



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P1 "Tasa-arvoa tasapuolisesti Liettuassa: Osallistuva isyys"

Country: LIETTUA

Start	End	English	Suomi
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"	Liettuan tasa-arvovaltuutetun toimiston liettualaisten ja muiden EU kumppanien kanssa toteuttama EU projekti: "Työn & perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen"
00:29	00:37	Under European Commission's continuous education programme „Lifelong Learning: Leonardo da Vinci, Grundtvig and Dissemination“.	Euroopan komission rahoittama EU projekti, joka kuuluu "Leonardo da Vinci, Grundtvig Elinikäisen oppimisen toimintaohjelmaan".
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, tasa-arvovaltuutetun toimiston projektikoordinaattori. Toimistomme toteuttaa yhteistyössä muiden EU kumppanien kanssa projektia "Työn & perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen".
00:52	01:03	The aim of this project is to form an innovative, modern approach to balancing work and family life	Tavoitteena on kehittää innovatiivisia ja uudenlaisia tapoja työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi
01:05	01:17	and to encourage employers to implement different measures allowing both men and women to reconcile daily work and family functions.	ja rohkaista työntekijöitä ottamaan käyttöön erilaisia käytäntöjä yhdistää työn ja perhe-elämän vaatimuksia.
01:19	01:24	This video clip reviews the gender equality tendencies in Lithuania.	Tämä videosesitys esittelee Liettuassa kehitettyjä tasa-arvokäytäntöjä.
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,	Samalla se esittelee konkreettisen esimerkin avulla kuinka julkisella sektorilla työskentelevä mies on pitänyt perhevapaata,
01:38	01:44	we want to show a good practice example about one possible way to reconcile daily commitments for family and work.	haluamme osoittaa tämän esimerkin avulla kuinka työn ja perheen yhteensovittamista voidaan käytännössä toteuttaa.



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 päätti itse osallistua pienten tyttäriensä hoitamiseen.
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 on erikoisasiantuntija, joka työskentelee Liettuan puolustuslaitoksen piirissä, sen suunnitteluosastolla.
01:56	01:58	Margiris choice was to take parental leave.	Margisin oma valinta oli pitää perhevapaa.
01:59	02:03	For 8 months he helped his wife to care for their first child at home.	Hän auttoi 8 kuukauden ajan vaimoan ensimmäisen lapsen hoitamisessa kotona.
02:04	02:10	From now on he will take care of his newborn daughter and the older one for 6 months.	Nyt hänen tarkoituksena on hoitaa vastasyntynyttä tyttövauvaa ja vanhempaa tytärtään kotona 6 kuukautta.
02:11	02:17	After 2.5 years his wife reentered the labour market and startes work again.	Hänen vaimonsa palasi töihin 2.5 vuoden jälkeen.
02:18	02:31	In our family we always knew that both mother and father would stay at home with children.	Olemme aina olleet sitä mieltä että sekä äiti että isä osallistuvat tasapuolisesti lasten hoitoon.
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.	Tänään on ensimmäinen perhevapaapäiväni. Lasten äiti lähti töihin oltuaan kotona 2.5 vuotta.
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.	Itse olin kotona ensimmäisen lapsen kanssa hieman yli puoli vuotta ja nyt suunnittelen olevani yhtä kauan.
02:47	02:49	I think it is so natural.	Minusta tämä on ihan luonnollista.
02:50	03:02	If we both plan to have more than one child then we want little age difference between them.	Kun päätimme hankkia enemmän kuin yhden lapsen, halusimme lasten välille pienen ikäeron.



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.	Tämän jälkeen meidän tulee harkita miten yhdistää työ ja perhe-elämä.
03:10	03:15	It was obvious, that none of us wanted to sacrifice work for the family and vice versus.	Oli ilmeistä ettei meistä kumpikaan halunnut uhrata työtään perheen vuoksi eikä perhettä työn vuoksi.
03:16	03:22	Thus, the decision of the father to take parental leave is really natural and logical.	Joten päätös, että myös isä pitää perhevapaan, oli varsin luonnollinen.
03:23	03:26	I haven't faced any negative reactions from my colleagues when leaving my work.	En ole kohdannut kielteisiä asenteita työtoverien taholta kun lähdin perhevapaalle.
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.	On mahdollista, että jotkut työkaverit ajattelivat, ettei minun olisi pitänyt tehdä näin, mutta he eivät tuoneet mielipidettään julki.
03:38	03:46	It is my personal decision.	Tämä on henkilökohtainen ratkaisuni.
03:47	03:57	As the structure of our department is really wide, nothing should collapse after one person goes away.	Koska osastomme on iso, ei poissaolostani aiheudu isoa mullistusta.
03:58	03:59	Despite the fact, that my decision is natural,	Sitäpaitsi, päätökseni on itsestään selvä,
04:00	04:07	there are moments when I think that I should now be in my workplace,	on hetkiä jolloin ajattelen että minun pitäisi olla työpaikalla,
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.	että jotain tärkeää tapahtuu juuri nyt ja menetän jotain merkittävää ja että tämä puoli vuotta vain häviää jonnekin.
04:14	04:19	But then you understand that your career and work will not run away anywhere.	Mutta sitten ymmärrän, ettei työni eikä urani minnekään häviä.



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.	Tämä aika menee pian ohi, lapset kasvavat eikä minulle tule toista mahdollisuutta olla heidän kanssaan.
04:27	04:37	Then you realise that these years, spent with the children is not a sacrifice.	Sillon oivallan että nämä vuodet, jotka olen lasteni kanssa, eivät ole hukkaan heitettyjä.
04:38	04:47	Hoping that when the child has grown up, our relationship will be different, more special.	Toivon että kun lapset kasvavat, meidän suhteemme muodostuu läheiseksi ja erityiseksi.
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.	Lapsen on hyvä nähdä, että myös myös isä tekee arkisia askareita, keittää ruokaa, siivoaa ja hoitaa lapsia.
05:20	05:26	Therefore, it is very important to understand that you are not sacrificing something for nothing,	Siksi on tärkeää ymmärtää, ettei tämä ole mitään uhrautumista,
05:27	05:34	but you also try to find a balance and not to lose the opportunity to keep your career	vaan yritys löytää tasapaino työn, uran ja perheen välillä
05:35	05:40	if you take the parental leave and thus shorten the time at home spent by the mother.	kun isä pitää vanhempainvapaan, äidin kotonaoloaika lasten kanssa lyhenee.
05:41	05:44	At the same time you gain a lot staying with your child at home.	Samalla itse saan mahdollisuuden olla lasten kanssa.
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, tasa-arvovaltuutetun toimiston projektikoordinaattori. Haluaisin korostaa työntäjän roolia ottaa käyttöön perheystävällisiä käytäntöjä.
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.	Työntäjän tulisi ottaa huomioon että sekä naisilla että miehillä on velvollisuuksia perhettä ja lapsia kohtaan samalla kun he ansaitsevat rahaa ja käyvät töissä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:07	06:11	Therefore, an employer should participate actively in the process of reconciliation of work and family life.	Siksi työntäjän tulisi osallistua työn ja perheen yhteensovittamiseen aktiivisesti.
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, tasa-arvovaltuutettu On erilaisia projekteja, joita toteutetaan kansalaisjärjestöjen ja meidän toimiston puitteissa, jotka auttavat työntäjiä ja työntekijöitä ymmärtämään että perhe ei merkitse vain velvollisuuksia, vaan myös oikeuksia vaatia joustavia työn ja perheen yhteensovittamisen malleja. „Family“ on tärkeä ja hyvä esimerkki eurooppalaisesta yhteistyöstä.
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, projektipäällikkö , Tasa-arvon edistämisen keskukselta, tasa-arvoasiantuntija. Työn ja perheen yhteensovittaminen on nykyään iso asia.
06:57	07:03	European experts noticed that it is very important to take into consideration family responsibilities	Eurooppalaiset asiantuntijat ovat korostaneet, että työpaikoilla on tärkeää ottaa huomioon perheen vaatimuksia
07:04	07:07	when seeking higher productivity of the employees.	kun haetaan tuottavuutta ja tehokkuutta.
07:08	07:12	It is common to think here that employee is an abstract creature,	On tyypillistä, että meillä ajatellaan työntekijöiden olevan abstrakteja olentoja,
07:13	07:18	without age, family, gender, ethnical peculiarities.	ilman ikää, perhettä, sukupuolta tai etnistä taustaa.
07:19	07:22	This is a wrong approach.	Tämä on väärä lähestymistapa.
07:23	07:26	We have to realise that every person has family	Meidän on tärkeää ottaa huomioon että kaikilla on perhe



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

07:27	07:31	even those, who don't have small children. Family is important for everyone.	jopa niillä, joilla ei ole pieniä lapsia. Perhe on kaikille tärkeä.
07:32	07:37	It affects the sense of wellbeing, which influence our productivity at work and the quality of work performed.	Se vaikuttaa hyvinvointiin, mikä puolestaan vaikuttaa työn tehokkuuteen ja työn laatuun.
07:38	07:42	Employers should understand that raising these issues	Työntajien on tärkeää ymmärtää että kun näitä asioita nostetaan esille,
07:43	07:48	does not mean that someone takes advantage of them in order to do something good to someone else.	se ei tarkoita että heistä pyritään hyötymään.
07:49	07:50	The employer wins	Myös työnantaja voittaa.
07:51	07:56	So does the family, as both partners are then integrated into the labour market.	Samoin kuin perhe, kun molemmat puoliset osallistuvat työelämään.
07:57	08:03	It means that they both share the childcare duties,	Tämä tarkoittaa että molemmat ottavat vastuun perheiden hyvinvoinnista.
08:09	08:13	The poverty level gets lower and the child grows with both parents de facto.	Köyhyys vähenee ja lapsi voi kehittyä molempien vanhempien myötävaikutuksella.
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.	Liettuassa on tavallista, että äidillä on emotionaalinen päävastuu, hän on se joka huolehtii asioista ja isä on läsnä vain valokuvan muodossa.
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.	Tilastot kertovat että miehet käyttävät vähemmän aikaa lasten kanssa, koska heidän tehtävänä on ansaita perheelle rahaa.
08:35	08:42	Scandinavian research shows that families, where fathers took the parental leave at least once,	Pohjoismaiset tutkimukset osoittavat, että perheissä joissa isät ovat olleet perhevapaalla jopa vain kerran,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:43	08:50	those families risked less divorces than those families, where only mother takes care of everything.	on pienempi avioeroriski kuin perheissä, joissa äiti huolehtii kaikesta.
08:52	08:55	The aim of this video clip is to review the tendencies of gender equality in Lithuania,	Tämän videon tarkoituksena on kuvata uusia muutoksia Liettuan tasa-arvokehityksessä,
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,	osoittaa hyviä käytäntöjä esimerkiksi kun isä on perhevapaalla, mikä on hyvä keino työn ja perheen yhteensovittamisessa,
09:06	09:09	to encourage men to take parental leave	kannustaa muitakin miehiä pitämään perhevapaita
09:10	09:17	and to foster changes within social and institutional systems.	ja tukea muutoksia sosiaalisissa käytännöissä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P2 "Joustavat työaikaratkaisut vuorotyössä"

Country: LIETTUA

Start	End	English	Suomi
00:09	00:16	Project "Facilitating Family Learning on Work&Life Balance", FAMILY is supported by the European Commission.	Euroopan komission rahoittama EU projekti "Työn & perhe-elämän yhteensovittamisen helpottaminen", joka kuuluu "Leonardo da Vinci, Grundtvig Elinikäisen oppimisen toimintaohjelmaan".
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, Sosiaalisen Innovaation Säätiön johtaja Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen on tärkeää Liettuassa.
00:21	00:26	As we know, the birth rate was negative in the last 10 years.	Kuten tiedetään, syntyvyys on ollut alhainen viimeisten 10 vuoden aikana.
00:27	00:31	This means that more people have died than have been born here.	Enemmän ihmisiä on kuollut kuin on syntynyt uusia kansalaisia.
00:32	00:38	The State was very concerned about this fact and released a number of laws,	Liettuan valtio on ollut huolissaan tästä kehityksestä ja on säätänyt uusia lakeja,
00:39	00:42	however, not all laws have been really active.	kuitenkaan lait eivät ole olleet tehokkaita.
00:43	00:47	Not all employers give their employees the possibility to make use of the existing legislation.	Kaikki työnantajat eivät salli työntekijöiden hyödyntävän lain suomia oikeuksia.
00:48	00:55	On the other hand, sometimes employees themselves are not very positive towards those men and women,	Toisaalta, eivät kaikki työntekijätkään suhtaudu myönteisesti niihin naisiin ja miehiin,
00:56	00:58	who use the facilities offered them by law.	jotka käyttävät lain suomia oikeuksia.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:59	01:04	Our project aims to encourage the working family members,	Tämän projektin tarkoituksena on kannustaa työssä käyviä perheenjäseniä
01:05	01:08	to learn themselves about their rights and any existing opportunities,	tuntemaan oikeuksiaan ja käyttämään niitä hyväksi,
01:09	01:11	to show them good examples of initiatives taken by other people,	samalla esitellään muiden maiden hyviä käytäntöjä,
01:12	01:21	so that they can enjoy their family life being able to reconcile it with work.	jotta he voisivat nauttia työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuihin.
01:22	01:24	Only then a person feels happy.	Vain silloin ihminen on onnellinen.
01:24	01:25	The project also aims to make the employers feel responsible for providing such opportunities to their employees	Projektin tavoitteena on vahvistaa työnantajien roolia kehittämällä uudenlaisia mahdollisuuksia työntekijöilleen
01:26	01:30	and thus contribute to the welfare of Lithuania.	ja näin lisätä hyvinvointia Liettuassa.
01:31	01:34	Arvydas Antanavičius, Director of JSC „Jaros sauga“ Hello, my name is Arvydas Antanavicius. I am director of JSC “Jaros sauga”.	Arvydas Antanavičius, Yhteisyritys "Jaros sauga" johtaja Terve, nimeni on Arvydas Antanavicius. Olen JSC “Jaros sauga” nimisen yrityksen johtaja.
01:35	01:38	Our company was established in 1998 as a	Yrityksemme perustettiin vuonna 1998
01:39	01:42	provider of services of installing signalisation.	tuottamaan palveluksia erilaisten signaalisysteemien asentamiseen.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

01:43	01:46	Later we expanded our activities and established the security service.	Myöhemmin olemme laajentaneet aluettamme turvapalvelujen suuntaan.
01:47	01:53	There were 150 people employed at the company, now it is less.	Meillä on ollut 150 työntekijää, nyt hieman vähemmän.
01:54	01:59	Women always made the biggest part of all employees here.	Naisten osuus työvoimastamme on ollut aina suuri.
02:00	02:03	They usually guard the supermarkets.	Naiset vartioivat ja valvovat myymälöitä ja kauppoja.
02:04	02:06	We try to offer our employees such working conditions,	Pyrimme järjestämään työntekijöillemme olosuhteet,
02:07	02:10	which will allow them to work productively,	jotta he voisivat työskennellä mahdollisimman tehokkaasti,
02:11	02:17	not feeling stress and concern about their homes and families during the working time.	ilman stressiä ja huolta perheen hyvinvoinnista.
02:18	02:21	We offered the flexible work schedule	Tarjoamme joustavia työaikoja,
02:22	02:23	which allows the employees to reconcile work and family life.	jotka mahdollistavat hyvän työn ja perheen yhteensovittamisen.
02:24	02:25	We try to help our employees as much as possible,	Pyrimme auttamaan työntekijöitämme mahdollisimman paljon,
02:26	02:29	even though the possibilities of the company are restricted by laws and the financial resources.	vaikka yrityksen mahdollisuudet ovat rajalliset taloudellisten ja lainsäädännöllisten tekijöiden vuoksi.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

02:30	02:31	If you want to keep an employee working for you,	Jos työnantaja haluaa työntekijän pysyvän palveluksessaan,
02:32	02:33	you have to take into consideration the needs of that employee and provide her/him with all facilities	on otettava huomioon työntekijän tarpeet ja luoda hänelle työskentelyä tukevat olosuhteet.
02:34	02:35	Of course, if the employee deserves it.	Tietysti vain, jos työntekijä on sen arvoinen.
02:36	02:38	I won't hide, I am a tough employer.	En peittele sitä, että olen vaativa työnantaja.
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.	Mutta jos työntekijäni työskentelee hyvin, koetan tehdä kaikkeni että hän pysyy palveluksessani niin pitkään kuin mahdollista.
02:43	02:47	We employ women to work in security at shopping centres.	Naistyöntekijämme työskentelevät vartijoina ja turvatehtävissä kauppakeskuksissa.
02:49	02:58	I have never regretted that, as women at shopping centres work better than men.	En ole koskaan harmittellut tätä. Naiset työskentelevät näissä tehtävissä paremmin kuin miehet.
02:59	03:11	Women are more accurate. They often notice details that men cannot see.	Naiset ovat tarkempia. He huomaavat yksityiskohtia paremmin kuin miehet.
03:13	03:16	Both women and men working at our company use the possibilities, offered by the Laws of Lithuanian Republic.	Työpaikallamme niin naiset kuin miehet käyttävät hyväkseen Liettuan lainsäädännön takaamia oikeuksia.
03:17	03:19	However, more women tend to make use of the existing legislation than men,	Kuitenkin naiset käyttävät näitä mahdollisuuksia enemmän kuin miehet,
03:20	03:23	as women usually are more responsible for children and the home than men are.	koska naiset ovat enemmän vastuussa lapsista ja kodin hoidosta.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

03:24	03:27	As we employ a big number of women,	Koska työllistämme paljon naisia,
03:28	03:29	we applied the flexible work schedule.	olemme kehittäneet joustavia työaikoja.
03:30	03:36	Taking into account that women go to kindergarten or to the doctor, or other circumstances could occur.	Otamme huomioon, että naiset vievät ja hakevat lapset tarhasta ja menevät lääkäriin, ja huolehtivat muistakin asioista.
03:37	03:41	Our flexible time schedule resulted in creation of so called mobility groups.	Joustavista työajoista muodostettiin ns. liikkuvia ryhmiä.
03:42	03:46	The working hours have been simply divided, also the whole working day was divided into several parts.	Työajat on jaettu pienempiin osasiin, myös työpäivä on jaettu erilaisiin lohkoihin.
03:47	03:48	This gave the possibility to female employees to solve their private issues when they needed.	Näin naistyöntekijät voivat helpommin osallistua yksityiselämää koskevien asioiden hoitoon.
03:49	03:50	They just had to decide when they want to work – in the morning or in the afternoon.	Heidän pitää sopia millon haluavat tulla töihin – aamulla tai iltapäivällä.
03:51	03:55	Diana Bašinskaitė, 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, Sosiaalisen Innovaation Säätiön projektipäällikkö Vuorotyötä tekevät kohtaavat enemmän ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa kuin muut.
03:56	04:00	This is more common for employees at healthcare institutions, fire-stations, security services.	Tämä on tyypillistä terveydenhuollon piirissä, paloasemilla ja vartiointitehtävissä.
04:01	04:07	They usually work on a so-called rota basis.	Näissä tehtävissä työajat rakentuvat periodityön varaan.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

04:08	04:13	JSC "Jaros sauga" introduced an innovative system, allowing employees to rearrange their shifts quickly,	Kehitimme firmassamme (JSC "Jaros sauga") vuorojärjestelmän, jossa työntekijät voivat itse järjestellä työaikansa,
04:14	04:17	in case any of the employees are absent due to the family-related matters.	erityisesti kun joku työntekijöistä on poissa perhesyiden vuoksi.
04:18	04:21	My name is Gerute Kersabitaviciene. I am 48 years old.	Nimeni on Gerute Kersabitaviciene. Olen 48 vuotias.
04:22	04:28	I have four children, three are grown up, except the youngest daughter is still at school.	Minulla on neljä lasta, kolme on jo aikuista, nuorin on vielä koululainen.
04:29	04:34	I worked as a kindergarten teacher while my children were small.	Olin lastentarhan opettaja kun lapseni olivat pieniä.
04:35	04:39	I had very good working conditions, could take additional days of rest as foreseen by law.	Työoloni olivat hyvät, ja pystyin pitämään lain sallimat vapaapäivät.
04:40	04:44	I was allowed to take my own children to kindergarten where I worked and had them near me.	Pystyin ottamaan lapseni tarhaan ja näin pystyin olemaan lähellä heitä.
04:45	04:49	In 1996 I was employed at JSC "Jaros sauga".	Vuonna 1996 siirryin JSC "Jaros sauga" yritykseen.
04:50	04:54	Here I met a very good director,	Täällä kohtasin hyvän johtajan,
04:55	05:00	who created for me very good conditions allowing to keep balance between work and private life.	joka loi minulle hyvät mahdollisuudet yhdistellä työn ja perheen vaatimuksia.
05:01	05:03	Those employees who were willing to take courses for further training,	Työntekijät jotka halusivat osallistua lisäkoulutukseen,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

05:04	05:05	were allowed to do so and those days, when we went for training	saivat siihen luvan ja niiltä päiviltä, jolloin osallistuimme koulutukseen,
05:06	05:07	Were always fully paid by the employer.	työantaja maksoi täyden palkan.
05:08	05:15	Also women, who have small children, are allowed to leave their workplaces earlier,	Pienten lasten äidit voivat lähteä aikaisemmin töistä,
05:16	05:16	or arrive later at work if necessary.	tai tulla töihin myöhemmin tarpeen vaatiessa.
05:17	05:24	In general, our company offers good working conditions for mothers with children.	Ylipäätään, yrityksemme tarjoaa hyvät puitteet pienten lasten äideille.
05:25	05:37	They are allowed to exchange the working hours/ shifts in accordance with the needs of their family.	He voivat vaihdella työaikoja/työvuoroja perheen vaatimusten mukaisesti.
05:38	05:46	A special attention is given to single mothers.	Erytishuomion saavat yksinhuoltajaäidit.
05:47	05:53	After the birth of the first child, I returned to work after 6 months.	Ensimmäisen lapsen jälkeen palasin töihin lapsen ollessa 6 kuukauden ikäinen.
05:54	05:57	I asked my boss, if I will be offered such working conditions,	Kysyin pomoltani, voinko saada sellaiset työolot,
05:58	06:00	which allowed me to work and care for my child at the same time.	että voin samanaikaisesti yhdistää työn ja lapsen hoidon.
06:01	06:09	I was allowed to take holidays and free days when I have to care for my child.	Minun on ollut mahdollista pitää lomat ja vapaapäivät aina kun olen niitä toivonut.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:10	06:11	As JSC "Jaros sauga" provides security services all day long,	Koska JSC "Jargos sauga" tarjoaa vartiointipalveluja ympäri vuorokauden,
06:12	06:13	women have to work on a shift basis.	naisten on työskenneltävä vuorotyössä.
06:14	06:18	They immediately face a dilemma, and especially single mothers -	Vuorotyöhön liittyy ongelmia, erityisesti yksinhuoltajaäitien kohdalla,
06:19	06:25	who will take care of children in case of night shift.	jotka tarvitsevat lapsille hoitopaikan yövuorojen ajaksi.
06:26	06:29	Jolanta Reingardė, 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, Sosiaalitutkimuksen keskuksen johtaja, Sosiaalitieteiden laitos, Kaunasin Vytautas Magnus yliopisto Yksi tapa vastata tähän työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmaan
06:30	06:32	is organising working hours in a flexible way.	on ollut järjestää työajat mahdollisimman joustaviksi.
06:33	06:38	The Labour Code of the Republic of Lithuania provides certain measures related with organizing flexible work,	Liettuan lainsäädäntö sallii joustavia työkäytäntöjä
06:39	06:46	such as shortening the duration of the working day for parents with small children,	esimerkiksi työajan lyhentämisen pienten lasten vanhemmille,
06:47	06:51	or for breastfeeding mothers.	tai imettäville naisille.
06:52	06:54	Nevertheless, the problem is	Kuitenkin iso ongelma on,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:55	06:59	That the employees are not always aware of their rights.	että työntekijät eivät aina ole tietoisia näistä oikeuksista.
07:00	07:03	On the other hand, even if they know their rights,	Toisaalta, vaikka he olisivat tietoisia oikeuksistaan,
07:04	07:06	they are not always allowed to use them.	niitä ei aina noudateta.
07:07	07:10	In reality, the employees who is demanding too much for her/his rights,	Todellisuudessa, ne työntekijät jotka vaativat oikeuksiaan,
07:11	07:11	risk loosing their job.	saattavat riskeerata työpaikkansa.
07:12	07:18	The employer in Lithuania still doesn't understand flexible work organising	Työntajat eivät aina ymmärrä joustavien työaikojen
07:19	07:23	as economically profitable and pays off matter.	taloudellisia etuja.
07:24	07:34	We are still used to the traditional organising of working hours in Lithuania,	Liettussa ollaan vielä tottuneempia perinteisiin työaikoihin,
07:35	07:38	by setting a fixed work period.	jolloin työajoilla on määrätty rakenteet.
07:39	07:46	Most employers never think that fixed working hours are not very reasonable	Työntajat eivät usko,
07:47	07:48	and that it is possible to think about other ways,	että työtä voidaan tehdä myös uudella tavalla niin,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

07:49	07:51	taking into consideration the private and family needs of the employee.	että otetaan huomioon työntekijöiden yksityiselämän ja perheen tarpeet.
07:52	07:55	The flexibility in setting work hours is a true worth for the company,	Joustavat työajat hyödyntävät yrityksiä monin tavoin,
07:56	08:01	rewarding in terms of both social and economic.	ne tuovat sekä sosiaalisia että taloudellisia etuja.
07:02	08:07	On the other hand, organising flexible working hours strengthens those values	Toisaalta, joustavat työajat vahvistavat arvoja,
08:08	08:10	that always pays off from economic point of view,	joista on hyötyä taloudellisesti,
08:11	08:15	i.e. loyalty of the employee to the company, devotion,	koska työntekijöiden uskollisuus yritystä kohtaan lisääntyy,
08:16	08:19	efficiency and productivity of the employee.	samalla tehokkuus ja tuottavuus lisääntyvät.
08:20	08:22	It is very important to help the employees to solve their family-related problems,	On erittäin tärkeää auttaa työntekijöitä ratkaisemaan perheeseen liittyviä ongelmia,
08:23	08:25	So that the employees can fully devote themselves to their work.	jotta he voisivat omistautua täysipainoisesti työlleen.
08:26	08:27	Employees themselves could be more active	Työntekijät voisivat olla itsekin aloitteellisia
08:28	08:32	In implementing the system of flexible working hours at their workplace.	ja ehdottaa joustavia työkäytäntöjä omilla työpaikoillaan.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:33	08:36	I think they should start to talk about this,	Mielestäni heidän tulisi aktivoitua tässä asiassa,
08:37	08:46	to initiate the flexible work schedules at their work places and to negotiate them with their employer.	olla aloitteellisia ja vaatia joustavia työaikoja ja neuvotella niistä työntajansa kanssa.
08:47	08:52	The main principles of flexible work organisation could be included in the collective work agreement	Joustavat työajat tulisi ottaa mukaan työehtoja koskeviin neuvotteluihin ja sopimuksiin.
08:53	08:55	to make them as the rights of the employee.	Joustavuus työajoissa tulisi olla työntekijöiden oikeus.
08:56	09:01	Despite some employers' initiatives to implement family-friendly policy at workplaces,	Huolimatta siitä että jotkut työntajat ovat olleet aktiivisia perheystävällisten käytäntöjen kehittämisessä,
09:02	09:06	there is still a lack of innovative measures for reconciliation of work and family life,	innovatiivisia ratkaisuja ei ole riittävästi,
09:07	09:10	resulting in creation of family-friendly work places.	eikä hyviä käytäntöjä ole kaikissa yrityksissä.
09:11	09:15	Therefore, the bottom-up approach becomes more important,	Tästä syystä työntekijälähtöiset ideat ovat entistä tärkeämpiä,
09:16	09:21	as it encourages the employees themselves to get involved in implementing family-friendly measures at their workplaces.	koska ne rohkaisevat työntekijöitä kehittämään perheystävällisiä ratkaisuja omilla työpaikoillaan.



Transcripts of the video clip: P3 "Perheystävällinen työpaikka – lasten leikkihuone"

Country: LIETTUA

Start	End	English	Suomi
00:10	00:16	Today most of employees from European countries face the problem of reconciling work and family life.	Monet työntekijät EU maissa kohtaavat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia.
00:17	00:24	Lack of solution of this problem often results in withdrawal of one of the family members from the labour market,	Koska hyviä ratkaisuja ei ole, usein yksi perheenjäsen joutuu vetäytymään työelämästä lasten hoidon vuoksi,
00:25	00:30	and affects negatively both the employee who had to interrupt her/his career, her/his family	mikä vaikuttaa kielteisesti työstä luopujaan, koska hänen urakehitys keskeytyy, hänen perheeseensä
00:31	00:33	and the company itself which loses its employee.	sekä yritykseen joka menettää työntekijän työpanoksen.
00:34	00:40	Audronė Kisieliene, Director of JSC "European Partnership" During the last few years the service and trade sectors have been growing	Audrone Kisieliene, Yhteisyritys "Eurooplainen kumppanuus" johtaja Viime aikoina erilaiset palvelut ovat lisääntyneet,
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.	ja meillä on supermyymälöitä auki kello 10 asti illalla, niin lauantaisin kuin sunnuntaisin.
00:49	00:55	We hurry to the shop without giving a thought to those workers might have certain problems.	Käymme näissä myymälöissä pohtimatta aukioloaikojen mahdollisia haittavaikutuksia työntekijöille.
00:56	01:00	The big supermarkets are opened till 10 pm,	Suurmyymälät ovat auki kello 10 asti illalla,
01:01	01:08	and the smaller enterprises try to compete with them and extend working hours even up to 8 pm.	ja pienemmät myymälät kilpailevat niiden kanssa, ja ovat auki kello 8 asti illalla.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

01:09	01:14	Workers from the service sector usually face problems,	Palvelualoilla toimivat työntekijät kokevat ongelmia,
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.	liittyen lastenhoitoon kun lastentarhat ja esikoulut sulkevat ovensa iltaisin kello 5 tai 6.
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.	Onko hyviä ratkaisuja? Yksi hyvä ratkaisu on kehitetty yrityksessä "Pas Agota" Jurbarkasin kaupungissa.
01:34	01:41	She established a children's room within the premises of her shop,	Yrityksen johtaja perusti lasten leikkihuoneen yrityksen toimitiloihin,
01:42	01:49	where the employees could take their children after the working hours of the kindergartens and watch after them in rotation.	jonne työntekijät voivat tuoda lapset lastentarhan jälkeen ja työntekijät vuorollaan vahtivat lapsia.
01:50	01:57	Birutė Gardauskienė, Director and owner of JSC "Pas Agota" Our enterprise was established in 1993 and we have been successful up to now.	Birute Gardauskiene, Yhteisyritys "Pas Agota" johtaja ja omistaja Yrityksemme perustettiin vuonna 1993, ja yritys on menestynyt hyvin.
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.	Alussa työskentelin mieheni kanssa kaksistaan ja meillä oli yksi työntekijä. Kun yritys alkoi kasvaa, palkkasimme lisää työntekijöitä.
02:07	02:12	I was not afraid to employ young people, even if they were just married	En arastellut nuorten työntekijöiden palkkaamisessa, vaikka olivatkin menneet vastikään naimisiin
02:13	02:16	and it was obvious that they will have children as any other family does.	ja oli ilmeistä että he hankkisivat lapsia.
02:17	02:27	I have never refused to give job to young people and my other staff are also young now.	En ole koskaan kieltäytynyt palkkaamasta nuoria ihmisiä ja henkilökuntamme onkin nuorta.
02:28	02:34	Having employed young women quite a lot and with increasing number of children,	Koska minulla on paljon kokemusta nuorten naisten palkkaamisesta, joilla on pieniä lapsia,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

02:35	02:40	I decided to establish few rooms in the mansard.	päätin varata muutaman huoneen heidän käyttöönsä.
02:41	02:45	One of them was dedicated for children,	Yksi oli lapsia varten,
02:46	02:54	where mothers could come along with their families, or could bring their children after kindergarten hours.	jonne äidit voivat tuoda lapsensa, kun lastentarha ei ollut enää auki.
02:55	03:02	Thus, I proposed that mothers working for me can take their children to the enterprise,	Ehdotin että työntekijämme voivat tuoda lapset työpaikalle,
03:03	03:07	and find a way of taking care of the children for the last two hours the shops was open.	kahden tunnin ajaksi, kun lastentarhat ovat kiinni, jos ei muuta ratkaisua ole.
03:08	03:09	Our staff consists of 17 people.	Yrityksessämme on 17 työntekijää.
03:10	03:17	One employee remains with the children in the playing room that we equipped ourselves.	Yksi heistä on vuorollaan lasten kanssa leikkihuoneessa, jonka henkilökunta on itse sisustanut ja hankkinut sinne tavaroita.
03:18	03:21	Children enjoy drawing there, playing with a ball and other games.	Lapset viihtyvät siellä hyvin, pelaavat pelejä ja piirtävät.
03:22	03:25	My name is Jurga Mockaitiene , I have been employed at this company for 15 years.	Nimeni on Jurga Mockaitiene , olen työskennellyt tässä yrityksessä 15 vuotta.
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.	Kun ensimmäinen lapseni synttyi, olin äitiysvapaalla 3 vuotta jonka jälkeen palasin töihin.
03:33	03:45	The playing room established in the workplace ensured the safety of my child while I was working.	Leikkihuone on taannut lapselleni turvallisen paikan, kun itse olen töissä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

03:46	03:55	Our children gathered here after the kindergarten and enjoyed all playing together.	Lapset kokoontuvat tänne lastentarhan jälkeen ja viihtyvät hyvin.
03:56	04:00	The owners of the company gave our children the possibility to be with us,	Yrityksen omistajat järjestivät meille tämän tilan.
04:01	04:04	So that we can continue our work knowing that children are here on the second floor, safe and playing.	Joten voimme jatkaa työtä tietäen että lapset leikkivät toisen kerroksen leikkihuoneessa.
04:05	04:07	This is better than to leave children in the group of extended working hours at kindergarten,	Tämä on parempi kuin se että lapset olisivat jossain muussa hoidossa lastentarhan jälkeen,
04:08	04:10	where they might be stressed from being with unknown children.	ja stressaantuisivat kun muut lapset eivät ole tuttuja.
04:11	04:12	Our working hours and kindergarten working hours did not match –	Omat työaikamme eivät sopineet yhteen lastentarhan aukioloaikojen kanssa
04:13	04:21	we worked till 6 pm, and children had to be taken from kindergarten at 5 pm.	me työskentelemme kello 6 asti, kun lapset piti hakea tarhasta kello 5.
04:22	04:29	So we were used to bring our children here. This playing room was very useful and valuable for us.	Aloimme tuoda lapsia työpaikalle, kun muuta ratkaisua ei ollut. Näin leikkihuone on tärkeä meille kaikille.
04:30	04:37	All children in this room are like a one big family – older ones are doing homework, younger ones are playing.	Lapset ovat kuin yhtä isoa perhettä – isommat tekevät läksyjään ja nuoremmat leikkivät.
04:38	04:44	This room was especially necessary on Saturdays, when the kindergarten is closed while we have to work.	Tämä huone on tarpeellinen erityisesti lauantaisin kun lastentarhat ovat kiinni.
04:45	04:54	The number of children in this room always varies. Sometimes grandmothers or fathers take care of children.	Lasten lukumäärä leikkihuoneessa vaihtelee. Joskus isovanhemmat hakevat lapset lastentarhasta.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

04:55	04:58	We are all like one big family here.	Olemme yhtä isoa perhettä.
04:59	05:05	Most of our employees have been working here for long time.	Suurin osa henkilökuntaa on työskennellyt yhdessä kauan.
05:06	05:10	When we were looking for new employees,	Kun haimme uusia työntekijöitä,
05:11	05:12	on an interview a girl was telling me that she is a single mother,	haastattelussa kävi nainen, joka sanoi olevansa yksinhuoltaja,
05:13	05:16	she was very surprised to know that I want to give her job.	hän oli hyvin yllättynyt että hän sai työpaikan.
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.	Kaikki työntekijät täällä ovat ystävällisiä ja avuliaita. He olisivat hyviä työntekijöitä missä tahansa.
05:26	05:31	Both mothers and fathers are satisfied with the playing room we have	Sekä isät että äidit ovat tyytyväisiä leikkihuoneeseen,
05:32	05:35	as they don't have to leave their job earlier to be able to take care for the child.	koska heidän ei tarvitse lähteä töistä aikaisin hakeakseen lapsensa tarhasta.
05:36	05:37	My name is Egle Vilkeniene.	Nimeni on 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.	Minulla on 3 tytärtä, vanhin on 8 vuotias, keskimäinen 4 vuotias ja nuorin 3 vuotias.
05:49	05:56	After the first daughter was born I took maternity leave till the child turn 2 years old.	Ensimmäisen lapsen jälkeen pidin äitiysvapaan kunnes lapsi täytti 2 vuotta.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

05:57	06:01	Then my daughter went to kindergarten and sometimes I had to take her with me to my workplace.	Sen jälkeen tyttäreni meni lastentarhaan ja joskus minun piti ottaa hänet työpaikalle.
06:02	06:10	She was staying in the playing room established inside the premises of the company.	Hän viihtyi hyvin yrityksen leikkihuoneessa.
06:11	06:18	The kindergarten is opened till 5 pm and most of parents at that time pick up their children.	Lastentarha on auki kello 5 asti, jolloin suurin osa vanhemmista hakee lapset.
06:19	06:26	So in order not to stress my child I was taking her to my workplace.	Jotta en olisi stressanut lastani liikaa, hain hänet työpaikalle.
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.	Mieheni työskentelee yleensä kello 7 asti illalla, joten hän ei voinut auttaa asiassa.
06:38	06:43	This playing room really helped us a lot.	Leikkihuone on todella auttanut meitä.
06:44	06:48	I felt safe knowing that my child is here, not far from me, playing with other children,	On turvallista tietää, että lapseni on täällä, lähellä ja leikkii muiden lasten kanssa,
06:49	07:00	and I could continue my work.	jolloin itse voin jatkaa työtäni.
07:01	07:10	Our director willingly employs women raising even more than one child.	Johtajamme on palkannut töihin naisia, joilla on enemmän kuin yksi lapsi.
07:11	07:15	In case the child gets sick, there is no problem to take a day off.	Lapsen sairastuessa ei ole mitään ongelmaa jäädä lapsen kanssa kotiin.
07:16	07:19	It is enough to call the director in the morning of the same day	Riittää kun soitan johtajalle ja ilmoitan asiasta.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

07:20	07:22	and she always says – I understand, don't go to work today.	Hän aina sanoo – ymmärrän sinua hyvin, älä tule töihin tänään.
07:23	07:32	If a child suddenly feels worse, we get free day even without taking a sick-leave from the doctor.	Jos lapsi äkillisesti sairastuu, saamme vapaapäivän ilman lääkärin todistusta.
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.	Tällä on suuri merkitys minulle, jolla on kolme lasta.
07:40	07:43	As children often get sick, sometimes I have to stay with them in hospital.	Lasten sairastuessa, minun on joskus vietävä heidät sairaalaan.
07:44	07:50	And I never had any problem at my workplace. I have been always understood, encouraged and given free days.	Minulla ei ole koskaan ollut ongelmia työpaikallani. Olen saanut osakseni ymmärrystä ja olen voinut pitää vapaapäivät lasten hoitoa varten.
07:51	07:55	Jolanta Reingardė, Head of Center for Social Research in Faculty of Social Sciences, Kaunas Vytautas Magnus University	Jolanta Reingarde, Sosiaalitutkimuksen keskuksen johtaja, Sosiaalitieteiden laitos, Kaunasin Vytautas Magnus yliopisto
07:56	07:59	Talking about work and family life balance in Lithuania, one of the biggest problems is the childcare	Kun puhutaan työn ja perheen tasapainosta Liettuassa, suurin ongelma on päivähoito
08:00	08:02	and it especially stresses those parents, who raise small children.	mikä stressaa pienten lasten vanhempia.
08:03	08:09	We have a big lack of early childhood education institutions in Lithuania,	Meillä on pulaa esikoulujärjestelyistä Liettuassa,
08:10	08:13	especially for children up to 3 years old and in the rural areas.	erityisesti kun lapset ovat täyttäneet 3 vuotta ja maaseudulla.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

08:14	08:19	Therefore, parents face acute problems in reconciling work and family life:	Siksi vanhemmat kokevat isoja ongelmia työn ja perheen yhdistämisessä:
08:20	08:26	they don't know where to leave their children, they try to involve other family members,	he eivät tiedä minne viedä lapset ja koettavat saada apua muilta perheen jäseniltä,
08:27	08:31	but if other family members are working, then it becomes a really big issue.	mutta jos muutkin ovat töissä, ongelmia syntyy.
08:32	08:34	Nevertheless, the State cannot solve all the problems.	Yhteiskunta ei pysty ratkaisemaan kaikkia ongelmia.
08:35	08:39	And today we turn to the employer raising a question	Siksi työntajilla on myös oma osuus
08:40	08:44	whether employer should also take part of social responsibility in solving this problem?	siinä missä määrin kantavat sosiaalista vastuuta tässä asiassa.
08:45	08:48	It is common practice in USA	On tyypillistä Yhdysvalloissa,
08:49	08:56	to have children day-care centres established within the premises of big enterprises.	että suuryritysten yhteydessä on lastentarhoja.
08:57	09:00	There all employees together try to organise the childcare services for their children.	Siellä työntekijät pyrkivät yhdessä järjestämään hoitopaikkoja lapsilleen.
09:01	09:07	Sensitivity shown by employer towards the problems faced by the employees is very important in all senses.	Myös työnantajan herkkyys ottaa huomioon henkilöstön tarpeet on tärkeää.
09:08	09:14	First of all, the employer who is sensitive to the problems faced by the family of the employee,	Ensinnäkin, kun työntajat ovat työntekijöiden tarpeille herkkiä,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

09:15	09:16	such as childcare facilities and reacts to them,	esimerkiksi liittyen lasten hoidon järjestelyihin,
09:17	09:22	increases employees' loyalty to the company, makes them feel responsible	niin nämä järjestelyt lisäävät työntekijöiden omistautumista yritykselle ja he ovat vastuullisia
09:23	09:30	and devoted to the activities carried out by the company.	ja uskollisia yritystä kohtaan.
09:31	09:37	The example presented aims to develop an innovative approach to the possibilities of reconciliation of work and family life,	Tämä esimerkki osoittaa kuinka työn ja perheen yhteensovittamista voidaan helpottaa,
09:38	09:39	Increasing capacity of the employees	lisäämällä työntekijöiden osaamista
09:40	09:45	to involve themselves in implementation of family-friendly measures at their work places	osallistua perheystävällisten ratkaisujen kehittämiseen omilla työpaikoillaan
09:46	09:50	and as a result to remain active in the labour market.	ja pysyä näin aktiivisesti kiinni työelämässä.



Transcripts of the video clip: P4 “HIDAS ELÄMÄ”

Country: SUOMI

Start	English
0:41 min	Sirkka, what does Slow life mean?
0:43 min.	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. The slow life movement – which may even mean Slow life revolution - began in Rome in the 1980s as a Slow Food movement. Over time, this has developed into a subculture in other areas, such as Slow design, Slow living and Slow towns and cities. This movement suits Finland very well because our culture values silence, withdrawal, and quiet moments.
01:35	How does the Slow life philosophy fit with the modern work life?
01:38	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. 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. 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. 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 encouraged to do so by their management. 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.



03:21	<p>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. The primary motivation is a better work/life balance, which particularly concerns two life course events. 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. 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 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. 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.</p>
05:17	<p>Slow life, telework and downsfting are part of the same social movement which aims at a holistic self-understanding and satisfying meaning to life. 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 belongniness.</p>
05:41	<p>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.</p>
06:41	<p><u>Good practices</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Telework, e-work Flexi-time arrangements Work time bank Sabbatical, alternation leave Maternity/Parental leave, child care leave



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

06:19	Planning Kaisa Kauppinen Tertta Saarikko Film and editing Pekka Koli Visible Direction Tertta Saarikko TS Media Production



Transcripts of the video clip: P5

Country: LATVIA

Start	End	English	Suomi
00:16	00:24	This is an ordinary working day morning of Solvita Bitmane, a planning engineer of share holders company „Valmiera Glass Fibre”.	Tämä on tavallinen arkipäivä Solvita Bitmanen elämässä. Hän on suunnitteluinsinööri yrityksessä nimeltä ”Valmiera Glass Fibre”.
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	Solvitan mies vie 5 vuotiaan Karlksen lastentarhaan, mutta Solvita hoitaa kotona Janis-Mikelsiä, joka on 8 kuukauden ikäinen.
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.	Hän on lastenhoitovapaalla. Koska yrityksellä on hyvä politiikka tässä asiassa, hän koee tilanteensa turvallisena.
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, suunnitteluinsinööri, yrityksessä ”Valmiera Glass Fibre”: ”Yrityksemme noudattaa kansallista lainsäädäntöä – myös työlainsäädännön osalta.
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.	Työskentelen hallinnossa eikä minulla ole erityisprivilegioita, jotka koskevat mm. vuorotyötä tekeviä naisia.
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,	Raskaana olevien naisten ei tarvitse tehdä yötyötä ja heille tarjotaan päivätyötä,
01:15	01:26	they do need to work overtime; everything is according to the Labour Law.	heidän ei tarvitse myöskään tehdä ylityötä; kaikki on työlainsäädännön mukaista.
01:26	01:35	When staying at home due to leave or even being in job relations, I like the fact that	Kun on kotona lasten kanssa, arvostan sitä että
01:35	01:47	the company pays all provided bonuses and premiums if a person has been employed at least for one year ,	yritys maksaa kaikki etuudet ja mahdolliset lisät, kun henkilö on ollut yrityksen palveluksessa vähintään vuoden,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

01:47	01:54	provides also with Christmas gifts even if you are on a child care leave and stay at home.	tähän liittyy joululahja myös niille, jotka ovat kotona lastenhoitovapaalla.
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.	On mukava saada tieto kännykkään tai muutoin, että on saanut palkanlisän.
02:03	02:08	We also have a possibility to obtain health insurance policies	Meillä on myös mahdollisuus osallistua erillisen sairausvakuutuksen piiriin,
02:08	02:25	with better conditions and the company covers part of the price depending on employment period in the company.	joka takaa paremmat edut, ja yritys maksaa osan kuluista riippuen siitä kuinka kauan on työskennellyt yrityksessä.
02:25	02:31	I feel safe at work in a company which observes Labour Law	Tunnen turvallisuutta kun yritykseni noudattaa työlainsäädäntöä
02:31	02:43	and I am not worried about returning to the job after child care leave	enkä ole huolissani työhön paluusta
02:43	02:49	and to find out that there is no job any more. This is very important.”	huomatakseni ettei työtäni enää ole. Tämä on hyvin tärkeää.”
02:49	02:53	Solvita works in „Valmiera Glass Fibre” since 2000.	Solvita on työskennellyt ”Valmiera Glass Fibre” palveuksessa vuodesta 2000 lähtien.
02:53	02:57	“I started as an accountant in the trade union organisation of the company,	“Aloitin kirjanpitäjänä yrityksen hallinto-osastolla,
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.	jossa työskentelin 3 vuotta, sen jälkeen minulle tarjottiin työtä kirjanpitäjänä toisella osastolla ja tartuin tähän tarjoukseen.
03:10	03:19	After that I also had a chance to work as an economist in material design unit.	Sen jälkeen toimin ekonomistina materiaaliyksikössä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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	Tässä yksikössä toimin lyhyen ajan, koska jäin ensimmäisen lapsen vuoksi äitiysvapaalle
03:26	03:37	when I returned I was offered work as a planning engineer. I have this position since 2006.”	ja kun palasin töihin, minulle tarjottiin suunnitteluinsinöörin tehtävää, jossa olen toiminut vuodesta 2006 lähtien.”
03:37	03:50	Although Solvita does not work she tries to follow all activities in the company and sometimes visits it.	Vaikka Solvita ei tällä hetkellä ole töissä, hän seuraa yrityksen toimintaa ja käy työpaikalla silloin tällöin.
03:50	03:58	„I try to call my colleagues regularly an also visit them.	”Soittelen työkavareilleni säännöllisesti ja käyn heidän luonaan.
03:58	04:10	Usually they talk about company activities, new orders and deliveries.	He kertovat yritykseen liittyvistä asioista, uusista tehtävistä ja suunnitelmista.
04:10	04:28	My colleague is laughing that I have nothing else to talk about except my work.	Työkaverini nauravat minulle ettei minulla ole muuta puhuttavaa kuin työ.
04:28	04:39	When my colleagues are celebrating I always phone them, I have a great interest in company news.	Kun työkaverini järjestävät juhlia, soitan heille, ja olen kiinnostunut yritystä koskevista uutisista.
04:39	04:45	You cannot just live without any interests as one day you will need to return to work.	On hyvä päivittää työasioita, koska jonain päivänä palaan töihin.”
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,	Valerijs Barkovs, “Valmiera Glass Fibre” yrityksen henkilöstöjohtaja. ”Tehtaamme on suurin Vidzemen paikkakunnalla. Joka vuosi yritykselle karttuu lisävuosia,
04:58	05:06	but our staff are becoming younger and younger. At present average age of our staff is 42 years.	mutta henkilökuntamme keski-ikä on nuori, noin 42 vuotta.
05:06	05:17	Young people start new families and, of course, we should help them to stay together.	Nuoret ihmiset perustavat perheen ja saavat lapsia, ja tietysti meidän on autettava heitä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.”	Teemme yhteistyötä ammattiliiton kanssa, pidämme yhteisiä kokouksia ja teemme ehdotuksia yrityksen johdolle. ”
05:28	05:34	There is an example when a proposal from employees has got an acceptance from the company.	Yksi ehdotuksista on saanut johdon taholta tukea.
05:34	05:43	“It is very essential for parents that company regulations provide for flexible working time”	“Työntekijöille on tärkeää että yritys tarjoaa joustavia työaikoja.”
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	Mudite Virza, “Valmiera Glass Fibre” luottamushenkilö ”Joustavuus tarkoittaa sitä, ettei kaikkien tarvitse olla työssä tasan kello 7.40.
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.	Jos lapsi on lastentarhassa, tai jos on tarvis käydä lääkärissä tai perheessä on joku muu asia, työntekijä voi tulla myöhemmin töihin, kunhan tekee ilmoituksen esimiehelle.
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.	Työntekijä voi käydä virastoissa ja järjestellä asioita työaikana.
06:24	06:30	In my view this is a very good opportunity especially for families with children.	Tämä on mielestäni hyvä järjestely erityisesti perheellisille.
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.	Kannamme huolta työntekijöiden lapsista heti syntymän jälkeen antamalla vanhemmille lapsibonus.
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.	Lapsibonus on hyvä asia. Aikaisemmin se oli isompi, mutta olen iloinen että tässä taloudellisessa tilanteessa olemme pitäneet käytännön yllä, mikä vastaa työnantajan työntekijöiden kanssa tekemää sopimusta.
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.	Kesällä järjestämme perheellisille matkoja ja leirejä, jotta koululaiset voivat urheilla tai vaikkapa opiskella englannin kieltä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.	Vanhemmat saavat rahasumman kun koulut alkavat, ja ammattiliitto tukee niitä perheitä, joilla on 3 tai useampi lapsi.
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.”	Myös opiskelijoista huolehditaan, jos perheessä on 3 tai useampia lapsia. Ammattiliitto tukee näitä perheitä vuosittain.
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.	Joka vuosi järjestämme joulujuhlat perheellisille työntekijöille; lapset saavat karkkia ja he osallistuvat juhlaan innolla.
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.	Järjestämme myös urheilukisoja työntekijöille ja heidän perheilleen. Nämä ovat asioita, joiden vuoksi Solvita Bitman palaa työhönsä mielellään.
09:04	09:15	“I am happy to work in such a company which provides mothers having child care leave	“Olen onnellinen voidessani työskennellä yrityksessä, joka tarjoaa työpaikan perhevapaalla oleville äideille.
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.	Minun ei tarvitse murehtia työhön paluusta koska minulla on työ johon voin palata.
09:22	09:27	Our enterprise is taking care of our employees.”	Yrityksemme pitää hyvää huolta työntekijöistään.”



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

Transcripts of the video clip: P6

Country: ISO-BRITANNIA “Esteettömyys luo mahdollisuuksia”

Start	End	English	Suomi
00:00:28	00:00:29	My name is Louise Barry.	Nimeni on Louise Barry.
00:00:29	00:00:32	I am Chief Executive of Merseyside Disability Federation.	Olen Merseysiden Disability Federation (vammaisjärjestön) johtaja.
00:00:32	00:00:37	My role around here is to lead the different initiatives that we do.	Tehtävänäni on johtaa monia erilaisia asioita, joita täällä teemme.
00:00:37	00:00:40	And I suppose one of the things that I am most proud of over the years is...	Näiden vuosien aikana olen erityisen ylpeä siitä,
00:00:40	00:00:46	..that in developing the organisation we have introduced a whole culture and ethos of strong work life balance.	että olemme luoneet järjestömmme työkuultuuria tukevat eettiset toimintatavat, jotka korostavat työn ja muun elämän tasapainon tärkeyttä.
00:00:46	00:00:47	I’m Chris Wardle.	Olen Chris Wardie.
00:00:47	00:00:50	I’m the Development Officer for Merseyside Disability Federation.	Olen Merseysiden Disability Federation kehittämispäällikkö.
00:00:50	00:00:55	My key role within the organisation is to go round and develop ...	Avaintehtäväni on jalkautua kentälle ja kehittää
00:00:55	00:01:03	...grassroot and smaller to medium charities to ensure that they are moving on in a sustainable way.	ruohonjuuritason, pienten ja keskisuurten hyväntekeväisyysjärjestöjen edellytyksiä toimia kestäväällä tavalla.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:01:04	00:01:06	Well, the organisation was set up purely to look at disability services...	Järjestöimme perustettiin vammaispalvelujen kehittäjäksi
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...	ja vuosien saatossa olemme päätyneet työskentelemään yksittäisten vammaisten kanssa.
00:01:11	00:01:16	...we work with organisations that deliver services for disabled people and we employ disabled people.	Työskentelemme vammaispalveluita tuottavien järjestöjen kanssa, ja myös työllistämme vammaisia ihmisiä.
00:01:17	00:01:21	I'm a disabled woman myself and I've used crutches or used my wheelchair to get round.	Olen itse liikuntavammainen, käytän liikkumiseen sauvoja tai pyörätuolia.
00:01:22	00:01:24	Without them I can't go anywhere.	Ilman niitä en voi lähteä minnekään.
00:01:26	00:01:29	I've got four children, all adults now.	Minulla on neljä aikuista lasta.
00:01:30	00:01:35	I've got a disabled daughter who's 22.	22-vuotias tyttäreni on vammainen.
00:01:35	00:01:39	She has got Attention Deficit Hyperactivity Disorder.	Hänellä on tarkkaavaisuushäiriö, ADHD.
00:01:39	00:01:42	Well, Chris would be an example of the case in point.	Chris on hyvä esimerkki työntekijöistämme.
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.	Chris on ollut kanssamme 7 vuotta, jonka aikana hän on tarvinnut paljon erilaista tukea.
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..	Liikkuminen on näkyvin asia, Chris käyttää joko pyörätuolia tai keppejä. Niinpä meidän tulee aina



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.	varmistaa, että ympäristö on esteetön, mutta meille se on itsestään selvää, koska sille perustuu koko toiminta-ajatuksemme.
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.	Tyttäreni sai lapsen juuri ennen joulua viime vuonna. Hän yllättäen sairastui ja joutui sairaalaan joulun ja uuden vuoden väliseksi ajaksi.
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.	Lasten koulu päättyi ja päiväkotit sulkeutui ja yhtäkkiä minulla oli hoidettavana kaksi lastenlasta.
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.	Soitin töihin kertoakseni, mitä oli tapahtunut ja he totesivat, että nähdään tammikuussa.
00:02:32	00:02:36	So I finished, it was about six days before everybody else.	Niinpä lopetin työt noin 6 päivää ennen muita.
00:02:37	00:02:40	There was just nothing I could do I just had to be there to support her.	En pystynyt tekemään muuta, minun oli oltava tyttärenti apuna.
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.	Saamme erilaisia tukimuotoja, joustavia työaikoja, ja etätyömahdollisuuden kotoa käsin.
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.	Meillä tärkeintä on, että työt tulee tehtyä eikä se, missä ja millon ne tekee, töitä ei tarvitse välttämättä tehdä toimistolla kello 9-5.
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.	Olin poissa töistä 3 kuukautta vammani takia enkä sinä aikana pystynyt tekemään lainkaan töitä.
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, ...	Sain siltä ajalta palkkaa, koska kyseessä oli pysyvä tila. Kun lääkäri sanoi, että olen valmis palaamaan töihin, asia ei ollutkaan ihan yksinkertainen,
00:03:23	00:03:32	...it's not, in the ethos of Merseyside Disability Federation just to start you back at work straightaway.	sillä Merseysiden Disability Federation eettisiin ohjeisiin kuuluu, että työntekoa ei aloiteta heti.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.	Monet organisaatiot sanoisivat, että sairausloman jälkeen on heti aloitettava työt, mutta, MDF ei toimi näin.
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.	Meillä oli työhönpaluuhaastattelu johtajan kanssa, jolloin sovimme vaiheittaisesta työhönpaluustani.
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,...	Uskon vahvasti, että työ on tärkeä osa elämää,
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...	siksi on tärkeää että arkinen elämä olisi sujuvaa, ja tarjoamme
00:04:01	00:04:05	...flexibility in the workplace then we do and we've offered that in different ways over the years.	joustomahdollisuuksia työpaikalla, joita olemme vuosien aikana kehittäneet.
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.	Ilman MDF:n, sen johtajan ja eri toimijoiden tukea, en olisi pystynyt suoriutumaan kokopäivätyöstä.
00:04:17	00:04:19	I would have to go part time or give up work.	Minun olisi pitänyt tehdä osa-aikatyötä tai jopa luopua työnteosta kokonaan.
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 ...	Koko tiimimme tietää, että samat mahdollisuudet annetaan kaikille henkilöille, jotka ovat samassa tilanteessa.
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.	Tiimimme jäsenten keskuudessa on paljon hyväntahtoisuutta.
00:04:30	00:04:32	So people will pick up and will help on work.	Niinpä kaikki työskentelevät innolla ja auttavat toisiaan työssä.
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.	Näin jokainen pystyy hallitsemaan työn ja muun elämän tasapainoa ja työskentelemään parhalla mahdollisella tavalla MDF:n hyväksi.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:04:48	00:04:55	Without that I don't think I could do my job as well as I do.	Ilman tätä tukea en pystyisi hoitamaan työtehtäväni näin hyvin.
00:04:56	00:04:59	I think that as a small team that's been going for ten years,	Tiimimme on ollut koossa 10 vuotta,
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, ...	suuri osa henkilökunnasta on pysynyt samana vuosikautia, mikä osoittaa, että kun organisaatio antaa mahdollisuuden joustavuuteen
00:05:08	00:05:14	...to afford the work life balance, to have it built in as an ethos pays absolute dividends.	ja hallitsemaan työn ja muun elämän tasapainoa, niin tämä hyvä asenne näkyy hyvissä työsuorituksissa.
00:05:14	00:05:19	We know what we're doing, we know where we're going, we don't have any any belief that ...	Tiedämme, mitä teemme, minne olemme menossa, ja uskomme, että
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.	selviämme työssä ilman rangaistusta, mikäli jotain odottamatonta tapahtuu. Uskon että tämän vuoksi saamme henkilökunnasta parhaan mahdollisen panoksen.
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.	Takanapäin ovat ne ajat, jolloin epäilin, etten pysty työskentelemään kokopäiväisesti, sillä MDF:n tuen avulla olen pystynyt kehittymään eteenpäin ja hoitamaan työni niin hyvin kuin osaan.

Transcripts of the video clip: P7 “Työn ja elämän tasapainoilua: miten olla joustava”

Country: ITALIA

Start	End	English	Suomi
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	Olen Daniela S. Olen työskennellyt Coop Liguriassa vuodesta 2004. Olen naimisissa, mutta meillä ei ole lapsia. Kuitenkin minulla on hankala perhetilanne. Siksi käytän "Islands projektia" hyväksi, jonka avulla voin organisoida työni niin, että selviydyn stressaavista velvollisuuksista.
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.	Perheongelmani aiheutuvat siitä, että huolehdin iäkkästä isästäni ja sairastelevasta äidistäni. Joudun usein pyytämään vaapapaiviä työstäni viedäkseeni vanhempiani lääkäriin tai hoitoon.
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.	Nimeni on Lidia R. Olen työskennellyt Coopissa 8 vuotta. Olen osallistunut "Islands projektiin" sen alusta alkaen. Se on yrityksemme keino soveltaa joustavia työaikoja Coop Ligurian eri myymälöissä.
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 projekti" on varsin yksinkertainen. Voimme kirjoittaa ilmoitustaululle ne työajat joita toivomme tietyn viikon aikana tekemämme. Työtoverimme, joka toimii ns. 'organisaattorina', kerää tämän 'toiveiden listan' tiedot ja sovittaa yhteen työntekijöiden ja yhtiön tarpeet.
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.	Eri osastojen tai myymälöiden esimiehet antavat 'organisaattorille' ehdotuksen kunkin viikon työstänsä. Sen pohjalta hän laatii graaffisen esityksen tarvittavasta työntekijämäärästä, jotta päivittäiset myyntityöt voidaan hoitaa jokaista neljännestuntia myöten.
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.	'Organisaattorin' tehtävänä on analysoida päivittäinen työtilanne ja tehdä sen pohjalta ehdotus kuinka työntekijöiden toiveet voidaan täyttää ilman suurempia yksityiselämän ongelmia.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.	Projektia tukee helppokäyttöinen tietokoneohjelma. Lopputuloksena on kaikkien hyväksymä työaikataulu.
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.	Yleensä ehdotan 'organisaattorille', että haluan työskennellä yhden viikon aamuisin ja toisen viikon iltapäivisin. Näin pystyn huolehtimaan vanhemmistani ja heidän hoidoistaan ja muista stressaavista tilanteista. Ehdotukseni on miltei aina hyväksytty.
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.	Projektin avulla pystyn selviytymään hankalasta perhetilanteesta ja omista harrastuksistani. Voin mennä tiettyinä aikoina uimahalliin, kampaajalle tai kosmetologille. Voin suunnitella aikatauluni ilman muutoksia työvuoroihin.
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.	Käytän projektista termiä 'yhteensopiva'. Tämän avulla henkilökohtaiset ja työhön liittyvät tarpeet voidaan sovittaa yhteen.
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 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.	Mitä yhtiöni hyötyy projektista? Vaikka "Islands projekti" ei ole ratkaisu kaikkien työntekijöiden kaikkiin ongelmiin, se sallii joustavampia työaikoja kuin perinteinen. Työntekijät voivat tuoda esille omat toiveensa ilman selityksiä; ne otetaan huomioon aikataulukehikossa, jota ilman systeemi ei toimisi.
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.	Kun yritykset ovat fiksuja, ne tajuavat, että tyyväinen työntekijä on onnellisempi ja työssään myös tehokkaampi. Meidän tulisi myös muistaa että työaika on tärkeä osa elämää, joten työaikoja parantamalla voidaan kohentaa koko elämänlaatua.
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.	Vuodesta 2008 lähtien, kun liityimme "Islands projektiin", koko henkilökunta on ollut lähes yksimielisen tyytyväinen siihen. Minulla ei ole ollut vaikeuksia osallistua siihen, koska uskoin heti sen parantavan työolojamme.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.	Tyytyväisyys on ollut korkea, korkeampi kuin 90 %. Paras tulos on, että työntekijät haluavat jatkaa ja laajentaa sitä. Myös ammattiliittojen edustajat ovat kiinnostuneita "Islands järjestelmästä" ja haluavat käynnistää sen muissakin työpaikoissa.
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.	Mielestäni projekti on fiksu ja kiinnostava, mikä osoittaa yhtiömme olevan kiinnostunut työntekijöiden henkilökohtaisista tarpeista. Olen todella tyytyväinen, koska se antaa minulle mahdollisuuden vaikuttaa aikatauluihini.
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.	Aika on kriittinen tekijä italialaisnaisten elämässä. Yhteiskunnassamme vallitsevat jäykät sukupuoliasenteet ja tehtäväjaot. Sukupuoliroolit ovat ikään kuin "kiveen hakattuja". Naisten velvollisuutena on hoitaa omien lastensa ja perheensä ohella myös omat ja puolison vanhemmat, kun taas miehet voivat enemmän omistautua työlleen.
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.	Olemme valmiit siirtymään työ-elämä tasapainosta 'yhteiseen jakamiseen', koska meillä sukupuolistereotyytiat tuottavat epäoikeudenmukaisia työnjakoja. Naiset saavat yksin huolehtia perheen hyvinvoinnista. Yhdessä jakaminen tarkoittaa tasapuolisempaa työnjakoa naisten ja miesten välille, erityisesti perheessä. Perheet ja naiset tarvitsevat miesten taholta enemmän huomiota.

Transcripts of the video clip: P8 “Esimerkki innovatiivisesta perheystävällisestä yritystoiminnasta”

Country: Saksa

Start	End	English	Suomi
00:00:36	00:00:37	This is an enterprise-friendly city ...	Dortmund on yritysystävällinen kaupunki,
00:00:38	00:00:43	... that is proud of its successful companies.	joka on ylpeä sen menestyneistä yrityksistä.
00:00:44	00:00:46	And businesses only become successful...	Yrityksistä voi tulla menestyviä vain,
00:00:47	00:00:50	... when they're attractive for their employees ...	jos työntekijät hakeutuvat niihin,
00:00:51	00:00:58	... because having motivated and committed workers is essential for a successful business.	koska motivoituneet ja sitoutuneet työntekijät ovat voimavara yrityksen menestykselle.
00:00:59	00:01:01	This in turn raises the question, ...	Tämä nostaa esiin kysymyksen,
00:01:02	00:01:05	... what's the best way to organise working conditions in companies ...	mikä on paras tapa organisoida työoloja yrityksissä,
00:01:06	00:01:11	... so that, given a choice, ...	jotta valintatilanteessa
00:01:12	00:01:14	... employees will choose company A over company B?	työntekijät valitsevat yritys A:n yritys B:n sijaan.



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...	Näissä tilanteissa perheisiin liittyvät tekijät
00:01:20	00:01:24	... have become a great selling point.	ovat nousseet kilpailuvalteiksi.
00:01:25	00:01:28	Together with our partners in Dortmund we ...	Dortmundilaisten yhteistyökumppaneiden kanssa olemme
00:01:29	00:01:33	... developed an initiative for family-conscious businesses that we called FamUnDo.	kehittäneet perheystävällisen yritysmallin, joka on nimeltään FamUnDo.
00:01:34	00:01:41	It aims to develop projects, collect experiences and use best practice examples...	Tavoitteena on kehittää projekteja, kerätä kokemuksia ja luoda käytännönläheisiä esimerkkejä,
00:01:42	00:01:45	... to demonstrate that it is indeed possible ...	jotta voidaan todistaa, että on mahdollista
00:01:46	00:01:55	... to reconcile corporate objectives with employees' family interests.	sovittaa yhteen yritysten tavoitteet ja työntekijöiden perheintressit.
00:01:56	00:01:58	The fact is that these are not opposing forces, ...	Nämä eivät ole toisiaan poissulkevia,
00:01:59	00:02:01	... there actually can be an economic benefit.	vaan siitä voi olla taloudellista hyötyä.
00:02:02	00:02:06	We take employees' interests seriously ...	Suhtaudumme työntekijöiden intresseihin vakavasti
00:02:07	00:02:10	... and we genuinely want people to achieve a work/life balance.	ja haluamme työntekijöiden löytävän työn ja muun elämän tasapainon.



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' ...	Tämä ei ole vain kapea-alaista huolehtimista naisten ja lasten hyvinvoinnista,
00:02:16	00:02:17	... – which is important but misses the big picture.	mikä on tärkeää, mutta helposti pääasia unohtuu.
00:02:18	00:02:19	Achieving a work/life balance is applicable to both sexes, ...	Työn ja elämän tasapaino koskettaa molempia sukupuolia,
00:02:20	00:02:23	... all generations, and takes in a wide variety of different interests and issues.	ja eri sukupolvien edustajia, ja sisältää monia intressejä ja asioita.
00:02:24	00:02:25	We have provided around 50,000 Euro ...	Olemme varanneet noin 50 000 Euroa
00:02:26	00:02:28	... for each stage of this project ...	projektin eri vaiheiden toteuttamiseksi
00:02:29	00:02:30	... and everything else is paid for by the companies themselves.	ja yritykset maksavat kaiken muun.
00:02:31	00:02:38	For example this includes the provision of funding for consultancy services which also need to be paid for.	Esimerkiksi palkkion konsulttipalveluista, jonka ne suorittavat.
00:02:39	00:02:42	I believe that the fact that companies are financing the costs of consultancy and support themselves ...	Uskon, että kun yritykset maksavat konsultaatiokulut ja tukevat toimintaa rahallisesti,
00:02:43	00:02:45	... is clear evidence that this project also serves the interests of business.	osoittaa se, että projekti palvelee niiden etuja.
00:02:46	00:02:49	The companies financing the costs ...	Yritykset, jotka maksavat kustannukset,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:02:50	00:02:54	... incurred by advice and support during the procedure itself.	tulivat mukaan suositusten ja tarjotun tuen vuoksi.
00:02:57	00:03:00	The Dortmund Economic Development Agency worked with seven companies ...	Dortmundin liikeloudellinen kehittämistoimisto työskenteli seitsemän yrityksen kanssa,
00:03:01	00:03:02	... that were keen to participate in the first stage.	jotka osallistuivat projektin ensimmäiseen vaiheeseen.
00:03:03	00:03:09	We also hired a consulting firm to develop a concept.	Palkkasimme konsulttifirman kirkastamaan konseptia.
00:03:10	00:03:16	Because it's our job to support business development in Dortmund ...	Koska työnämme on yritysten kehityksen tukeminen Dortmundissa,
00:03:17	00:03:18	... we have good links with enterprise and business in Dortmund.	meillä on hyvät yhteydet Dortmundin yritysmaailmaan.
00:03:19	00:03:22	We put a lot of effort into convincing them ...	Käytimme paljon aikaa vakuuttaaksemme yritykset siitä,
00:03:23	00:03:28	... it was in their interests to look at the subject of work/life balance.	että niiden etujen mukaista on kiinnittää huomiota työ/ elämä-tasapainoon.
00:03:29	00:03:35	All seven companies successfully completed the consultancy programme.	Kaikki seitsemän yritystä selviytyivät konsultointiohjelmasta hyvin.
00:03:36	00:03:39	The results they achieved were more than satisfactory, ...	Tulokset olivat enemmän kuin tyydyttäviä,
00:03:40	00:03:43	... and as a whole the activities have had a great awareness-raising effect.	ja toiminta on lisännyt tietoisuutta asian tärkeydestä.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:03:44	00:03:46	In view of this success, we will soon be starting the second stage.	Tämän jälkeen, aloitamme projektin toisen vaiheen.
00:03:53	00:03:56	For many years Baum has been advising and supporting companies ...	Baum on vuosien ajan neuvonut ja tukenut yrityksiä
00:03:57	00:03:59	... in developing plans for a successful future.	liittyen niiden tulevaisuuden kehitysprosesseihin.
00:04:00	00:04:02	They have often expressed a desire ...	Yritykset ovat tuoneet esille,
00:04:03	00:04:06	... to find solutions for a better work/life balance ...	kuinka tärkeää on kehittää työ/ elämä -tasapainoa tukevia käytäntöjä
00:04:07	00:04:10	... and to put together a package that helps companies, ...	ja koota niistä yrityksille tietopaketti,
00:04:11	00:04:13	... especially since this whole area is still underdeveloped.	koska tämä alue on vielä kehittämätön.
00:04:14	00:04:15	So we started thinking about ...	Niinpä aloimme miettiä,
00:04:16	00:04:17	... how a programme like this could work.	miten tällainen ohjelma voisi toimia.
00:04:18	00:04:20	And this is where the idea of FamUnDo came from.	Tästä syntyi FamUnDO.
00:04:21	00:04:23	We decided that we needed a forum for sharing experiences, ...	Totesimme, että tarvitsemme foorumin, jossa voi jakaa kokemuksia,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:04:24	00:04:26	... but accompanying that we also needed support inside the companies ...	mutta huomasimme myös, että tarvitsimme yritysten tukea,
00:04:27	00:04:28	... if we were going to make progress.	jos halusimme todellisia muutoksia.
00:04:29	00:04:32	So FamUnDo is a combination of workshops ...	Niinpä FamUnDo on yhdistelmä työpajoja
00:04:33	00:04:35	... on the one hand and in-company consulting on the other.	ja yrityksissä tapahtuvaa konsultointia.
00:04:36	00:04:38	Then as part of the programme we offered five workshops ...	Kehitimme viiden työpajan kokonaisuuden,
00:04:39	00:04:40	... which the group attended.	joihin ryhmä osallistui.
00:04:41	00:04:42	They each lasted half a day, and were held a month apart, ...	Työpajat kestivät puoli päivää ja ne pidettiin kuukauden välein,
00:04:43	00:04:45	... so that they didn't interfere too much with the companies' day-to-day activities.	jotta ne eivät häiritsisi yritysten liiketoimintaa.
00:04:46	00:04:48	We decided on different topics for each workshop.	Kussakin työpajassa oli eri aiheet.
00:04:49	00:04:51	One time we talked about working-time structures, ...	Yhtenä aiheena olivat työajan rakenteet,
00:04:52	00:04:54	... another time it was the workplace question	toisena aiheena olivat työpaikan sisäiset kysymykset,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:04:55	00:04:56	... –finding out what demand is actually there.	jolloin selvittelimme niitä.
00:04:56	00:04:58	We discussed the options that employees would like to see and that they need, ...	Keskustelimme eri vaihtoehtoista, joita työntekijät esittivät,
00:04:59	00:05:01	... and then there was the big important question:	jolloin tärkeäksi kysymykseksi muotoutui:
00:05:02	00:05:04	... how can we communicate what already exists in the company, ...	miten eri osapuolet osaavat kommunikoida keskenään,
00:05:05	00:05:09	... how can we encourage a culture of dialogue and discussion that will also make it easier ...	ja miten voidaan edistää vuorovaikutteista keskustelukulttuuria, joka auttaa
00:05:10	00:05:12	... for companies to become more family-friendly.	yrityksiä kehittämään perheystävällisiksi.
00:05:13	00:05:17	The consultancy sessions were a chance for us to respond in a very flexible way ...	Konsultaatiotapaamisissa pystyimme vastaamaan
00:05:18	00:05:21	... to the goals that the companies had set themselves.	niihin tavoitteisiin, jotka yritykset olivat asettaneet.
00:05:22	00:05:24	It very much depended on where the companies were starting from – ...	Tavoitteet olivat yrityslähtöisiä,
00:05:25	00:05:27	... there were some that had never considered ...	joukossa oli yrityksiä, jotka eivät olleet koskaan miettineet
00:05:28	00:05:29	... the idea of being ‘family friendly’ in any depth, ...	perheystävällisyyden mahdollisuuksia,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:05:30	00:05:32	... while others already had many elements in place.	kun taas toisilla monet asiat olivat kunnossa.
00:05:39	00:05:44	My husband and I manage a 120-bed hotel with the help of our team.	Johdamme mieheni kanssa 120-paikkaista hotellia.
00:05:45	00:05:51	We have around 25 employees, mainly women between the ages of 20 and 62.	Meillä on noin 25 työntekijää, pääasiassa naisia, jotka ovat 20 - 62-vuotiaita.
00:05:52	00:05:56	You can imagine the range of problems that is involved with an age structure like this.	Voitte vain kuvitella millaisia ongelmia syntyy, kun ikärakenne on tämä.
00:05:57	00:06:03	I was invited to take part in the workshop so I read up on the programme ...	Sain kutsun osallstua työpajaan, niinpä tutustuin ohjelmaan,
00:06:04	00:06:10	... and the workshops, the themes in the workshops, ...	ja työpajojen teemoihin,
00:06:11	00:06:14	... and I thought it would be ideal for me ...	ja huomasin niiden sopivan minulle,
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.	koska olin toteuttanut monia ohjelman asioita, mutta en systemaattisesti.
00:06:20	00:06:24	And I got the feeling that my staff didn't know what options were available to them, ...	Totesin, että työntekijämme eivät tieneet, mitä vaihtoehtoja on tarjolla,
00:06:25	00:06:27	... what I'd be willing to allow them to do, what's possible."	joita voisimme yhdessä toteuttaa.
00:06:28	00:06:35	As a result of the workshop I drew up an emergency plan with the other departments.	Työpajojen tuloksena laadimme osastojen kanssa yhteisen hätäsuunnitelman,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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, ...	jonka idea on, että jos joku ei pääse töihin, tai monia työntekijöitä on poissa, tai ilmaantuu muu ongelma,
00:06:42	00:06:44	... the departments will help each other out.	niin osastot auttavat toinen toisiaan.
00:06:45	00:06:48	I've got temporary staff who will step in at very short notice.	Minulla on ekstratyöntekijöitä, jotka ovat käytettävissä lyhyellä varoitusajalla.
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, ...	Esimerkiksi, jos joku soittaa kello 7.00 ja kertoo lapsen olevan kipeä, eikä voi tulla töihin,
00:06:54	00:06:57	... then I can call someone else who will step in and take their place.	soitan ekstralalle, joka voi tulla sijaiseksi.
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?	Tai jos joku kertoo, että lapsen hoitopaikka on kiinni, eikä voi viedä lasta hoitoon, niin mitä teen?
00:07:03	00:07:04	I say 'well bring your child to work with you, ...	Sanon hänelle 'tuo lapsesi töihin
00:07:05	00:07:07	I need you here and it's not a problem if your child is here too.'"	tarvitsen sinua täällä, eikä ole ongelma, vaikka lapsesi on täällä.'
00:07:18	00:07:20	My name is Silvia Sudhoff, ...	Nimeni on Silvia Sudhoff.
00:07:21	00:07:24	I've worked at the Hotel Esplanade in Dortmund for about 10 years, ...	Olen työskennellyt Hotel Esplanadessa, Dortmundissa noin 10 vuotta,
00:07:25	00:07:29	... and this is my daughter Viviane. She's three years old.	tässä on tyttäreni Viviane. Hän on kolme vuotias.



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:07:30	00:07:38	Because my husband works too, it's difficult for me to work in the week.	Koska myös mieheni käy töissä, minun on vaikeaa työskennellä viikon aikana.
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, ...	Asun Dortmundin Brackelin alueella ja toistaiseksi en ole saanut hoitopaikkaa sieltä,
00:07:46	00:07:47	... which is a real shame.	mikä on todella sääli.
00:07:48	00:07:53	Viviane's grandparents usually look after her when I have to work during the week –	Vivianen isovanhemmat yleensä huolehtivat hänestä, kun minun pitää tehdä töitä viikolla.
00:07:54	00:07:58	I don't have any other options.	Minulla ei ole muita vaihtoehtoja.
00:07:59	00:08:02	Except if they can't have her because they're ill or something,	Jos he eivät voi häntä hoitaa esimerkiksi sairastumisen takia,
00:08:03	00:08:07	I can take her in to work with me.	voin ottaa hänet töihin.
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."	Sitä ei tapahdu usein, mutta on hienoa, että voin ottaa hänet mukaan."
00:08:11	00:08:13	It means that I can also come in at short notice if I need to.	"Se tarkoittaa, että voin tulla töihin nopeallakin varoitusaajalla, jos on pakko.
00:08:14	00:08:15	I think my daughter thinks it's good fun.	Luulen, että tyttärestäni se on hauskaa.
00:08:16	00:08:22	Or if someone is off sick or whatever, you can say, ...	Jos joku on sairaana tai mitä vaan, voin sanoa



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

00:08:23	00:08:24	... okay I'll come in but I'm brining my child along.	tulevani paikalle, mutta tuon lapseni mukaan.
00:08:25	00:08:28	The other staff are understanding too, ...	Henkilökunta on ymmärtäväistä.
00:08:29	00:08:32	... they'll even play with her when they get a chance.	He leikkivät hänen kanssaan.
00:08:33	00:08:36	She can sit and draw pictures or do some colouring, ...	Hän istuu, piirtää tai värittää,
00:08:37	00:08:38	... or she goes and opens the doors to the rooms.	tai availee hotellihuoneiden ovia.
00:08:39	00:08:43	I think she really enjoys seeing where Mum works ...	Luulen, että hän nauttii, että pääsee katsomaan, missä äiti työskentelee,
00:08:44	00:08:47	... and I like having her around me, and of course it means ...	ja minusta on hyvä, kun hän on lähellä. Tietysti tämä tarkoittaa,
00:08:48	00:08:50	I can be more flexible.	että voin olla joustavampi.”
00:08:51	00:08:59	Since we got the first stage underway in 2009/2010 with our partners in business, ...	Kun saimme ensimmäisen vaiheen käyntiin 2009/2010 liikekumppanien kanssa,
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.	saatiin yli 30 uutta ideaa, mikä todistaa, kuinka toimivia nämä projektit ovat olleet.
00:09:05	00:09:11	From working time models to the creation of communication spaces, ...	Työaikamalleista uusiin viestintätapoihin,



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

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.	ja keinoihin jakaa ideoita, työskennellä tiiminä ja löytää ratkaisuja ongelmiin joustavilla tavoilla.
00:09:22	00:09:28	The individual projects and activities show that FamUnDo is the right response to the question ...	Yksittäiset projektit ja toiminnot osoittavat, että FamUnDo on oikea vastaus kysymykseen,
00:09:29	00:09:34	... of how we can combine family interests with business interests.”	kuinka yhdistää perheen ja yritystoiminnan intressejä.”
00:09:35	00:09:36	In 2009/2010 seven businesses with about 1.150 employees participated.	Vuosina 2009/2010 yhteensä 7 yritystä, jossa on noin 1150 työntekijää, ovat osallistuneet projekteihin.
		service provider for companies, bakery chain, tool making company, hotel, One Euro-discounter, painting company, safety system company	Yritysten palvelun tarjoaja, leipomoketju, työkaluja valmistava yritys, hotelli, One Euro-discounter, maalausfirma, turvallisuusalan yritys.
00:09:37	00:09:39	More than 30 measures to improve the reconciliation of work and family were developed.	Kehitimme yli 30 hyvää käytäntöä, joilla voidaan parantaa työn ja perheen tasapainoa.
00:09:40	00:09:42	In most cases no financial investment was needed.	Useimmissa tapauksissa mitään taloudellisia investointeja ei tarvittu.
00:09:43	00:09:45	A second round with other companies from Dortmund will be launched in May 2010.	Toinen kierros toisten dortmundilaisten yritysten kanssa aloitettiin toukokuussa 2010.
00:09:46	00:09:48	Examples of measures	Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:
		- flexible working time arrangements	- joustavat työaikajärjestelyt
		- a place in a kindergarden in case of child care emergencies	- paikka lastentarhassa hätätapauksessa



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		- Designate a contact person for Family Affairs	- vastuhenkilön nimeäminen perheasioiden hoitamiseksi
		- Training of managers in issues of work-life balance	- johtohenkilöiden koulutus työ/elämä -tasapainoon liittyvissä asioissa
00:09:49	00:09:51	Examples of measures	Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:
		- reconciliation of work and family life in appraisal interviews	- sovitaan työ- perhe-elämän välisistä asioista kehityskeskusteluissa
		- Opening a company cafeteria	- työpaikkaruokailun järjestäminen
		- Vacation planning with priority for employees with children	- lomien suunnittelussa etusijalla työntekijät, joilla on lapsia
00:09:52	00:09:56	FamUnDo	FamUnDo
		An innovative project to improve companies in family-friendly policies	Yritysten perheystävällisyyttä kehittävä projekti
00:09:57	00:09:58	An appearance made:	Esiintyjät:
		Udo Mager	Udo Mager
		Managing Director of the Municipal Office of Economic Development in Dortmund	Johtaja, Dortmundin kaupungin talousasioiden toimisto



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		Barbara Bahrenberg	Barbara Bahrenberg
		Staff member of the Dortmund Municipal Office of Economic Development	Henkilöstön jäsen, Dortmundin kaupungin talousasioiden toimisto
00:09:59	00:10:00	Johannes Auge	Johannes Auge
		Managing director of B.A.U.M. Consult	Toimitusjohtaja, B.A.U.M. Consult
		Gabriele Kortmann	Gabriele Kortmann
		Hotel Esplanade, Housekeeping department	Hotel Esplanade, siivoustyön osasto
		Silvia Sudhoff	Silvia Sudhoff
		staff member of Hotel Esplanade	Henkilökunnan jäsen, Hotel Esplanade
00:10:01	00:10:04	Editorial team	Toimitustyö
		Maresa Feldmann, Dr. Monika Goldmann	Maresa Feldmann, Dr. Monika Goldmann
		TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)	TU Dortmund, Sozialforschungsstelle (sfs)



FACILITATING FAMILY LEARNING ON WORK & FAMILY BALANCE

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

		Camera and production:	Kamera ja toteutus:
		Nikolas Mimkes	Nikolas Mimkes
		www.myspace.com/nikolasmimkes	www.myspace.com/nikolasmimkes