

Yhteenveto jäsenjärjestöjen lausunnoista (lausunto on saatu kaikilta jäsenjärjestöiltä sekä Jumilta ja Tivonet Oy:ltä)

I Kehittämisprosessin jatkaminen

	Kyllä	Osallistuu valmisteluun	Ei
Voidaanko Pardian kehittämisprosessia jatkaa kehittämissuunnitelman pohjalta?	TTT, YHL, VeroVL, PL, HU, Valto, RvjaL, Tehy, UHVY, Meto, Steka, SLPL, MTJL, STHL, TÅLC	THHL, SoAL, TulliVML	SPJL, MPHL, ST

Kommentteja KYLLÄ-vastauksissa

TTT

- jatkovalmistelussa erityistä painoa talousselvitykseen ja henkilöstösuunnitteluun
- yhteinen toimitila mukaan taloussuunnitteluun
- jäsenmaksun muoto ja rakenne sekä keräystaso selvitettävä
- huolehdittava siitä, että Pardian edustavuus ei heikkene

YHL

- kehittämisen taakse riittävä määrä liittoja
- toimialaratkaisussa ”mennään sieltä, missä aita on matalin”; tulisi tehdä rohkeita, ennakkoluulottomia ja tulevaisuutta ennakoivia ratkaisuja
- kehittämiselle selkeät jatkotavoitteet, joissa aidosti huomioon edunvalvontaympäristön muutos ja tarkoituksenmukaiset toimiala- ja järjestökokonaisuudet
- ennen lopullista liittojen päätöksentekoa ratkaisu sellaisten liittojen asemasta, jotka eivät mukana kehittämisessä ja lopulta yhteisessä Pardiassa jollakin toimialalla
- toimitilakysymys ratkaistava
- viestinnän huolellinen suunnittelu yhteistyössä liittojen kanssa

PL

- pilottivaiheen tulokset ja aivan erityisesti täsmennetty talousselvitys vaikuttavat olennaisella tavalla liiton kantoihin Pardian kehittämisestä
- Pardian kehittämishankkeessa mikään liitto ei voi toimia täysin yksin ja itsenäisesti. Toisten liittojen päätöksillä on vaikutuksensa kokonaisuuksien syntyyn. Toimialat ja toiminnot syntyvät vain, jos riittävän laaja liittojen edustus on niissä mukana. Myös tämä seikka vaikuttaa Päällystöliiton mielipiteeseen Pardian kehittämiseen jatkossa.
- hankkeeseen liitettävä toimitilaselvitys; olennainen asia niin toiminnallisista kuin taloudellisistakin syistä

HU

- liiton kaikkien jäsenten edunvalvonta turvattava riippumatta siitä, osallistuuko kyseisen toimialan pilotointiin ja toimintaan liiton toimihenkilöitä

Valto

- liitto korostaa, että lopullisten kannanottojen tekemistä ei saa lykätä; vuoden 2004 syksyllä tarvitaan jäsenjärjestöjä sitovat päätökset

Tehy (*-liitto)

- Pardian kehittämistä voidaan jatkaa; tähtiliittojen aseman määrittelemättömyys kuitenkin estää lopullisen kannan muodostamisen
- tähtiliittojen asemaan liittyviin kysymyksiin tulee palata pikaisesti
- kustannusten ja siitä aiheutuvien jäsenmaksujen tarkka selvittäminen tulee suorittaa ennen kuin kokonaisuuteen voidaan ottaa kantaa
- uuteen Pardiaan kuulumisen ei saa nostaa tähtiliittojen maksuja vaan pikemminkin laskea
- Pardian toimintojen tehostaminen ja voimavarojen keskittäminen ei saa merkitä tähtiliittojen ja muiden liittojen eriarvoistamista

Meto (*-liitto)

- Pardian palveluidea ja toimintamalli sellaiseksi, että se mahdollistaa eri palvelusosioiden erillisen käyttämisen (päällekkäisen palvelun ongelma esim. järjestö-, tuki-, ym. palvelutoiminnoissa)

SLPL (*-liitto)

- mukana kehittämisessä resurssiensa mukaan ottaen huomioon ns. *- liiton aseman
- *-liittojen jäsenmaksuperusta ja jäsenmaksun määrä selvitettävä

STHL (*-liitto)

- tarkastelu ns. *- liiton näkökulmasta: ei ole yhdistämässä toimintaansa, toimitilojaan ja henkilöstöään uuteen Pardiaan
- odottaa uuden Pardian edunvalvontaresursseista olevan lisäetua myös *- liittojen edunvalvontaan
- pitää hyvänä lähtökohtana säilyttää *- liittojen toiminnallinen asema ennallaan
- uutta Pardiaa rakennettaessa on syytä tarkastella uudelleen kaikkien jäsenliittojen edustuksellisuutta järjestön hallituksessa ja muissa toimielimissä

TÅLC

- TÅLC r.f. har en särställning i Pardia vilket föranleder oss att fundera på vår situation och ställning i och med omorganisationen. Frågeställningar som dyker upp är bl a om omorganisationen innebär några förändringar för vår förening och i så fall på vilket sätt? Behåller vi vår delegatplats i Pardias representantskapsmöte? Hur blir det med medlemsavgiften? Kan medlemsavgiften relateras till den service och de tjänster som TÅLC har behov av att få från Pardia?
- Vår förhoppning är att Pardia i den fortsatta planeringen beaktar TÅLCs nuvarande särställning. TÅLC deltar gärna i Era diskussioner som rör TÅLCs framtida medlemskap i Pardia.

Kommentteja OSALLISTUU VALMISTELUUN - vastauksissa

THHL

- liitto ei lähde mukaan kehittämiseen esitetystä laajuudesta
- kehittämistä jatkettava vaiheittain tarkistetun aikataulun mukaisesti
- liitto haluaa varmistaa omat toimintaresurssinsa ja itsenäisyytensä uudessa organisaatiossa

Hannu Salo

- kehittämistyötä voidaan jatkaa, mutta liitto haluaa lisäselvityksiä talousasioihin, jäsenmaksuihin, henkilöstötarpeisiin ja toimitilakysymykseen
- vaiheittainen aloitus vuoden 2005 alusta, esim. jäsenpalveluista ja taloushallinnosta aloittaen

SoAL

- kehittämissuunnitelma on laaja kokonaisuus, joka ei kuitenkaan vastaa kaikkiin kysymyksiin: talouteen, toimitilaan ja työttömyyskassaan liittyvät kysymykset tulee selvittää ja nämä merkittävät kysymykset on ratkaistava ennen kuin kehittämisprosessia voidaan jatkaa
- lisäksi kehittämisprosessissa tulee tarkemmin huomioida Pardian jäsenmäärän oleellisen vähenemisen aiheuttamat vaikutukset

TulliVML

- kehittämissuunnitelman toteuttaminen johtaisi liiton toimintojen alasajamiseen
- osallistuu kuitenkin jatkovalmisteluun

Kommentteja EI - vastauksissa

SPJL

- Valtion sopimuksissa päätöksenteon painopiste siirtyy lähemmäksi työpaikkoja. Järjestöorganisaatiota tulee kehittää samansuuntaisesti. Liitolla on olemassa tähän haasteeseen vastaava, toimiva organisaatio aluetoimintaa myöten. Ottaen huomioon tämän ja liittomme vahvan ammatillisen identiteetin, pidämme vahvan itsenäisen toiminnan säilyttämistä vallitsevissa olosuhteissa jäsenen edunvalvonnan ja sitoutumisen kannalta ehdotettua parempana vaihtoehtona.
- pardialaisen edunvalvonnan tehostaminen tulisi toteuttaa samoilla hallinnonaloilla toimivien liittojen yhteistyön, ja mikäli mahdollista, yhdistämisen kautta liittotasolla
- STTK:n ja Pardian keskinäistä työnjakoa tulisi selvittää, ja miettiä mahdollisia rationalisointikohteita, jotta keskusjärjestöjen jäsenmaksu pysyisi kilpailukykyisellä tasolla ja mahdollisimman suuri osa valtion henkilöstöstä sopimusten piirissä

MPHL

- ei lähde mukaan kehittämiseen
- liitto säilyttää oman toimintansa, itsenäisyytensä ja oman taloudellisen päätöksenteon nykyisessä muodossaan
- liitto ei vastusta kehittämistä niiden liittojen osalta, jotka haluavat organisoiua uudelleen; liiton kannalta nykyinen toiminta nähdään taloudelliselta kannalta parhaana ratkaisuna
- liitto on jatkossakin valmis maksamaan Pardialle nykyisen tasoisen jäsenmaksun; liiton itsenäisen toiminnan säilyttäminen edellyttää, että jatkossakin perittävän jäsenmaksun keskusjärjestöille maksettava osuus säilyy nykyisen tasoisena

ST (* - liitto)

- ei lähde mukaan siinä laajuudessa kuin kehittämissuunnitelmassa on visioitu
- valtion nykyinen keskitetty virkaehtosopimusjärjestelmä tulisi hajauttaa työehtosopimusjärjestelmän tapaan; sopimustoiminnan tulisi tapahtua entistä enemmän siellä missä jäsenistö on (paikallistasolla)
- ei jäsenistön kannalta perusteita Pardian toimiston henkilöstön nykyisen määrän, visioiden mukaiseen moninkertaiseen lisäämiseen ja jäsenmaksujen nostamiseen
- säilyttää omat toimintaresurssinsa ja itsenäisen edunvalvontansa
- kannattaa Pardian tervettä kehittämistä

II Tavoiteaikataulu

Voideaanko tavoitteena pitää, että Pardian uusittu organisaatio aloittaa toimintansa 1.1.2005?	Kyllä	Ei
	TTT, VeroVL, PL, HU, Valto, RvjaL, Meto, Steka, SLPL, MTJL	YHL, MPHL, THHL, UHVY, SoAL

TTT

- tavoitteena voidaan pitää sitä, että uusittu organisaatio aloittaa toimintansa 1.1.2005 edellyttäen, että jatkovalmistelu (pilotointi) osoittaa sen mahdolliseksi

YHL

- uusi Pardia voinee aloittaa toimintansa aikaisintaan syksyllä 2005
- pilotointi tulee tehdä mahdollisimman perusteellisesti ja siitä tulee olla käytettävissä selkeät tulokset; vasta sen jälkeen voidaan laatia henkilöstösuunnitelmat; myös liittojen ylimmät päätöksentekovelimet vaativat konkreettista tietoa uuden Pardian toimisto-organisaatiosta, henkilöstötarpeesta ja henkilöstön sijoittumisesta sekä synergiahyödyistä

VeroVL

- tavoiteaikataulua pystyttävä tarvittaessa tarkistamaan pilottivaiheen aikana; etukäteen sovittavina tarkasteluajankohtina tulee liitoille antaa työn etenemisestä väliraportteja

MPHL

- aikataulu mahdoton

THHL

- tavoiteaikataulu epärealistinen

UHVY

- tavoiteaikataulu jonkin verran epärealistinen

SoAL

- tavoitteen saavuttaminen saattaa olla epätodennäköistä; vielä epätodennäköisempää on, että uusittu organisaatio aloittaisi yhteisissä toimitiloissa kuten kehittämissuunnitelma edellyttää

III Toimialapilotit

Toimiala	Kehittämistiimi	Vain ohjaus	Ei
Hallinto- ja hyvinvointipalvelujen asiantuntijat	THHL, HU, Valto, UHVY, Steka		SPJL
Korkeakoulutus-, tutkimus- ja opetusalojen asiantuntijat	YHL, Steka	HU, Valto	
Tekniikan asiantuntijat	TTT	HU, Valto, Meto	
Finanssialan asiantuntijat	VeroVL	TulliVML	
Liikenne- ja kuljetusalojen asiantuntijat / Yksityisten palvelualojen asiantuntijat	TTT, HU, MTJL	Valto, Meto	

Kommentteja:

YHL

- toimialojen pilotoinnin tulee tukea normaalia edunvalvontatyötä
- liiton tulee voida yhteistyössä muiden toimialan toimijoiden kanssa toteuttaa vuoden 2004 toimintasuunnitelmaansa

VeroVL

- osallistuu koulutuspilottiin siinä tapauksessa, että siinä suunnitellaan ja toteutetaan konkreettisia koulutustilaisuuksia luottamushenkilöille

THHL

- osallistuu joko toimialan pilottiin tai koulutuspilottiin
- pilottivaiheen kustannuksista on sovittava ennen pilotoinnin aloittamista

HU

- liiton kaikkien jäsenten edunvalvonta tulee turvata riippumatta siitä, osallistuuko liiton toimihenkilöitä pilotointiin
- ohjausryhmien tulee osallistua omalta osaltaan pilotointiin

IV Turvallisuustoimialan työryhmä

Kyllä	Ei
PL, RvjaL, SoaL, TTT/Vakhe, Tehy, TulliVML haluaa seurata	SPJL, MPHL, TTT/MTTL

Kommentteja:

SoAL

- liitto on valmis avoimesti selvittämään mahdollisen turvallisuustoimialan pilotoinnin käynnistämisen; tämä kuitenkin edellyttää, että kaikki turvallisuustoimialalle suunnitellut järjestöt toimivat samalla tavalla; mikäli joku tai jotkut toimialalle suunnitelluista järjestöistä ei ole mukana pilotoinnissa, niin tällöin ei ole saavutettavissa niitä synergia etuja, joita toimiala-ajattelulla on suunniteltu tavoiteltavan.

RvjaL

- liitto on valmis turvallisuustoimialan synnyttämiseen tavalla tai toisella; odotamme mukaan tulevilta liitoilta vahvaa sitoutumista yhteisesti asetettujen tavoitteiden läpiviemiseen; muut asiat on järjestettävä yhteisesti katsotulla tavalla siten että liittojen erilaisia toiveita toimintatavoista otetaan huomioon

Tehy

- osallistuu turvallisuustoimialan selvitykseen
- haluaa tarkoin seurata muita pilotteja

V Toimintopilotit

	Kyllä
Viestintä	TTT, YHL, VeroVL, PL, HU, UHVV
Koulutus	TTT, YHL, VeroVL, PL, Valto
Talous- ja palveluosasto	TTT, YHL, PL, HU, Tivonet

Kommentteja

YHL

- opiskelijatoiminnan ja jäsenhankinnan organisointi ja kehittäminen yhteistyössä STTK:n kanssa on aloitettava heti
- yhteisten toimintojen pilotointia varten varataan vuodelle 2004 kehittämisrahaa (siltä varalta, että suunnitellut ajankäytöt yms. eivät ole riittäviä)

VI Talous- ja henkilöstöresurssien käyttö pilottivaiheen aikana

Kyllä

TTT, YHL, VeroVL, PL, THHL, HU, Valto, UHVY, RvjaL, Meto, Steka, MTJL

Kommentteja

PL

- liiton talous- ja henkilöstöresurssien käyttöön pilottivaiheessa ei voida antaa sitoutumismielessä avointa valtakirjaa; liitto sitoutuu muistion sivuilla 5-7 esitettyihin pilottitoiminnan käytännön jatkovalmisteluiksi suunniteltuihin toimiin

THHL

- liitto vastaa omista kustannuksistaan erikseen sovittavan kustannusjaon mukaisesti

HU

- toimihenkilöiden työsopimukseen tulee kirjata pilotoinnin vaatima ajankäyttö

SoAL

- liitto ei sitoudu mihinkään sellaiseen, mikä ei ennalta ole selvillä; samoin liitto tulee jatkossakin tekemään suvereenisti omat talous- ja henkilöstöresurssien käyttöä koskevat päätökset
- liitto ei voi irrottaa henkilöstöresursseja Pardian uuteen toimistoon; samoin liiton osalta ei ole mahdollista nostaa Pardian jäsenmaksua nykyisestä tasosta kuin normaali kustannusten kehitys edellyttää
- mahdollisen pilotointivaiheen taloudelliset vaikutukset on oltava etukäteen selvillä; taloudellisista vaikutuksista on oltava ainakin suuntaa antava, mutta totuuden mukainen arvio; lisäksi mahdollisten kustannusten jakautuminen on sovittava ennen pilotoinnin käynnistämistä; pilotointi ei saa kasvattaa kustannuksia nykyisestä

MTJL

- liiton toimisto ei ole pääkaupunkiseudulla; viikoittainen matkustaminen pilottityöskentelyyn rasittaa voimakkaasti liittoa matkakuluina; asia selvitettävä ennen pilotin aloittamista

VII Valtuus talousselvityksen tekemiseen

Kyllä

TTT, YHL, VeroVL, PL, THHL, HU, Valto, SoAL, RvjaL, UHVY, TulliVML?, Steka, MTJL

Kommentteja:

YHL

- työtaistelurahastovalmiuksien selvittäminen on välttämätöntä; uudessa Pardiassa määriteltävä kaikille liitoille tietty työtaistelurahaston taso

UHVY

- saatava selkeä kuva eri toimintojen kustannuksista sekä siitä, mihin rahat käytetään
- millaisella aikataululla toimitilaratkaisut on tarkoitus toteuttaa

VIII Parannusehdotukset / Muutosehdotukset / Keskeiset ongelmat

TTT

- edunvalvontaosaston henkilöstön määrä ja toimenkuvat on selvitettävä
- edunvalvontaosastolle riittää yksi neuvottelujohtaja
- jatkosuunnittelussa on kiinnitettävä erityistä huomiota edunvalvontaosastolla työskentelevien asiamiesten keskinäiseen yhteistyöhön
- aluetoiminta kuuluu järjestöosastolle
- aluetoiminnan kasvattaminen (Aluetoiminnan kehittämismuistiossa ehdotetulla tavalla) ei ole tarkoituksenmukaista alkuvaiheessa, koska käytettävissä oleva rahoitus on niukkaa
- talokohtaisille nykyisten jäsenliittojen jäsenjärjestöille, mikäli niiden edustavuus on kattava, annetaan mahdollisuus liittyä suoraan Pardiaan
- on selvitettävä, mitä jäsenliittojen mahdollinen poisjääminen jatkovalmistelusta vaikuttaa Pardian kehittämiseen
- on selvitettävä yritys- ja budjettipuolen neuvottelutoiminnan erilaiset lähtökohdat ja toimintaperiaatteet: Yrityssektori tarvitsee vähemmän tukitoimintoja kuin budjettisektori
- on tehtävä henkilöstöstrategia pitkälle aikavälille
- pilottivaiheen seuranta on järjestettävä.

YHL

- henkilöstön sijoittumisen lopulliseen organisaatioon tulee tapahtua henkilökohtaisten keskustelujen / haastattelujen pohjalta
- mikäli tyydyttävää sijoittumISRatkaisua yksilötasolla ei löydetä, työpaikat tulee pystyä turvaamaan
- henkilöstön kehittämissuunnitelmat tulee laatia ja myös käytännössä löytää tarvittaessa järkevä uudelleen kouluttautumistie
- jo nyt tulisi voida koko Pardia tasolla liitoittain arvioida kaikkien henkilöstöryhmien osalta, mitä tieto-taitoa henkilöstöltä nykytyöelämän vaatimukset huomioonottaen erityisesti puuttuu tai mitä osaamista tulisi vahvistaa ja suunnata esim. vuoden 2004 henkilöstökoulutus näihin kohteisiin
- on kuitenkin asennoiduttava siten, että suuri osa henkilöstöstä kouluttautuu mahdolliseen uuteen tehtäväänsä käytännön työssä; ei voida ajatella, että kaikki ovat heti valmiita
- uudessa Pardiassa henkilöstöllä tulee olla työehtosopimus ja luottamusmiessopimus
- erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että henkilöstöllä on yhtenäiset palkkaperusteet; tavoitteena tulee olla samanarvoisesta työstä sama palkka
- kaikissa toiminnoissa, kaikilla tasoilla johtosuhteet / esimies-alaisuus suhteet tulee olla täysin selvät: esim. toimialan sisällä ja toimialan ja neuvottelupäällikön välillä; toimialalla substanssin johto suhteessa toimialan henkilöstöön kuuluu toimialajohtajalle; tiimien vetovastuut on määriteltävä
- muistioon kirjatusta pilotoinnin tavoitteissa liitto on kiinnittänyt huomiota seuraaviin asioihin: tulee korostaa myös sitä, että luottamusta synnytetään myös yhdistysten hallintoihin nähden; tulee tunnistaa yhteistyöllä saavutettujen etujen lisäksi myös mahdolliset ongelmat, joita esiintyy; tulee selvittää liittojen päätoimisten puheenjohtajien ja pääluottamusmiesten työpanoksen käyttämismahdollisuus
- pilotoinnin avaintehtävät / tavoitteet tulee asettaa realistisiksi, joten toiminnan mittareiden kehittäminen tässä vaiheessa ei ole perusteltua; tähän työhön tarvitaan pidempi aika ja kokemus yhteisestä toiminnasta
- pilottivaiheen avaintehtävistä "benchmarkingin" luonne jää muistiossa epäselväksi

- pilottien seuranta on sen sijaan järjestettävä hyvin ja tiimien raportointia varten on kehitettävä yhteinen kaikkien käytössä oleva raportointitapa ja -sisältö; on tärkeää, että myös liitot seuraavat ja arvioivat pilottien aikaista toimintaa omasta näkökulmastaan ja raportoivat kehittämispäällikölle; näin saadaan laajemmin tietoa pilottien onnistumisista ja epäonnistumisista
- pilottien aikana henkilöstön johtaminen kuuluu liittopuheenjohtajalle; tiimien vetovastuut on määriteltävä.

MPHL

- selvitetään mahdollisuus, että Pardian nykyisen henkilöstön vahvuus ja rakenne selvitetään välttämätöntä tarvetta vastaavaksi esim. tilasto- ja tutkimustoiminnan osalta

THHL

- toimialajako tarkistettava: hallinto- ja hyvinvointipalvelujen ja finanssialan asiantuntijat muodostavat yhteisen toimialan
- erityinen huomio henkilöstösuunnitelmiin ja henkilöstön kehittämissuunnitelmiin
- kokonaiskustannuksista riittävän tarkka tieto, johon pitää sisältyä selvitykset toimintakustannusten tasapuolisesta jakautumisesta ja uuden organisaation henkilöstömenoista.
- Pardian jäsenmaksun tulee olla %-määräinen ilman porrastuksia ja leikkureita.
- yhteiset toimitilat hakuun nopeasti
- kehittämisen tulee olla läpinäkyvää ja vuorovaikutteista jäsenistön kanssa; viestintä jatkuvaa ja avointa.

HU

- toimialat ottavat tehtäväkseen konkreettisesti toimialalle kuuluvaa edunvalvontaa, viestintää ja tukitoimintoja heti suunnitteluvaiheen jälkeen
- sisäiseen tiedotukseen ja tiedonvaihtoon PardiaNET
- yhteiset toimitilat priorisoidaan korkealle sijalle Pardiaa kehitettäessä

UHVY

- liitto säilyttää itsellään oikeuden päättää henkilöstöresurssien kohdentamisesta lopullisesti pilottivaiheen jälkeen
- päätoiminen pääluottamusmies säilyy ulkoasiainhallinnossa ja hän tulee työskentelemään ministeriön osoittamissa toimitiloissa
- liiton omat jäsenyyskriteerit tulee säilyttää ennallaan kehittämissuunnitelmasta huolimatta

Steka

- toimialojen toimivuus nähdään lopullisesti pilottivaiheen jälkeen
- liitto esittää selvitettäväksi mahdollisuuksia järjestää yksityisen sosiaalialan, terveydenhuoltoalan ja opetusalan edunvalvonta Pardian kautta (liitolla on jäseniä näillä aloilla)

MTJL

- onko uudessa organisaatiossa mahdollista tehdä joitakin töitä tai tehtäviä etätyönä MTJL:n nykyisestä toimiapaikasta

Henkilöstön lausunto Pardian kehittämisestä

- kehittämisprosessia voidaan jatkaa kehittämissuunnitelman pohjalta
- kehittämistiimien jäsenet tulee aina nimetä jäsenliittojen esityksestä
- liittojen työntekijöiden kanssa käytävissä YT-neuvotteluissa sovitaan Pardian kehittämiseen käytettävästä työpanoksesta ja liiton omista työtehtävistä pilotointikaudella
- tehdään työsopimuksen muutokset pilotointivaiheen ajaksi niiden henkilöiden osalta, jotka osallistuvat pilottihankkeisiin
- kehittämissuunnitelman mukaan syyskuun 2003 aikana selvitetään pilottitoimintaan osallistuvien liittojen henkilöstön halukkuus osallistua kehittämistiimien työskentelyyn; aikataulu on tiukka, mutta oletamme, että sitä sovelletaan joustavasti
- pilottien liikkeellelähtöseminaarit mahdollisimman nopeasti, kun kehittämistiimeihin sijoittuvista henkilöistä on päätetty.
- henkilöstöryhmää täydennetään työvaliokunnan edustajalla ja muutamalla henkilöstön edustajalla siten, että kaikkien henkilöstöryhmien vaikutusmahdollisuudet taataan; työpaikkaosasto nimeää henkilöstön lisäedustajat
- henkilöstöryhmä on tyytyväinen tarkennetun henkilöstösuunnitelman, toimenkuvien ja kehittämissuunnitelmien aikatauluun
- alustavassa henkilöstösuunnitelmassa olevat henkilöstöresurssit on pilotointivaiheen aikana mietittävä uudelleen
- sihteerityövoiman kohdentaminen ja heidän toimenkuviansa rakentamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota
- alustavassa suunnitelmassa koulutusyksikön resurssit vaikuttavat pieniltä, mutta ovat luonnollisesti kiinni järjestettävän koulutuksen määrästä
- pilotointivaiheessa todelliset toimintasuunnitelmat tarkentuvat ja todelliset henkilöstöresurssitarpeet ovat nähtävissä
- henkilöstössä on herättänyt ihmetystä, kun viestintä- ja koulutussasioista työstettiin yksityiskohtaiset tehtäväkuvaukset, että jäsenpalvelu- ja talussasioista ei tehty vastaavaa; henkilöstön tasapuolisessa kohtelussa kaikkia työtehtävät on suunniteltava samoin
- jäsenpalvelu- ja talusosaston resurssoinnissa tehtävien jako on mietittävä tarkoin; on luotava varamiesjärjestelmä ja tarkasteltava erityisesti palkkahallinnon, toimistopalveluiden, jäsenpalvelun ja kassa-asiamiesten tehtävät siten, ettei kenellekään muodostu ylivoimaista kuormaa ja että sijaistaminen ja/tai tehtävän paikkaaminen yllättävissä poissaoloissa onnistuu kaikissa tilanteissa; jäsenen palveluketju ei saa missään vaiheessa katketa
- tiimeissä on rakennettava mielekkäät toimenkuvat siten, ettei kenenkään toimenkuva muodostu liian yksipuoliseksi
- pilotoinnin aikana on selvää, että esimiehenä toimii oman nykyinen esimies (puheenjohtaja tai toiminnanjohtaja); lopullista organisaatiota rakennettaessa tulee kuitenkin jo tässä vaiheessa miettiä, miten esimiesvastuut järjestetään; pelisäännöt on tehtävä kaikilta osin selväksi niin, että kaikilla toimijoilla on selkeä ja samanlainen käsitys kenellä on

esimiesvastuu ja kuka on työntekijän lähin esimies; organisaatio on alusta lähtien rakennettava matalaksi

- help-desk-palvelun luonne, sitä tekevien työntekijöiden määrä ja asiantuntemus on mietittävä tarkoin; voitaneen myös harkita päivystystä virka-ajan ulkopuolella ainakin kokeiluluontoisesti jäsenten mahdollisimman hyvän palvelun takaamiseksi; päätettävä ja suunniteltava ennen palvelun käynnistämistä: ketkä tekevät, minne help-desk palvelu voi ohjata kysymykset, joihin ei osaa vastata; kysymyslistat: minä liiton jäsen, virka- vai työsuhteinen, asia jne.; kuinka monta tuntia kerrallaan voi työntekijä tehdä help-desk-työtä
- Pardian liittojen henkilöstö toivoo, että kaikki edellä esitetty otetaan huomioon jatkokehittelyssä. Työpaikkaosasto haluaa jatkossakin ottaa kantaa ja valvoa henkilöstön etuja, kun uuden Pardian suunnittelu etenee
- uuden Pardian henkilöstön kanssa neuvotellaan ja sovitaan työehtosopimuksesta ja luottamusmiessopimuksesta sekä yhtenäisistä palkkaperusteista.

