buvo labai aišku, kad nei vienas nei kitas nenorėjom aukoti šeimos vardan darbo ir atvirkščiai.
03:16	03:22	Todėl tėvo išėjimas į atostogas yra visiškai natūralus ir logiškas.
03:23	03:26	Išeidamas iš darbo su jokia neigiama reakcija nesusidūriau,
02:27	03:37	aišku turbūt buvo kolegų, kurie galvojo, kad taip neturėčiau elgtis, bet jie savo nuomonės aišku neišsakė.
03:38	03:46	Tai yra mano asmeninis sprendimas
03:47	03:57	ir kadangi struktūra yra didelė ir niekas neturi sugriūti išėjus vienam žmogui.
03:58	03:59	Nepaisant, kad tas apsisprendimas yra natūralus,
04:00	04:07	yra momentų kai pagalvoji, kad galėtum dabar būti darbe,
04:08	04:13	kažkas vyksta, kažką prarasi, jog tie pusę ar metai dings iš tavo gyvenimo,
04:14	04:19	bet supranti, kad tavo karjera ir darbas niekur nedings.
04:20	04:26	O kai praeis tas laikas ir vaikai paaugs, tu nebegalėsi su jais pabūti, kai jie yra būtent tokio amžiaus.

04:27	04:37	Ir labai aiškiai supranti, kad tie metai yra ne auka, o didžiulė galimybė praleisti laiką su vaiku ir su šeima.
04:38	04:47	Tikiesi, jog kai vaikas paaugs, tie ryšiai su juo bus kitokie, ypatingi.
04:48	05:19	Vaikui labai svarbu matyti ne tik mamą, bet ir tėtį gaminantį valgyti, tvarkantį namus, sprendžiantį problemas ir besirūpinantį juo.
05:20	05:26	Taigi turi suprasti, kad tu ne aukoji kažką vardan kažko
05:27	05:34	o derini, ir neprarandi nei galimybės siekti karjeros,
05:35	05:40	jeigu kartu išeina atostogų ir taip sutrumpina mamos buvimą namuose,
05:41	05:44	ir tuo pačiu labai daug laimi būdamas su savo vaiku namuose.
05:45	05:53	Vitalija Petrauskaitė-Kriauzienė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos projektų koordinatorė. Norėčiau akcentuoti, kad darbdavio vaidmuo įgyvendinant šeimos ir darbo derinimo priemones yra itin svarbus.
05:54	06:06	Darbdavys turėtų atsižvelgti, kad tiek moterys tiek vyrai turi savo šeimos funkcijas ir pareigas bei tuo pačiu turi uždirbti šeimai pinigus.
06:07	06:11	Todėl darbdavys turi įdėti visas pastangas dalyvaujant derinimo procese.
06:12	06:51	Aušrinė Burneikienė, Lygių galimybių kontrolierė. Įvairūs projektai, kurie yra vykdomi nevyriausybinių organizacijų, mūsų tarnybos ir kurių tikslas dažniausia yra padėti darbdaviams ir darbuotojams suvokti, jog šeima turi ne tik įsipareigojimus, bet ir teises reikalauti, kad jiems būtų suteikta galimybė įgyvendinti tiek jų šeimyninius poreikius tiek jų darbinės karjeros siekius, yra tikrai pagrįsti, yra geras pavyzdys ir tų pavyzdžių turime daug Europoje.



06:52	06:56	Margarita Jankauskaitė, Lygių galimybių plėtros centro projektų vadovė, lyčių lygybės ekspertė Šeimos ir darbo derinimas labai aktuali šių dienų problema.
06:57	07:03	Europos ekspertai atkreipia dėmesį, jog siekiant didesnio darbuotojų našumo
07:04	07:07	yra labai svarbu atsižvelgti į šeimos pareigas.
07:08	07:12	Pas mus yra įprasta galvoti, kad darbuotojas tai abstrakti būtybė,
07:13	07:18	neturintis amžiaus, šeimos, lyties, etninių ypatumų.
07:19	07:22	Tai labai klaidingas požiūris.
07:23	07:26	Mes turime suvokti, kad kiekvienas žmogus turi šeimą
07:27	07:31	ir netgi jei tas, kuris neturi mažamečių vaikų. Šeima yra labai svarbi visiems,
07:32	07:37	įtakojanti mūsų bendrą savijautą nuo kurios priklauso ir mūsų darbo našumas ir kokybė.
07:38	07:42	Darbdaviai turėtų suvokti, kad tokių klausimų kėlimas,

**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:43	07:48	tai nėra mėginimas jų sąskaita bandymas padaryti kažkam gėrį.
07:49	07:50	Darbdavys išlošia
07:51	07:56	Žinoma išlošia ir šeima, todėl kad abu partneriai yra integruoti darbo rinkoje.
07:57	08:03	O tai reiškia, kad abu dalinasi vaiko priežiūros visais rūpesčiais ir pareigomis,
08:09	08:13	tai mažėja skurdo lygis, vaikas auga turėdamas de facto abu tėvus.
08:14	08:27	Nes Lietuvoje dažna situacija, kad mama yra tas emocinis tėvas, besirūpinantis žmogus, na o tėvo tik fotografija.
08:28	08:34	Kadangi statistika rodo, kad kuo daugiau vaikų šeimoje, tuo mažiau tėvas laiko praleidžia su vaikais, nes uždirba pinigus.
08:35	08:42	Skandinavų tyrimai rodo, kad tose šeimose, kur tėvai, vyrai yra buvę vaiko priežiūros atostogose,
08:43	08:50	jose yra daug mažiau rizikos išsiskirti negu tose šeimose kur visa našta tenka motinai.
08:52	08:55	Filmo tikslas - apžvelgti lyčių lygybės tendencijas Lietuvoje,
08:56	09:05	pateikti gerąją aktyvios tėvystės praktiką kaip vieną iš šeimos ir darbo suderinamumo priemonių,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

09:06	09:09	padrąsinti vyrus imtis tėvystės atostogas
09:10	09:17	bei skatinti socialinės ir institucinės sistemos pokyčius.



P2: LANKSTUS DARBO GRAFIKAS DIRBANTIEMS PAMAINOMIS

Lietuva

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:09	00:16	Projektą „Darbo ir šeimos suderinamumas: mokymai visai šeimai“ , FAMILY, remia Europos Sąjunga.
00:17	00:20	Šeimos ir darbo suderinamumo problema yra labai aktuali Lietuvoje.
00:21	00:26	Mes žinom, kad gimstamumas per pastaruosius 10 metų buvo minusinis,
00:27	00:31	o tai reiškia, kad pas mus gimė mažiau vaikų, nei mirė žmonių.
00:32	00:38	Tuo susirūpino valstybė, išleido nemažai įstatymų,
00:39	00:42	bet tai nereiškia, kad visi įstatymai tikrai veikia.
00:43	00:47	Kai kurie darbdaviai nesudaro galimybių žmonėms naudotis tais įstatymais,
00:48	00:55	O galbūt ir patys žmonės, dirbantys įmonėje, nelabai palankiai atsižvelgia į tas moteris ir vyrus,
00:56	00:58	kurie naudojami įstatymo suteiktomis paslaugomis.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:59	01:04	Taigi mūsų projektas ir yra nukreiptas į tai, kad suteikti galimybes dirbantiems žmonėms,
01:05	01:08	patiems sužinoti, kokios yra jų teisės, kokias jie turi galimybes,
01:09	01:11	parodyti iniciatyvą pačių žmonių,
01:12	01:21	kad jie galėtų džiaugtis savo gyvenimu ir vaikais, savo šeima,
01:22	01:24	taigi, suderinti šeimą ir darbą. Nes tik tada žmogus jaučiasi laimingas.
01:24	01:25	Taip pat siekiama, kad ir darbdaviai, kurie sudaro tas galimybes taip jaustųsi,
01:26	01:30	kad jie prisideda prie Lietuvos gerovės kūrimo.
01:31	01:34	Laba diena, esu Arvydas Antanavičius., UAB "Jaros sauga" direktorius.
01:35	01:38	Trumpai apie savo įmonę. Mūsų įmonė įsikūrė palyginti neseniai – 1998 metais.
01:39	01:42	Savo veiklą pradėjom nuo apsaugos signalizacijų montavimo bei įrengimo,
01:43	01:46	po to plėtėmės ir įkūrėm saugos tarnybą. Įmonė šiuo metu yra sumažėjusi,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

01:47	01:53	o vienu metu įmonėje dirbo apie 150 žmonių.
01:54	01:59	Didžioji darbuotojų dalis visada buvo moterys.
02:00	02:03	Jos pagrinde saugo prekybos tinklus.
02:04	02:06	Kad žmogus dirbtų produktyviai ir jam nereikėtų išėjus į darbą galvoti, kas ten pas jį namie dedasi, kaip vaikai,
02:07	02:10	kad dirbant nekankintų rūpestis dėl šeimos ir namų, mes stengiamės sudaryti tokias sąlygas,
02:11	02:17	kad dirbdamas žmogus galvotų ne apie namus, o apie darbą.
02:18	02:21	Mes pasiūlėme lankstų darbo grafiką,
02:22	02:23	kuris padeda dirbantiems geriau derinti darbą ir šeimą.
02:24	02:25	Stengiamės padėti savo dirbantiems kiek galima,
02:26	02:29	nors įmonės galimybės yra ribotos tiek įstatymais, tiek finansais.
02:30	02:31	Vis dėlto, jei nori, kad žmogus pas tave dirbtų,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

02:32	02:33	stengiesi sudaryti jam visas sąlygas, atsižvelgti į jo pageidavimus,
02:34	02:35	aišku, jei jis to vertas.
02:36	02:38	Kaip darbdavys aš esu bjaurus, šito net neslepiu,
02:39	02:42	bet jei darbuotojas yra vertas, aš visada stengiuosi padaryti viską, kad jis pas mane ilgai dirbtų.
02:43	02:47	Dirbam su prekybos centrais ir tam darbui įdarbinam moteris.
02:49	02:58	Tikrai nesigailiu, nes moterys, dirbančios parduotuvėse dirba geriau nei vyrai.
02:59	03:11	Moterys yra pastabesnės. Jos mato tai, ko vyrai dažnai nepastebi. Vyras mato visumą, o moterys mato detales.
03:13	03:16	Tiek moterys, tiek vyrai mūsų įmonėje naudojasi Lietuvos Respublikos įstatymais,
03:17	03:19	Bet vis dėlto moterys linkusios daugiau pasinaudoti įstatymais,
03:20	03:23	nes kaip bebūtų, moterys labiau rūpinasi vaikais bei namais.
03:24	03:27	Kadangi pas mus dirba nemažai moterų,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

03:28	03:29	mes taikėme lankstų darbo grafiką,
03:30	03:36	nes moteriai reikia ir į darželį nueiti, ir į mokyklą ar į polikliniką, visokių reikalų atsiranda.
03:37	03:41	Mes padarėm lankstų darbo grafiką – sukūrėm taip vadinamas reagavimo grupes.
03:42	03:46	Darbo valandas paprasčiausiai dalinom, skaidėm darbo dieną į kelias dalis.
03:47	03:48	Tokiu būdu moterys, kurios norėjo, galėjo tvarkyti savo reikalus,
03:49	03:50	pasirinkdamos, kada jos nori dirbti – iš ryto ar po pietų.
03:51	03:55	Darbą ir šeimą itin sunku derinti tiems darbuotojams, kurie dirba pamainomis.
03:56	04:00	Tai dažniausiai sveikatos įmonių, gaisrinių, apsaugos įmonių darbuotojai,
04:01	04:07	dirbantys taip vadinamame budėjimo režime, kur jiems sudaromas specialus slenkantis darbo grafikas.
04:08	04:13	UAB “Jaros sauga” apgalvojo ir sukūrė sistemą, leidžiančią skubiai pertvarkyti pamainas,
04:14	04:17	kai kuri nors darbuotoja, dėl šeimyninių priežasčių, negali atvykti į darbą.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

04:18	04:21	Esu Gerute Kersabitavičienė, man 48 metai.
04:22	04:28	Turiu 4 vaikus. Visi jau pilnamečiai, mažoji dar mokosi mokykloje.
04:29	04:34	Kol vaikai buvo maži, dirbau vaikų darželyje, auklėtoja.
04:35	04:39	Darbo sąlygos buvo sudarytos labai geros, leisdavo imti papildomas laisvas dienas, numatytas įstatymu.
04:40	04:44	Galėdavau atsivesti vaikus į darželį.
04:45	04:49	Nuo 1996 metų pradėjau dirbti UAB "Jaros sauga".
04:50	04:54	Čia dirbdama sutikau gerą vadovą,
04:55	05:00	kuris suteikė visas sąlygas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui.
05:01	05:03	Taip pat buvo suteiktos galimybės mokintis tiems, kas norėjo.
05:04	05:05	Tos dienos, kai eidavom į kursus,
05:06	05:07	būdavo pilnai apmokamos.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

05:08	05:15	Turintys mažus vaikus galėdavo išeiti iš darbo anksčiau,
05:16	05:16	o jei reikia – ateiti į darbą vėliau.
05:17	05:24	UAB "Jaros sauga" sudarytos labai geros sąlygos dirbančioms mamoms, kurios augina mažus vaikus.
05:25	05:37	Jos gali pasikeisti darbo valandas, pasikeisti pamainomis ir taip suderinti su poreikiais šeimoje.
05:38	05:46	Vadovas ypatingą dėmesį skiria į įmonėje dirbančias vienišas mamas.
05:47	05:53	Kai pagimdžiau pirmą vaiką, grįžau į darbą po 6 mėnesių.
05:54	05:57	Vadovo paklausiau, ar man suteiks tokias sąlygas,
05:58	06:00	kurios man leistų dirbti ir tuo pačiu auginti vaiką.
06:01	06:09	Man buvo leista pasiimti atostogas bei laisvas dienas tada, kai reikėjo prižiūrėti vaiką.
06:10	06:11	Kadangi įmonė teikia paslaugas visą parą,
06:12	06:13	moterims tenka dirbti pamainomis.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

06:14	06:18	Be abejo joms, o ypač vienišoms mamoms, iš karto iškyla dilema -
06:19	06:25	Kas prižiūrės vaikus tuo atveju, jeigu teks dirbti naktį, teks dirbti pamainomis.
06:26	06:29	Viena iš priemonių, darbo ir šeimos derinimo problemai spręsti
06:30	06:32	yra lankstus darbo organizavimas.
06:33	06:38	Lankstaus darbo organizavimo tam tikros priemonės yra numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.
06:39	06:46	Tai yra trumpesnio darbo trukmė tėvams, auginantiems mažamečius vaikus,
06:47	06:51	arba mažus vaikus maitinančioms motinoms ir panašiai.
06:52	06:54	Vis dėlto, problema čia yra ta, kad
06:55	06:59	iš vienos pusės darbuotojai tikrai nevisada žino savo teises.
07:00	07:03	Bet iš kitos pusės, net ir tuomet, kai jie tas teises žino,
07:04	07:06	nebūtinai jie tomis teisėmis gali pasinaudoti.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:07	07:10	Nes realybė yra tokia, kad
07:11	07:11	per daug reikalaujamas savo teisių, gali netekti darbo.
07:12	07:18	Lankstus darbo organizavimas Lietuvoje nėra suprastas ar suvoktas darbdavio,
07:19	07:23	kaip ekonomine prasme naudingas arba atsiperkantis dalykas.
07:24	07:34	Esame įpratę ir kol kas Lietuvoje darbo organizavimas yra labai tradicinis,
07:35	07:38	jis praktiškai yra organizuojamas labai tradiciniu būdu t.y. nustatant fiksuotą darbo trukmę
07:39	07:46	Ir retas darbdavys pagalvoja apie tai, kad tokia fiksuota darbo trukmė nėra iš tikrųjų pagrįsta,
07:47	07:48	kad galima svarstyti kitus variantus
07:49	07:51	Ir atsižvelgti į darbuotojo asmeninius ir šeiminius poreikius.
07:52	07:55	Kad darbo lankstumas yra didžiulė vertybė.
07:56	08:01	Didžiulė vertybė, kuri atsiperka įvairiausiom prasmėm, tiek socialine, tiek ekonomine prasme.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:02	08:07	Kita vertus, lankstus darbo organizavimas jis vėlgi sustiprina tas vertybes,
08:08	08:10	kurios ekonomine prasme visada labai atsiperka,
08:11	08:15	t.y. darbuotojo lojalumas įmonei, darbuotojo atsidavimas,
08:16	08:19	darbuotojo našumas, produktyvumas.
08:20	08:22	Tuomet, kai jo neslegia šeimos problemos,
08:23	08:25	kai jis gali pilnavertiškai ir visapusiškai atsiduoti darbui, tai yra iš tiesų be galo svarbu.
08:26	08:27	Diegiant lankstaus darbo grafiko organizavimo formas
08:28	08:32	aktyviau šiame procese galėtų dalyvauti patys darbuotojai.
08:33	08:36	Manychiau jie patys turėtų pradėti apie tai kalbėti,
08:37	08:46	inicijuoti šias lankstaus darbo schemas darbe, derėtis su darbdaviu.
08:47	08:52	Galima tuos principus įrašyti į kolektyvines darbo sutartis



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:53	08:55	ir kad tai taptų darbuotojo teisėmis.
08:56	09:01	Nepaisant darbdavių iniciatyvų įgyvendinant įmonėse šeimai palankią politiką,
09:02	09:06	vis dar trūksta novatoriškų darbo ir šeimos derinimo priemonių,
09:07	09:10	leidžiančių sukurti šeimai palankias darbo vietas.
09:11	09:15	Todėl vis svarbesniu tampa požiūris "iš apačios aukštyn"
09:16	09:21	skatinantis pačius darbuotojus įsitraukti į šeimai palankių priemonių įgyvendinimą savo darbovietėse.

P3: „MINI” VAIKŲ DARŽELIS ŠEIMAI PALANKIOJE DARBOVIETĖJE

Lietuva

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:10	00:16	Darbo ir šeimos derinimo problemos šiandien aktualios daugeliui Europos šalių dirbančiųjų.
00:17	00:24	Nerandant šios problemos sprendimo būdų neretai vienam iš šeimos narių tenka pasitraukti iš darbo rinkos,
00:25	00:30	o tai skaudžiai atsiliepia tiek pačiai šeimai, tiek darbuotojui, nutraukusiam karjerą,
00:31	00:33	tiek įmonei, praradusiai darbuotoją.
00:34	00:40	Lietuvoje paskutiniaisiais metais ypač išsiplėtojo paslaugų, prekybos sferos
00:41	00:48	ir mes, gyventojai, jau įpratome, jog prekybos įmonės dirba labai ilgai, net iki 22.00, šeštadieniais, sekmadieniais
00:49	00:55	ir skubame apsipirkti, net nepagalvodami, kad darbuotojai gali turėti tam tikrų problemų.
00:56	01:00	Ir jei didieji prekybos centrai pas mus dirba net iki 22 val.,
01:01	01:08	tai mažesnės įmonės stengiasi konkuruoti su jomis ir darbo valandas pratesia net iki 20.00.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

01:09	01:14	Įmonės darbuotojams, kurie dirba aptarnavimo sferose dažnai išskyla problemos, kur padėti vaikus,
01:15	01:24	kai darželiai bei ikimokyklinės įstaigos dirba iki penktos, retkarčiais iki šeštos valandos.
01:25	01:33	Ir koks galėtų būti sprendimas? Vienas iš pavyzdžių galėtų būti Jurbarko įmonės "Pas Agotą" sprendimas,
01:34	01:41	kai direktorė, savo parduotuvės patalpose įrėngė nedidelį vaikų kambarį,
01:42	01:49	į kurį darbuotojos galėdavo atsivesti iš darželio paimtus vaikus ir pakaitomis juos prižiūrėti.
01:50	01:57	Mūsų įmonė įsikūrė 1993 metais ir iki šiol mes gana sėkmingai dirbame.
01:58	02:06	Dirbome mes dviese su vyru ir turėjome vieną jauną merginą. Kai įmonė plėtėsi ir reikėjo rinkis daugiau darbuotojų
02:07	02:12	aš nebijojau pasirinkti jaunų žmonių, nesvarbu, kad jie buvo ką tik vedę
02:13	02:16	ir aišku, kad augins vaikus, kiekviena šeima tai daro.
02:17	02:27	Aš nebuvo prieš ir rinkausi jauną kolektyvą. Toks kolektyvas yra ir dabar.
02:28	02:34	Merginų jau buvo daug, vaikų taip pat plėtėsi būriukas,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

02:35	02:40	todėl sugalvojome mansardoje padaryti pora patalpelių.
02:41	02:45	Vieną iš jų paskyriau vaikų kambariui,
02:46	02:54	kur mamos ateidavo su savo šeima, kartais parsivesdavo iš darželio anksčiau.
02:55	03:02	Taigi, aš pasiūliau, kad mamos parsivestų į įmonę vaikus
03:03	03:07	ir galėtų likusias dvi valandas, kol jos dirbs, užimti juos kaip nors.
03:08	03:09	Mūsų darbuotojų buvo 17 žmonių,
03:10	03:17	tai viena iš darbuotojų pasilikdavo su vaikais tame vaikams įrengtame kambarėlyje, kurį pačios įrengėm.
03:18	03:21	Ten vaikai piešdavo, žaisdavo su kamuoliais.
03:22	03:25	Esu Jurga Mockaitienė, šioje firmoje dirbau 15 metų.
03:26	03:32	Gimus vaikeliiui, ėmiau 3 metų motinystės atostogas. Po jų vėl grįžau į darbą.
03:33	03:45	Kad vaikas augtų saugiai ir kartu aš galėčiau eiti į darbą, firmoje buvo atidarytas vaikų žaidimų kambarys.

**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

03:46	03:55	Taigi, po darželio visi vaikai susirinkdavo čia, šiame kambaryje ir visi kartu linksmai žaisdavo bei praleisdavo laisvalaikį.
03:56	04:00	Įmonės savininkai siekė, kad vaikai būtų kartu su mumis
04:01	04:04	ir mes galėtumėm dirbti žinodamos, kad vaikai yra saugūs ir žaidžia antrame aukšte.
04:05	04:07	Tai buvo geriau, negu palikti juos prailgintoje darželio grupėje,
04:08	04:10	kur jie patirtų stresą su nepažįstamais vaikais.
04:11	04:12	Kadangi darbo valandos neatitiko,
04:13	04:21	vaikus iš darželio reikėjo pasiimti 17.00, o mes dirbdavom iki 18.00,
04:22	04:29	tai paėmę vaikus parsivesdavome čia. Šis kambarys mums buvo kaip didelis turtas.
04:30	04:37	Visi vaikai čia būdavo kaip viena šeima – vyresni vaikai ruošdavo pamokas, mažesni vaikai žaisdavo.
04:38	04:44	Dar buvo reikalingas šis kambarys šeštadieniais, kai darželis nebedirba.
04:45	04:54	Vaikų ateidavo įvairiai, ne visada vienodas skaičius. Kai kada vaikus globodavo tėveliai, močiutės.



04:55	04:58	Čia visi kaip viena šeima ir dabar visi yra labai susidraugavę.
04:59	05:05	Darbuotojai yra gana seni pas mus.
05:06	05:10	Kai rašydavom skelbimą, kad ieškom naujų darbuotojų
05:11	05:12	ir atėję pasakydavo, kad viena auginu vaiką,
05:13	05:16	tai labai nustebdavo, kad priimdavau.
05:17	05:25	Mes visi esam labai draugiški, visi darbuotojai yra labai geranoriški, nemanau, kad jie kitur blogiau dirbtų, rimtai žiūri į darbą.
05:26	05:31	Ir mamos, ir tėvai labai patenkinti,
05:32	05:35	kad nereikia tėvui lėkti iš darbo ir verstis per galvą, kad prižiūrėti vaiką.
05:36	05:37	Esu Eglė Vilkenienė.
05:38	05:48	Auginu tris mergaites – vyriausiai mergaitei 8 metai, vidurinei 4 metai ir mažiausiai – 3 metukai.
05:49	05:56	Gimus pirmai mergaitei, pasinaudojau vaiko priežiūros atostogomis iki jai suėjo 2 metai.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

05:57	06:01	Lankėme darželį, o kartais tekdavo mergaitę pasiimti su savim į darbą.
06:02	06:10	Ją palikdavau įmonėje įkurtame žaidimų kambaryje.
06:11	06:18	Darželis dirba iki 17.00, tėvai tuo metu jau pasiima vaikus,
06:19	06:26	ir aš, kad vaikui nekelti streso, pasiimdavau penktą valandą ir atveddavau čia į įmonę.
06:27	06:37	Tėtis nevisada galėdavo pasiimti mergaitę, nes dirba ir dažniausiai iki septintos valandos vakaro.
06:38	06:43	Todėl čia esantis kambarėlis mums labai pravertė.
06:44	06:48	Atvedusi vaiką į šį kambarį jausdavausi saugi, nes žinodavau, kad jis čia su bendraamžiais,
06:49	07:00	jam linksma, smagu, todėl ir aš jausdavausi rami ir galėdavau tęsti savo darbą.
07:01	07:10	Direktorė noriai priima į darbą moteris, turinčias net ne vieną vaiką.
07:11	07:15	Vaikui susirgus, nėra problemų išeiti iš darbo, tą dieną nedirbti.
07:16	07:19	Tiesiog galima paskambinti tą pačią dieną iš ryto,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

07:20	07:22	ir ji sako, aš suprantu, neik į darbą.
07:23	07:32	Jeigu vaikas blogiau jaučiasi ir net jei nesuteiktas nedarbingumo lapelis, duoda laisvą dieną.
07:33	07:39	Man labai svarbu, kad darbdavys atsižvelgia į tai, kad turiu tris vaikus.
07:40	07:43	Nes jie tikrai dažnai serga ir ligoninėse tenka su jais gulėti.
07:44	07:50	Niekada neiškilo problemos, visada buvau suprasta, išleista ir padrąsinta.
07:51	07:55	Kalbant apie darbo ir šeimos derinimo problemas Lietuvoje,
07:56	07:59	viena iš aktualiausių problemų yra vaikų priežiūra
08:00	08:02	ir ypač ji slegia tėvus, kurie augina mažamečius vaikus.
08:03	08:09	Lietuvoje susiduriame su tokia problema, kad labai trūksta vaikų priežiūros institucijų,
08:10	08:13	ypatingai vaikams iki trijų metų ir kaimo teritorijose.
08:14	08:19	Ir dėl to tėvai iš tikrųjų susiduria su itin aštriomis šeimos- darbo derinimo problemomis:

**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:20	08:26	jie neturi kur palikti savo mažamečių vaikų, na aišku bando pasitelkti kitus šeimos narius,
08:27	08:31	bet jei kiti šeimos nariai dirba, iš tikrųjų iškyla labai aktualios problemos.
08:32	08:34	Be abejonės, visų problemų valstybė neišspręs.
08:35	08:39	Ir šiandien mes atsigręžiame taip pat į darbdavį ir keliam klausimą
08:40	08:44	– ar darbdavys taip pat turėtų prisiimti tam tikrą socialinę atsakomybę sprendžiant šią problemą?
08:45	08:48	Vakaruose yra gana plačiai paplitusios praktikos,
08:49	08:56	kai didelėse įmonėse yra steigiami vaikų dienos priežiūros centrai.
08:57	09:00	Darbuotojai bendromis pastangomis ten stengiasi organizuoti vaikų priežiūrą.
09:01	09:07	Darbdavio jautrumas darbuotojo problemoms visomis prasmėmis yra labai naudingas.
09:08	09:14	Visų pirma, tai darbdavys, kuris yra jautrus darbuotojo šeimos problemoms,
09:15	09:16	kuris jautriai reaguoja į jo šeimoje iškilusias problemas, tokias kaip vaikų priežiūra,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

09:17	09:22	jis kartu stiprina darbuotojo tiek lojalumą įmonei, tiek darbuotojo atsakomybę,
09:23	09:30	tiek darbuotojo didesnį atsidavimą tam, ką daro įmonė.
09:31	09:37	Pateiktu pavyzdžiu siekiama paskatinti naujai pažvelgti į darbo ir šeimos derinimo galimybes,
09:38	09:39	didinti darbuotojų gebėjimą
09:40	09:45	patiems prisidėti prie šeimai palankių iniciatyvų įgyvendinimo savo darbo vietose
09:46	09:50	ir užtikrinti pasilikimą aktyviais darbo rinkoje.

P4: GYVENIMAS NESKUBANT

Suomija

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:00:10	00:00:12	GYVENIMAS NESKUBANT: GYVENIMO TEMPO LĒTINIMAS SIEKIANT GYVENIMO KOKYBĖS IR GEROS SAVIJAUTOS DARBE
00:00:20	00:00:27	Mano vardas Kaisa Kauppinen, Esu profesorė, Socialinių mokslų daktarė, vyresnioji mokslo darbuotoja Suomijos profesinės sveikatos institute bei profesoriaus padėjėja Helsinio universitete.
00:00:28:	00:00:38	Mano vardas Sirkka Heinonen. Esu daktarė, profesorė ateities tyrimų srityje, Suomijos ateities tyrimų centre (FFRC), Turku universitete.
00:00:40	00:00:42	Sirkka, ką reiškia gyvenimas neskubant?
00:00:43	00:01:02	Gyvenimas neskubant – tai naujas visuomeninis judėjimas, atsiradęs kaip atsakas į šiuo metu visuomenėje egzistuojančią greito gyvenimo kultūrą. Žinių visuomenėje žmonės jaučia pastovią įtampą dėl laiko, o tai savo ruožtu žalingai veikia jų sveikatą ir savijautą.
00:01:03	00:01:14	Gyvenimo neskubant judėjimas, kuris net gali būti vadinamas gyvenimo neskubant revoliucija prasidėjo Romoje, 1980 metais kaip „Lėto maisto“ judėjimas.
00:01:15	00:01:34	Laikui bėgant šis judėjimas pavirto subkultūra kitose srityse, kaip pavyzdžiui „Lėtas planavimas“, „Lėtas gyvenimo būdas“ ir „Lėtas miestas“. Šis judėjimas labai tinka Suomijai, nes mūsų kultūroje labai vertinama tyla, užsisklendimas savyje ir ramios akimirkos.

00:01:35	00:01:37	Kaip Gyvenimo neskubant filosofija suderinama su šiuolaikiniu darbo ritmu?
00:01:38	00:01:53	Tai paradoksalus klausimas, juk šiuolaikiniame gyvenime iš dirbančiųjų reikalaujama didelio efektyvumo bei produktyvumo. Dažnai darbas laikantis įtempto grafiko suvokiamas, kaip efektyvumo simbolis, nors tai ne visada būna teisybė.
00:01:53	00:02:08	Gyvenimo neskubant filosofija pilnai atitinka šiuolaikinio gyvenimo keliamus reikalavimus, nes jos išskirtinis bruožas – žinios, kaip kontroliuoti laiką: žmonės žino, kada daryti pertrauką, kada imti poilsio dienas ar atostogas. Kuo geriau kontroliuojamas laikas, tuo žmonės jaučiasi sveikesniais ir tuo ilgiau jie išlieka darbingais.
00:02:09	00:02:36	Vienu iš pavyzdžių gali būti darbas namuose. Daug kalbama apie darbą namuose, bet tuo turėtų būti ir dažniau naudojamas. Darbas namuose padeda dirbančiajam geriau suderinti įsipareigojimus darbui ir šeimai. Kai sumažinamas komandiruočių skaičius, papildomą laiką dirbantysis gali praleisti su savo šeima, arba tiesiog gali skirti šį laiką poilsiui.
00:02:37	00:02:56	Suomija yra viena iš pirmaujančių šalių, kuriose taikoma galimybė dirbti namuose. Vis dėlto, j tai turėtų būti įtraukta daugiau žmonių. Deja, vadovybė ne visada pritaria darbuotojų norui dirbti namuose, net jei jų atliekamo darbo pobūdis tai leistų.
00:02:57	00:03:12	Darbas namuose turi naudos ir aplinkai. Jei asmuo reguliariai važiuoja į darbą asmeniniu automobiliu, tai tokiu būdu iš esmės sutaupoma energija ir dujos. Darbas namuose tai aplinkai draugiška praktika, taigi tuo pačiu tai susiję ir su ekologija.
00:03:20	00:03:56	Gyvenimo tempo sulėtinimas (angl. Downshifting) apibūdina socialinį elgesį asmenų, gyvenančių paprastesnį gyvenimą mažinant stresą ir beprotišką darbo grafiką. Tai reiškia, kad žmogus sumažina savo darbo valandas, pradeda dirbti nepilną darbo dieną arba atsisako dirbti viršvalandžius. Tai taip pat gali reikšti karjeros sulėtinimą.
00:03:57	00:04:07	Pagrindinis tikslas yra pasiekti geresnę darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, o tai daugiausia susiję su dvejais gyvenimo įvykiais.
00:04:07	00:04:30	Visų pirma tai vaiko gimimas, o tai dažniausiai sąlygoja laikiną gyvenimo tempo sulėtėjimą. Suomijoje pastebėta, jog vis daugiau motinų vėliau grįžta į darbą po motinystės/vaiko priežiūros atostogų. Motina grįžta į darbą kai vaikui sueina 1,5 – 2 metai ir gana dažnai jos pageidauja likti namuose ilgesniam laikui. Daugelis jų susiduria su sunkumais derinant darbą ir šeimą.

00:04:31	00:04:50	Gyvenimo tempas sulėtėja ir esant kitai situacijai, kai vienas iš dirbančiojo tėvų pasensta ir jam/jai reikia pagalbos bei priežiūros. Šiuo metu Suomijoje apie 20% dirbančiųjų rūpinasi savo senstančiais tėvais dirbdami visą darbo dieną, be to tuo pačiu turėdami įsipareigojimus ir savo šeimai, savo vaikams. Dalis šių žmonių yra pasirengę imti priežiūros atostogas šiame „dvigubos priežiūros“ gyvenimo etape.
00:04:51	00:05:06	Akademinės atostogos – tai viena atostogų rūšių, kurių metu žmonės studijuoja, keliauja ar užsiima kita veikla. Laikina sulėtinę gyvenimo tempą žmonės tampa sveikesniais ir labiau motyvuotais darbui.
00:05:14	00:05:21	Gyvenimas neskubant, darbas namuose ir sulėtintas gyvenimo tempoas – tai dalis visuomeninio judėjimo, kurio tikslas ugdyti žmonėse holistinį savęs pažinimą bei pasitenkinimo gyvenimu jausmą.
00:05:22	00:05:40	Žmogus siekia pusiausvyros tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, tarp racionalumo ir jausmų, tarp teorijos ir praktinio darbo. Jam svarbu jausti darną ir bendrumą.
00:05:41	00:05:56	Sutinku. Šie judėjimai gali padėti pasiekti Europoje tikslą, kai žmonės galės pratęsti pensijinį amžių, ilgiau išlikti savo darbo vietoje bei išlaikyti gerą sveikatą. Tik investuojant į geresnę gyvenimo kokybę šis tikslas gali būti pasiektas. Tai mūsų bendras Europos projektas.
00:06:10	00:06:18	<u>Gerosios praktikos</u> Darbas namuose, el.darbas Lankstus darbo grafikas Darbo laiko bankas Akademinės atostogos, atostogos pakaitomis Motinystės/Tėvystės, vaiko priežiūros atostogos
00:06:19	00:06:22	Scenarijus Kaisa Kauppinen Tertta Saarikko Filmo redaktorius Pekka Koli Direktorius Tertta Saarikko TS Media Production

P5: KOLEKTYVINĖ SUTARTIS IR ŠEIMAI PALANKI DARBOVIETĖ

Latvija

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:16	00:24	Tai įprastos darbo dienos rytas Solvitai Bitmane, dirbančiai planavimo inžiniere akcinėje įmonėje “Valmiera Glass Fibre”
00:24	00:33	Solvitos vyras nuveža jų penkiameį sūnų Karlis į darželį, o Solvita lieka namie su jų jauniausiu sūnumi – aštuonerių mėnesių Janiu Mikeliu.
00:33	00:44	Šiuo metu Solvita naudojami vaiko priežiūros atostogomis. Ji pasakoja, kad dėka įmonės politikos tėvų bei būsimų motinų atžvilgiu ji jaučiasi labai patenkinta savo darbovieta.
00:44	01:52	Solvita Bitmane, planavimo inžinierė akcinėje įmonėje “Valmiera Glass Fibre”: „Mūsų įmonė vadovaujasi šalies įstatymais – darbo teise.
01:52	01:08	Aš dirbu administracijoje ir neturiu jokių specialių lengvatų, kurios suteikiamos moterims, dirbančioms pamainomis.
01:08	01:15	Nėščioms moterims nereikia dirbti naktinėse pamainose, joms pasiūloma dirbti dienos metu,
01:15	01:26	taip pat joms nereikia dirbti viršvalandžių. Visa tai numatyta darbo įstatyme.
01:26	01:35	Man patinka tai, kad būnant namie ar tai vaiko priežiūros atostogose, ar dirbant,
01:35	01:47	įmonė išmoka visus priedus ir premijas, jei asmuo yra išdirbęs bent vienerius metus.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

01:47	01:54	Įmonė taip pat įteikia dovanėles Kalėdų proga, net jei esi vaiko priežiūros atostogose ir nedirbi,
01:54	02:03	Man labai malonu, kai man paskambina į mobilių telefoną ir praneša, kad į mano sąskaitą įmonė pervedė kažkokią sumą.
02:03	02:08	Mums taip pat sudaryta galimybė įsigyti sveikatos draudimo polisą
02:08	02:25	geresnėmis sąlygomis, o įmonė sumoka dalį kainos priklausomai nuo asmens išdirbto laiko.
02:25	02:31	Aš jaučiuosi saugi, dirbdama įmonėje, kuri laikosi darbo įstatymo
02:31	02:43	ir nesijaudinu dėl sugrįžimo į darbą po vaiko priežiūros atostogų,
02:43	02:49	kad sužinosiu, jog man darbo jau nėra. Tai yra labai svarbu.”
02:49	02:53	Solvita dirba “Valmiera Glass Fibre” nuo 2000 metų.
02:53	02:57	“Dirbti pradėjau įmonės profesinėje sąjungoje buhalterė.
02:57	03:10	Dirbau trejus metus, o tada man pasiūlė tapti įmonės buhalterė ir aš pasinaudojau šia galimybe.
03:10	03:19	Vėliau turėjau galimybę padirbėti tekstilės gamybos skyriuje ekonomiste.



03:19	03:26	Šiame skyriuje dirbau neilgai, nes turėjau imti motinystės atostogas gimus pirmam vaikui,
03:26	03:37	o kai grįžau į darbą, man pasiūlė planavimo inžinieriaus vietą. Šį darbą dirbu nuo 2006 metų.“
03:37	03:50	Nors Solvita ir nedirba, ji stengiasi sekti įvykius įmonėje ir kartais ten apsilanko.
03:50	03:58	“Aš stengiuosi reguliariai skambinti savo bendradarbiams bei juos aplankyti.
03:58	04:10	Jie dažniausiai kalba apie tai, ka vyksta įmonėje, naujus užsakymus ir pristatymus.
04:10	04:28	Mano bendradarbiai juokiasi iš manęs sakydami, kad aš neturiu daugiau apie ką kalbėti, išskyrus darbą.
04:28	04:39	Kai mano bendradarbiai švenčia gimtadienius, aš jiems visada paskambinu. Man labai įdomu, kas naujo įvyko įmonėje.
04:39	04:45	Negali tiesiog nesidomėti, nes vieną dieną turėsi grįžti į darbą.”
04:53	04:58	Valerijus Barkovs, “Valmiera Glass Fibre” personalo direktorius
04:58	05:06	“Mūsų įmonė yra pati didžiausia Vidzeme regione. Įmonė sensta kiekvienais metais, bet mūsų personalas tampa vis jaunesniu. Šiuo metu dirbančiųjų amžiaus vidurkis yra 42 metai.
05:06	05:17	Jauni žmonės sukuria šeimas, o mes, savaime aišku, turime padėti jiems būti kartu.



05:17	05:28	Mes bendradarbiaujame su profesine sąjunga. Labai dažnai lankausi jų organizacijoje, mes diskutuojame, o tada aš pateikiu vadovybei pasiūlymus.”
05:28	05:34	Yra pavyzdys, kai įmonė atsižvelgė į darbuotojo pateiktą pasiūlymą.
05:34	05:43	“Tėvams yra labai svarbu tai, kad įmonė sudaro galimybę lanksčiai derinti darbo laiką.”
05:43	05:54	Mudite Virza, “Valmiera Glass Fibre”, profesinės sąjungos atstovė. “Tai reiškia, kad mums nebūtina ateiti į darbą 7.40 ir nesvarbu,
05:54	06:10	ar vaikas yra vaikų darželyje, ar ne. Jei reikia nueiti pas gydytoją ar būti kurioje nors kitoje vietoje, galima tiesiog ateiti vėliau į darbą prieš tai įspėjus vadovą.
06:10	06:24	Darbuotojas gali apsilankyti kitose įstaigose, kurių darbo laikas tas pats, ir sutvarkyti viską, ko šiaip negalima atlikti darbo dienos metu.
06:24	06:30	Mano nuomone, tai puiki galimybė šeimoms, turinčioms vaikų.
06:30	06:42	Mes rūpinamės darbuotojų vaikais nuo pat jų gimimo. Tai yra priedas tėvams, kuris įteikiamas gimus vaikui.
06:42	07:03	Manau, kad yra teisinga, jog įmonė taiko šį priedą. Anksčiau jis buvo didesnis, bet aš džiaugiuosi, kad esant dabartinei ekonominei situacijai mes dar sugebėjome išsaugoti kolektyvinėje sutartyje numatytas socialines garantijas.
07:03	07:41	Vasaros metu šeimoms su vaikais organizuojamos ekskursijos. Taip pat mes siūlome mokykloje besimokantiems vaikams vasaros stovyklas, kur jie gali užsiimti sportu ar mokintis anglų kalbos.
07:41	08:35	Prasidėjus mokslo metams, tėvams išmokama pašalpa. Mūsų profesinė sąjunga finansiškai padeda šeimoms, auginančioms tris ar daugiau vaikų.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

08:35	08:47	Mes taip pat rūpinamės studentais, nesvarbu, kurioje švietimo institucijoje jie mokosi. Jei šeimoje yra trys ar daugiau vaikų, profesinė sąjunga suteikia paramą visus metus.
08:47	08:55	Taip pat kiekvienais metais darbuotojams ir jų vaikams organizuojami Kalėdiniai vakarėliai. Vaikai gauna saldžių dovanų ir dalyvauja įvairiuose renginiuose.
08:55	09:04	Darbuotojams ir jų šeimoms taip pat organizuojami sportiniai žaidimai. Tai pagrindinės priežastys, dėl kurių Solvita Bitmane laiminga grįžta į darbą.
09:04	09:15	“Esu labai patenkinta, kad dirbu tokioje įmonėje, kur motinos gali naudotis vaiko priežiūros atostogomis išsaugant darbo vietą.
09:15	09:22	Nereikia jaudintis, kad grįžusi į darbovietę suprasi, kad netekai darbo.
09:22	09:27	Mūsų įmonė rūpinasi savo darbuotojais.”



P6: ORGANIZACIJOS VALDYMO FILOSOFIJA PADEDA NEJGALIOMS MOTERIMS DIRBTI

Jungtinė Karalystė

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:00:28	00:00:29	Esu Louise Barry.
00:00:29	00:00:32	Esu Merseyside neįgaliųjų federacijos generalinė direktorė.
00:00:32	00:00:37	Mano vaidmuo šioje organizacijoje apima vadovavimą įvairioms čia vykdomoms veikloms.
00:00:37	00:00:40	Vis dėlto, visus šiuos metus aš labiausiai didžiuojuosi tuo,
00:00:40	00:00:46	kad vystantis organizacijai, mes sukūrėme darbo ir šeimos suderinamumu pagrįstą darbo kultūrą bei vadovavimo filosofiją.
00:00:46	00:00:47	Aš esu Chris Wardle.
00:00:47	00:00:50	Esu Merseyside neįgaliųjų federacijos vystymo skyriaus pirmininkė.
00:00:50	00:00:55	Mano pagrindinis vaidmuo šioje organizacijoje – vaikščioti po apylinkę
00:00:55	00:01:03	bei vystyti labdarinę veiklą nuo pagrindų iki mažesnio ar vidutinio lygio ir užtikrinti šios veiklos pastovumą.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:01:04	00:01:06	Organizacija buvo įkurta grynai stebėti neįgaliesiems teikiamas paslaugas
00:01:06	00:01:11	ir kaip jiems tą paramą galima būtų suteikti. Mes ir dirbame su labai daug neįgalių žmonių.
00:01:11	00:01:16	Taip pat dirbame su organizacijomis, kurios teikia paslaugas neįgaliesiems žmonėms. Mes taip pat ir įdarbiname neįgaliuosius.
00:01:17	00:01:21	Aš pati esu neįgali ir norėdama išeiti kur nors, turiu naudotis ramentais ar invalido vežimėliu.
00:01:22	00:01:24	Be jų niekur negaliu išeiti.
00:01:26	00:01:29	Aš turiu keturis vaikus, visi jau užaugę.
00:01:30	00:01:35	Taip pat turiu neįgalią dukrą, jai dabar 22 metai.
00:01:35	00:01:39	Jai sunku sukaupti dėmesį, ji yra hiperaktyvi.
00:01:39	00:01:42	Chris galėtų būti pavyzdžiu šiuo atveju.
00:01:42	00:01:48	Chris su mumis jau septynis metus ir per visą tą laikotarpį jai reikėjo įvairios paramos.
00:01:48	00:01:54	Akivaizdžiausia tai, jog jai labai svarbu prieinamumas, nes Kris juda arba invalido vežimėlyje, arba remdamasi ramentais.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:01:54	00:02:02	Taigi, mums buvo būtina užtikrinti, kad visi pastatai bus tinkamai pritaikyti. Tai buvo atlikta, nes toks ir yra mūsų darbas.
00:02:03	00:02:14	Mano dukra netikėtai susirgo praeitais metais, prieš Kalėdas ir ją išvežė į ligoninę, kur ji prabuvo per Kalėdas ir Naujųjų metų šventę.
00:02:15	00:02:23	Vaikams kaip tik baigėsi užsiėmimai mokykloje, vaikų darželiai užsidarinėjo ir staiga aš likau viena su savo dviem anūkais.
00:02:25	00:02:32	Aš paskambinau į darbą ir pranešiau, kas nutiko. Man pasakė, pasimatysime sausio mėnesį.
00:02:32	00:02:36	Taigi, aš baigiau darba šešiomis dienomis anksčiau, nei visi kiti.
00:02:37	00:02:40	Aš nieko kito negalėjau padaryti, kaip tik būti ten ir padėti jai.
00:02:41	00:02:47	Taigi, mes teikiame įvairią paramą – sudarome galimybę dirbti skirtingomis darbo valandomis, leidžiame dirbti namuose.
00:02:48	00:02:54	Mes įsitikinę, kad svarbiau yra atlikti darbą, jį pateikti, o ne sėdėti nuo devynių valandų ryto iki penkių valandų vakaro kabinete.
00:02:54	00:03:04	Aš turėjau imti tris mėnesius laisvus dėl savo neįgalumo ir deja, tuo laikotarpiu visai negalėjau dirbti.
00:03:07	00:03:23	Aš gaudavau darbovietės išmokas, nes tokios ten sąlygos. Kai gydytojas pasakė, kad galiu grįžti į darbą, man vis dar buvo mokama.
00:03:23	00:03:32	Merseyside neįgaliųjų federacijos filosofija tokia, kad tu negali pradėti dirbti iš karto, tik sugrįžęs.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:03:32	00:03:39	Daugelyje organizacijų tau pasakytų, kad tavo sirgimo laikas baigėsi ir turi grįžti dirbti pilną darbo dieną. Taip nėra Merseyside neįgaliųjų federacijoje.
00:03:39	00:03:47	Grįžęs į darbą, turi eiti į pokalbį su vadovu, o vėliau sudaromas planas kaip palaipsniui vėl įsitraukti į darbinę veiklą.
00:03:48	00:03:54	Esu asmeniškai įsitikinusi, kad mūsų gyvenime darbas užima labai svarbią vietą.
00:03:54	00:04:01	Tai suprasdami ir siekdami, kad jų gyvenimas taptų lengvesniu,
00:04:01	00:04:05	mes jau daug metų taikom lankstų darbo organizavimą.
00:04:06	00:04:17	Jei nebūtų Merseyside neįgaliųjų federacijos, generalinės direktorės ir kitų globėjų pagalbos, aš nebūčiau sugebėjusi dirbti pilną darbo dieną.
00:04:17	00:04:19	Man būtų reikėję dirbti nepilną darbo dieną arba mesti darbą.
00:04:20	00:04:25	Visi darbuotojai žino, kad jiems taip pat būtų sudarytos tokios pačios galimybės, jei jie atsidurtų tokioje situacijoje,
00:04:25	00:04:30	kai jiems tai būtų būtina. Visi mūsų komandoje yra labai geranoriški,
00:04:30	00:04:32	padeda vienas kitam atlikti darbą.
00:04:33	00:04:48	Labai svarbu tai, kad mes turime galimybę patys reguliuoti savo darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą taip, kad tai tiktų ir Merseyside neįgaliųjų federacijai.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:04:48	00:04:55	Kitaip nemanau, kad galėčiau taip gerai atlikti savo darbą taip, kaip dabar.
00:04:56	00:04:59	Aš manau, kad nedidelė darbuotojų komanda, kokia yra čia jau dešimt metų,
00:04:59	00:05:08	kai dauguma darbuotojų nesikeičia daugelį metų, kai jiems sudaroma lankstumo darbe galimybė, kai darbuotojai gali derinti darbą ir asmeninį gyvenimą
00:05:08	00:05:14	ir tai atsispindi įmonės valdymo filosofijoje, visa tai įmonei neabejotinai atsiperka.
00:05:14	00:05:19	Mes žinom tai, ką darom, žinom ką darysim toliau, mes tikime, kad
00:05:19	00:05:28	nebūsim nubausti už tai, kas gali nutikti gyvenime ir gali paveikti tavo darbingumą. Aš manau, kad per visus šiuos metus esu gavusi daugiau, nei bet kuris kitas iš darbuotojų.
00:05:28	00:05:42	Tas laikas, kai galvodavau, jos aš tikrai daugiau nesugebėsiu dirbti pilną darbo dieną jau praityje. Merseyside neįgaliųjų federacijos paramos dėka, aš galiu sėkmingai tęsti darbą bei gerai atlikti visas užduotis.

P7: DARBO IR ŠEIMOS SUDERINAMUMAS TAIKANT LANKSTŲ DARBO GRAFIKĄ
Italija

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00.00.32	00.00.53	Esu Daniela. Nuo 2004 metų dirbu Coop Liguria. Esu ištekėjusi, neturiu vaikų, bet tenka susidurti su sudėtinga situacija šeimoje. Taigi, organizuojant savo darbą, man dažnai tenka naudotis projektu "Salos". Šio projekto dėka aš galiu įvykdyti tuos įsipareigojimus, kurie man kelia įtampą.
00.00.53	00.01.17	Mano šeimoje problema yra ta, kad aš turiu rūpintis savo pagyvenusiu tėvu bei sergančia motina. Taigi, man dažnai tenka prašyti įmonės vadovų suteikti keletą suplanuotų laisvų dienų, kad galėčiau padėti savo tėvams, kai reikia atlikti medicininius tyrimus ar gydymo procedūras.
00.01.18	00.01.40	Mano vardas Lidia. Dirbu Coop jau 8 metus. Dalyvauju "Salų" projekte nuo pat jo pradžios. Tai Coop Liguria projektas, kuriuo siekiama įdiegti šio tinklo parduotuvėse lankstų darbo organizavimo metodą.
00.01.41	00.02.08	Projekto "Salos" principas yra labai paprastas. Yra popieriaus lapas, kuriame parduotuvės ar padalinio darbuotojai gali laisvai išreikšti savo pageidavimus dėl savaitės darbo laiko. Vienas iš darbuotojų, vadinamas "organizatoriumi", surenka visų darbuotojų pageidavimus ir yra atsakingas už tai, kad darbuotojų poreikiai būtų suderinti su įmonės poreikiais.
00.02.08	00.02.33	Tuo pat metu, parduotuvės ar padalinio vadovas pateikia "organizatoriui" pasiūlymą kaip galima būtų paskirstyti savaitės darbo krūvį. Šiame pasiūlyme taip pat aiškiai įvardinama, kiek darbuotojų reikia kasdieniniam komercinės veiklos vykdymui, paskirstant darbo dieną ketvirčiais.
00.02.33	00.02.59	"Organizatoriaus" užduotis yra išnagrinėti kiekvienos dienos situaciją ir atsižvelgiant į "pageidavimų lapą" darbuotojų išsakytus poreikius, pasiūlyti kitiems darbuotojams, kurie neturi didelių problemų šeimoje pasikeisti darbo laiką.
00.03.00	00.03.15	Šis metodas įgyvendinamas naudojant nesudėtingą programinę įrangą. Viso šio proceso rezultatas – tai visiems darbuotojams dalyvaujant parengtas bendras darbo grafikas.
00.03.22	00.03.39	Aš pati pateikiu organizatoriui pageidavimą dirbti vieną savaitę rytais, o kitą po pietų. Tokiu būdu aš turiu galimybę susiderinti savo laiką su tėvams paskirtų medicininių tyrimų laiku bei išspręsti įvairias problemas. Visi mano prašymai būna priimami.
00.03.39	00.04.15	Šis projektas man naudingas tuo, kad suteikia galimybę derinti sudėtingą situaciją šeimoje bei mano turimus pomėgius. Pavyzdžiui, aš turiu galimybę naudotis mėnesio abonementu baseine, nueiti pas kirpėją ar į grožio saloną. Visa tai galiu organizuoti neprašydama, kad mane pakeistų ar išleistų iš darbo.

00.04.15	00.04.32	Šiam projektui apibūdinti, manau tiktų žodis “suderinamumas”. Tai asmeninių pageidavimų derinimas su įmonės poreikiais dirbant pamainomis.
00.04.38	00.05.11	Kokią naudą gauna įmonė taikydama šią sistemą? Nors “Salų” projektas visiškai neišsprendžia kiekvieno darbuotojo problemas, vis tik šis projektas jiems suteikia lankstesnį darbo grafiką nei įprasta sistema. Šiuo atveju, darbuotojai gali laisvai išsakyti savo pageidavimus ir jiems nereikia pagrįsti kiekvieną savo norą. Kitaip nei kitose darbovietėse, čia darbuotojams suteikiama galimybė reikšti pageidavimus dėl darbo grafiko.
00.05.22	00.05.54	Jei įmonės vadovai yra išmintingi, tai jiems turi rūpėti, kad darbuotojai būtų patenkinti, nes tik tada jie geriau atlieka savo darbą. Turėtumėm suvokti, kad tas laikas, kurį praleidžiame darbe, yra ir mūsų gyvenimo dalis. Taigi, kuo geriau organizuojamas darbe praleidžiamas laikas, tuo geresnis tampa ir visas mūsų gyvenimas.
00.05.55	00.06.14	Nuo 2008 metų, kai mūsų padaliniui buvo pasiūlyta prisijungti prie “Salų” projekto, aš tyliai visada tam pritariau. Sutikau jame dalyvauti, nes visada maniau, kad tokio pobūdžio projektas labai pagerintų darbo sąlygas.
00.06.15	00.06.44	Darbuotojų pasitenkinimo lygis visada buvo labai aukštas, virš 90%. Išskirtinis rezultatas buvo darbuotojų pageidavimas ir toliau tęsti darbą pagal šį metodą. Net ir profesinių sąjungų atstovai klausė dėl galimybės taikyti “Salų sistemą” kituose padaliniuose ar parduotuvėse.
00.06.45	00.07.11	Manau, kad tai įdomus ir protingas projektas, parodantis įmonės pastangas atsužvelgti į darbuotojų poreikius. Aš esu labai patenkinta šiuo metodu, nes jis suteikia man galimybę pačiai pasirinkti darbo grafiką, o ne dirbti pagal tą, kurį paskyrė vadovybė.
00.07.12	00.07.58	Laikas yra labai didelė problema italės gyvenime. Mūsų socialinėje sistemoje vis dar stipriai jaučiama stipri lyčių stereotipų įtaka vaidmeniui visuomenėje bei užduočių pasidalinime. Italijoje lyčių vaidmuo ir pareigos yra griežtai apibrėžtos. Moterims priskiriama pareiga ne tik rūpintis savo šeima ir vaikais, bet taip pat ir jų gyvenimo partnerių giminaičiais, kai tuo tarpu vyrai daugiau užsiima verslu.
00.07.59	00.08.52	Manau, kad mes jau esame pasirengę keisti darbo-asmeninio gyvenimo suderinamumą į “pasidalinimą”, nes dėl egzistuojančių lyčių stereotipų mūsų šalyje neteisingai paskirstomos pareigos. Moterys vienos turi rūpintis šeima. Tikiu, kad pasidalinimas paskatintų teisingesnį užduočių tarp vyrų ir moterų paskirstymą, ypač kalbant apie rūpinimąsi šeima. Ir šeimos, ir moterys nusipelno, kad vyrai turėtų daugiau įsipareigojimų savo šeimoms.



**P8: FamUnDo – Novatoriškas projektas padedantis įmonėms sėkmingiau įgyvendinti šeimai palankią politiką
Vokietija**

Pradžia	Pabaiga	Lietuviškai
00:00:36	00:00:37	Šis palankus verslui miestas
00:00:38	00:00:43	didžiuojasi sėkmingai savo verslą plėtojančiomis įmonėmis.
00:00:44	00:00:46	Verslas tampa sėkmingu tik tada,
00:00:47	00:00:50	kai jis yra patrauklus patiems dirbantiems,
00:00:51	00:00:58	nes verslo sėkmę iš esmės nulemia motyvuoti ir atsidavę darbuotojai.
00:00:59	00:01:01	Taigi, savaime kyla klausimas..
00:01:02	00:01:05	kaip įmonėse galima būtų sukurti darbo sąlygas,
00:01:06	00:01:11	kad turėdami galimybę rinktis
00:01:12	00:01:14	darbuotojai pasirinktų įmonę A, o ne įmonę B?



00:01:15	00:01:19	Šį pasirinkimą nulemia tai, kaip įmonė
00:01:20	00:01:24	vertina savo darbuotojų šeimos vertybes.
00:01:25	00:01:28	Kartu su savo partneriais iš Dortmund miesto,
00:01:29	00:01:33	ėmėms iniciatyvos, skatinančios šeimai palankias darbo vietas, kurių pavadinome FamUnDo.
00:01:34	00:01:41	Pagrindinis šios veiklos tikslas – projektų rengimas, gerosios patirties rinkimas bei geriausios praktikos pavyzdžio taikymas
00:01:42	00:01:45	siekiant parodyti, jog iš tiesų įmanoma
00:01:46	00:01:55	suderinti įmonės tikslus su darbuotojų šeimos poreikiais.
00:01:56	00:01:58	Akivaizdu, kad tai nėra dvi priešiškos jėgos,
00:01:59	00:02:01	kad tai gali būti ekonomiškai naudinga.
00:02:02	00:02:06	Mes rimtai atsižvelgiam į darbuotojų poreikius
00:02:07	00:02:10	ir nuoširdžiai norime padėti žmonėms suderinti darbą su asmeniniu gyvenimu.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:02:11	00:02:15	Tai nėra vien ribotas rūpinimasis “moterimis ir vaikų auginimu”,
00:02:16	00:02:17	kuris yra svarbus, bet neatspindi viso vaizdo.
00:02:18	00:02:19	Suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą gali visi, nepriklausomai nuo lyties ar amžiaus,
00:02:20	00:02:23	atsižvelgiant į didelę skirtingų interesų bei problemų įvairovę.
00:02:24	00:02:25	Kiekvienam šio projekto etapui
00:02:26	00:02:28	mes skyrėme po 50,000 eurų.
00:02:29	00:02:30	Visa kita apmoka pačios įmonės.
00:02:31	00:02:38	Pavyzdžiui, tai apima ir lėšų skyrimą apmokėjimui už konsultavimo paslaugas.
00:02:39	00:02:42	Aš tikiu, kad tai, jog įmonės, pačios apmoka konsultavimo kaštus įrodo,
00:02:43	00:02:45	kad šis projektas naudingas ir jų verslui.
00:02:46	00:02:49	Patarimai bei parama užtikrinama viso proceso metu toms įmonėms,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:02:50	00:02:54	kurios pačios apmoka išlaidas.
00:02:57	00:03:00	Dortmund miesto ekonominio vystymo agentūra dirbo su keliomis įmonėmis,
00:03:01	00:03:02	Kurios domėjosi galimu dalyvavimo pirmame
00:03:03	00:03:09	Bendros koncepcijos parengimui pasamdėme konsultacinę įmonę.
00:03:10	00:03:16	Mūsų užduotis remti verslo vystymą Dortmund mieste
00:03:17	00:03:18	ir mes esame užmezgę gerus ryšius su miesto įmonėmis ir verslininkais.
00:03:19	00:03:22	Labai stengiamės juos įtikinti,
00:03:23	00:03:28	kad jiems patiems naudinga atsižvelgti į darbo ir šeimos suderinamumą.
00:03:29	00:03:35	Visos septynios įmonės sėkmingai užbaigė konsultacijų programą.
00:03:36	00:03:39	Pasiekti rezultatai buvo geresni nei patenkinami,
00:03:40	00:03:43	o pačia veikla buvo pasiektas puikus sąmoningumo didinimo efektas.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:03:44	00:03:46	Paskatinti šios sėkmės, planuojame pradėti antrą etapą.
00:03:53	00:03:56	Daugelį metų BAUM teikdavo konsultacijas ir paramą įmonėms,
00:03:57	00:03:59	rengiančioms planus sėkmingos ateities užtikrinimui.
00:04:00	00:04:02	Šių įmonių vadovai dažnai pageidavo
00:04:03	00:04:06	pasiūlymų, kaip geriau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą
00:04:07	00:04:10	parengiant pasiūlymų paketą, kuris padėtų įmonėms,
00:04:11	00:04:13	nes ši sritis dar nėra pakankamai išvystyta.
00:04:14	00:04:15	Taigi, mes pradėjome mąstyti,
00:04:16	00:04:17	kaip tokia programa galėtų veikti.
00:04:18	00:04:20	Ir taip gimė FamUnDo idėja.
00:04:21	00:04:23	Nusprendėme, kad mums reikia forumo, kur galima būtų dalintis patirtimi,



00:04:24	00:04:26	taip pat įvertindami ir tai, jog mums būtina parama ir pačiose įmonėse,
00:04:27	00:04:28	jei norime pasiekti gerų rezultatų.
00:04:29	00:04:32	Taigi, FamUnDo – tai iš vienos pusės darbinių seminarų derinys,
00:04:33	00:04:35	o iš kitos pusės – konsultavimas įmonės viduje.
00:04:36	00:04:38	Pagal šią programą mes pasiūlėme grupei
00:04:39	00:04:40	sudalyvauti penkiuose seminaruose.
00:04:41	00:04:42	Seminarai trukdavo po pusę dienos ir vykdavo kas mėnesį,
00:04:43	00:04:45	tokiu būdu, kasdieninė įmonės veikla nebuvo labai trukdoma.
00:04:46	00:04:48	Nusprendėme, kad kiekvieno seminaro tema turi būti skirtinga.
00:04:49	00:04:51	Vieną kartą mes kalbėjome apie darbo laiko struktūras,
00:04:52	00:04:54	kito užsiėmimo metu aptarinėjome darbo vietas



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:04:55	00:04:56	bei jose dažniausiai išskylančius darbuotojų poreikius.
00:04:56	00:04:58	mes aptarėme tai, ko pageidauja darbuotojai.
00:04:59	00:05:01	Iškilo pagrindinis klausimas:
00:05:02	00:05:04	kaip galime sužinoti, kas jau egzistuoja įmonėje,
00:05:05	00:05:09	kaip galime sukurti dialogo bei diskusijomis paremtą kultūrą įmonėje,
00:05:10	00:05:12	taip paskatindami įmones tapti palankesnėmis šeimai.
00:05:13	00:05:17	Laikas, skirtas konsultacijoms mums buvo galimybė labai lanksčiai paažvelgti
00:05:18	00:05:21	į įmonių nusistatytus tikslus.
00:05:22	00:05:24	Tai labai priklauso nuo to, ką įmonė nori pasiekti.
00:05:25	00:05:27	Kai kurių įmonių vadovai niekada rimtai nesusimąstė
00:05:28	00:05:29	apie galimybę tapti šeimai palankia darbovieta.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:05:30	00:05:32	O kiti jau yra taikę kai kurias šeimai palankias priemones.
00:05:39	00:05:44	Kartu su vyru vadovauju 120 lovų viešbučiui, o mums padeda mūsų darbuotojų komanda.
00:05:45	00:05:51	Čia dirba apie 25 darbuotojai, pagrindė tai moterys nuo 20 iki 62 metų amžiaus.
00:05:52	00:05:56	Galite įsivaizduoti, kokios problemos gali iškilti esant tokiai darbuotojų amžiaus kategorijai.
00:05:57	00:06:03	Kai mane pakvietė sudalyvauti darbiniam seminare, aš perskaičiau programą,
00:06:04	00:06:10	susipažinau su seminarų temomis
00:06:11	00:06:14	ir pamaniau, kad tai man labai tiktų, nes daug ką, apie ką kalbama seminario metu
00:06:15	00:06:19	aš praktiškai jau bandžiau įgyvendinti, tik ne sistemingai.
00:06:20	00:06:24	Man susidarė įspūdis, kad mano personalas nežinojo, kokias jie turi galimybes,
00:06:25	00:06:27	Ką aš norėčiau jiems leisti daryti, ką galima daryti.”
00:06:28	00:06:35	Po seminario aš parengiau atsarginį planą, į kurį įtraukiau ir kitus padalinius.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:06:36	00:06:41	Pagrindinė plano mintis – įvairių padalinių savitarpio pagalba tuo atveju,
00:06:42	00:06:44	jei kuris nors darbuotojas negali atvykti į darbą, jei trūksta darbuotojų arba jei iškyla kokių nenumatytų problemų.
00:06:45	00:06:48	Aš surinkau laikiną personalą, kuris gali pradėti dirbti be išankstinio įspėjimo.
00:06:49	00:06:53	Pavyzdžiui, jei 7 valandą ryto man paskambina darbuotojas ir pasako, kad neateisiu į darbą, nes susirgo vaikas,
00:06:54	00:06:57	tuomet aš skambinu kitam asmeniui, kuris ateina pavaduoti neatvykusio darbuotojo.
00:06:58	00:07:02	Taip pat būna atvejų, kai man praneša, kad vaikų darželis nedirba ir negali vaiko nuvesti į vaikų lopšelj. Ką aš galiu padaryti tokiu atveju?
00:07:03	00:07:04	Taigi, pasakiau – “atsivesk savo vaiką kartu,
00:07:05	00:07:07	man reikia tavęs darbe ir jei vaikas bus kartu, tai nesudarys problemų.”
00:07:18	00:07:20	Esu Silvia Sudhoff.
00:07:21	00:07:24	Dirbu viešbutyje Esplanada Dortmundu mieste apie 10 metų,
00:07:25	00:07:29	O čia mano duktė Viviane. Jai trys metukai.

**FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE**

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:07:30	00:07:38	Mano vyras taip pat dirba, todėl man gana sudėtinga dirbti darbo dienomis.
00:07:39	00:07:45	Gyvenu Brackel rajone ir iki dabar nesu gavusi vietos vaikų darželyje,
00:07:46	00:07:47	o tai yra labai apmaudu.
00:07:48	00:07:53	Kai aš dirbu, dažniausiai Viviane prižiūri jos seneliai,
00:07:54	00:07:58	aš neturiu kito pasirinkimo.
00:07:59	00:08:02	Tais atvejais, kai jie suserga ar kas nors nutinka,
00:08:03	00:08:07	atsivedu dukrą su savimi į darbą.
00:08:08	00:08:10	Tai nenutinka dažnai, bet labai gera žinoti, kad kai nėra kitos išeities, aš galiu ją atsivesti kartu su savimi.
00:08:11	00:08:13	Ir nebūtina apie tai pranešti iš anksto.
00:08:14	00:08:15	Manau, kad mano dukrai tai patinka.”
00:08:16	00:08:22	Kai kas nors suserga, ar kas nors nutinka,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

00:08:23	00:08:24	Paskambinu ir pasakau, ateinu, bet atsivedu ir savo vaiką.
00:08:25	00:08:28	Visi kiti bendradarbiai tai supranta,
00:08:29	00:08:32	jie net žaidžia su dukra, kai tik turi laiko.
00:08:33	00:08:36	Ji piešia arba spalvoja paveikslėlius,
00:08:37	00:08:38	arba eina ir atidarinėja kambarių duris.
00:08:39	00:08:43	Manau, jei labai patinka stebėti, kaip jos mama dirba,
00:08:44	00:08:47	o man ramu, kai ji greta manęs,
00:08:48	00:08:50	man taip lengviau suderinti darbą ir rūpinimąsi dukra.
00:08:51	00:08:59	Kai 2009-2010 metais kartu su verslo partneriais įvykdėme pirmą etapą,
00:09:00	00:09:04	mums gimė daugiau nei 30 naujų idėjų, o tai rodo, kad mūsų projektai buvo labai sėkmingi.
00:09:05	00:09:11	Pradedant darbo laiko modeliais, kuriant erdves bendravimui,



00:09:12	00:09:21	ieškant būdų, kaip tarpusavyje dalintis idėjomis ir kaip dirbti komandoje ieškant lanksčių problemų sprendimų būdų.
00:09:22	00:09:28	Atskiri projektai ir veiklos rodo, kad FamUnDo yra tinkamas atsakas į klausimą,
00:09:29	00:09:34	kaip galima suderinti šeimos poreikius su darbdavio poreikiais.
00:09:35	00:09:36	2009 – 2010 metais projekte dalyvavo apie 1150 darbuotojų iš septynių įmonių, tokių kaip
		paslaugų įmonėms tiekėjai, kepyklų tinklas, įrankius gaminanti įmonė, viešbutis, pigių prekių parduotuvė, dažymo paslaugas teikianti įmonė ir apsaugos sistemų įmonė.
00:09:37	00:09:39	Mes parengėme daugiau nei 30 priemonių, padedančių sėkmingiau derinti darbą ir šeimą.
00:09:40	00:09:42	Kai kuriais atvejais reikėjo ir finansinės paramos.
00:09:43	00:09:45	Kitas etapas, dalyvaujant jau kitoms Dortmund miesto įmonėms, prasidės 2010 metų kovo mėnesį.
00:09:46	00:09:48	Priemonių pavyzdžiai
		- lankstus darbo laiko organizavimas
		- vieta vaikų darželyje, jei iškyla netikėta problema dėl vaiko priežiūros



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

		- paskirtas kontaktinis asmuo šeimyninėms problemoms spręsti
		- padalinių vadovų apmokymas darbo ir šeimos suderinamumo tema
00:09:49	00:09:51	Priemonių pavyzdžiai
		- darbo ir šeiminių gyvenimo suderinamumo klausimų įtraukimas į pokalbį dėl darbo
		- kavinės atidarymas įmonės patalpose
		- atostogų planavimas, suteikiant pirmumo teisę tėvams, auginantiems vaikus
00:09:52	00:09:56	FamUnDo
		Novatoriškas projektas, kuriuo siekiama padėti įmonėms įgyvendinti šeimai palankią politiką.
00:09:57	00:09:58	Filme dalyvavo:
		Udo Mager
		Dortmund miesto savivaldybės ekonominio vystymo skyriaus generalinis direktorius



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

		Barbara Bahrenberg
		Dortmund miesto savivaldybės ekonominio vystymo skyriaus darbuotoja
00:09:59	00:10:00	Johannes Auge
		B.A.U.M. Consult vykdančiasis direktorius
		Gabriele Kortmann
		Viešbutis "Esplanade", kambarių ūkio padalinys
		Silvia Sudhoff
		Viešbučio "Esplanade" darbuotoja
00:10:01	00:10:04	Kūrybinė grupė
		Scenarijus: Maresa Feldmann, Dr. Monika Goldmann
		Dortmundo technikos universitetas, Socialinių tyrimų centras (SFS)



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

Project No: 502889-LLP-1-2009-1-LT-GRUNDTVIG-GMP

		Operatorius ir režisierius:
		Nikolas Mimkes
		www.myspace.com/nikolasmimkes