



29.11.2018

## **UHVY RY:N TOIMINTASUUNNITELMA 1.1.2019–31.12.2019**

Ulkoasiainhallinnon virkailijayhdistys UHVY ry toimii koko ulkoasiainhallinnon henkilökunnan ammatillisena etujärjestönä. UHVY edistää ulkoasiainhallinnon yhteisöllisyyttä ja luo edellytyksiä tasa-arvoiselle ja tasavertaiselle ura-alueet ylittävälle yhteistyölle koko työuran ajan.

Yhdistys valvoo jäsentensä palvelussuhteeseen liittyviä taloudellisia, oikeudellisia ja sosiaalisia etuja. UHVY:lle on tärkeää koko työyhteisön hyvinvointi. UHVY:llä on vaikutuskanava korkeasti koulutettujen keskusjärjestön Akavan kautta koko valtion henkilöstöpolitiikkaan.

- **Henkilöstön aseman turvaaminen**
- **Akava-yhteisöön kuulumisen vakiinnutettu**

UHVY:n keskeisin tavoite on turvata UH:n henkilöstön asema valtiontalouden leikkausten aiheuttamissa sopeuttamis- ja säästöpainneissa. Lähdemme siitä, että kaikki muutokset tehdään jatkossakin ilman irtisanomisia ja ilman etujen leikkauksia yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa. UHVY vastustaa päättäväisesti vuosikymmenten aikana rakennettujen sopimusoikeuksien heikennyksiä.

Parhaiten henkilöstön asema turvataan sillä, että UHVY on rakentavan TA-TT -yhteistyön lisäksi tarvittaessa yhteydessä myös UM:n poliittisiin päättäjiin ja eduskuntaan ja painottaa ulkoasiainhallinnon merkitystä ja sen erittäin kustannustehokasta toimintaa.

Ulkoasiainhallinnon toiminnan kysyntä ja tarve korostuu jatkuvasti viimeaikaisen kansainvälisen kehityksen seurauksena. Maailman ja lähialueidemme turvallisuuspoliittinen tilanne on voimakkaassa murroksessa, etsittäessä Suomelle uutta talouskasvua viennin edistämiseksi on paljon kysyntää ja Suomen edustustoilta odotetaan tehokkaita kansalaispalveluita varsinkin kriisitilanteissa.

UHVYn keskusjärjestömuutos STTK:sta Akavaan toteutui 2017 ja vakiintui vuoden 2018 aikana. Akava-yhteisöön kuulumista on hyödynnetty täysimääräisesti edunvalvonnassa, jonka pääsisältönä on korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden palkitsemisjärjestelmän (palkkaus sekä UE-korvaukset) kehittäminen. UHVY kuuluu jäsenenä Akavaan UHVYn, Tullivirkamiesliiton ja Verovirkailijain keskusliiton yhteisesti muodostaman Ammattiliitto AVA ry:n kautta. UHVYn puheenjohtaja toimii AVA ry:n varapuheenjohtajana toimintakauden 2018-2019 varapuheenjohtajuuden muodostuttua pysyväksi tavoitteiden mukaisesti toteutetun AVAn sääntömuutoksen johdosta. AVA-yhteistyötä kehitetään.

➤ **Henkilöstön työehtojen ja palkkakehityksen turvaaminen työmarkkina-neuvotteluissa; järjestöllistä valmiutta kehitetään; yhteistyö JUKOn ja kummiliitto YKAn kanssa tiivistyy**

UHVY vaikuttaa osana Akava-yhteisöä siihen, että julkisen sektorin työehdoista sovitaan pääsääntöisesti neuvottelemalla työmarkkinaosapuolten kesken. Työmarkkinaosapuolten kesken solmima Kilpailukyky sopimus on voimassa aina 31.1.2020 asti, johon mennessä uuden virkaehtosopimuksen (VES) neuvottelut on tarkoitus saada päättyneeseen.

Uuden sopimuksen on sisällettävä myös rahamääräisiä korotuksia valtion työntekijöiden ostovoiman turvaamiseksi. UHVYn tavoitteena on, että Kilpailukyky sopimuksessa sovittu kolmivuotinen lomarahojen leikkaus todellakin jää määräaikaiseksi ja että siihen liittyvät menetykset korvataan. Akavan julkisalan korkeakoulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn, johon UHVY kuuluu, järjestöllistä valmiutta kehitetään huomattavasti. UHVY osallistuu tähän työhön täysimääräisesti, jotta tarvittaessa sekä lakkostrategia että –valmius ovat kohdallaan.

Työehtojen muutosten on jakauduttava tasapainoisesti palkansaajien ja työnantajien kesken. Niiden on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin palkansaajiin, eikä suhteettomasti julkisen sektorin työntekijöihin. UHVY:n tavoitteena on yleisesti hyödyntää keskusjärjestöään Akavaa ulkoasiainhallinnon erityispiirteiden huomioon ottamiseksi valtionhallinnon edunvalvonnassa.

Neuvotteluyhteistyötä JUKOn ja ulkoasiainhallinnon kummiliiton YKAn kanssa tiivistetään. YKA on Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen järjestö ry, jonka tehtäviin kuuluu akavalaisen edunvalvonnan koordinointi eli ns. kummiliittona toimiminen UH:ssa. Koordinaatiokokouksia järjestetään noin kerran kuukaudessa ja niihin osallistuu myös Akavan tutkintoliittolaisia UH:ssa edustava UH-Akava.

## ➤ **UM:n määrärahat turvattava**

Ulkoasiainhallinnon toimintamenoja on valtion vuoden 2019 tulo- ja menoarvioesityksessä leikattu edelleen lukuisten jo aikaisempina vuosina tehtyjen säästöjen ja tehostusten lisäksi. Tehostukset aiheuttavat vähennyksiä henkilötötyövuosien määrässä ilman, että työt ovat vastaavasti vähentyneet.

UHVY pitää ulkoasiainhallinnon määrärahojen esitettyä leikkausta huonona kehityssuuntana, joka omalta osaltaan heikentää Suomen kykyä valvoa kansainvälisiä etujaan. Määrärahakehitys on johtamassa Suomen edustustoverkoston supistamiseen ja heikentää merkittäväällä tavalla edustustoverkoston kykyä vastata tehtävistään riittävän tehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Suurlähetystöjen toimintaedellytykset on turvattava myös niukan budjetin vuosina.

Suomi on myös ajautumassa yhä kauemmaksi perinteisestä pohjoismaisesta viiteryhmästään. Mallia tulisi myös ottaa muista verrokkimaista kuten Hollannista ja Irlannista, jotka panostavat sekä uusien edustustojen avaamiseen että merkittäviin henkilöstölisäyksiin ulkomaanedustuksessa.

## ➤ **Henkilöstön jaksaminen**

On huolehdittava, että henkilöstön työssä jaksaminen ja työhyvinvointi eivät heikkene ja, että säästöjä ei kohdenneta ulkomailla tehtävästä työstä aiheutuvien korvausten ja asumistason heikentämiseen. Säästöt aiheuttavat haittaa henkilöstön jaksamiselle ja työhyvinvoinnille.

Esimerkiksi useasta EU-jäsenmaassa toimivasta suurlähetystöstä on poistettu ns. kakkosvirkamies (kuten Lissabon, Bryssel, Sofia, Bukarest, Nikosia ja Bern) ja korvattu toiminto lähetetyllä hallintouralaisella, jonka tehtävät yltyvät talous- ja kiinteistöhallinnosta aina suurlähettilään sijaistamiseen palkkauksen ollessa alle normaalitason vastaavasta tehtävästä. Ko. tehtävissä olevien henkilöiden kuten monien muidenkin vaativissa eri ura-alueiden tehtävissä edustustoissa olevien jaksaminen on todella kovalla koetuksella.

UHVY pitää myönteisenä, että suurlähetystöjen roolia vienninedistämisessä vahvistetaan. Tähän toimintaan tarvitaan kuitenkin riittävät voimavarat. On varmistettava, että toimintoja ei siirretä Business Finlandilta ulkoasiainhallinnon hoidettavaksi ilman vastaavia määrärahasiirtoja ja henkilöitä.

## ➤ **UE-korvaukset kokonaisremonttiin; asettautumiskorvaus palautettava**

Ulkomaanedustuksen korvausjärjestelmällä (UE-korvaukset) vastataan virkamiehen perheen muutosta ja asemamaassa elämisestä aiheutuviin ylimääräisiin ja osittain odottamattomiinkin riskeihin ja kuluihin kuten asuminen, lasten päivähoitomaksut, koulukulut ja kotilomamatkat. UE-korvaukset kaipaavat kokonaisvaltaisen uudistuksen, jota olisi suunnitelmallisesti ryhdyttävä toteuttamaan.

Ulkomaanedustuksessa palvelevan UH:n henkilöstön korvauksiin liittyviä uudistusten tarpeita ja ideoita on tunnistettu olevan huomattavasti useampia kuin hallinnon esityksissä on tuotu esille.

Aiheina on ollut mm. olosuhdekorvaukset, korkeauhkaisten edustustojen huoltomatkat sekä henkilöstön palautumis- ja lepojaksot ja niiden kotimatkojen korvaaminen samalla tasolla kuin Suomen vertaisryhmän maiden taholla on toteutunut. Korvausuudistuksia ei kuitenkaan tule toteuttaa ottamalla pois etuuksia toisissa edustustoissa palvelevilta virkamiehiltä, kuten poistamalla ko. asemamaiden olosuhdehaittakorvauksia.

Asettautumiskorvaus tulisi palauttaa UE-korvausten keinovalikoimaan. Se helpottaisi merkittäväällä tavalla uusiin olosuhteisiin asettautumisesta aiheutuvia kuluja sekä UE:ssa että paluun yhteydessä kotimaahan.

## ➤ **Uusi luottamusmiestiimi**

Uusi luottamusmiestiimi aloitti työnsä 1.1.2018. Päätoimisen pääluottamusmiehen Kari Lehtosen tueksi koottiin varapääluottamusmies sekä kuusihenkinen luottamusmiesten ryhmä. Entisestä, yhdeksänhenkisestä osastokohtaisesta järjestelmästä luovuttiin toimintavuonna 2017 siirryttäessä enemmän henkilökohtaiseen luottamusmiespalveluun, jossa kukin virkamies voi ottaa yhteyttä suoraan haluamaansa luottamusmieheen.

Niistä edustustoista, joissa ei ole luottamusmiestä, voidaan ottaa yhteys suoraan ministeriössä Lehtosen johdolla toimivaan lm-tiimiin. Suurimpiin edustoihin pyritään kaikkiin osoittamaan oma luottamusmies. Luottamusmiestiimi toimii läheisessä yhteistyössä UHVYn hallituksen kanssa. Päätoimisella pääluottamusmiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus hallituksen ja sen työvaliokunnan kokouksissa.

- **Palkkausjärjestelmän kokonaisvaltainen muutos ja uudistus**
- **UPJ tiensä päässä**
- **Palkan ei tule laskea missään uravaiheessa eikä siirroissa**

UHVY:n tavoitteena on ulkoasiainhallinnon avoin ja oikeudenmukainen henkilöstöpolitiikka, joka tarjoaa mahdollisimman monipuoliset henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet työhön ja sen kehittämiseen. Vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä parannetaan henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä. Työsuhdeturvan parantaminen säilyy UHVY:n keskeisenä tavoitteena. Tehtäväkierrossa tulee taata oikeus kannustavaan palkkakehitykseen. Ulkoasiainhallinnon virkamiehen palkan ei tule laskea missään uravaiheessa tai siirtojen yhteydessä.

UPJ-palkkausjärjestelmä on tullut tiensä päähän ja se on uudistettava. Ko. palkkausjärjestelmä ei enää toimi ja olemme tilanteessa, jossa UH:n pätevät työntekijät kokevat epäoikeudenmukaisuutta ja jopa vääryyttä. Tehtäväluokitukset eivät vastaa tehtävien vaatimuksia käytännössä ja sen vuoksi myös palkkataso on jäänyt jälkeen verrattaessa esim. muihin ministeriöihin.

Henkilöarviointijärjestelmä on joustamaton, eikä mahdollista palkkauksen joustavaa kehittämistä johtaen jopa rankaisevaan palkkapolitiikkaan tehtäväkiertojärjestelmän edellyttämien vaihtojen yhteydessä. On korkea aika toteuttaa uusi kokonaisvaltainen palkkausjärjestelmän muutos, joka on oikeudenmukainen, palkitseva, läpinäkyvä ja toimiva. UHVY tukee akavalaisen neuvottelijajärjestömme JUKOn tavoitteita uuden palkkausjärjestelmän luomiseksi vähintäänkin valtioneuvostotasolla.

UHVY:n tavoitteena on kehittää uusi palkkausjärjestelmä siten, että se palvelee paremmin UH:n tehtäväkiertoa ja mahdollistaa entistä paremmat edellytykset siirtyä tehtävästä toiseen sekä ministeriössä että UE:ssa että niiden välillä. UHVY kannattaa myös ehdotuksia valtion virastojen ja ministeriöiden palkkausjärjestelmien yhdenmukaistamiseksi ja tasa-arvoistamiseksi.

UHVY jatkaa tiivistä yhteistyötä tavoite- ja kehityskeskustelujen edelleen kehittämiseksi. UHVY vastustaa suoritusarviointien jälkikäteistä muutosta ja keskiarvoon pakottamista. UHVY:n tavoitteena ovat lisäksi yhteismitalliset tehtävänkuvat ja samanlaisilla tehtävillä yhdenmukaiset vaatuuustasot sekä ministeriössä ja ulkomaanedustuksessa. Palkkausjärjestelmän toimimattomuus näkyy konkreettisesti myös työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteisessä ARVI-työryhmässä, jossa vaatiluokkien korotuksista käytävässä keskustelussa henkilöstöjärjestöjen näkemykset jäävät usein sivuosaan.

- **Siirtyminen paneelikäytäntöön nimityksissä**
- **Järjestelmän ulkopuolisia nimityksiä ei lähtökohtaisesti hyväksytä**
- **Ura-alueita kehitetään**

Suunnittelukaudella UHVY seuraa siirto- ja rekrytointiperiaatteiden toteutumista ja reagoi tarvittaessa niistä poikettaessa.

Nimitys- siirto- ja valintakriteereillä tulisi ymmärtää perusteita, jotka ovat objektiivisia, oikeudenmukaisia ja samoja kaikille UH:n virkamiehille.

Hakijoiden pätevyys ja sopivuus tulee pisteyttää. Objektiivisella pisteytyksellä mitataan kokemusta, koulutusta, UE-kokemusta, kielitaitoa ja muita relevantteja tekijöitä. Järjestelmän ennakoitavuutta voidaan parantaa sisäisellä koulutusjärjestelmällä, joka pätevöittää eri virkaportaisiin puolustushallinnossa käytettyjen menetelmien mukaisesti. Asiantuntijaura tulee tehdä mahdolliseksi niille, jotka eivät ole kiinnostuneita esimiestehtävistä.

UHVY on esittänyt paneelikäytäntöä valinta- nimitysprosessien riittävän avoimuuden takaamiseksi, ja jonka tavoitteena on, että *kuhunkin tehtävään tulee nimitetyksi pätevin ja soveltuvinkin kandidaatti*. Paneelikäytännön läpiajamista jatketaan aktiivisesti.

Paneelikäytännössä henkilöstöhallinnon edustajista ja asiantuntijoista koostuva paneeli suorittaa ehdokkaiden arvioinnin ja pisteytyksen sekä tekevät ehdotuksen kuhunkin tehtävään parhaiten sopivista henkilöistä (kolmen henkilön short list) UHVY:n asettaman työryhmän tekemän konkreettisen mietinnön pohjalta, joka luovutettiin UM:n hallinto- ja henkilöstöjohdolle jo marraskuussa 2017.

Paneelimenetelmä kattaa nimitykset yksikönpäälliköistä ylöspäin sekä kaikki edustustonpäälliköjä koskevat nimitykset.

Jos ministeriö joskus toiminnallisista syistä haluaisi poiketa sovitusta kriteereistä, tällaiset päätökset tulisi perustella monipuolisesti ja kirjallisesti. UHVY vastustaa lähtökohtaisesti kaikkia sivurekrytointeja. Poliitikkoja ei tule nimittää suurlähettiläiksi.

Yleisuran tehtävät tulee täyttää ulkoasiainhallinnon omalla asiantuntevalla ja kokeneella henkilöstöllä ja UH:n tehtävien (UM, UE) tulee jatkossakin säilyä UH:n sisäisessä tehtävänkierrossa. Mikäli UH:n tehtäviä aiotaan avata valtionhallinnon muulle virkamieskunnalle ja/tai ulkoiseen hakuun, tulee tämän olla erikseen perusteltavissa ja alistaa käsittelylle henkilöstöjärjestöjen kanssa ennen päätösten tekoa.

On oleellista, että yleisuran ura-alueita, diplomaattiuraa ja hallintouraa kehitetään ja niiden rakenteellisia pullonkauloja poistetaan. Kehittämisen painopiste on tällä hetkellä hallintouran tehtäväkuuissa ja tulevaisuuden näkymissä. UHVY peräänkuuluttaa kunnan visiota hallintouralle, josta päävastuun kantaa ministeriön henkilöstöjohto.

Toinen kehittämistyön painopiste on erityisvirkamiesten asema. Erityisvirkamiesten ura- ja palkkakehityksestä on huolehdittava purkamalla määräaikaisuudet sekä viransijaisuuksien alemmat vaatiluokat kuin virkojen vakinaisilla haltijoilla.

Korkeimpien vaatiluokkien johtavien asiantuntijoiden tehtäviä ei tule ns. luoda tyhjistä.

- **Henkilöstön oikeuksien ja oikeudenmukaisen kohtelun turvaaminen; nollatoleranssi häirinnässä**
- **Tarvitaan uusi toimintakulttuuri**

Kaikkiin työntekijöiden oikeuksien rikkomuksiin ja epäasialliseen kohteluun ja häirintään puututaan, mitä myös VES edellyttää. Jokainen häirintäteko on liikaa.

Talon sekä poliittinen että hallinnollinen johto sekä UHVY ovat asettaneet merkittäväksi henkilösyrynnän ja -kiusaamisen estämisen linjaukseksi nollatoleranssin, jossa minkäänlaista toiseen työntekijään kohdistuvaa epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää ml. seksuaalinen häirintä ei hyväksytä ilman hallinnollisia seuraamuksia. UHVY seuraa nollatoleranssin toteutumista proaktiivisesti.

Mitä tulee häirinnän ehkäisemiseen, niin ulkoasiainhallinto tarvitsee uuden toimintakulttuurin. Pelkkä puuttuminen yksittäisiin häirintätapauksiin, mikä sekin on ollut heikkoa pari vuotta sitten läpikäydyn Tukholman-suurlähetystön tapauksen jälkeen, ei riitä. Ohjeistus ja prosessit ovat paperilla selviä ja kunnossa, mutta käytäntö on toinen. Häirintäluvut kertovat omaa karua kieltään UM:n työkaluun liittyvistä ongelmista. Kyselyissä käy ilmi korkeitakin häirintälukuja, mutta virallisia häirintäilmoituksia ei vastaavassa määrin hallinnolle tehdä. Missä on vika, kun ilmoituksia ei tehdä, eikä ilmoitusten jälkeenkään asioita lähdetä selvittämään ministeriön ohjeiden mukaisesti?

Nollatoleranssin kautta käyttäytymismalleihin on saatava selkeä muutos. Uusi toimintakulttuuri edellyttää uusia asenteita ja sen hyväksyntää, että metoo-aikana maailma näissä asioissa yksinkertaisesti on muuttunut. Nykyaikainen työsuojelu pitäisi ajatella tuottavuuden näkökulmasta. Ongelmia ei lakaista maton alle, vaan asioita ratkotaan yhdessä - kokemuksia jaetaan ja niistä opitaan.

UHVY tulee JUKOn tukemana osallistumaan aktiivisesti ulkoministerin ja ulkomaankauppaministerin asettamaan selvitystyöhön häirinnästä ulkoasiainhallinnossa.

UHVY kannattaa Akavan aloitetta, että jatkossa häirintätapauksissa, ml. seksuaalinen häirintä, kanneoikeus tulee olla myös henkilöstöjärjestöillä. Kyseessä on tärkeä yhteiskunnallinen kysymys, sillä yksilön on vaikea asettua yksin isoja koneistoja vastaan, jotka tutkimusten mukaan helposti syyllistävät, vähättelevät ja peittelevät tilanteissa, joissa julkitulon pelätään heikentävän ko. organisaation julkis- ja työnantajakuva.

➤ **Lasten koulutus ja kielitaito tulee turvata**

➤ **Perheolosuhteet, työurien pidentäminen**

UHVY ajaa sekä kotimaisten kielten että ulkomailla opitun koulukielen taitotason turvaamista UE-komennuksilta palaaville lapsille UM:n tarjoaman kielikoulutuksen kautta. Ministeriön tulee tiedostaa kielitaidon keskeinen merkitys lastemme poikkeuksellisella koulupolulla sekä kielitaitopuutteiden seurannaisvaikutukset myöhemmin elämässä pyrittäessä keskiasteelle, jatkokoulutukseen ja työelämään.

UM:n tulee omaksua johtorooli kansainvälisiin kouluihin liittyvässä tiedonhankinnassa ja – välittämisessä. UHVY kannustaa ministeriötä myös osallistumaan yhteiskunnalliseen keskusteluun englanninkielisen koulutuksen lisäämisestä pääkaupunkiseudulla ja pitämään esillä UM:n tarpeita, jotta lapsillamme olisi tulevaisuudessa paremmat mahdollisuudet saada paikka kansainvälisistä tai kaksikielisistä kouluista.

E erityisenä ongelmakohtana UHVY nostaa esiin käytännön, jolla ministeriö velvoittaa edustustot perimään järjestely- ja valvontamaksun virkamiesten lasten osallistuessa suomalaisten koulujen pääsykokeisiin edustustosta käsin. Käytäntö on jyrkässä ristiriidassa lasten koulutusta koskevien UE-korvauseriaatteiden ja yleisten perhelinjausten kanssa. UHVY ajaa välitöntä maksullisuudesta luopumista.

Päiväkotikäisten lasten hoitomaksut ovat monessa asemapaikassa huomattavasti kalliimpia kuin Suomessa. Päivähoitokorvausten taso on kuitenkin jäänyt todella alhaiseksi ja kattaa monessa asemapaikassa vain pienen osan todellisista hoitokustannuksista. UHVY ajaa päivähoitokorvausten merkittävää uudistamista niin, että myös niiden virkamiesten, joilla on pieniä lapsia, on mahdollista hakeutua kaikkiin asemapaikkoihin ilman suuria henkilökohtaisia taloudellisia uhrauksia, puolison oman uran uhraamista tai lasten hoidon laadusta tinkimistä. Lasten oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen on tunnustettava ja otettava päivähoitokorvausten lähtökohdaksi. Laadukas päivähoito tukee perheiden asettumista asemapaikkoihin sekä tukee lasten myöhempää koulumenestystä.



Perheolosuhteet kuten perhevapaat eivät saa vaikuttaa kielteisesti urakehitykseen. Virkavapautta tulee myöntää esim. omaishoitajan toimimiseen tai perhetilanteiden niin vaatiessa. Työkiertoa koskevia virkavapauksia osaamisen kehittämiseksi tulee suosia.

Työurien pidentämistä tulee tukea työmarkkinosapuolten sopimin tavoin erityisesti yli 58-vuotiaiden kohdalla huomioiden myös mahdollisuudet henkilökohtaisiin ratkaisuihin.

### ➤ **Luottamusmiehet Jukon koulutukseen**

UHVY tukee ja puolustaa luottamusmiesverkoston kautta jäsentensä oikeuksia ja oikeudenmukaista kohtelua työyhteisössä.

UHVY edellyttää uusien luottamusmiesten hankkivan vähintään Jukon järjestämän luottamusmiesten peruskoulutuksen. UHVY jatkaa myös omatoimista luottamusmiesverkoston osaamisen ja kapasiteetin kehittämistä.

### ➤ **Ulkoasiainhallinnon erityispiirteiden huomioiminen valtioneuvoston keskushallintohankkeessa**

#### ➤ **Yleisurajärjestelmä säilytettävä**

Keskushallinnon uudistamishankkeen (KEHU) tavoitteena on luoda yksi yhtenäinen valtioneuvosto hallinnollisesti erillisten ministeriöiden kuitenkin säilyessä itsenäisinä. Hankkeen ensimmäinen askel otettiin, kun uusi valtioneuvoston hallintoyksikkö (VNHY) aloitti toimintansa vuonna 2015. Nykyhallitus on sitoutunut hankkeeseen ja sitä viedään eteenpäin kunta- ja uudistusministerin johdolla ns. Tiitisen komitean antaman mietinnön pohjalta. Toteutuessaan KEHU-hanke vaikuttaa myös merkittävästi ulkoasiainhallinnon ja sen työntekijöiden asemaan.

Ulkoasiainhallinto on globaalisti toimiva organisaatio, jolla on oma keskitetty rekrytointi ja yleisuraan pohjautuva siirtojärjestelmä, joten sitä on vaikea sulattaa yhtenäiseen valtioneuvoston henkilöstöhallintoon. Henkilöstön työmotivaation ja työmahdollisuuksien kannalta on myös tärkeätä, että ulkoasiainhallinnon virat varataan sen omalle henkilöstölle ja rekrytoinnit muualta valtionhallinnosta ovat aina poikkeus. Tavoitteena tulee olla Ruotsin malli, jossa on yhteinen valtioneuvosto, mutta UD:llä on oma keskitetty rekrytointi ja urajärjestelmä. UHVY seuraa aktiivisesti KEHU-hankkeen etenemistä ja pyrkii vaikuttamaan siihen, että ulkoasiainhallinnon erityispiirteet huomioidaan hankkeen suunnittelussa.

Vain tehtäväkiertoon perustuva UM:n yhtenäisura voi turvata sekä ministeriön että ulkomaanedustustojen työvoimatarpeen sen moninaisissa eri tehtävissä. Tiitisen työryhmän esityksiä ja keskushallinnon uudistusta eteenpäin vietäessä tulee tarkasti huolehtia siitä, että UH:n ammattitaitoisen ja tehtäväkiertoon sitoutuneen yleisuran virkamiesten asema säilytetään ja teh-

tävät jatkuvat ensisijaisesti UH:n oman kielitaitoisen ja tarkan valintaprosessin läpikäyneen henkilöstön varassa.

Henkilöstöhallinnon toimintaa ja menettelytapoja tulee kehittää entistä ammattimaisempaan suuntaan huomioiden HR-alalla tapahtunut kehitys sekä yksityisellä sektorilla että julkishallinnossa.

- **Henkilöstön työskentelyolosuhteiden ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen Merikasarmien toimitilauudistuksen valmistelussa; joustotyöaikaaan siirtyminen**
- **YT-lain noudattaminen**
- **Paikalta palkattujen asemaan kiinnitettävä huomiota**

UM:n toimitilauudistus vaikuttaa konkreettisesti henkilöstön työskentelyolosuhteisiin ministeriössä. On varmistettava, että UM saa sille soveltuvat, korkeatasoiset toimitilat remontoidulla Merikasarmilla, jonne siirtyminen tapahtuu 2020-luvulla.

UHVY kannattaa eri yhteyksissä ja puheissa tavoitteeksi todettuja uudenaikaisia, hyviä ja käytökelpoisia tiloja tulevaisuudessa, jotka palvelevat tehokkaasti Suomen ulkopoliittikan tekemistä. Näin ollen Uhvy suhtautuu myönteisesti siihen, että UM:n henkilöstö saa uudet modernit työtilat Merikasarmille.

Uhvy suhtautuu myönteisesti myös uusiin työmenetelmiin, mikäli niitä kehitetään ammattimaisesti ja tarpeittemme mukaisesti. Tässä kehittämistyössä ohjaajina eivät kuitenkaan voi tulla kyseeseen harrastelijatahot, joilla ei ole tietoa, osaamista tai käsitystä siitä mitä ulkopoliittikan hoitaminen käytännössä edellyttää ml. diplomatian kansainväliset käytännöt.

Tulevan Merikasarmien on vastattava UM:n tarpeita ja menetelmiä, ei Senaattikiinteistöjen tai muun ulkopuolisen tahon kuten VNHY:n kiinteistöyksikön yleisiä tavoitteita. Tilojen tulee olla suunniteltu joustaviksi, siten etteivät mahdollisesti jatkossa tarvittavat muutostyöt muodostuisi kohtuuttoman kalliiksi, jos esim. vuosikymmenen päästä haluttaisiinkin paluuta takaisin yksilöllisiin työtiloihin.

Hanke liittyy valtioneuvoston säästötarpeisiin kiinteistöyksymyksissä ja sen tavoitteena on saada sovitettua henkilöstö entistä vähäisempiin neliöihin. Uudistus on aiheellisesti herättänyt henkilöstön legitiimin huolen siitä, minkälaisissa tiloissa joudumme tulevaisuudessa tekemään työtä. Menestyksestä ulkopoliittikkaa ei voi toteuttaa puutteellisista toimitiloista.

Säästöpainesta huolimatta UHVY katsoo, että järkevät työskentelyolosuhteet on turvattava niin, että työtä voi tehdä rauhassa ja riittävän keskittyneesti. Henkilöstöjärjestöt sekä UM:n

osastot ovat antaneet uudistuksesta erittäin päteviä ja perusteltuja kommentteja, jotka tulisi ottaa täysimääräisesti huomioon hankkeen valmistelussa. Uudistuksessa on tärkeää noudattaa tarkasti yhteistoimintamenettelyä/YT-lakia ja aidosti kuunnella henkilöstön näkemyksiä ja ottaa heidät suunnitteluun mukaan. Aikatauluista ja muutoksista on viestittävä henkilöstölle etukäteen eikä viime tingassa kuten hankkeen monissa vaiheissa on käynyt.

Työskentelykulttuurin ja asenteiden on muututtava uusien tilojen mukana. On huomioitava niin vieraiden vastaanottaminen kuin teknologia ja turvallisuus sekä Suomen EU- ja Nato-sitoumukset asiakirjojen turvajärjestelyistä. On varottava tilojen hierarkisoitumista nykyisistä käytännöistä kohti vain harvojen ja valittujen työhuoneita tai muita erikoisjärjestelyitä, joissa erillisiä työhuoneita jaetaan kyseenalaisin perusteluin valtaosan henkilökunnasta joutuessa tyytymään monitoimitiloihin.

Uusista tiloista on työntekijöille löydyttävä riittävät ja asianmukaisesti varustetut pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat sekä sellaiset saniteettitilat, joiden kapasiteetti ja käyttökelpoisuus riittävät lähes tuhannelle työntekijälle. WC-tilojen tulee olla lähtökohtaisesti erikseen miehille ja naisille. Suunnittelussa on huomioitava voimakkaasti lisääntymässä olevan työmatkailupyöräilyn aiheuttamat tarpeet.

Sisäilma-asiat on otettava vakavasti huomioon kaikissa vaiheissa, ml. nykyiset väistötilat. Muissa rakennuksissa tehtyjä virheitä ei saa toistaa. Väistötila-aika tulee käyttää oppimiseen siitä, minkälaiset tilat meille Merikasarmilla toimisivat parhaiten, ja että näistä opeista myös tulee ottaa tarkkaan vaarin.

Toimitilauudistuksen toteutuksessa on tärkeää kerätä muualta (kv. tutkimukset, verrokkimaiden kokemukset) kokemuksia monitoimitiloista ja ennen kaikkea niissä ilmenneistä ongelmista, jotta ne voidaan ottaa huomioon UM:n uudistuksessa.

### ➤ **Joustotyöhön siirtyminen**

Työtapojen uudistumisen on käynnistytävä jo väistötiloihin siirtymisen myötä. NykYTEknologia mahdollistaa työn tekemisen missä hyvänsä –toimistolla, kotona tai muissa tiloissa, jotka työprofiiliin ja tarpeisiin kulloinkin sopivat.

UHVY kannustaa ministeriötä siirtymään joustotyöhön mahdollisimman pian. Valtionhallinnosta löytyy jo edelläkävijöitä, joiden käytännöistä ja kokemuksista voidaan ottaa oppia luotaessa UM:lle omaa joustotyön mallia. UHVY osallistuu mielellään tällaisen mallin suunnitteluun. Hyvää mallia saamme Migrin ”joustavan etätöyön” käytännöistä.

Ensimmäisenä askeleena kohti joustotyötä tulisi vapauttaa etätöypäivien määrää koskevat käytännöt. Työtehtävien salliessa VNK:n ohjeet eivät juurikaan rajoita etätöypäivien määrää, mutta

UM:n yksiköissä vallitsevat tosiasialliset käytännöt rajoittavat. Ministeriön on selkeästi ohjeistettava ja rohkaistava tässä yksikönpäälliköitä, jotka etätyöpäätöksiä tekevät.

Sallimalla työntekijöiden päättää, mistä ja milloin he työnsä tekevät, talomme edistää työhyvinvointia, lisää tehokkuutta ja antaa työntekijöille mahdollisuuden sovittaa paremmin yhteen yksityiselämä ja työ. UM myös osoittaa näin luottavansa työntekijöihinsä.

Etätyömahdollisuuksien lisäämisessä on otettava huomioon useita henkilöstön kannalta tärkeitä asioita, kuten työtaturmat, harmaa ylityö ja ergonomia-asiat esim. kotitiloissa työskennellessä.

### ➤ **YT-lain noudattaminen**

Monitoimitilahankkeessa, kuten myös kaikissa muissa UH:n uudistushankkeissa, YT-lain mukainen yhteistoiminta tulee aloittaa asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua.

UHVY korostaakin YT-yhteistyön oikea-aikaisuutta ja vuoropuhelun merkitystä ennen varsinaista päätöksentekoa ottaen huomioon sen, että yhteistoiminta tulee ko. lain mukaisesti toteuttaa sellaisessa valmisteluvaiheessa, jolloin ratkaisut ovat vielä tekemättä ja lopputulokseen voidaan vaikuttaa. Työnantajan tulee toimittaa henkilöstön edustajille kaikki tarpeellinen, asian käsittelyn kannalta olennainen materiaali riittävän ajoissa tutustumista varten. Riittävän ajoissa tarkoittaa kussakin tilanteessa kohtuullista aikaa perehtyä kaikkiin asiaan liittyviin seikkoihin, jotta vaikuttaminen päätöksentekoon olisi mahdollista.

### ➤ **Paikalta palkattujen asema**

UH:n henkilöstöpolitiikassa tulee tarkoin huomioida henkilöstöpolitiikan kehittäminen mitä tulee edustustojen paikalta palkattuun henkilökuntaan. Paikaltapalkattujen kohdalla noudatetaan pääsääntöisesti asemamaitten työläinsäädäntöä ja -sopimuksia, joiden osalta UHVYllä ei ole toimivaltaa, mutta paikaltapalkattuihin kohdistuva ministeriön ja edustustojen johdon harjoittama henkilöstöpolitiikka omaa merkittäviä edustustojen toimintaan ja työhyvinvointiin liittyviä ulottuvuuksia, joilla on suuri merkitys myös lähetetyn henkilökunnan toimintaedellytysten näkökulmasta.

### ➤ **UHVY lähemmäksi jäseniä**

### ➤ **Hallituksen työskentelyn kehittäminen; palaute**

Suunnittelukaudella hallitus pyrkii tehostamaan viestintäänsä jäsenistöön päin ja kuuntelemaan entistä paremmin sen näkemyksiä. Tehostetaan jäsenhankintaa ja järjestetään jäsenhankintakampanja tulevana vuonna.

UHVY:n viestinnän tavoitteita ovat näkyvyys, säännöllisyys, informoivuus, oikea-aikaisuus, oleellisuus ja selkeys. Viestinnän välineitä ovat puheenjohtajan jäsenkirjeet ja tiedotteet sähköpostitse, UHVY:n Facebook-sivut, [www.ammattiliittoava.ry](http://www.ammattiliittoava.ry) -saitti, Akava.fi, juko.fi sekä Akavan uutiskirje.

UHVYn Facebook-sivuston merkitystä viestintävälineenä pyritään korostamaan ja samaan koko jäsenistö sen pariin.

Hallituksen tavoitteena on jatkaa keskustelutilaisuuksia osastoilla sekä järjestää jäsenille hyödyllisiä tapahtumia ja teematilaisuuksia. Lisäksi UHVY:n tavoitteena on osallistua mahdollisimman moniin tilaisuuksiin, joissa jäseniä ja henkilöstöä voi tavata.

Tärkeä, jo vakiintumassa oleva toimintamuoto on ns. **UHVY-luennot**, jossa huipputason asiantuntijat luennoivat ajankohtaisista työelämäkysymyksistä. Luentoja järjestetään kaksi kertaa vuodessa.

Jäsenten valitsema UHVY:n hallitus työskentelee vapaaehtoisesti jokaisen jäsenen puolesta kaikissa työhön liittyvissä asioissa.

UHVY:n hallitus kokoontuu pääsääntöisesti kuukausittain, kuten kokouksia valmisteleva työvaliokunta. Hallitus asettaa tarpeen mukaan työryhmiä erillisteemojen aktiiviseen valmisteluun ja kannanottojen laatimiseksi. Tavoitteena on tehostaa hallitustyöskentelyä entistä paremmalla ennakoivalla valmistelulla, jotta kokouksista saadaan tiiviimpiä ja tuloksellisempia. Tavoitteena on hallituksen jäsenten vastuualueiden selkeä määrittäminen ja hallituksen sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiestiimin monipuolisen asiantuntemuksen entistä parempi hyödyntäminen.

Hallituksen jäsenille tarjotaan järjestötoimintaan liittyvää perehdytystä ja toimintaa tarpeen ja kiinnostuksen mukaan.

UHVY toivoo jäseniltään aktiivista palautetta. UHVYn puheenjohtajien, hallituksen jäsenten, pääluottamusmiehen ja luottamusmiesten, työsuojelutoimikunnan jäsenten ja UHVYn järjestösihteerin puoleen voi aina kääntyä jos on ongelmia, haasteita tai kehittämisehdotuksia.

Henkilöstön palaute on UHVYn hallitukselle tervetullutta. Hallituksen edustajat toimivat lukuisissa yhteistyöelimissä UM:n hallinnon kanssa. Näitä ovat mm. YT-johtokunta, laaja johtoryhmä, Arvi-ryhmä sekä ns. kehitysarvi, jossa pohditaan ja suunnitellaan eri ura-alueita koskevia kehityssuunnitelmia.

### ➤ **UHVY:n talous**

UHVY:n talous pyritään pitämään mahdollisimman hyvässä tasapainossa, jonkin verran vähenevästä jäsenmäärästä huolimatta. Pitkäaikaisen hyvän sijoitustoiminnan vuoksi UHVY:llä on kui-

tenkin varallisuutta, joka mahdollistaa osaltaan aktiivisen toiminnan ja sen jatkuvan kehittämisen sekä avustamisen jäsenten toimeentulossa työtaistelutilanteissa.

### ➤ UHVY:n historiahanke; UHVYn 50-vuotisjuhlat 2020

UHVYn 50-vuotisen monivaiheisen taipaleen ja historian kunniaksi käynnistettyä historiahanketta jatketaan. Historian kirjoittamiseen rekrytoitu ammattitutkija, dosentti, fil.tri Marko Paavilainen aloitti työnsä alkuvuodesta 2018 ja jatkaa sitä toimintavuoden 2019. Käsikirjoituksen on tarkoitus valmistua syksyllä 2019. Valmis historiateos julkistetaan UHVYn 50-vuotisjuhlissa keväällä vuonna 2020 yhdistyksen täyttäessä virallisesti 50 vuotta.

Tutkimuksessa UHVYn laajempaa yhteiskunnallista merkitystä avataan irrottautumalla yhden yhdistyksen historiikkiajatuksesta ja kerrotaan suurempi UM:n henkilöstön ja sen edunvalvonnan tarina UHVY:n kautta. Yhtenä keskeisenä teemana tulee olemaan kehitys ”eriarvoisuuden talosta Akavalaiseksi asiantuntijaorganisaatioksi”.

Hanketta kustannetaan yhdistyksen varoin. Perustutkimuksen ohella toteutetaan aihepiiriin liittyvä viestintäsuunnitelma. Historiahankkeen toteuttaminen ei sulje pois muita jäsenkunnalle suunniteltavia hankkeita ja tilaisuuksia.

UHVYn loppukeväästä 2020 pidettävien 50-vuotisjuhlien suunnitelman laatimista varten asetetaan erillinen juh latoimikunta.

Ulkoasiainhallinnon virkailijayhdistys UHVY ry

[ry.uhvy@formin.fi](mailto:ry.uhvy@formin.fi)

Kanavakatu 3 B, 00170 Helsinki

p. 09 160 56488

