



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P1

„Dzimumu līdzsvars Lietuvā: pozitīvas paternitātes labā prakse”

Valsts: Lietuva

Start	End	English	Latvian
00:16	00:28	The Office of Equal Opportunities Ombudsman in cooperation with Lithuanian and foreign partners implements the project “Facilitating family learning on work & life balance”	Lietuvas Vienādu iespēju uzraudzības birojs sadarbībā ar lietuviešu un ārvalstu partneriem realizē projektu “Veicinot ģimenes mācīšanos, saskaņot darba un ģimenes dzīvi”
00:29	00:37	Under European Commission’s continuous education programme „Lifelong Learning: Leonardo da Vinci, Grundtvig and Dissemination”.	Eiropas Komisijas tālākizglītības programmas “Lifelong Learning: Leonardo da Vinci, Grundtvig and Dissemination” ietvaros.
00:38	00:51	Vitalija Petrauskaite-Kriauziene, Project Coordinator at the Office of Equal Opportunities Ombudsman. Our office in cooperation with foreign and Lithuanian partners implements the project “Facilitating family learning on work & life balance”.	Vitalija Petrauskaite – Kriauziene, Vienādu iespēju uzraudzības biroja koordinatore. Mūsu birojs sadarbībā ar ārvalstu un lietuviešu partneriem realizē projektu “Veicinot ģimenes mācīšanos, saskaņot darba un ģimenes dzīvi”.
00:52	01:03	The aim of this project is to form an innovative, modern approach to balancing work and family life	Projekta mērķis ir izveidot inovatīvu un modernu pieeju darba un ģimenes dzīves līdzsvarošanai,
01:05	01:17	and to encourage employers to implement different measures allowing both men and women to reconcile daily work and family functions.	un veicināt darba devējus ieviest nosacījumus darba vietās, kas ļautu gan vīrietim, gan sievietei saskaņot ikdienas darbu ar ģimenes dzīvi.
01:19	01:24	This video clip reviews the gender equality tendencies in Lithuania.	Šis video klips apskata dzimumu līdztiesības tendences Lietuvā.
01:26	01:36	At the same time, by presenting the story of a man who works at a public institution and who decided to take parental leave,	Tajā pat laikā, parādot stāstu par vīrieti, kurš strādā valsts institūcijā, un nolēma izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu,
01:38	01:44	we want to show a good practice example about one possible way to reconcile daily commitments for family and work.	mēs gribam parādīt labās prakses piemēru par vienu no iespējamajiem veidiem, kā saskaņojama darba un ģimenes dzīve.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

01:44	01:47	Margiris took the decision to take care of his two little daughters himself.	Margiris pieņēma lēmumu pats rūpēties par savām 2 mazajām meitām.
01:49	01:55	Margiris Abukevicius, the main specialist at Defence Policy and Planning Department under Ministry of National Defence Republic of Lithuania.	Margiris Abukevicius, Lietuvas Nacionālās Aizsardzības ministrijas, Aizsardzības politikas un plānošanas departamenta galvenais speciālists.
01:56	01:58	Margiris choice was to take parental leave.	Margiris izvēle bija doties bērna kopšanas atvaļinājumā.
01:59	02:03	For 8 months he helped his wife to care for their first child at home.	8 mēnešus viņš palīdzēja mājās rūpēties par viņu pirmo bērnu.
02:04	02:10	From now on he will take care of his newborn daughter and the older one for 6 months.	Kopš šī brīža 6 nākamajos mēnešos viņš aprūpēs jaundzimušo un vecāko meitu.
02:11	02:17	After 2.5 years his wife reentered the labour market and started work again.	Pēc 2.5 gadiem viņa sieva atgriezās darba tirgū un sāka atkal strādāt.
02:18	02:31	In our family we always knew that both mother and father would stay at home with children.	Mūsu ģimenē mēs vienmēr esam zinājuši, ka gan māte, gan tēvs varētu netrādāt un palikt mājās ar bērnu.
02:32	02:39	Today it is the first day of starting parental leave for the second time. The mother of the children actually returned to work after 2.5 years.	Šodien ir pirmā diena sākoties bērna kopšanas atvaļinājumam otro reizi. Bērnu māte atgriezās darbā pēc 2.5 gadu pārtraukuma.
02:40	02:46	I stayed home for over half a year with my first child and now plan to stay for the same amount of time again.	Es rūpējos par mūsu pirmo bērnu pusgadu un tagad plānoju palikt tikpat ilgu laiku.
02:47	02:49	I think it is so natural.	Manuprāt, tas ir pavisam dabiski.
02:50	03:02	If we both plan to have more than one child then we want little age difference between them.	Abi plānojām vairāk kā vienu bērnu un gribējām, lai starp tiem ir neliela gadu starpība.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

03:03	03:08	Then we will have to think how to reconcile our work and family.	Tālāk bija jādomā kā saskaņot mūsu darbu un ģimenes dzīvi.
03:10	03:15	It was obvious, that none of us wanted to sacrifice work for the family and vice versus.	Bija skaidrs, ka neviens no mums negribēja upurēt savu darbu ģimenei un otrādi.
03:16	03:22	Thus, the decision of the father to take parental leave is really natural and logical.	Tādā veidā tēva lēmums izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu ir tiešām dabisks un loģisks.
03:23	03:26	I haven't faced any negative reactions from my colleagues when leaving my work.	Aizejot no darba, es neesmu saskāries ar savu kolēģu negatīvu attieksmi.
02:27	03:37	More than likely there might have been some of my colleagues who thought I shouldn't have done that, but they didn't express their opinion loudly.	Iespējams, ka ir kāds mans kolēģis, kurš domā, ka man to nevajadzēja darīt, taču viņi savu viedokli skaļi neizsaka.
03:38	03:46	It is my personal decision.	Tas ir mans personīgais lēmums.
03:47	03:57	As the structure of our department is really wide, nothing should collapse after one person goes away.	Ņemot vērā, ka mūsu departamenta struktūra ir ļoti plaša, nekas nesabruks, ja būs viens cilvēks mazāk.
03:58	03:59	Despite the fact, that my decision is natural,	Par spīti faktam, ka mans lēmums ir dabisks,
04:00	04:07	there are moments when I think that I should now be in my workplace,	ir brīži, kad es domāju, ka man tagad būtu vajadzējis būt savā darbā,
04:08	04:13	that something is happening right now and I will miss something, that this half year or a year will disappear from your life.	ka kaut kas tieši tajā brīdī tur notiek un es kaut ko palaidīšu garām, ka šis pusgads vai gads pazudīs no manas dzīves.
04:14	04:19	But then you understand that your career and work will not run away anywhere.	Taču tad tu saproti, ka tava karjera un darbs neaizmuks prom nezin kur.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

04:20	04:26	And that this time will pass, the children will grow and you will not get a second chance to be with them at this age as they are now.	Un, ka šis laiks paies, bērni izaugs un tev nebūs otra iespēja būt ar meitām šajā vecumā, kāds viņām ir tagad.
04:27	04:37	Then you realise that these years, spent with the children is not a sacrifice.	Tad tu saproti, ka šie gadi, kas pavadīti ar bērniem nav tikuši upurēti.
04:38	04:47	Hoping that when the child has grown up, our relationship will be different, more special.	Ceru, ka tad, kad bērni izaugs, mums būs daudz tuvākas un īpašas attiecības.
04:48	05:19	A child needs to see not only the mother, but also the father cooking, cleaning the house, solving problems and take care of his children.	Bērnam nav tikai jāredz māte, bet arī tēvs pie plīts, tīrot māju, risinot problēmas un rūpējoties par bērniem.
05:20	05:26	Therefore, it is very important to understand that you are not sacrificing something for nothing,	Tāpēc, ir ļoti svarīgi saprast, ka tu neupurē kaut ko par neko,
05:27	05:34	but you also try to find a balance and not to loose the opportunity to keep your career	bet tu centies atrast līdzsvaru nepazaudējot iespēju paturēt savu karjeru
05:35	05:40	if you take the parental leave and thus shorten the time at home spent by the mother.	ja dodies bērna kopšanas atvaļinājumā tādā veidā saīsinot mājās pavadīto laiku mātei.
05:41	05:44	At the same time you gain a lot staying with your child at home.	Tajā pat laikā, tu iegūsti tik daudz, esot mājās kopā ar saviem bērniem.
05:45	05:53	Vitalija Petrauskaite-Kriauziene, Project Coordinator at the Office of Equal Opportunities Ombudsman. I would like to emphasise the importance of the role of the employer in implementing family-friendly measures at the workplace.	Vitalija Petrauskaite-Kriauziene, Vienādu Iespēju uzraudzības biroja koordinatore. Es gribētu uzsvērt, ka ļoti nozīmīga ir darba devēja loma ieviešot ģimenei draudzīgus nosacījumus darba vietā.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

05:54	06:06	An employer should take into consideration that both women and men have functions and commitments for their families and have to earn money for their family at the same time.	Darba devējam ir jāņem vērā, ka gan sievietei, gan vīrietim ir funkcijas, kas jāpilda un saistības pret savām ģimenēm, un tajā pašā laikā ir jāpelna nauda ģimenei.
06:07	06:11	Therefore, an employer should participate actively in the process of reconciliation of work and family life.	Tāpēc darba devējam ir aktīvi jāpiedalās darba un ģimenes dzīves saskaņošanas procesos.
06:12	06:51	Ausrine Burneikiene, Ombudsmen of Equal Opportunities Different projects, run by nongovernmental organisations and by our office aim to help employers and their employees to understand that the family has not only its responsibilities, but also it has a right to demand a possibility to reconcile their family needs and their striving for a professional career. Such project as Family, is very reasonable and it is a good example in Europe.	Ausrine Burneikiene, Vienādu iespēju uzraudzības biroja vadītāja. Ir dažādi projekti, kurus realizē nevalstiskās organizācijas un mūsu birojs ar mērķi palīdzēt darba devējiem un viņu darbiniekiem saprast, ka ģimene nav tikai viņu atbildība, bet, ka viņiem ir arī tiesības pieprasīt iespēju saskaņot savu ģimeņu vajadzības un centieni profesionālajā karjerā. Tāds, kā "Family" projekts ir ļoti pieņemams un tas ir labs piemērs Eiropai.
06:52	06:56	Margarita Jankauskaite, Project manager at Center for Equality Advancement, Gender expert Reconciliation of work and family life is a big issue nowadays.	Margarita Jankauskaite, Vienlīdzības Attīstības centra projektu vadītāja, Dzimumu eksperte Darba un ģimenes dzīves saskaņošana ir liels diskutējams jautājums šodien.
06:57	07:03	European experts noticed that it is very important to take into consideration family responsibilities	Eiropas eksperti vērš uzmanību, ka pieprasot darbinieku augstāku produktivitāti,
07:04	07:07	when seeking higher productivity of the employees.	ir ļoti svarīgi ņemt vērā viņu ģimenes pienākumus.
07:08	07:12	It is common to think here that employee is an abstract creature,	Ir ierasti pie mums uzskatīt, ka darbinieks ir abstrakts radījums,
07:13	07:18	without age, family, gender, ethnical peculiarities.	kuram nav vecuma, ģimenes, dzimuma, etniskās piederības.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

07:19	07:22	This is a wrong approach.	Tas ir nepareizs pieņēmums.
07:23	07:26	We have to realise that every person has family	Mums ir jāsaprot, ka katram cilvēkam ir ģimene,
07:27	07:31	even those, who don't have small children. Family is important for everyone.	pat tiem, kuriem nav mazu bērnu. Ģimene ir svarīga ikvienam.
07:32	07:37	It affects the sense of wellbeing, which influence our productivity at work and the quality of work performed.	Tas ietekmē labklājības sajūtu, kas ietekmē mūsu produktivitāti darbā un veiktā darba kvalitāti.
07:38	07:42	Employers should understand that raising these issues	Darba devējiem ir jāsaprot, ka izskatot šos jautājumus
07:43	07:48	does not mean that someone takes advantage of them in order to do something good to someone else.	nenozīmē, ka kāds viņus izmantos, lai darītu ko labu kādam citam.
07:49	07:50	The employer wins	Darba devējs ir ieguvējs.
07:51	07:56	So does the family, as both partners are then integrated into the labour market.	Ieguvēja ir arī ģimene, kuras abi partneri tiek integrēti darba tirgū.
07:57	08:03	It means that they both share the childcare duties,	Tas nozīmē, ka viņi abi dala pienākumus par bērna aprūpi,
08:09	08:13	The poverty level gets lower and the child grows with both parents de facto.	nabadzības līmenis krītas un bērns aug faktiski ar abu vecāku klātbūtni.
08:14	08:27	It is common situation in Lithuania when mother has an emotional role of the father, she is the person who actually takes care and father is represented by the photo only.	Lietuvā parasti mātei tiek piedēvēta emocionālā loma, viņa ir cilvēks, kas realitātē rūpējas un tēvs tiek uzrādīts tikai pēc fotogrāfijas.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:28	08:34	Statistics shows that the more children grow in the family, the less time the father of the family has to spend with his children, as he has to earn money.	Statistika rāda, ka ģimenē, jo lielāks bērns aug, jo mazāk tēvam jāpavada laiks kopā ar savu bērnu, jo viņam jāpelna nauda.
08:35	08:42	Scandinavian research shows that families, where fathers took the parental leave at least once,	Skandināvu pētījums parāda ģimenes, kurās tēvi vismaz vienu reizi devušies bērna kopšanas atvaļinājumā,
08:43	08:50	those families risked less divorces than those families, where only mother takes care of everything.	šajās ģimenēs šķiršanās iespēja ir mazāka nekā tajās ģimenēs, kurās tikai māte rūpējas par visu.
08:52	08:55	The aim of this video clip is to review the tendencies of gender equality in Lithuania,	Šī video klipa mērķis ir apskatīt dzimumu līdztiesības tendences Lietuvā,
08:56	09:05	to present good practice of active parental leave taken by a man as one of the means to reconcile work and family life,	parādīt labās prakses piemēru par vīrieti, kurš aktīvi izmanto bērna kopšanas atvaļinājumu un saskaņo darbu un ģimenes dzīvi,
09:06	09:09	to encourage men to take parental leave	iedrošināt vīriešus doties bērna kopšanas atvaļinājumā
09:10	09:17	and to foster changes within social and institutional systems.	un sekmēt izmaiņas sociālā un institucionālā sistēmā.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P2
 „Elastīgi darba paņēmieni maiņu darbā”
 Valsts: LIETUVA

Start	End	English	Latvian
00:09	00:16	Project “Facilitating Family Learning on Work&Life Balance”, FAMILY is supported by the European Commission.	Projektu "Veicināt ģimenes apmācību par darba un ģimenes dzīves saskaņošanu", ĢIMENE, atbalsta Eiropas Komisija.
00:17	00:20	Liudmila Mecajeva, Director of Social Innovation Fund The issue of reconciling work and family life is very relevant in Lithuania.	Liudmila Mecajeva, Sociālā Inovāciju fonda direktore Darba un ģimenes dzīves saskaņošanas tēma ir aktuāla Lietuvā.
00:21	00:26	As we know, the birth rate was negative in the last 10 years.	Kā mēs zinām, dzimstība pēdējos 10 gados ir bijusi negatīva.
00:27	00:31	This means that more people have died than have been born here.	Tas nozīmē, ka lielāka ir bijusi cilvēku mirstība nekā dzimstība.
00:32	00:38	The State was very concerned about this fact and released a number of laws,	Valsts bija ļoti norūpējusies par šo faktu un izdeva virkni likumu,
00:39	00:42	however, not all laws have been really active.	tomēr ne visi likumi ir patiešām aktīvi.
00:43	00:47	Not all employers give their employees the possibility to make use of the existing legislation.	Ne visi darba devēji ir snieguši darbiniekiem iespēju izmantot esošo likumdošanu.
00:48	00:55	On the other hand, sometimes employees themselves are not very positive towards those men and women,	Ari paši darbinieki ne vienmēr pozitīvi attiecas pret tiem vīriešiem un sievietēm,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:56	00:58	who use the facilities offered them by law.	kuri izmanto likuma piedāvātās iespējas.
00:59	01:04	Our project aims to encourage the working family members,	Mūsu projekta mērķis ir iedrošināt strādājošos ģimenes locekļus,
01:05	01:08	to learn themselves about their rights and any existing opportunities,	pašiem iemācīties par savām tiesībām un esošajām iespējam,
01:09	01:11	to show them good examples of initiatives taken by other people,	parādīt viņiem labus piemērus par citu cilvēku iniciatīvām,
01:12	01:21	so that they can enjoy their family life being able to reconcile it with work.	lai viņi varētu izbaudīt ģimenes dzīvi, saskaņojot to ar darbu.
01:22	01:24	Only then a person feels happy.	Tikai tad cilvēks jūtas laimīgs.
01:24	01:25	The project also aims to make the employers feel responsible for providing such opportunities to their employees	Projekta mērķis ir vērsts arī uz darba devējiem, lai viņi justos atbildīgi par šādu iespēju sniegšanu darbiniekiem,
01:26	01:30	and thus contribute to the welfare of Lithuania.	tādejādi sekmējot Lietuvas labklājību.
01:31	01:34	Arvydas Antanavicius, Director of JSC „Jaros sauga” Hello, my name is Arvydas Antanavicius. I am director of JSC “Jaros sauga”.	Arvydas Antanavicius, AS "Jaros sauga" direktors Labdien, mani sauc Arvidas Antanavičius. Esmu JSC "Jaros sauga" direktors.
01:35	01:38	Our company was established in 1998 as a	Mūsu kompānija dibināta 1998.gadā kā



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

01:39	01:42	provider of services of installing signalisation.	signalizācijas instalāciju pakalpojumu sniedzēja.
01:43	01:46	Later we expanded our activities and established the security service.	Ar laiku paplašinājām savu darbību un izveidojām apsardzes pakalpojumus.
01:47	01:53	There were 150 people employed at the company, now it is less.	Sākumā kompānijā bija 150 darbinieki, tagad ir mazāk.
01:54	01:59	Women always made the biggest part of all employees here.	Lielākā daļa šeit vienmēr ir bijušas sievietes.
02:00	02:03	They usually guard the supermarkets.	Parasti darbinieki apsargā lielveikalus.
02:04	02:06	We try to offer our employees such working conditions,	Mēs cenšamies piedāvāt saviem darbiniekiem tādas darba apstākļus,
02:07	02:10	which will allow them to work productively,	kas ļauj viņiem strādāt produktīvi,
02:11	02:17	not feeling stress and concern about their homes and families during the working time.	nejust stresu un rūpes par savām mājām un ģimenēm darba laikā.
02:18	02:21	We offered the flexible work schedule	Mēs piedāvājam elastīgu darba grafiku,
02:22	02:23	which allows the employees to reconcile work and family life.	kas ļauj darbiniekiem savienot darbu un ģimenes dzīvi.
02:24	02:25	We try to help our employees as much as possible,	Mēs cenšamies palīdzēt saviem darbiniekiem cik vien iespējams,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

02:26	02:29	even though the possibilities of the company are restricted by laws and the financial resources.	pat ja kompānijas iespējas ir ierobežotas ar likumu un finanšu resursiem.
02:30	02:31	If you want to keep an employee working for you,	Ja vēlaties panākt, lai darbinieks jums strādātu,
02:32	02:33	you have to take into consideration the needs of that employee and provide her/him with all facilities	jāņem vērā darbinieka vajadzības un jāsniedz viņam/viņai visas iespējas.
02:34	02:35	Of course, if the employee deserves it.	Protams, ja darbinieks to ir pelnījis.
02:36	02:38	I won't hide, I am a tough employer.	Negribu slēpt, esmu stingrs darba devējs,
02:39	02:42	but if my employee is working well, I try to do everything to keep her/him working for me as long as possible.	bet, ja mans darbinieks strādā labi, es cenšos darīt visu, lai paturētu viņu darbā pie sevis pēc iespējas ilgāk.
02:43	02:47	We employ women to work in security at shopping centres.	Mēs nodarbinām sievietes drošības dienestā tirdzniecības centros.
02:49	02:58	I have never regretted that, as women at shopping centres work better than men.	Nekad neesmu noliedzis, ka sievietes tirdzniecības centros strādā labāk kā vīrieši.
02:59	03:11	Women are more accurate. They often notice details that men cannot see.	Sievietes ir rūpīgākas. Viņas bieži pamana detaļas, ko vīrieši neredz.
03:13	03:16	Both women and men working at our company use the possibilities, offered by the Laws of Lithuanian Republic.	Gan sievietes, gan vīrieši, kas strādā mūsu kompānijā, izmanto Lietuvas Republikas likumdošanas iespējas.
03:17	03:19	However, more women tend to make use of the existing legislation than men,	Tomēr, vairāk sievietes nekā vīrieši izmanto likumdošanas sniegtās iespējas,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

03:20	03:23	as women usually are more responsible for children and the home than men are.	jo sievietes parasti ir daudz atbildīgākas par bērniem un māju nekā vīrieši.
03:24	03:27	As we employ a big number of women,	Tā kā mēs nodarbinām lielu skaitu sieviešu,
03:28	03:29	we applied the flexible work schedule.	mēs izmantojam elastīgu darba grafiku.
03:30	03:36	Taking into account that women go to kindergarten or to the doctor, or other circumstances could occur.	Ņemot vērā, ka sievietes dodas uz bērnudārzu vai apmeklē ārstu, vai gadās kādi citi apstākļi,
03:37	03:41	Our flexible time schedule resulted in creation of so called mobility groups.	elastīgs darba laiks ir radījis tā saucamās mobilitātes grupas.
03:42	03:46	The working hours have been simply divided, also the whole working day was divided into several parts.	Darba stundas ir vienkārši sadalītas, arī darba diena ir sadalīta vairākas daļās.
03:47	03:48	This gave the possibility to female employees to solve their private issues when they needed.	Tas dod iespēju darbiniecēm risināt savas privātās lietas, kad tas ir nepieciešams.
03:49	03:50	They just had to decide when they want to work – in the morning or in the afternoon.	Viņas pašas izlemj, kad grib strādāt - no rīta vai pēcpusdienā.
03:51	03:55	Diana Basinskaite, Project Manager at Social Innovation Fund Those employees who work on shift basis face even more difficulties in reconciling work and family life.	Diana Basinskaite, Sociālā Inovāciju fonda projektu vadītāja Tie darbinieki, kas strādā pēc grafika, izjūt lielākas grūtības savienot darbu un ģimenes dzīvi.
03:56	04:00	This is more common for employees at healthcare institutions, fire-stations, security services.	Tas vairāk attiecas uz darbiniekiem veselības aprūpes institūcijās, apsardzes dienestos, ugunsdzēsēju dienestos.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

04:01	04:07	They usually work on a so-called rota basis.	Parasti viņi strādā pēc tā saucamā rotācijas principa.
04:08	04:13	JSC "Jaros sauga" introduced an innovative system, allowing employees to rearrange their shifts quickly,	JSC "Jaros sauga" ieviesa inovatīvu sistēmu, ļaujot darbiniekiem ātri pārkārtot savas maiņas
04:14	04:17	in case any of the employees are absent due to the family-related matters.	gadījumos, ja kāds nav darbā ģimenes apstākļu dēļ.
04:18	04:21	My name is Gerute Kersabitaviciene. I am 48 years old.	Mani sauc Gerute Kersabitavičiene. Man ir 48 gadi.
04:22	04:28	I have four children, three are grown up, except the youngest daughter is still at school.	Man ir četri bērni, trīs ir pieauguši, bet jaunākā meita vēl apmeklē skolu.
04:29	04:34	I worked as a kindergarten teacher while my children were small.	Es strādāju par bērnudārza skolotāju, kamēr mani bērni vēl bija mazi.
04:35	04:39	I had very good working conditions, could take additional days of rest as foreseen by law.	Man bija ļoti labi darba apstākļi, varēju ņemt papildus brīvdienas kā paredzēts likumdošanā.
04:40	04:44	I was allowed to take my own children to kindergarten where I worked and had them near me.	Man tika atļauts ņemt manus bērnus uz bērnudārzu, kur es strādāju, lai viņi būtu ar mani.
04:45	04:49	In 1996 I was employed at JSC "Jaros sauga".	1998.gada es saku strādāt JSC "Jaros sauga" .
04:50	04:54	Here I met a very good director,	Šeit es satiku ļoti labu direktoru,
04:55	05:00	who created for me very good conditions allowing to keep balance between work and private life.	kurš radīja man ļoti labus apstākļus, kas ļauj man saskaņot darbu un privāto dzīvi.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

05:01	05:03	Those employees who were willing to take courses for further training,	Tiem darbiniekiem, kuri vēlējās ietursos tālākai apmācībai,
05:04	05:05	were allowed to do so and those days, when we went for training	tika ļauts to darīt, un tajās dienās, kad apmeklējām mācības,
05:06	05:07	Were always fully paid by the employer.	darba devējs mums maksāja pilnu algu.
05:08	05:15	Also women, who have small children, are allowed to leave their workplaces earlier,	Arī sievietēm ar maziem bērniem tika atļauts atstāt darba vietu ātrāk
05:16	05:16	or arrive later at work if necessary.	vai ierasties vēlāk darbā, ja bija nepieciešams.
05:17	05:24	In general, our company offers good working conditions for mothers with children.	Kopumā, mūsu kompānija piedāvā labus darba apstākļus mātēm ar bērniem.
05:25	05:37	They are allowed to exchange the working hours/ shifts in accordance with the needs of their family.	Viņām ir ļauts mainīt darba stundas/maiņas saskaņā ar ģimenes vajadzībām.
05:38	05:46	A special attention is given to single mothers.	Īpaša uzmanība tiek pievērsta vientuļajām mātēm.
05:47	05:53	After the birth of the first child, I returned to work after 6 months.	Pēc pirmā bērna piedzimšanas es atgriezos darbā pēc 6 mēnešiem.
05:54	05:57	I asked my boss, if I will be offered such working conditions,	Es jautāju savam priekšniekam, vai man tiks piedāvāti tādi darba apstākļi,
05:58	06:00	which allowed me to work and care for my child at the same time.	kas man ļautu strādāt un vienlaicīgi rūpēties par savu bērnu.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:01	06:09	I was allowed to take holidays and free days when I have to care for my child.	Man tika atļauts izmantot brīvdienas un brīvo laiku, kad jā rūpējas par bērnu.
06:10	06:11	As JSC "Jaros sauga" provides security services all day long,	Tā kā JSC "Jaros sauga" sniedz apsardzes pakalpojumus visas dienas garumā,
06:12	06:13	women have to work on a shift basis.	sievietēm jāstrādā maiņās.
06:14	06:18	They immediately face a dilemma, and especially single mothers -	Tas tūlīt nostāda viņas dilemmas priekšā, un īpaši vientuļās mātes,
06:19	06:25	who will take care of children in case of night shift.	kurām jā rūpējas par bērnu arī nakts maiņā.
06:26	06:29	Jolanta Reingarde, Head of Center for Social Research in Faculty of Social Sciences, Kaunas Vytautas Magnus University One possible solution to the problem of reconciliation of work and family life	Jolanta Reingarde, Vītautas Magnus universitātes Sociālās izpētes centra Sociālo zinātņu fakultātes vadītāja, Kauņā Viens no iespējamiem problēmas risinājumiem darba un ģimenes dzīves savienošanai
06:30	06:32	is organising working hours in a flexible way.	ir organizēt darba stundas elastīgā veidā.
06:33	06:38	The Labour Code of the Republic of Lithuania provides certain measures related with organizing flexible work,	Lietuvas Darba kodekss paredz noteiktus pasākumus attiecībā uz elastīga darba
06:39	06:46	such as shortening the duration of the working day for parents with small children,	laika organizēšanu, tādus kā saīsināta darba diena vecākiem ar maziem bērniem



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:47	06:51	or for breastfeeding mothers.	vai māmiņām, kuras baro bērnus ar krūti.
06:52	06:54	Nevertheless, the problem is	Tomēr, problēma ir tāda,
06:55	06:59	That the employees are not always aware of their rights.	ka darbinieki ne vienmēr zina savas tiesības.
07:00	07:03	On the other hand, even if they know their rights,	No otras puses, pat ja viņi tās zina,
07:04	07:06	they are not always allowed to use them.	ne vienmēr viņiem atļauts tās izmantot.
07:07	07:10	In reality, the employees who is demanding too much for her/his rights,	Realitātē tie darbinieki, kuri pārāk uzstāj uz savām tiesībām,
07:11	07:11	risk loosing their job.	riskē pazaudēt darbu.
07:12	07:18	The employer in Lithuania still doesn't understand flexible work organising	Lietuvā darba devējs joprojām neizprot elastīga darba laika organizēšanu
07:19	07:23	as economically profitable and pays off matter.	kā ekonomiski izdevīgu un tādu, kas atmaksājas.
07:24	07:34	We are still used to the traditional organising of working hours in Lithuania,	Mēs joprojām esam pieraduši pie tradicionāli organizēta darba laika Lietuvā,
07:35	07:38	by setting a fixed work period.	nosakot fiksētu darba laiku.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

07:39	07:46	Most employers never think that fixed working hours are not very reasonable	Lielākā daļa darba devēju nedomā, ka fiksēts darba laiks nav izdevīgs,
07:47	07:48	and that it is possible to think about other ways,	un, ka varētu domāt citādāk,
07:49	07:51	taking into consideration the private and family needs of the employee.	ņemot vērā darbinieka privātās un ģimenes vajadzības.
07:52	07:55	The flexibility in setting work hours is a true worth for the company,	Elastīga darba laika noteikšana ir patiesa vērtība kompānijai,
07:56	08:01	rewarding in terms of both social and economic.	gan no sociālā, gan ekonomiskā viedokļa.
07:02	08:07	On the other hand, organising flexible working hours strengthens those values	Bez tam, elastīga darba laika organizēšana stiprina tās vērtības,
08:08	08:10	that always pays off from economic point of view,	kas atmaksājas no ekonomiskā viedokļa,
08:11	08:15	i.e. loyalty of the employee to the company, devotion,	t.i., darbinieka lojalitāte un uzticība kompānijai,
08:16	08:19	efficiency and productivity of the employee.	darbinieka efektivitāte un produktivitāte.
08:20	08:22	It is very important to help the employees to solve their family-related problems,	Ir ļoti svarīgi palīdzēt darbiniekiem risināt viņu ģimenes problēmas,
08:23	08:25	So that the employees can fully devote themselves to their work.	lai darbinieki varētu pilnībā sevi veltīt darbam.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:26	08:27	Employees themselves could be more active	Darbinieki paši varētu būt aktīvāki,
08:28	08:32	In implementing the system of flexible working hours at their workplace.	īstenojot elastīga darba laika sistēmu darba vietā.
08:33	08:36	I think they should start to talk about this,	Es domāju, ka viņiem jāsāk runāt par to,
08:37	08:46	to initiate the flexible work schedules at their work places and to negotiate them with their employer.	lai ieviestu elastīga darba grafikus savās darba vietās un pārrunātu tos ar savu darba devēju.
08:47	08:52	The main principles of flexible work organisation could be included in the collective work agreement	Galvenie elastīga darba organizēšanas principi var tikt iekļauti darba koplīgumos,
08:53	08:55	to make them as the rights of the employee.	lai padarītu tos par darbinieku tiesībām.
08:56	09:01	Despite some employers' initiatives to implement family-friendly policy at workplaces,	Neskatoties uz dažu darba devēju iniciatīvām ieviest ģimenei draudzīgu politiku darba vietās,
09:02	09:06	there is still a lack of innovative measures for reconciliation of work and family life,	joprojām trūkst inovatīvu pasākumu darba un ģimenes dzīves saskaņošanai,
09:07	09:10	resulting in creation of family-friendly work places.	kas rezultātā radītu ģimenei draudzīgas darba vietas.
09:11	09:15	Therefore, the bottom-up approach becomes more important,	Tāpēc vadības pieeja ir ļoti svarīga,
09:16	09:21	as it encourages the employees themselves to get involved in implementing family-friendly measures at their workplaces.	jo iedrošina darbiniekus pašus iesaistīties ģimenei draudzīgu pasākumu īstenošanā darba vietās.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P3

„Ģimenei draudzīga darba vieta ar „mini bērnodārzu””

Valsts: LIETUVA

Start	End	English	Latvian
00:10	00:16	Today most of employees from European countries face the problem of reconciling work and family life.	Šodien daudzi darbinieki Eiropas valstīs saskaras ar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas problēmu.
00:17	00:24	Lack of solution of this problem often results in withdrawal of one of the family members from the labour market,	Šīs problēmas risinājuma trūkums bieži noved pie viena ģimenes locekļa aiziešanas no darba tirgus
00:25	00:30	and affects negatively both the employee who had to interrupt her/his career, her/his family	un negatīvi ietekmē gan darbinieku, kuram jāpārtrauc viņa/viņas karjera, gan viņa/viņas ģimeni,
00:31	00:33	and the company itself which loses its employee.	gan pašu kompāniju, kas zaudē darbinieku.
00:34	00:40	Audrone Kisieliene, Director of JSC “European Partnership” During the last few years the service and trade sectors have been growing	Audrone Kisieliene, AS "Eiropas Partnerība" direktore Dažu pagājušo gadu laikā pakalpojumu un tirdzniecības sektori palielinās
00:41	00:48	and we have already got used to the supermarkets opening untill 10 pm, as well as on a Saturday and Sunday.	un mēs jau esam pieraduši, ka lielveikali ir atvērti līdz 20.00, kā arī sestdienās un svētdienās.
00:49	00:55	We hurry to the shop without giving a thought to those workers might have certain problems.	Mēs steidzamies uz veikaliem, nedomājot par darbiniekiem, kuriem varētu būt kādas problēmas.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:56	01:00	The big supermarkets are opened till 10 pm,	Lielveikali ir atvērti līdz 22.00
01:01	01:08	and the smaller enterprises try to compete with them and extend working hours even up to 8 pm.	un mazākie uzņēmumi mēģina ar tiem konkurēt, pagarinot darba stundas pat līdz 20.00.
01:09	01:14	Workers from the service sector usually face problems,	Darbiniekiem, kuri strādā pakalpojumu sektorā, parasti ir problēmas,
01:15	01:24	where to leave their children when kindergartens and early childhood education institutions close at 5 pm, in some cases at 6 pm.	kur atstāt bērnus, kad bērnudārzi un pirmsskolas mācību iestādes plkst.17.00 jau tiek slēgtas, dažos gadījumos plkst.18.00.
01:25	01:33	Is there any solution available? One of such examples could be the solution, found by director of enterprise "Pas Agota" in Jurbarkas town.	Vai ir kāds risinājums? Viens no šādiem piemēriem varētu būt risinājums, ko atradusi uzņēmuma "Pas Agota" direktore Jurbarkas pilsētā.
01:34	01:41	She established a children's room within the premises of her shop,	Viņa atvērusi bērnu istabu sava veikala telpās,
01:42	01:49	where the employees could take their children after the working hours of the kindergartens and watch after them in rotation.	kur darbinieku bērni var uzturēties pēc bērnudārzu slēgšanas, un tiek pieskatīti pēc rotācijas principa.
01:50	01:57	Birute Gardauskiene, Director and owner of JSC "Pas Agota" Our enterprise was established in 1993 and we have been successful up to now.	Birute Gardauskiene, AS "Pas Agota" direktore un īpašniece Mūsu uzņēmums tika dibināts 1993.gadā un līdz šim brīdim sekmīgi darbojas.
01:58	02:06	We worked together – me and my husband and we had one young girl employed. As the company was expanding we had to employ more people.	Mēs strādājām kopā- es un mans vīrs. Mēs nodarbinājām vienu jaunu meiteni. Kad uzņēmums paplašinājās, mums vajadzēja pieņemt darbā vairāk cilvēkus.
02:07	02:12	I was not afraid to employ young people, even if they were just married	Es nebaidījos nodarbināt jaunus cilvēkus, pat ja viņi tikko bija apprecējušies



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

02:13	02:16	and it was obvious that they will have children as any other family does.	un bija skaidrs, ka viņiem drīz būs bērni kā ikvienā ģimenē.
02:17	02:27	I have never refused to give job to young people and my other staff are also young now.	Es nekad neatteicos dot darbu jauniem cilvēkiem, un mans kolektīvs arī tagad ir jauns.
02:28	02:34	Having employed young women quite a lot and with increasing number of children,	Nodarbinot jaunas sievietes ar pieaugošu bērnu skaitu,
02:35	02:40	I decided to establish few rooms in the mansard.	es nolēmu izveidot mansardā dažas istabas.
02:41	02:45	One of them was dedicated for children,	Viena no tām paredzēta bērniem,
02:46	02:54	where mothers could come along with their families, or could bring their children after kindergarten hours.	kur mātes var atrasties kopā ar ģimeni vai atvest bērnus pēc bērnudārza slēgšanas.
02:55	03:02	Thus, I proposed that mothers working for me can take their children to the enterprise,	Tā es piedāvāju savām darbiniecēm ņemt bērnus līdz uz darbu
03:03	03:07	and find a way of taking care of the children for the last two hours the shops was open.	un pieskatīt savus bērnus divas stundas līdz veikala slēgšanai.
03:08	03:09	Our staff consists of 17 people.	Manā kolektīvā ir 17 cilvēki.
03:10	03:17	One employee remains with the children in the playing room that we equipped ourselves.	Viens darbinieks ir kopā ar bērniem rotaļu istabā, ko mēs paši iekārtojām.
03:18	03:21	Children enjoy drawing there, playing with a ball and other games.	Bērniem šeit patīk zīmēt, spēlēt bumbu un citas spēles.

03:22	03:25	My name is Jurga Mockaitiene, I have been employed at this company for 15 years.	Mani sauc Jurga Mockaitiene, strādāju šeit 15 gadus.
03:26	03:32	After the first child was born, I took maternity leave for 3 years and after that I returned back to work.	Pēc pirmā bērna piedzimšanas, es atrados maternitātes atvaļinājumā 3 gadus un tad atgriezos darbā.
03:33	03:45	The playing room established in the workplace ensured the safety of my child while I was working.	Rotaļu istaba darba vietā radīja manam bērnam drošību, kamēr es strādāju.
03:46	03:55	Our children gathered here after the kindergarten and enjoyed all playing together.	Mūsu bērni šeit sapulcējas pēc bērnudārza un kopā rotaļājas.
03:56	04:00	The owners of the company gave our children the possibility to be with us,	Kompānijas īpašnieki deva mūsu bērniem iespēju būt ar mums,
04:01	04:04	So that we can continue our work knowing that children are here on the second floor, safe and playing.	tādejādi mēs atdodam sevi darbam, zinot, ka bērni otrajā stāvā ir drošībā un rotaļājas.
04:05	04:07	This is better than to leave children in the group of extended working hours at kindergarten,	Tas ir labāk nekā atstāt bērnus pagarinātā darba laika grupā bērnudārzā,
04:08	04:10	where they might be stressed from being with unknown children.	kur bērniem varētu būt stress, esot kopā ar nepazīstamiem bērniem.
04:11	04:12	Our working hours and kindergarten working hours did not match –	Mūsu darba un bērnudārza stundas nesaskan -
04:13	04:21	we worked till 6 pm, and children had to be taken from kindergarten at 5 pm.	mēs strādājam līdz 18.00, bet bērni jāizņem no bērnudārza 17.00.
04:22	04:29	So we were used to bring our children here. This playing room was very useful and valuable for us.	Tāpēc mēs vedam savus bērnus šurp. Šī rotaļu istaba mums ir ļoti noderīga un vērtīga.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

04:30	04:37	All children in this room are like a one big family – older ones are doing homework, younger ones are playing.	Visi bērni šajā istabā ir kā viena liela ģimene - vecākie veic mājas darbus, jaunākie rotaļājas.
04:38	04:44	This room was especially necessary on Saturdays, when the kindergarten is closed while we have to work.	Šī istaba ir īpaši nepieciešama sestdienās, kad bērnudārzs ir slēgts, bet mums jāstrādā.
04:45	04:54	The number of children in this room always varies. Sometimes grandmothers or fathers take care of children.	Bērnu daudzums šajā istabā mainās. Reizēm vecvecāki rūpējas par bērniem.
04:55	04:58	We are all like one big family here.	Mēs šeit esam kā viena liela ģimene.
04:59	05:05	Most of our employees have been working here for long time.	Daudzi no darbiniekiem šeit strādā ilgu laiku.
05:06	05:10	When we were looking for new employees,	Kad meklējām jaunus darbiniekus,
05:11	05:12	on an interview a girl was telling me that she is a single mother,	Intervijā kāda meitene stāstīja, ka ir vienuļā māmiņa,
05:13	05:16	she was very surprised to know that I want to give her job.	viņa bija ļoti pārsteigta , uzzinot, ka gribam dot viņai darbu.
05:17	05:25	All of us are very friendly, all employees are very helpful. I think they would do good job at any workplace.	Mēs visi esam draudzīgi, visi darbinieki ir izpalīdzīgi. Es domāju, ka viņi labi strādātu jebkurā darba vietā.
05:26	05:31	Both mothers and fathers are satisfied with the playing room we have	Gan tēti, gan māmiņas ir apmierināti ar rotaļu istabu, kas mums ir,
05:32	05:35	as they don't have to leave their job earlier to be able to take care for the child.	jo viņiem nevajag atstāt savu darbu agrāk, lai varētu rūpēties par bērnu.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

05:36	05:37	My name is Egle Vilkeniene.	Mani sauc Egle Vilkeniene.
05:38	05:48	I have 3 daughters – the older is 8 years old, the middle one – 4 and the youngest is 3 years old.	Man ir trīs meitas- vecākajai ir 8 gadi, vidējai - 4 un jaunākajai ir 3 gadi.
05:49	05:56	After the first daughter was born I took maternity leave till the child turn 2 years old.	Pēc pirmās meitas piedzimšanas es paņēmu maternitātes atvaļinājumu līdz bērnam apritēja 2 gadi.
05:57	06:01	Then my daughter went to kindergarten and sometimes I had to take her with me to my workplace.	Tad meta sāka apmeklēt bērnudārzu un dažreiz man vajadzēja ņemt viņu uz darbu.
06:02	06:10	She was staying in the playing room established inside the premises of the company.	Viņa palika rotaļu istabā, kas izveidota kompānijas telpās.
06:11	06:18	The kindergarten is opened till 5 pm and most of parents at that time pick up their children.	Bērnudārzs ir atvērts līdz 17.00 un lielākā daļa vecāku izņem šajā laikā bērnus.
06:19	06:26	So in order not to stress my child I was taking her to my workplace.	Lai neradītu manam bērnam stresu, es ņemu viņu uz darbu.
06:27	06:37	My husband usually works till 7 pm, so he is not able to take care of our children after the kindergarten.	Mans vīrs parasti strādā līdz 19.00, tāpēc viņš nevar izņemt bērnu līdz bērnudārza slēgšanai.
06:38	06:43	This playing room really helped us a lot.	Rotaļu istaba tiešām mums ļoti palīdzēja.
06:44	06:48	I felt safe knowing that my child is here, not far from me, playing with other children,	Es jutos droši, zinot, ka mans bērns ir pie manis, spēlējoties ar citiem bērniem,
06:49	07:00	and I could continue my work.	un es varēju turpināt darbu.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

07:01	07:10	Our director willingly employs women raising even more than one child.	Mūsu direktore labprāt pieņem darbā sievietes ar vairākiem bērniem.
07:11	07:15	In case the child gets sick, there is no problem to take a day off.	Ja bērns saslimst, nav problēmas paņemt brīvu dienu.
07:16	07:19	It is enough to call the director in the morning of the same day	Pietiek, ja piezvanu direktorei tās dienas rītā
07:20	07:22	and she always says – I understand, don't go to work today.	un viņa vienmēr saka – es saprotu, nenāc šodien uz darbu.
07:23	07:32	If a child suddenly feels worse, we get free day even without taking a sick-leave from the doctor.	Ja bērns pēkšņi sajūtas slikti, mums tiek iedota brīva diena pat bez ārsta izdotas slimības lapas.
07:33	07:39	Great consideration from the side of my employer to the fact that I am a mother of 3 children is really important for me.	Izpratne no darba devēja puses par to, ka esmu 3 bērnu māte, man ir ļoti svarīga.
07:40	07:43	As children often get sick, sometimes I have to stay with them in hospital.	Tā kā bērni bieži slimo, dažreiz es palieku ar viņiem slimnīcā.
07:44	07:50	And I never had any problem at my workplace. I have been always understood, encouraged and given free days.	Man nekad nav bijušas problēmas darba vietā. Esmu vienmēr saprasta, iedrošināta un saņemu brīvas dienas.
07:51	07:55	Jolanta Reingarde, Head of Center for Social Research in Faculty of Social Sciences, Kaunas Vytautas Magnus University Talking about work and family life balance in Lithuania,	Jolanta Reingarde, Vitautas Magnus universitātes Sociālās izpētes centra Sociālo zinātņu fakultātes vadītāja, Kauņā Runājot par darba un ģimenes dzīves saskaņošanu Lietuvā,
07:56	07:59	one of the biggest problems is the childcare	viena no lielākajām problēmām ir bērnu aprūpe



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:00	08:02	and it especially stresses those parents, who raise small children.	un īpaši tas rada stresu vecākiem, kuriem ir mazi bērni.
08:03	08:09	We have a big lack of early childhood education institutions in Lithuania,	Mums Lietuvā ļoti trūkst bērnu pirmsskolas iestāžu,
08:10	08:13	especially for children up to 3 years old and in the rural areas.	īpaši bērniem līdz 3 gadu vecumam un lauku apvidos.
08:14	08:19	Therefore, parents face acute problems in reconciling work and family life:	Tāpēc vecāki ļoti izjūt darba un ģimenes dzīves saskaņošanas problēmu:
08:20	08:26	they don't know where to leave their children, they try to involve other family members,	viņi nezina, kur atstāt bērnus, viņi cenšas iesaistīt pārējos ģimenes locekļus,
08:27	08:31	but if other family members are working, then it becomes a really big issue.	bet ja viņi arī strādā, tad tā ir liela problēma.
08:32	08:34	Nevertheless, the State cannot solve all the problems.	Valsts nevar atrisināt visas problēmas.
08:35	08:39	And today we turn to the employer raising a question	Un šodien mēs vēršamies pie darba devēja ar jautājumu,
08:40	08:44	whether employer should also take part of social responsibility in solving this problem?	vai viņam arī nav jāuzņemas sava daļa no sociālās atbildības šīs problēmas risināšanā?
08:45	08:48	It is common practice in USA	Tā ir vispārpieņemta prakse ASV,
08:49	08:56	to have children day-care centres established within the premises of big enterprises.	veidot bērnu dienas aprūpes centrus lielu uzņēmumu telpās.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:57	09:00	There all employees together try to organise the childcare services for their children.	Tur visi darbinieki kopā cenšas organizēt savu bērnu aprūpi.
09:01	09:07	Sensitivity shown by employer towards the problems faced by the employees is very important in all senses.	Darba devēja izpratne par darbinieka problēmām ir ļoti nozīmīga visādā ziņā.
09:08	09:14	First of all, the employer who is sensitive to the problems faced by the family of the employee,	Pirmkārt, darba devējs, kurš izprot darbinieka ģimenes problēmas,
09:15	09:16	such as childcare facilities and reacts to them,	tādas kā bērnu aprūpes iespējas, un atsaucas uz tām,
09:17	09:22	increases employees' loyalty to the company, makes them feel responsible	palielina darbinieku lojalitāti pret kompāniju, dara viņus atbildīgākus
09:23	09:30	and devoted to the activities carried out by the company.	un uzticīgus kompānijas mērķiem un darbībai.
09:31	09:37	The example presented aims to develop an innovative approach to the possibilities of reconciliation of work and family life,	Šī piemēra mērķis ir veidot inovatīvu pieeju darba un ģimenes dzīves saskaņošanai,
09:38	09:39	Increasing capacity of the employees	palielinot darbinieku kapacitāti
09:40	09:45	to involve themselves in implementation of family-friendly measures at their work places	pašiem iesaistīties ģimenei draudzīgu pasākumu īstenošanā savās darba vietās,
09:46	09:50	and as a result to remain active in the labour market.	un rezultātā palikt aktīviem darba tirgū.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P4

„Lēnā dzīve”

Valsts: SOMIJA

Start	End	English	Latvian
00:00:10	00:00:12	SLOW LIFE AND DOWNSHIFTING PROMOTING LIFE QUALITY AND WELL BEING AT WORK	Dzīves kvalitātes un labklājības darbā nodrošināšana ar lēnu dzīves ritmu
00:00:20	00:00:27	I am Kaisa Kauppinen, Ph D, Research profesor, Senior researcher, Finnish Institute of occupational health, Adjunct Professor, Helsinki University	Mani sauc Kais Kaupinen, es esmu pētniecības profesore, vecākā pētniece Somijas Arodveselības institūtā, Helsinku universitātē.
00:00:28	00:00:38	I am Sirkka Heinonen, Ph D, Professor, Futures Research, Finland Futures Research Centre (FFRC), University of Turku	Esmu Sirka Heinonen, profesore, nākotnes pātniece Somijas Nākotnes izpētes centrā (FFRC), Turku universitātē
00:00:40	00:00:42	Sirkka, what does Slow life mean?	Sirka, ko jums nozīmē lēna dzīve?
00:00:43	00:01:02	Slow life is a new social movement that has evolved as a reaction to the fast-life culture. In knowledge-based societies, people feel continuous time pressure, which is detrimental to their health and well-being.	Lēna dzīve ir jauna sociāla kustība, kas radusies kā pretreakcija ātrās dzīves kultūrai. Uz zināšanām balstītās sabiedrībās cilvēki izjūt nepārtrauktu laika spiedienu, kas ir kaitīgs viņu veselībai un labklājībai.
00:01:03	00:01:14	The slow life movement – which may even mean Slow life revolution - began in Rome in the 1980s as a Slow Food movement.	Lēnas dzīves kustība, ko var dēvēt par revolūciju, sākās Romā 1980.gadā kā Lēnas pārtikas kustība.
00:01:15	00:01:34	Over time, this has developed into a subculture in other areas, such as Slow design, Slow living and Slow towns and cities.	Laikam ritot, tā attīstījās kā subkultūra citās jomās, piemēram, Lēnais dizains, Lēnā dzīvošana, Lēnās pilsētas. Šī kustība labi

		This movement suits Finland very well because our culture values silence, withdrawal, and quiet moments.	iederas Somijā, jo tās kultūra novērtē klusumu, attālināšanos un mierīgus mirkļus.
00:01:35	00:01:37	How does the Slow life philosophy fit with the modern work life?	Kā Lēnas dzīves filozofija iederas modernajā darba dzīvē?
00:01:38	00:01:53	This is a paradoxical question, because modern work life demands high effectiveness and productivity from people. Often, the sense of being under tight time pressure is taken as a symbol of effectiveness, although this is not always the case.	Tas ir paradokšāls jautājums, jo modernā darba dzīve prasa augstu efektivitāti un produktivitāti no cilvēkiem. Bieži vien sajūta, ka laiks izdara spiedienu, tiek uztverta kā efektivitātes simbols, lai gan tas tā nav.
00:01:53	00:02:08	The Slow life philosophy fits well with modern work life requirements, because one of its characteristics is the 'know-how' of time control: people know when to take a break, holiday or sabbatical. Through better time control, people feel healthier and will stay for longer at work.	Lēnās dzīves filozofija labi sader ar modernās darba dzīves prasībām, jo viena no tās īpašībām ir zināšanas par laika kontroli: cilvēki zina, kad paņemt pārtraukumu, brīvdienu vai akadēmisko atvaļinājumu. Protot labāk kontrolēt laiku, cilvēki jūtas veselāki un paliks ilgāk darbā.
00:02:09	00:02:36	One example is telework. There is a great deal of talk about telework, but it could be used more widely. Telework means a better work/family balance. When work-related travel is reduced, the extra time can be spent with the family, or just for relaxing and recuperation.	Viens piemērs ir teledarbs jeb attālinātais darbs. Par to daudz runā, bet to vajadzētu plašāk pielietot. Teledarbs nozīmē labāku darba/ģimenes dzīves saskaņošanu. Kad ar darbu saistīti pārbraucieni nav nepieciešami, papildus laiks tiek veltīts ģimenei vai atpūtai.
00:02:37	00:02:56	Finland is one of the top ranking countries in teleworking. However, more people could be involved. Even those whose work could be carried out through telework may not be	Somija ir viena no attīstītākajām valstīm teledarba jomā. Tomēr vēl vairāk cilvēku vajadzētu iesaistīt. Pat tie, kuru darbs nav saistīts ar teledarbu, ir jāiedrošina runāt par to ar savu vadību.

		encouraged to do so by their management.	
00:05:57	00:03:12	Telework offers environmental benefits. If the person has used a private car for commuting, the energy and gas savings can be substantial. Telework is an environmentally-friendly practice, and is thus also an ecological issue.	Teledarbs ir vērtīgs apkārtējai videi. Ja cilvēks lieto personīgo automašīnu, tad enerģijas un degvielas ietaupījums ir būtisks. Teledarbs ir videi draudzīga prakse, un arī ekoloģisks jautājums.
00:03:20	00:03:56	Downshifting refers to social behaviour in which individuals live simpler lives, while reducing stress and hectic time schedules. Downshifting means that a person reduces their number of working hours, takes a half-day job, or refuses to work overtime. It may also mean career downshifts.	Attālināšanās no ierastā dzīves ritma attiecas uz sociālo uzvedību, cilvēkiem dzīvojot vienkāršāku dzīvi, samazinot stresu un laika grafikus. Tas nozīmē, ka cilvēks samazina darba stundas, strādā tikai nepilna laika darbu, atsakās no virsstundām. Tas nozīmē arī atteikšanos no karjeras.
00:03:57	00:04:07	The primary motivation is a better work/life balance, which particularly concerns two life course events.	Primārā motivācija ir labāka darba un dzīves saskaņošana, kas konkrēti attiecas uz diviem dzīves notikumiem.
00:04:07	00:04:30	The first is the birth of a child – this can prompt temporary downshifting. In Finland, there is a trend for mothers to prolong their return to work after maternity/parental leave. The child is usually about 1.5-2.0 years of age when the mother goes back to work, and often mothers would like to stay at home for longer. Many anticipate difficulties when balancing work/family demands.	Pirmais ir bērna piedzimšana. Tas var paātrināt atteikšanos no dzīves skrējiena. Somijā ir tendence, kad māmiņas pārdzina atgriešanos darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma. Parasti mātes atgriežas darbā, kad bērnam ir 1,5 līdz 2 gadi, bet bieži vien viņas vēlas palikt mājās ilgāk. Daudzi paredz grūtības, saskaņojot darba un ģimenes prasības.
00:04:31	00:04:50	The other situation which can cause a downshifting period is when one's own parents become old and need help and care. In Finland today, 20 percent of employed people take care of	Cita situācija, kas ir labvēlīga, lai palēlinātu dzīves ritmu, ir tad, kad vecāki kļūst veci un viņiem vajadzīga palīdzība un aprūpe. Pašreiz Somijā 20% no darbiniekiem rūpējas par saviem vecākiem,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		their ageing parents while working full-time and still having some family responsibility for their own children. Half of the people would be prepared to take a care leave in this 'sandwiched' life stage.	strādājot pilnu darba laiku un rūpējoties arī par saviem bērniem. Pusē no visiem cilvēkiem ir jābūt sagatavotiem aprūpes atvaļinājumam šajā "svietmaižu" dzīves posmā.
00:04:51	00:05:06	A sabbatical is an example of a leave which people use for studying, travelling and other activities. By temporary downshifting, people stay healthier and are more motivated to extend their work careers.	Akadēmiskais atvaļinājums ir piemērs tādām atvaļinājumiem, ko cilvēki izmanto studijām, ceļošanai un citām aktivitātēm. Izmantojot atvaļinājumu uz kādu laiku, cilvēki labāk saglabā savu veselību un ir motivēti paplašināt savas karjeras iespējas.
00:05:14	00:05:21	Slow life, telework and downshifting are part of the same social movement which aims at a holistic self-understanding and satisfying meaning to life.	Lēna dzīve, teledarbs un dzīves ritma palēnināšana ir sociālās kustības daļa, kas vērsta uz holistisku sevis izpratni un apmierinātību ar dzīvi.
00:05:22	00:05:40	An individual strives to reach a balance between work and non-work, between rationality and emotionality, and between knowledge work and practical work. To have a sense of coherence and belongingness.	Indivīds cenšas sasniegt līdzsvaru starp darbu un privāto dzīvi, starp racionalitāti un emocionalitāti, starp zināšanām un praktisko darbību. Just piederību.
00:05:41	00:05:56	I agree. With these practices, the European target can be reached so that people will extend their pension age and stay at work for longer and remain healthier. Only by investing in better life quality can this target be achieved. This is our shared European project.	Es piekrītu. Ar šādu praksi Eiropas mērķis var tikt sasniegts, kad cilvēki pagarinās savu pensionēšanās vecumu un paliks darbā ilgāk, saglabājot labu veselību. Tikai investējot labākā dzīves kvalitātē šis mērķis var tikt sasniegts. Tas ir mūsu kopīgais Eiropas projekts.
00:06:10	00:06:18	<u>Good practices</u> Telework, e-work Flexi-time arrangements	<u>Labās prakses piemēri</u> Teledarbs, e-darbs Elastīgs darba režīms



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		<p>Work time bank</p> <p>Sabbatical, alternation leave</p> <p>Maternity/Parental leave, child care leave</p>	<p>Darba laika banka</p> <p>Akadēmiskais, alternatīvs atvaļinājums</p> <p>Maternitātes/vecāku atvaļinājums, bērna kopšanas atvaļinājums</p>
00:06:19	00:06:22	<p>Planning</p> <p>Kaisa Kauppinen</p> <p>Tertta Saarikko</p> <p>Film and editing</p> <p>Pekka Koli</p> <p>Visible</p> <p>Direction</p> <p>Tertta Saarikko</p> <p>TS Media Production</p>	<p>Plānošana</p> <p>Kaisa Kauppinen</p> <p>Tertta Saariko</p> <p>Filmēšana</p> <p>Pekka Koli</p> <p>Direktore</p> <p>Tertta Saarikko</p> <p>TS Media Production</p>

Transcripts of the video clip: P5

„Ģimenei draudzīga darba vieta ar arodbiedrības un darba koplīguma atbalstu”

Valsts: LATVIA

Start	End	English	Latvian
00:16	00:24	This is an ordinary working day morning of Solvita Bitmane, a planning engineer of share holders company „Valmiera Glass Fibre”.	Tāds nu jau vairākus mēnešus ir ierasts akciju sabiedrības “Valmieras stikla šķiedra” plānošanas inženieres Solvitas Bitmanes darba dienas rīts.
00:24	00:33	Solvita’s husband takes 5 years old son Karlis to the kindergarten but Solvita stays at home with the youngest son – 8 months old Janis-Mikelis	Solvitas vīrs ved abu piecgadīgo dēlu Kārli uz bērnudārzu , pēc tam pats dodas uz darbu, savukārt Solvita paliek mājās ar jaunāko dēliņu - astoņus mēnešus veco Jāni – Miķeli.
00:33	00:44	She is on her child care leave and tells that due to the company policy on parents and future mothers she always has felt herself very comfortable at the work place.	Viņa pašlaik atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā un stāsta, ka, pateicoties uzņēmuma politikai attiecībā pret vecākiem un topošajām māmiņām, allaž savā darba vietā jutusies ļoti labi.
00:44	01:52	Solvita Bitmane , planning engineer of share holders company „Valmiera Glass Fibre”: “Our company operates according to the national legislation – Labour Law.	Solvita Bitmane, AS „Valmieras stikla šķiedra” plānošanas inženiere „Mūsu uzņēmums visu dara tā, kā ir noteikts valsts likumdošanā - tas ir Darba likumā.
01:52	01:08	As I work in the administration I have no any special privileges, such privileges refer more to women engaged in shift works.	Tā kā strādāju administrācijā, man īpašas atlaides no darba devēja puses nav, vairāk tas attiecas uz sievietēm, kas strādā maiņu darbos.
01:08	01:15	When women are pregnant they do not need to work in night shifts as a day shift option is offered for them,	Kad viņas ir stāvoklī, viņām vairs nav jāstrādā nakts maiņas un tiek piedāvāts darbs dienas maiņā,
01:15	01:26	they do need to work overtime; everything is according to the Labour Law.	nav arī jāstrādā virsstundas; viss notiek saskaņā ar Darba likumā paredzēto.
01:26	01:35	When staying at home due to leave or even being in job relations, I like the fact that	Mājās dzīvojot man patīk tas, ka neatkarīgi no tā, vai uz doto brīdi strādā vai atrodies atvaļinājumā,

01:35	01:47	the company pays all provided bonuses and premiums if a person has been employed at least for one year ,	uzņēmums, ja esi nostrādājis uzņēmumā vismaz gadu, samaksā visas piemaksas un prēmijas, ja paredzētas,
01:47	01:54	provides also with Christmas gifts even if you are on a child care leave and stay at home.	dāvanas uz Ziemassvētkiem, neatkarīgi no tā, ka esi bērna kopšanas atvaļinājumā un dzīvo mājās.
01:54	02:03	It is a very nice to receive a message on a mobile phone informing that the company has added something to your account.	Tas ir ļoti patīkams moments, ka tev atnāk īsziņa, ka uzņēmums ir kaut ko ieskaitījis tavā kontā.
02:03	02:08	We also have a possibility to obtain health insurance policies	Tad vēl mums ir iespēja iegādāties veselības apdrošināšanas polises
02:08	02:25	with better conditions and the company covers part of the price depending on employment period in the company.	ar stipri labākiem nosacījumiem un uzņēmums daļu apmaksā, skatoties no uzņēmumā nostrādātā laika.
02:25	02:31	I feel safe at work in a company which observes Labour Law	Es jūtos droša strādājot šajā uzņēmumā, kas ievēro Darba likumu
02:31	02:43	and I am not worried about returning to the job after child care leave	un man nav jāuztraucas, ka atgriezoties darbā pēc bērna kopšanas atvaļinājuma
02:43	02:49	and to find out that there is no job any more. This is very important.”	būšu zaudējusi darba vietu. Tas ir ļoti svarīgs moments.”
02:49	02:53	Solvita works in „Valmiera Glass Fibre” since 2000.	Solvita „Valmieras stikla šķiedrā” strādā kopš 2000.gada.
02:53	02:57	“I started as an accountant in the trade union organisation of the company,	„Sāku es kā grāmatvede uzņēmuma arodbiedrībā,
02:57	03:10	I worked for three years, then I was offered work as an accountant in the company and I used this opportunity.	nostrādāju trīs gadus, tad man piedāvāja strādāt uz laiku par finanšu grāmatvedi uzņēmumā un to iespēju es izmantoju.

03:10	03:19	After that I also had a chance to work as an economist in material design unit.	Pēc tam kādu laiku man bija iespēja pastrādāt par ekonomisti audumu apdares ražotnē.
03:19	03:26	In this unit I worked for a short period as I had to take my maternity leave with the first child and	Tur strādāju īsu laiku, jo man bija jāiet dekrētā ar pirmo bērnu un,
03:26	03:37	when I returned I was offered work as a planning engineer. I have this position since 2006.”	kad atgriezos, man piedāvāja strādāt jau kā plānošanas inženieriem. Šajā amatā strādāju kopš 2006.gada.”
03:37	03:50	Although Solvita does not work she tries to follow all activities in the company and sometimes visits it.	Lai arī ikdienu nepaiekt darba vietā, Solvita tomēr cenšas sekot līdzi norisēm uzņēmumā un nereti to arī apmeklē.
03:50	03:58	„I try to call my colleagues regularly and also visit them.	„Es cenšos regulāri sazināties ar savām kolēģēm un pēc iespējas arī viņas apciemot.
03:58	04:10	Usually they talk about company activities, new orders and deliveries.	Vienmēr sarunas nonāk pie tā, kas ir aktuālākais uzņēmumā, kādi ir jauni pasūtījumi.
04:10	04:28	My colleague is laughing that I have nothing else to talk about except my work.	Kolēģe smejas, ka man cita nekā nav ko runāt, kā tikai par darbu.
04:28	04:39	When my colleagues are celebrating I always phone them, I have a great interest in company news.	Kad citiem kolēģiem ir jubilejas, es vienmēr piezvanu, arī pašai ir liela interese par to, kas jauns notiek uzņēmumā.
04:39	04:45	You cannot just live without any interests as one day you will need to return to work.	Nevar tā dzīvot un nemaz neinteresēties, jo vienu dienu būs jāatgriežas darbā.
04:53	04:58	Valerijs Barkovs, Personnel Director of “Valmiera Glass Fibre” “Our enterprise is the biggest in Vidzeme. The company grows older with every year,	Valērijs Barkovs, AS „Valmieras stikla šķiedra” personāla direktors „Mūsu uzņēmums ir lielākais Vidzemē. It kā uzņēmums paliek ar katru gadu vecāks,

04:58	05:06	but our staff are becoming younger and younger. At present average age of our staff is 42 years.	bet mūsu kolektīvs paliek arvien jaunāks. Uz doto brīdi vidējais kolektīva vecums ir 42 gadi.
05:06	05:17	Young people start new families and, of course, we should help them to stay together.	Jauni cilvēki, veidojas jaunas ģimenes un, protams, jāpalīdz jaunajām ģimenēm kopā turēties.
05:17	05:28	We have cooperation with trade union, I visit the organisation very often, we have discussions and then I put forward proposals to the management.”	Mums notiek sadarbība ar arodbiedrību, arodkomiteju, esmu biežs viesis pie viņiem, uzklāsu, tad izvērtējam kopā un lieku priekšā uzņēmuma vadībai.”
05:28	05:34	There is an example when a proposal from employees has got an acceptance from the company.	Uzņēmumā min arī piemēru, kad darbinieku ierosinājums guvis uzņēmuma atsaucību.
05:34	05:43	“It is very essential for parents that company regulations provide for flexible working time”	„Būtiski priekš vecākiem ir tas, ka uzņēmumā iekšējos kārtības noteikumos ir noteikts elastīgs darba laiks”
05:43	05:54	Mudite Virza, shop-steward of “Valmiera Glass Fibre” “It means that for us it is not necessary to be at workplace 7.40 by all means	Mudīte Virza, AS „Valmieras stikla šķiedra” arodorganizācijas priekšsēdētāja „Tas nozīmē, ka mums nav tā, ka pulksten 7.40 darbiniekam lūst vai plīst ir jābūt savā darba vietā
05:54	06:10	whether a child is in the kindergarten or not, if it is necessary to visit a doctor or to be in any other place, a person can arrive later by giving notice to the manager.	vienalga, vai bērns ir aizvests uz dārziņu vai nav, tad lūk, ja vajag pie ārsta vai kur citur, tad cilvēks iepriekš brīdinot savas nodaļas vadītāju var ierasties darbā vēlākā laikā.
06:10	06:24	An employee can visit any office with the same working hours and arrange anything which cannot be done during the workday.	Darbinieks var nokārtot tās lietas un apmeklēt tās iestādes, kuras strādā tāpat kā mēs un parasti darba laikā tikt nevar.
06:24	06:30	In my view this is a very good opportunity especially for families with children.	Šī iespēja, manuprāt, ir ļoti ērta, īpaši ģimenēm ar bērniem.
06:30	06:42	We take care of employees’ children from their birth. This is a bonus for parents on the occasion of their child birth.	Par darbinieku bērniem mēs rūpējamies kopš viņu piedzimšanas brīža. Tas ir pabalsts vecākiem sakarā ar bērna piedzimšanu.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:42	07:03	I think in our company this bonus is fair. Before it was higher but I am glad that in current economic situation we have been able to maintain social guarantees in our collective agreement.	Mūsu rūpnīcā šajos apstākļos, es uzskatu, ka tas ir pieklājīgs. Agrāk bija vairāk, taču es priecājos, ka pie esošās ekonomiskās situācijas, mēs sociālās garantijas koplīgumā esam spējuši saglabāt.
07:03	07:41	In summer we organise excursions for families with children, we also offer specialised summer camps for school children with the possibility to enjoy sport activities or to study English language.	Vasarās tiek organizēti izbraukuma pasākumi – ekskursijas, kurās bērnus var ņemt līdzi, tiek piedāvātas atpūtas nometnes skolas vecuma bērniem ar aktīvā sporta nodarbībām vai specializētas nometnes ar angļu valodas apmācību.
07:41	08:35	Parents receive an allowance from the company when the school year begins. Our trade union financially supports families with 3 and more children.	No uzņēmuma pabalstu saņem vecāki sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu. Arodbiedrība papildus finansiāli atbalsta tās ģimenes, kurās ir 3 un vairāk bērnu.
08:35	08:47	We also take care of students despite of the educational institution they study, if the family has 3 or more children they are being supported by trade union yearly.”	Mēs ņemam vērā arī tos, kuri ir studenti, vienalga kādā mācību iestādē tie mācās, ja ir ģimenē 3 un vairāk bērnu, tos ik gadu pabalsta arodbiedrība.”
08:47	08:55	Also every year there is a Christmas party for employees with their children; kids receive sweet gifts and enjoy different activities.	Tāpat ik gadu uzņēmuma darbinieki ar bērniem pulcējas Ziemassvētku pasākumā, mazajiem tiek saldumu paciņas un dažādas aktivitātes.
08:55	09:04	Sports games also are being organised for employees and their families. These are reasons recognised by Solvita Bitmane to return to work happy.	Tiek rīkotas arī sporta spēles darbiniekiem un viņu ģimenēm. Tāpēc, kā atzīst Solvita Bitmane, kad būs pienācis laiks atgriezties darbā, viņa to darīs ar prieku.
09:04	09:15	“I am happy to work in such a company which provides mothers having child care leave	„Man ir prieks, ka strādāju tādā uzņēmumā, kurš nodrošina mājās dzīvojošām māmiņām, kuras audzina mazus bērnus,
09:15	09:22	with work place. You do not have to worry about returning to work and then to understand that you have nowhere to go.	ar darba vietu. Tev nav jāuztraucas, ka atnāksi atpakaļ un sapratīsi, ka tev nav kur iet.
09:22	09:27	Our enterprise is taking care of our employees.	Mūsu uzņēmums ir tāds, kas rūpējās par saviem darbiniekiem.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P6

„Organizācijas ētoss palīdz sievietei invalīdei darbā”

Valsts: LIELBRITĀNIJA

Start	End	English	Latvian
00:00:28	00:00:29	My name is Louise Barry.	Mani sauc Luīze Berija.
00:00:29	00:00:32	I am Chief Executive of Merseyside Disability Federation.	Es esmu izpilddirektore Mersijsaidas Invaliditātes federācijā.
00:00:32	00:00:37	My role around here is to lead the different initiatives that we do.	Mana loma šeit ir virzīt un vadīt dažādas mūsu veiktās iniciatīvas.
00:00:37	00:00:40	And I suppose one of the things that I am most proud of over the years is...	Un man šķiet, ka visus šos gadus visvairāk es lepojos ar to,
00:00:40	00:00:46	..that in developing the organisation we have introduced a whole culture and ethos of strong work life balance.	ka veidojot šo organizāciju, mēs esam ieviesuši veselu darba un ģimenes dzīves kultūru.
00:00:46	00:00:47	I'm Chris Wardle.	Es esmu Krisa Vardla.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:00:47	00:00:50	I'm the Development Officer for Merseyside Disability Federation.	Esmu Attīstības vadītāja minētajā federācijā.
00:00:50	00:00:55	My key role within the organisation is to go round and develop ...	Mana galvenā loma organizācijā ir veidot un nodrošināt
00:00:55	00:01:03	...grassroot and smaller to medium charities to ensure that they are moving on in a sustainable way.	vismazākās un vidēja lieluma labdarības iestādes tādā veidā, lai to attīstība būtu ilgtspējīga.
00:01:04	00:01:06	Well, the organisation was set up purely to look at disability services...	Organizācija tika izveidota, lai pārraudzītu pakalpojumus, kas tiek sniegti invalīdiem
00:01:06	00:01:11	...and how they could be helped to support and as a result we work a lot with disabled individuals...	un to, kā tie varētu būt noderīgi atbalstam, tāpēc mēs daudz strādājam ar invalīdiem individuāli,
00:01:11	00:01:16	...we work with organisations that deliver services for disabled people and we employ disabled people.	mēs strādājam ar organizācijām, kas sniedz pakalpojumus invalīdiem un mēs nodarbinām invalīdus.
00:01:17	00:01:21	I'm a disabled woman myself and i've used crutches or used my wheelchair to get round.	Es pati esmu invalīde un lietoju krukus vai ratiņkrēslu, lai pārvietotos.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:01:22	00:01:24	Without them I can't go anywhere.	Bez tiem es netieku nekur.
00:01:26	00:01:29	I've got four children, all adults now.	Man ir 4 bērni, visi jau pieauguši.
00:01:30	00:01:35	I've got a disabled daughter who's 22.	Man ir 22 gadus veca meita invalīde.
00:01:35	00:01:39	She has got Attention Deficit Hyperactivity Disorder.	Vņai ir uzmanības trūkuma deficīts un hiperaktivitāte.
00:01:39	00:01:42	Well, Chris would be an example of the case in point.	Jā, Krisa varētu būt labs piemērs mūsu gadījumā.
00:01:42	00:01:48	Chris has been with us now for seven years and during that time she's required differing levels of support.	Krisa ir ar mums 7 gadus un šajā laikā viņai ir bijuši vajadzīgi dažādi atbalsta līmeņi.
00:01:48	00:01:54	Access is probably the most obvious, in that Chris is either a wheelchair user or uses her sticks so we need..	Visredzamākā ir piekļuves nepieciešamība, jo Krisa lieto ratiņkrēslu vai spieķus, tāpēc mums
00:01:54	00:02:02	...to make sure that the premises are appropriate but as we do that for all work that we deliver anyway that's something that we build in.	jāpārlicinās, ka telpas ir atbilstošas, bet to mēs tāpat darām, tas jau ir iestrādāts.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:02:03	00:02:14	I had a daughter just before Christmas last year that just suddenly became ill one day and she ended up in hospital right over Christmas and New Year.	Man bija meita, kas pirms Ziemassvētkiem pagājušajā gadā pēkšņi saslima un nokļuva slimnīcā pēc Ziemassvētkiem un Jaunā gada.
00:02:15	00:02:23	The kids were just due to finish school and the nursery was due to shutdown and I suddenly ended up with two grandchildren.	Bērniem bija jābeidz skola, aprūpes iestāde vērās ciet un pēkšņi es paliku viena ar diviem mazbērniem.
00:02:25	00:02:32	I rang into work to tell them what had gone on and all I was told was see you in January.	Es piezvanīju uz darbu un izstāstīju, kas noticis, un viss, ko man pateica, bija -tiksimies janvārī.
00:02:32	00:02:36	So I finished, it was about six days before everybody else.	Tā es beidzu darbu sešas dienas ātrāk par citiem.
00:02:37	00:02:40	There was just nothing I could do I just had to be there to support her.	Es neko nevarēju darīt, man vajadzēja viņu atbalstīt.
00:02:41	00:02:47	So, we've given different support, we've allowed for different hours for working, we've allowed work to be taken home.	Mums tiek sniegts dažāds atbalsts, atļauts strādāt nenoteiktas darba stundas, darbu var darīt arī mājās.
00:02:48	00:02:54	We believe in actually it's about delivering the job, about delivering the piece of work it's not about the nine to five in the office.	Faktiski, mēs zinām, ka jautājums ir par darba paveikšanu, nevis par to, lai atrastos birojā no plkst.9-17.00



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:02:54	00:03:04	I was off for three months with my disability and unfortunately I was unable to work at all during that time.	Savas invaliditātes dēļ es nebiju darbā 3 mēnešus, un diemžēl es vispār nebiju spējīga strādāt.
00:03:07	00:03:23	I still got paid from work because it was part of an ongoing condition but then when the doctor said I was ok to come back to work it wasn't, ...	Man joprojām maksāja, jo tas bija viens no nosacījumiem, bet tad, kad ārsts teica, ka ar mani viss ir kārtībā, lai atgrieztos darbā...
00:03:23	00:03:32	...it's not, in the ethos of Merseyside Disability Federation just to start you back at work straightaway.	...izrādījās, ka tas nav raksturīgi Mersijasaidas Invaliditātes federācijai tūlīt ņemt jūs atpakaļ.
00:03:32	00:03:39	A lot of organisations would say your sick note is now running out and get back into work full time but MDF don't do that.	Daudzas organizācijas būtu teikušas, ka slimības lapa ir beigusies, un jāsāk strādāt pilnu darba laiku, bet MDF tā nedara.
00:03:39	00:03:47	You have a back to work interview with the Chief Exec and then you work out a staged approach back to work.	Vispirms notiek intervija ar vadītāju, un tad tiek piemērota pakāpeniska atgriešanās darbā.
00:03:48	00:03:54	My personal belief is that we have a life of which work is a part of it and it's an important part of it,...	Mūsu darbinieki uzskata, ka darbs ir daļa no dzīves un tā ir svarīga daļa,...
00:03:54	00:04:01	...it's vital, but nonetheless it is a part and in order for people's lives to actually run a little bit more smoothly if we can offer...	..bet tomēr tā ir tikai daļa no cilvēku reālās dzīves, un ja var nesteigties un darīt to lēnāk, piedāvājot...
00:04:01	00:04:05	...flexibility in the workplace then we do and we've offered that in different ways over the years.	...elastību darba vietā, tad mēs to darām visus šos gadus dažādā veidā.
00:04:06	00:04:17	Without the support of MDF, the Chief Exec and the trustees I wouldn't be able to complete a full time job.	Bez MDF, vadītājas un dibinātāju atbalsta es nespētu veikt pilna laika darbu.
00:04:17	00:04:19	I would have to go part time or give up work.	Man vajadzētu strādāt nepilnu laiku vai atteikties no darba.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:04:20	00:04:25	The whole team knows that these opportunities would be afforded to them should they find themselves in a situation ...	Visa komanda zina, ka šādas iespējas viņiem tiks piedāvātas, ja viņi nokļūs situācijā,...
00:04:25	00:04:30	...where they need it so actually there is a great deal of goodwill that goes on within the team.	... kad tas būs akūti nepieciešams, jo komandā mājō labas gribas gars.
00:04:30	00:04:32	So people will pick up and will help on work.	Cilvēki palīdzēs darbā.
00:04:33	00:04:48	It really is about being able to control your work life balance in the best way you can to do the best for Merseyside Disability Federation.	Runa ir par darba un dzīves kontroles atbalstu vislabākajā veidā, lai varētu sniegt vislabāko MFD.
00:04:48	00:04:55	Without that I don't think I could do my job as well as I do.	Bez tā, diez vai es spētu tik labi darīt savu darbu.
00:04:56	00:04:59	I think that as a small team that's been going for ten years,	Es domāju, ka, ja tik maza komanda, strādājot kopā 10 gadus,
00:04:59	00:05:08	That has kept the majority of the staff for a great number of years it proves to me that to afford the flexibility, ...	ir spējusi noturēt lielāko daļu darbinieku daudzus gadus, pierāda, ka sniedzot elastību, lai...
00:05:08	00:05:14	...to afford the work life balance, to have it built in as an ethos pays absolute dividends.	... savienotu darbu ar privāto dzīvi, tā rada īpašu organizācijas auru, kas noteikti atmaksājas.
00:05:14	00:05:19	We know what we're doing, we know where were going, we don't have any any belief that ...	Mēs zinām, ko darām, mēs zinām, kurp ejam, mums nav nekādas ticības, ka ...
00:05:19	00:05:28	...you're going to get penalised if something comes up in your life that impacts your work and to that end I think that I've had the best out of the staff over the years.	netiksim sodīti, ja kaut kas notiks mūsu dzīvē, kas ietekmēs darbu, bet līdz tam brīdim mēs šo gadu laikā esam saņēmuši labāko no mūsu darbiniekiem, ko var saņemt.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:05:28	00:05:42	Times when in the past where I've thought I just really can't work full time anymore but with the support of MDF you are able to carry on and get on with your job the best way you can.	Bija laiks, kad es domāju, ka nekad vairs nevarēšu strādāt pilnu darba dienu, bet ar MDF atbalstu es esmu spējīga turpināt un strādāt vislabākajā veidā, kāds vien iespējams.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P7

„DARBA-DZĪVES LĪDZSVARS: KĀ KĻŪT ELASTĪGAM”

Valsts : ITĀLIJA

Start	End	English	Latvian
00.00.32	00.00.53	My name is Daniela S. and I have been working for Coop Liguria since 2004 . I'm married, I don't have any children but I have to cope with a difficult family situation. So I often use the "Islands Project" to organise my job. It's helpful in supplying for the obligations that stress me	Mnai sauc Daniela S. un kopš 2004.gada es strādāju Coop Liguria. Esmu precējusies, man nav bērnu, bet man jāsadzīvo ar smagu situāciju ģimenē. Es bieži lietoju „Islands Project”, lai organizētu savu dzīvi. Tas palīdz, lai stiktu galā ar pienākumiem, kas mani nervozē.
00.00.53	00.01.17	My family problems are due to the fact that I have to take care of my elderly father and my diseased mother. So, I often need to ask the company for some planned days-off, to help them with medical exams or therapies.	Manas ģimenes problēmas saistās ar to, ka man jā rūpējas par veco tēvu un slimo māti. Man bieži jā lūdz kompānijai neplānotas brīvdienas, lai palīdzētu vecākiem ar medicīniskajām pārbaudēm vai terapijas kursu.
00.01.18	00.01.40	My name is Lidia R. I have been working for Coop for 8 years. I have worked for this organization for all of that time. I've been taking part in the "Islands Project" from its beginning. It's a Coop Liguria project to implement a flexible organisation method in our stores.	Mani sauc Lidia R. Es strādāju Coop 8 gadus. Es visu laiku esmu strādājusi šai organizācijai. Piedalos „Islands Project” no paša sākuma. Tas ir Coop Liguria projekts elastīga darba laika organizēšanas metodei mūsu veikalos.
00.01.41	00.02.08	The "Islands Project" works in a simply way. There is a paper where the store's or department's employees are free to express their preferences for the weekly timetable. This 'wishes paper' is collected by a colleague, called 'organiser' who is charged with matching the workers' needs with those of the company.	„Islands Projects” darbojas vienkārši. Veikala vai nodaļas darbiniekiem ir iespēja izteikt savas vēlmes attiecībā uz nedēļas darba grafiku uz īpašas papīra lapas. Šo vēlmju sarakstu paņem kolēģis, saukts par „organizatoru”, kura pienākumos ietilpst darbinieku un vadības vajadzību saskaņošana.

00.02.08	00.02.33	At the same time, the store or department manager gives the 'organiser' a weekly work load proposal. It includes a graphic representing the number of employees that are necessary for running the daily commercial activity, per quarter of an hour per working day.	Tajā pašā laikā veikala vai nodaļas vadītājs iesniedz nedēļas darba noslogojuma piedāvājumu. Tas ir grafiks, kur redzams darbinieku skaits, kas nepieciešams ikdienas komerciālajai aktivitātei ceturksnī katru darba dienas stundu.
00.02.33	00.02.59	The task of the 'organiser' consists in analysing the situation day by day and in proposing changes in the preferences expressed in the 'paper of wishes' to the most flexible employees that have less family problems.	Organizatora uzdevums ir analizēt katras dienas situāciju un iesniegt priekšlikumus saskaņā ar „vēlmju sarakstu” tiem darbiniekiem, kuri ir elastīgāki, un kuriem nav ģimenes problēmu.
00.03.00	00.03.15	This method is supported by easy to use hardware and software. At the end of the process the output is a shared work timetable.	Šī metode tiek atbalstīta ar viegli pielietojamu matemātisko un tehnisko nodrošinājumu. Procesa beigu rezultāts ir saskaņots darba grafiks.
00.03.22	00.03.39	Generally I propose to the organiser to work a week in the morning and the following in the afternoon. This way I can manage with my parents' medical exams and other stressful situations. My requests are almost always approved.	Es esmu piedāvājusi organizatoram darbu vienu nedēļu no rītiem, bet nākošo nedēļu – pēcpusdienās. Šādi es varu tikt galā ar vecāku medicīnisko izmeklēšanu un citām stresa situācijām. Mani lūgumi gandrīz vienmēr tiek apmierināti.
00.03.39	00.04.15	The benefit of this project is the chance to manage my difficult family life and my hobbies too. For example I have the opportunity to take out monthly subscription to the swimming pool, go to the hairdresser or the beautician appointments. I can organise myself without asking for a change of shift or a leave.	Šī projekta labums ir iespēja savienot manu sarežģīto ģimenes dzīvi un manus vaļaspriekus. Piemēram, es varu atļauties izmantot ikmēneša abonementu uz baseinu, apmeklēt frizieri vai kosmetologu. Es varu savu laiku organizēt, nelūdzot izmaiņas maiņu grafikā vai atvaļinājumā.
00.04.15	00.04.32	I would use the word 'compatibility' to describe this project. Compatibility of my personal wishes and the company one to work in shifts.	Es lietotu vārdu „savienojamība” attiecībā uz šo projektu. Es varu savienot savas personīgās vēlmes ar kompānijas maiņu darbu.
00.04.38	00.05.11	What does the company gain by using this system? Even if the "Islands Project" isn't a total solution to every employees' problems, it allows them to have a more flexible timetable than	Ko iegūst kompānija no šīs sistēmas izmantošanas? Pat, ja „Islands Project” nav pilnīgs visu darbinieku problēmu risinājums, tas ļauj viņiem

		the traditional system. In this case, employees can freely express their needs and don't have to justify any special request; they are given the opportunity to make timetable requests that wouldn't be acceptable otherwise.	izmantojot elastīgāku darba grafiku, nekā to paredz tradicionālā sistēma. Šajā gadījumā darbinieki var brīvi izteikt savas vajadzības, un viņiem nav jāpamato īpaši lūgumi; viņiem tiek dota iespēja izteikt darba laika prasības, kas citādi nebūtu iespējam.
00.05.22	00.05.54	If companies are clever companies, they are aware that a satisfied worker is happier and consequently more productive. We should realise that time of working is time of our life, let's improve our working time and we will improve our whole life.	Ja kompānijas ir gudras, tās saprot, ka apmierināts darbinieks ir laimīgs un produktīvs. Mums jāsaprot, ka darba laiks ir mūsu dzīves laiks, tāpēc uzlabosim savu darba laiku un mēs uzlabosim visu savu dzīvi.
00.05.55	00.06.14	Since 2008, when our department was proposed to adhere to the "Islands Project", we've been always almost unanimously favourable to it. I haven't had any problem to take part to it because I thought it was the kind of project that would have definitely improved our working conditions.	Kopš 2008.gada, kad mūsu nodaļai tika piedāvāts piedalīties „Islands Project”, mēs vienmēr tam esam bijuši vienprātīgi labvēlīgi. Man nav bijušas problēmas tajā piedalīties, jo es domāju, ka tas ir projekts, kas noteikti varētu uzlabot darba apstākļus.
00.06.15	00.06.44	The satisfaction rate has always been very high, more than 90%. The most outstanding result is the employees' request to keep on working with this method and to extend it. Even the representatives of the workers unions ask for the "island system", and they are eager to start with in other departments or stores.	Apmierinātības pakāpe vienmēr ir bijusi ļoti augsta, vairāk kā 90%. Svarīgākais rezultāts ir darbinieku lūgums turpināt strādāt pie metodes un to paplašināt. Pat darbinieku arodbiedrību pārstāvji pieprasa „Island” sistēmu, un vēlas to ieviest arī citās nodaļās vai veikalos.
00.06.45	00.07.11	I reckon it is an interesting and clever project, showing the interest of the company in finding an agreement with employees' needs. I'm really satisfied with this method because it gives me the opportunity to choose the timetable and not to have an imposed one.	Manuprāt, tas ir interesants un gudrs projekts, kas parāda kompānijas vēlmi pieskaņoties darbinieku vajadzībām. Esmu patiešām apmierināta ar šo metodi, jo tā man sniedz iespēju izvēlēties darba laiku, nevis piekrist uzspiestajam.

00.07.12	00.07.58	Time is a critical issue of Italian women's life. In our social system there is a strong influence of gender stereotypes on roles and tasks division. Gender roles and duties are very strict, "put in plaster". Women are delegated to take care of not only their families and children, but also of their partners' relatives, while men are more frequently involved in the business.	Laikam itāļu sieviešu dzīvē ir izšķiroša nozīme. Mūsu sociālajā sistēmā pastāv stipra dzimumu stereotipu ietekme un uzdevumu sadalījums. Dzimumu lomas un pienākumi tiek ļoti ievēroti. Sievietēm ir pienākums ne tikai rūpēties par savu ģimeni un bērniem, bet arī par partneru radniekiem, bet vīrieši arvien vairāk tiek iesaistīti uzņēmējdarbībā.
00.07.59	00.08.52	I think we're ready to change from work-life balance to the 'sharing', because in our country gender stereotyping brings an unfair division of tasks. Women are alone while they're taking care of the whole family. I believe that the goal of sharing should bring to a more equal distribution of tasks between men and women, especially of the family care. Families and women deserve men's commitment to it.	Es domāju, ka esam gatavi veikt izmaiņas darba un ģimenes dzīves saskaņošanā, dalot pienākumus, jo mūsu valstī dzimumu stereotipi rada negodīgu pienākumu sadali. Sievietes vienas rūpējas par visu ģimeni. Es ticu, ka mēs varētu nonākt pie līdztiesīgākas pienākumu sadales starp vīriešiem un sievietēm, īpaši ģimenes aprūpē. Ģimenes un sievietes ir pelnījušas vīriešu iesaisti.

Transcripts of the video clip: P8

„FamUnDo” - inovatīvs projekts ģimenei draudzīgu politiku uzlabošanā kompānijās”

Valsts: VĀCIJA

Start	End	English	Latvian
00:00:36	00:00:37	This is an enterprise-friendly city ...	Šī ir uzņēmumiem draudzīga pilsēta, ...
00:00:38	00:00:43	... that is proud of its successful companies.	...kas ir lepna par veiksmīgām kompānijām.
00:00:44	00:00:46	And businesses only become successful...	Un bizness tikai tad ir veiksmīgs, ...
00:00:47	00:00:50	... when they're attractive for their employees kad tas ir pievilcīgs darbiniekiem, ...
00:00:51	00:00:58	... because having motivated and committed workers is essential for a successful business.	...jo nodarbināt motivētus darbiniekus ir būtiski veiksmīgai uzņēmējdarbībai.
00:00:59	00:01:01	This in turn raises the question, ...	Tas, savukārt, rada jautājumu, ...
00:01:02	00:01:05	... what's the best way to organise working conditions in companieskas ir vislabākais darba apstākļu organizēšanas veids kompānijās, ...
00:01:06	00:01:11	... so that, given a choice,lai izvēloties...
00:01:12	00:01:14	... employees will choose company A over company B?	...darbinieki dotu priekšroku kompānijai A, nevis kompānijai B?



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:01:15	00:01:19	And this is where family-oriented benefits...	Un šis ir tas jautājums, kad uz ģimeni vērsti labumi...
00:01:20	00:01:24	... have become a great selling point.	... kļūst par lielāko izvēles noteicēju.
00:01:25	00:01:28	Together with our partners in Dortmund we ...	Kopīgi ar partneriem no Dortmundes mēs...
00:01:29	00:01:33	... developed an initiative for family-conscious businesses that we called FamUnDo.	... attīstījām iniciatīvu ģimenes-apzinātai uzņēmējdarbībai, ko nosaucām par FamUnDo.
00:01:34	00:01:41	It aims to develop projects, collect experiences and use best practice examples...	Tās mērķis ir veidot projektus, uzkrāt pieredzes un izmantot labās prakses piemērus,...
00:01:42	00:01:45	... to demonstrate that it is indeed possiblelai parādītu, ka patiešām ir iespējams....
00:01:46	00:01:55	... to reconcile corporate objectives with employees' family interests.	...savienot korporatīvos mērķus ar darbinieku ģimeņu interesēm.
00:01:56	00:01:58	The fact is that these are not opposing forces, ...	Faktiski, tie nav pretspēki,...
00:01:59	00:02:01	... there actually can be an economic benefit.	... te var būt ekonomisks labums.
00:02:02	00:02:06	We take employees' interests seriously ...	Mēs uzņemam darbinieku intereses nopietni...
00:02:07	00:02:10	... and we genuinely want people to achieve a work/life balance.	...un mēs no sirds gribam, lai cilvēki sasniedz darba un dzīves līdzsvaru.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:02:11	00:02:15	This isn't just a narrow concern about 'women and child-rearing' ...	Tā nav tikai šaura interese par „sievietēm un bērnu audzināšanu”,...
00:02:16	00:02:17	... – which is important but misses the big picture.	... kas ir svarīga, bet nerada lielo kopainu.
00:02:18	00:02:19	Achieving a work/life balance is applicable to both sexes, ...	Darba/dzīves līdzsvars ir piemērojams abiem dzimumiem,...
00:02:20	00:02:23	... all generations, and takes in a wide variety of different interests and issues.	... visām paaudzēm, un iekļauj lielu interešu un jautājumu dažādību.
00:02:24	00:02:25	We have provided around 50,000 Euro ...	Mēs esam izlietojuši aptuveni 50,000 Euro...
00:02:26	00:02:28	... for each stage of this projectkatram projekta posmam...
00:02:29	00:02:30	... and everything else is paid for by the companies themselves.	...un visu pārējo sedz pašas kompānijas.
00:02:31	00:02:38	For example this includes the provision of funding for consultancy services which also need to be paid for.	Piemēram, tas iekļauj līdzekļu paredzēšanu konsultantu pakalpojumiem, par kuriem arī ir jāmaksā.
00:02:39	00:02:42	I believe that the fact that companies are financing the costs of consultancy and support themselves ...	Es uzskatu, ka pats fakts, ka kompānijas sedz konsultāciju izmaksas un atbalsta sevi...
00:02:43	00:02:45	... is clear evidence that this project also serves the interests of business.	... ir skaidrs pierādījums, ka šis projekts kalpo uzņēmējdarbības interesēm.

00:02:46	00:02:49	The companies financing the costs ...	Kompānijas sedz izmaksas,...
00:02:50	00:02:54	... incurred by advice and support during the procedure itself.	...kas rodas konsultēšanas rezultātā, un atbalsta sevi visa procesa laikā.
00:02:57	00:03:00	The Dortmund Economic Development Agency worked with seven companies ...	Dortmundas Ekonomiskās attīstības aģentūra strādāja ar 7 kompānijām,...
00:03:01	00:03:02	... that were keen to participate in the first stage.	...kuras bija spēcīgas, lai piedalītos pirmajā posmā.
00:03:03	00:03:09	We also hired a consulting firm to develop a concept.	Mēs nolīgām arī konsultāciju firmu, lai izveidotu konceptu.
00:03:10	00:03:16	Because it's our job to support business development in Dortmund ...	Tāpēc, ka tas ir mūsu darbs atbalstīt biznesa attīstību Dortmundē...
00:03:17	00:03:18	... we have good links with enterprise and business in Dortmund.	...un mums ir laba saikne ar uzņēmumiem un biznesu Dortmundē.
00:03:19	00:03:22	We put a lot of effort into convincing them ...	Mēs ieguldām lielas pūles, lai pārliecinātu viņus,
00:03:23	00:03:28	... it was in their interests to look at the subject of work/life balance.	...ka tas ir viņu interesēs pievērst uzmanību darba/dzīves līdzsvaram.
00:03:29	00:03:35	All seven companies successfully completed the consultancy programme.	Visas 7 kompānijas veiksmīgi izpildīja konsultāciju programmu.
00:03:36	00:03:39	The results they achieved were more than satisfactory, ...	Sasniegtie rezultāti bija vairāk kā apmierinoši....



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:03:40	00:03:43	... and as a whole the activities have had a great awareness-raising effect.	... un visām aktivitātēm piemita pašapziņas veidošanas efekts.
00:03:44	00:03:46	In view of this success, we will soon be starting the second stage.	Ņemot vērā šos panākumus, mēs drīz uzsāksim otro posmu.
00:03:53	00:03:56	For many years Baum has been advising and supporting companies ...	Daudzus gadus firma Baum ir konsultējusi un atbalstījusi kompānijas...
00:03:57	00:03:59	... in developing plans for a successful future.	...veiksmīgas nākotnes plānu veidošanā.
00:04:00	00:04:02	They have often expressed a desire ...	Viņi bieži ir izteikuši vēlmi...
00:04:03	00:04:06	... to find solutions for a better work/life balancerast risinājumu labākai darba/dzīves saskaņošanai...
00:04:07	00:04:10	... and to put together a package that helps companies,un izveidojuši paketi, kas palīdz kompānijām,...
00:04:11	00:04:13	... especially since this whole area is still underdeveloped.	... īpaši, kopš šī joma tiek uzskatīta par neattīstītu.
00:04:14	00:04:15	So we started thinking about ...	Tā mēs sākām domāt par to, ...
00:04:16	00:04:17	... how a programme like this could work.	...kā šāda programma varētu darboties.
00:04:18	00:04:20	And this is where the idea of FamUnDo came from.	Un tad radās ideja par FamUnDo.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:04:21	00:04:23	We decided that we needed a forum for sharing experiences, ...	Mēs nolēmām, ka nepieciešams pieredzes apmaiņas forums,...
00:04:24	00:04:26	... but accompanying that we also needed support inside the companiesbet tam jābūt atbalstītam no pašu kompāniju puses,...
00:04:27	00:04:28	... if we were going to make progress.	...ja mēs gribam panākt progresu.
00:04:29	00:04:32	So FamUnDo is a combination of workshops ...	Tātad, FamUnDo ir semināru apvienojums ...
00:04:33	00:04:35	... on the one hand and in-company consulting on the other.	... no vienas puses un kompāniju iekšējās konsultācijas no otras puses.
00:04:36	00:04:38	Then as part of the programme we offered five workshops ...	Tad kā daļu no programmas mēs piedāvājām 5 seminārus, ...
00:04:39	00:04:40	... which the group attended.	... kurus grupa apmeklēja.
00:04:41	00:04:42	They each lasted half a day, and were held a month apart, ...	Katrs no tiem ilga pusi dienas mēneša garumā,...
00:04:43	00:04:45	... so that they didn't interfere too much with the companies' day-to-day activities.	...lai neizjauktu kompāniju ikdienas darba ritmu.
00:04:46	00:04:48	We decided on different topics for each workshop.	Mēs izlēmām par dažādām tēmām katram semināram.
00:04:49	00:04:51	One time we talked about working-time structures, ...	Vienreiz mēs runājām par darba laika struktūrām,...

00:04:52	00:04:54	... another time it was the workplace question	...citreiz par darbavietas jautājumiem,..
00:04:55	00:04:56	... –finding out what demand is actually there.	...lai uzzinātu, kādas ir faktiskās prasības.
00:04:56	00:04:58	We discussed the options that employees would like to see and that they need, ...	Mēs apspriedām variantus, ko darbinieki vēlētos redzēt, un kas viņiem nepieciešams,..
00:04:59	00:05:01	... and then there was the big important question:	...un tad radās liels svarīgs jautājums:
00:05:02	00:05:04	... how can we communicate what already exists in the company, kā mēs varam komunicēt par to, kas jau kompānijā pastāv,..
00:05:05	00:05:09	... how can we encourage a culture of dialogue and discussion that will also make it easierkā iedrošināt dialoga kultūru un diskusiju, kas veicinātu...
00:05:10	00:05:12	... for companies to become more family-friendly.	...kompānijām vieglāku kļūšanu par ģimenei draudzīgām.
00:05:13	00:05:17	The consultancy sessions were a chance for us to respond in a very flexible way ...	Konsultāciju sesijas bija mūsu iespēja atbildēt elastīgā veidā...
00:05:18	00:05:21	... to the goals that the companies had set themselves.	...uz mērķiem, ko kompānijas sev izvirzījušas.
00:05:22	00:05:24	It very much depended on where the companies were starting from – ...	Tas lielā mērā bija atkarīgs no tā, ar ko kompānijas sāka,..
00:05:25	00:05:27	... there were some that had never consideredjo bija tādas, kas nekad nebija nopietni apsvērušas...

00:05:28	00:05:29	... the idea of being 'family friendly' in any depth,domu par kļūšanu kā „ģimenei draudzīgu” ,...
00:05:30	00:05:32	... while others already had many elements in place.	...kamēr citas jau kādus elementus bija apsvērušas.
00:05:39	00:05:44	My husband and I manage a 120-bed hotel with the help of our team.	Man vīrs un es kopā ar kolektīvu apsaimniekojam 120 gultu lielu viesnīcu.
00:05:45	00:05:51	We have around 25 employees, mainly women between the ages of 20 and 62.	Mums ir ap 25 darbiniekiem, galvenokārt sievietes vecumā no 20 līdz 62 gadiem.
00:05:52	00:05:56	You can imagine the range of problems that is involved with an age structure like this.	Varat iedomāties problēmu loku, kas rodas šajā vecuma grupā.
00:05:57	00:06:03	I was invited to take part in the workshop so I read up on the programme ...	Mani uzaicināja piedalīties seminārā, es izlasīju programmu...
00:06:04	00:06:10	... and the workshops, the themes in the workshops,un semināru tēmas...
00:06:11	00:06:14	... and I thought it would be ideal for meun nospriedu, ka man tas būtu ideāli, ...
00:06:15	00:06:19	... because I'd already put into practice many of the things they mentioned but not in any systematic way.	... es jau praksē esmu īstenojusi daudzas minētās lietas, bet ne sistemātiskā veidā.
00:06:20	00:06:24	And I got the feeling that my staff didn't know what options were available to them, ...	Un man šķita, ka mans personāls nezināja, kādas viņiem ir iespējas,...
00:06:25	00:06:27	... what I'd be willing to allow them to do, what's possible.”	...ko es varētu piedāvāt viņiem, ko es viņiem varētu atļaut.”

00:06:28	00:06:35	As a result of the workshop I drew up an emergency plan with the other departments.	Semināra rezultātā es kopā ar citām nodaļām izveidoju ātrās palīdzības plānu.
00:06:36	00:06:41	The idea is that if someone doesn't make it to work, or if a lot of people are away, or if we have problems, ...	Ideja ir tāda, ka, ja kāds nevar strādāt, vai daudzi nav uz vietas, vai mums ir problēmas,...
00:06:42	00:06:44	... the departments will help each other out.	...nodaļas palīdz viena otrai.
00:06:45	00:06:48	I've got temporary staff who will step in at very short notice.	Man ir pagaidu darbinieki, kuri var uzsākt darbu nekavējoties.
00:06:49	00:06:53	For example, if I get a call at 7 a.m. from someone saying my child is sick, I can't come in to work, ...	Piemēram, ja es saņemu zvanu 7.00 no rīta, kad kāds saka, ka bērns ir slims, un darbā ierasties nav iespējams,...
00:06:54	00:06:57	... then I can call someone else who will step in and take their place.	...es zvanu citam darbiniekam, kurš var aizvietot neesošo.
00:06:58	00:07:02	Or if someone says my childcare centre is closed, I can't take my child to the crèche, what do I do?	Vai, ja kāds saka, ka bērnu aprūpes iestāde ir slēgta, un nav kur atstāt bērnu...
00:07:03	00:07:04	I say 'well bring your child to work with you,es saku , labi, lai ņem bērnu līdz uz darbu,...
00:07:05	00:07:07	I need you here and it's not a problem if your child is here too.'"	...jo man vajag darbinieku darba vietā, tā nav problēma, ka arī bērns ir šeit."
00:07:18	00:07:20	My name is Silvia Sudhoff, ...	Mani sauc Silvija Sudhofs,...
00:07:21	00:07:24	I've worked at the Hotel Esplanade in Dortmund for about 10 years,es strādāju Dortmundes viesnīcā „Esplanāde” aptuveni 10 gadus...

00:07:25	00:07:29	... and this is my daughter Viviane. She's three years old.	...un šī ir mana meita Viviāna. Viņai ir 3 gadi.
00:07:30	00:07:38	Because my husband works too, it's difficult for me to work in the week.	Tā kā mans vīrs arī strādā, man ir grūti strādāt darbdienās.
00:07:39	00:07:45	I live in the Brackel area of Dortmund and so far I haven't been able to get a childcare place there, ...	Es dzīvoju Dortmundes Brackel rajonā un neesmu tur dabūjusi vietu bērnu aprūpes iestādē,...
00:07:46	00:07:47	... which is a real shame.	...par ko man ļoti žēl.
00:07:48	00:07:53	Viviane's grandparents usually look after her when I have to work during the week –	Vivianas vecvecāki pieskata viņu, kad man jāstrādā darbdienās-
00:07:54	00:07:58	I don't have any other options.	man nav citu variantu.
00:07:59	00:08:02	Except if they can't have her because they're ill or something,	Izņemot gadījumus, kad viņi ir slimi, vai kāda cita iemesla dēļ,
00:08:03	00:08:07	I can take her in to work with me.	es varu ņemt meitu sev līdz uz darbu.
00:08:08	00:08:10	That doesn't happen often, but it's great that I can take her with me if I need to."	Tas nenotiek bieži, bet tas ir lieliski, ka varu ņemt viņu līdz, ja tas nepieciešams.
00:08:11	00:08:13	It means that I can also come in at short notice if I need to.	Tas nozīmē, ka es varu ātri sagatavoties un atnākt, ja tas nepieciešams.
00:08:14	00:08:15	I think my daughter thinks it's good fun.	Man šķiet, ka meitai tas ir uzjautrinoši.

00:08:16	00:08:22	Or if someone is off sick or whatever, you can say, ...	Vai, ja kāds ir saslimis, vai citu iemeslu dēļ nevar būt darbā,..
00:08:23	00:08:24	... okay I'll come in but I'm bringing my child along.	...es saku – labi- es atnākšu, bet ar bērnu.
00:08:25	00:08:28	The other staff are understanding too, ...	Arī pārējie darbinieki to saprot,...
00:08:29	00:08:32	... they'll even play with her when they get a chance.	...viņi pat rotaļājas ar meitu, kad ir iespējams.
00:08:33	00:08:36	She can sit and draw pictures or do some colouring, ...	Viņa var sēdēt un zīmēt vai kaut ko krāsot,...
00:08:37	00:08:38	... or she goes and opens the doors to the rooms.	...vai iet un atvērt istabiņām durvis.
00:08:39	00:08:43	I think she really enjoys seeing where Mum works ...	Man šķiet, viņai patiešām patīk tas, ko mamma dara...
00:08:44	00:08:47	... and I like having her around me, and of course it meansun man patīk, ka viņa ir pie manis, un, protams, tas nozīmē,ka...
00:08:48	00:08:50	I can be more flexible.	...es varu būt elastīga.
00:08:51	00:08:59	Since we got the first stage underway in 2009/2010 with our partners in business, ...	Kopš pirmā posma uzsākšanas 2009./2010.g. ar saviem biznesa partneriem,...
00:09:00	00:09:04	... we've seen more than 30 new ideas emerge and this just goes to show how successful our projects have been.	...mēs esam redzējuši , kā rodas vairāk kā 30 jaunas idejas un tas pierāda, cik veiksmīgs ir mūsu projekts.

00:09:05	00:09:11	From working time models to the creation of communication spaces, ...	No darba laika modeļiem līdz komunikāciju telpām,...
00:09:12	00:09:21	... to ways of sharing ideas with each other and working as a team to find solutions to problems in very flexible ways.	...līdz ideju apmaiņas veidiem, un līdz darbošanai kā komandai, lai rastu problēmu risinājumus ļoti elastīgā veidā.
00:09:22	00:09:28	The individual projects and activities show that FamUnDo is the right response to the question ...	Individuālie projekti un aktivitātes parāda, ka FamUnDo ir pareizā atbilde uz jautājumu,...
00:09:29	00:09:34	... of how we can combine family interests with business interests.”	...kā mēs varam apvienot ģimenes un biznesa intereses.”
00:09:35	00:09:36	In 2009/2010 seven businesses with about 1.150 employees participated.	2009./2010.g. piedalījās 7 uzņēmumi ar 1.150 darbiniekiem.
		service provider for companies, bakery chain, tool making company, hotel, One Euro-discounter, painting company, safety system company	Pakalpojumu sniedzējs kompānijām, maiznīcu tīkls, instrumentu ražotne, viesnīca, 1 Euro- atlaižu veikals, krāsošanas kompānija, drošības sistēmu kompānija
00:09:37	00:09:39	More than 30 measures to improve the reconciliation of work and family were developed.	Tika radīti vairāk kā 30 pasākumi, lai uzlabotu darba un ģimenes dzīves saskaņošanu.
00:09:40	00:09:42	In most cases no financial investment was needed.	Lielākajā daļā gadījumos finanšu investīcijas nebija nepieciešamas.
00:09:43	00:09:45	A second round with other companies from Dortmund will be launched in May 2010.	Otrais posms ar citām Dortmundes kompānijām tiks uzsākts 2010.gada maijā.
00:09:46	00:09:48	Examples of measures	Pasākumu piemēri



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		- flexible working time arrangements	- elastīgi darba laika apstākļi
		- a place in a kindergarden in case of child care emergencies	- vieta bērnudārzā steidzamas nepieciešamības gadījumā
		- Designate a contact person for Family Affairs	-nozīmēta kontaktpersona ģimenes lietās
		- Training of managers in issues of work-life balance	-vadītāju apmācība par darba/dzīves līdzsvaru
00:09:49	00:09:51	Examples of measures	Pasākumu piemēri
		- reconciliation of work and family life in appraisal interviews	-darba un ģimenes dzīves saskaņošana darbinieku atestācijas intervijās
		- Opening a company cafeteria	-kompānijas kafetērijas atvēršana
		- Vacation planning with priority for employees with children	-brīvdienu plānošana ar prioritāti darbiniekiem ar bērniem
00:09:52	00:09:56	FamUnDo	FamUnDo
		An innovative project to improve companies in family-friendly policies	Inovatīvs projekts kompāniju uzlabošanai attiecībā uz ģimenei draudzīgām politikām
00:09:57	00:09:58	An appearance made:	Filmā redzami:



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		Udo Mager	Udo Magers
		Managing Director of the Municipal Office of Economic Development in Dortmund	Dortmundas Ekonomiskās attīstības municipālā biroja direktors
		Barbara Bahrenberg	Barbara Bärenberga
		Staff member of the Dortmund Municipal Office of Economic Development	Dortmundas Ekonomiskās attīstības municipālā biroja darbiniece
00:09:59	00:10:00	Johannes Auge	Johanness Auge
		Managing director of B.A.U.M. Consult	B.A.U.M. Consult direktors
		Gabriele Kortmann	Gabriele Kortmane
		Hotel Esplanade, Housekeeping department	Viesnīca „Esplanāde”, Uzkopšanas nodaļa
		Silvia Sudhoff	Silvija Sudhofa
		staff member of Hotel Esplanade	Viesnīca „Esplanāde”, darbiniece
00:10:01	00:10:04	Editorial team	Redkolēģija



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		Maresa Feldmann, Dr. Monika Goldmann	Maresa Feldmane, Dr. Monika Goldmane
		TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)	TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)
		Camera and production:	Filmēšana un producēšana:
		Nikolas Mimkes	Nikolass Mimkess
		www.myspace.com/nikolasmimkes	www.myspace.com/nikolasmimkes