

9.10.2020

UHVY RY:N TOIMINTASUUNNITELMA 1.1.2021–31.12.2021

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 ry:llä on vaikutuskanava korkeasti koulutettujen keskusjärjestön Akavan kautta koko valtion henkilöstöpolitiikkaan. UHVY kuuluu keskusjärjestö Akavaan tullin ja verohallinnon henkilöstöjärjestöjen kanssa perustamamme Ammattiliitto AVA ry:n jäsenenä. Neuvottelujärjestönämme toimii AKAVA-yhteisöön kuuluva JUKO ry.

➤ UHVYn missio ja arvot

UHVY on UH-työkaaren eri vaiheiden näkemyksellinen mentori sekä tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen työelämän kehittäjä. Olemme arvostettu ja välttämätön neuvottelukumppani ja kehitämme hyvää työelämää yhteistyössä työnantajan kanssa.

Arvojamme ovat oikeudenmukaisuus, asiantuntijuus, luotettavuus ja avoimuus.

UHVYn ääni on kannustava, läheinen ja rohkea.

➤ Henkilöstön aseman turvaaminen

➤ Akava-yhteisöön kuulumisen vakiinnuttaminen

UHVY:n keskeisin tavoite on turvata UH:n henkilöstön asema valtiontalouden jatkuvien 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 sopimusosuuksien 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 viimevuosien 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. Kun uusia edustustoja perustetaan, mikä lähtökohtaisesti on hyvä asia, tulee huolehtia samalla koko edustustoverkoston toimintaedellytyksistä riittävällä määrärahoituksella, jossa tulee täysimääräisesti huomioiduksi edustustojen henkilökunnan jaksaminen ja työhyvinvointi. Uusia edustustoja ei tule perustaa ilman riittäviä määrärahanostuksia, eikä alimiehityksellä ja alirahoituksella toimivia edustustoja ja niiden perustamista tule hyväksyä.

UHVyn keskusjärjestömuutos STTK:sta Akavaan toteutui 2017 ja on vakiintunut lisää vuoden 2020 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 valittiin uudelleen AVA ry:n varapuheenjohtajaksi toimintakaudelle 2020-2021. AVA-yhteistyötä kehitetään voimakkaasti mm. kaikille jäsenjärjestöille suunnitelluilla yhteistapaamisilla. Akavalaiseen neuvottelujärjestöömme JUKOon AVA, ja sitä kautta UHVY, kuuluu JUKOn julkisalan yhteenliittymän VAKAVAn jäsenenä.

➤ **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 saatiin kaadettua uudelle sopimuskaudelle 2020-22. UHVYn keskeisimpänä tavoitteena on UM:n virkamiesten ostovoiman turvaaminen selkeillä palkankorotuksilla (perustavoitettamme kuvaa iskulauseemme ”lisää liksaa”) myös jatkossa.

UHVYn tavoitteiden mukaiset Kilpailukyky sopimuksessa sovittu kolmivuotinen lomarahojen leikkaus todellakin jäi määräaikaiseksi ja että siihen liittyvät menetykset korvattiin. Kuuden minuutin päivittäinen työajan pidennys poistettiin. Akavan julkisalan korkeakoulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn, johon UHVY kuuluu, järjestöllistä valmiutta kehitetään huomattavasti viime kierroksella saatujen kokemusten valossa. UHVY osallistuu tähän työhön täysimääräisesti, jotta tarvittaessa sekä lakkostrategia että –valmius ovat kohdallaan seuraavalla neuvottelukierroksella vuonna 2022. Keskusjärjestöemme Akava vaatii jatkossa myös työmatkoihin käytetyn ajan laskemista työajaksi sekä muutoksia ylityösäännöksiin.

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. UE-korvausten neuvotteluihin toivotaan entistäkin vahvempaa tukea neuvottelujärjestö JUKOlta.

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. Yhteistyö kummiliiton kanssa jatkuu tehokkaana.

➤ **UM:n määrärahat turvattava korona-kriisin paineista huolimatta**

Ulkoasiainhallinnon toimintamenoja on valtion vuoden 2021 tulo- ja menoarvioesityksessä kasvatettu jonkin verran, mutta samalla lukuisten jo aikaisempina vuosina tehtyjen säästö- ja tehostustoimien vaikutukset jatkuvat vaikeuttaen UH:n toimintaedellytyksiä. Tehostukset ovat aiheuttaneet vähennyksiä henkilötövuosien määrässä ilman, että työt ovat vastaavasti vähentyneet.

UHVY pitää ulkoasiainhallinnon määrärahojen liian maltillista nostamista riittämättömänä kehityssuuntana, joka omalta osaltaan heikentää Suomen kykyä valvoa kansainvälisiä etujaan. Määrärahakehitys pitkällä tähtäimellä johtaa ennen pitkää Suomen edustustoverkoston supistamiseen ja heikentää merkittäväällä tavalla edustustoverkoston kykyä vastata tehtävistään tehokkaalla ja tarkoituksenmukaisella tavalla. UHVY edellyttää suurlähetystöjen toimintaedellytysten turvaamista pitkäjänteisesti. Muutaman uuden edustuston avaaminen, kuten Manila, ei ns. tee kevyttä ilman kunnollista määrärahatarkistusta kokonaisuutena.

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

➤ **Henkilöstön jaksaminen; koronapandemian vaikutukset huomioitava**

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. Koronapandemian hoitaminen ja siihen liittyvä jatkotyö korostavat entisestään henkilökunnan työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtimista.

Esimerkiksi useasta EU-jäsenmaassa toimivasta suurlähetystöstä on poistettu ns. kakkosvirkamies ja tämä kehityssuunta on jatkumassa. Toiminto korvataan 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. Hallintouran kylkeen ei saa syntyä ”halpisuran” kaltaista järjestelmää, jossa edustustoissa palvelevat asemamaasta palkattujen tapaan rekrytoivat edustustosta toiseen ilman asianmukaisia korvauksia kiertävät suomalaisperäiset työtekijät täyttävät lähetetyiltä hallintouran virkamiehiltä poistetut tehtävät.

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-korvauksiin peruserontti; korvauslajikkeet tarkasteluun, puolisoiden asema erityistarkasteluun, asettautumiskorvaus palautettava**

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

Ulkomaanedustuksessa palvelevan UH:n henkilöstön korvauksiin liittyviä uudistusten tarpeita ja ideoita on tunnistettu olevan huomattavasti useampia kuin hallinnon julkistamassa selvityksessä 9.10.2020 on tuotu esille ja käsittelemään.

Aiheina on ollut mm. olosuhdekorvaukset, kotiloma- ja 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. Nollasummapeli on lopetettava.

UE-korvauksissa UHVYn keskeisin tavoite on taata edustustoissa palvelemisen taloudellinen mielekkäisyys ja uudistaa nykyistä järjestelmää niin, että se palkitsee ja edistää siirtohalukkuutta ministeriön ja suurlähetystöjen välillä. Toimiva ulkomaanedustus on Suomen ja Suomen ulkopoliittikan kokonaisedun mukaista. Vain motivoituneet, työssään viihtyvät diplomaatit ja hallintovirkamiehet perheineen takaavat suurlähetystöverkoston lisäarvon suomalaiselle yhteiskunnalle.

Kaikki UE-korvauslajit tulisi käydä läpi. Suuria puutteita on mm. olosuhdehaittojen täysimääräisessä korvaamisessa. Asettautumiskorvaus tulisi palauttaa UE-korvausten keinovalikoimaan. Se helpottaisi merkittäväällä tavalla uusiin olosuhteisiin asettautumisesta aiheutuvia kuluja sekä UE:ssa että paluun yhteydessä kotimaahan.

➤ **Puolisoiden asema kokonaistarkasteluun**

Puolisoiden asema on saatava erikseen kokonaistarkasteluun. Puolisoiden osittaista, aikanaan suurena voittona saavutettua lakisääteistä eläkekompensaatiota ollaan muuttamassa parempaan suuntaan. Uusi hallintomalli astuu voimaan 1.1.2021. UHVY kannattaa ja tukee esitystä ja pitää sitä merkittävänä edistysaskeleena ulkoasiainhallinnon puolisoiden aseman kohentamisessa vastaamaan nykyajan vaatimuksia.

Puolisoiden eläketurvan parantaminen myös lisää ulkoasiainhallinnon kiinnostavuutta ja veto-voimaa työpaikkana, jonka korvauskäytännöt mahdollistavat puolisojen siirtymisen virkamiehen mukana Suomen ja asemamaiden välillä.

Jatkossa on selvitettävä, millä tavoin puolison palkasta ja omasta työurasta luopumisen menetyksiä voidaan kompensoida. Normaalin 40-vuotisen virkamiehen työuran aikana noin 20 vuotta kuluu ulkomaanedustuksessa. Tämä aika on asemamaahan siirtyvälle puolisolalle lähtökohtaisesti palkatonta (ns. puolisorokorotus ei ole puolisolalle suunnattua palkkarahaa) ja ajalta kertyy nyt tämän kyseessä olevankin uudistuksen kautta vain osittainen eläkekorvaus – puhumattakaan siitä, ettei työuran menetystä voida nyky menetelmin millään lailla korvata.

Puolison siirtymisen virkamiehen mukana ulkomaanedustukseen tulisikin kaikilta lisäkuluiltaan tulla kiinteäksi ja täysimääräiseksi osaksi uudistamisen ja modernisoinnin kohteena olevaa UE-korvausjärjestelmää. Oma ulottuvuutensa on kahdenväliset sopimukset puolisojen työlupaotuksista, joihin tulisi panostaa nykyistä enemmän.

➤ **Asiantuntijauraa rakentamassa**

UM:ssä on noin 340 erityisvirkamiehen corpus, jonka asema on määrittelemätön ja ilman kunnan pelisääntöjä. Näistä valtaosa, noin 90 prosenttia toimii ulkopoliittikan hoitoon liittyvissä tehtävissä.

Tarvitaan uusi rakenne, jossa nämä korkeasti koulutetut virkamiehet saavat nykyistä paremmat mahdollisuudet edetä työurallaan ja joiden työpanos sekä osaaminen tulevat nykyistä paremmin Suomen ulkopoliittikan käyttöön ja tätä kautta hyödyttävät yhteiskuntamme kehitystä nykyistä paremmin. Asiantuntijauran kehitystyön tavoitteena on, että se päättyy UM:ssä hallinnon ja henkilöstöjärjestöjen kesken perustetun työryhmän mietintöön ensi vuoden kesään mennessä. Muutama kokous on jo pidetty ja lähetekeskustelu hallintojohdon johdolla käyty. Uudistus ei saa jäädä puolitiehen ja lupauten varaan.

Tavoitteena on luoda erityisvirkamiehille tasavertainen urapolku, jossa osaaminen ja meriitit huomioitaisiin nykyistä paremmin. Asiantuntijaura on luonnollisesti auki myös diplomaattiuran ja hallintouran virkamiehille. Erityisen tärkeää on, että nykyinen läpinäkymättömyys vaihtuu avoimuudeksi, jossa valintaperusteet, kriteerit ja siirtyminen ura-alueiden välillä olisivat selkeät. Harkittavaksi tulee keskiuraa koskevan niin sanotun kakkos-kavakun järjestäminen puolustus-hallinnon esimerkkien mukaan.

On erittäin tärkeää, että tuleva rakenne on joustava ja avoin urapolkuna sekä hallintouralaisille että diplomaattiuran virkamiehille, jotka eivät enää halua olla siirtymävelvollisuuden puitteissa rotaatiojärjestelmässä mukana.

Aina yhtä kiinnostavista ja mieliä kuohuttavista tittleistäkin on tulossa ehdotus, jossa nykyiset täysin vanhentuneet tarkastajan ja ylitarkastajan nimikkeet korvattaisiin uudella kolmiportaisella nimikkeistöllä. Esillä on ollut asiantuntijan, erityisasiantuntijan ja johtavan asiantuntijan nimikkeet.

➤ **Luottamusmiestiimi**

Luottamusmiestiimi jatkaa työtään 2021. Päätoimisen pääluottamusmiehen Kari Lehtosen tueksi on koottu 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**

UHVYn tavoitteena on ulkoasiainhallinnon avoin ja oikeudenmukainen henkilöstöpolitiikka, joka tarjoaa mahdollisimman monipuoliset henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet työhön ja sen kehittämiseen. Vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä parannetaan henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä. Työsuhteturvan parantaminen säilyy UHVY:n keskeisenä tavoitteena. Tehtäväkierrossa tulee taata oikeus kannustavaan palkkakehitykseen. Ulkoasiainhallinnon virkamiehen palkan ei tule laskea missään uravaiheessa tai siirtojen yhteydessä. Tästä on hyviä kokemuksia Ruotsin UD:ssä, jonka järjestelmän parhaat puolet tulisi toteuttaa ministeriössä.

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 ryhtyä toteuttamaan uusi kokonaisvaltainen palkkausjärjestelmän muutos, joka on oikeudenmukainen, palkitseva, läpinäkyvä ja toimiva. UHVY tukee 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 tehtäväkuvat ja samanlaisilla tehtävillä yhdenmukaiset vaatavuustasot 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 soveltuvin kandidaatti*. Paneelikäytännön läpiajamista jatketaan aktiivisesti. Tehtävään määräykset tule perustella valtiovarainministeriön ohjeistuksen mukaisilla perustelumuuistoilla.

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. Viime toimikaudella henkilöstöjärjestöt seurasivat AVAIN-ryhmän työskentelyä avainnimitysten valmistelussa. Sekä ko. valmistelu että päätöksenteko todettiin puutteelliseksi.

Paneelimenetelmä kattaa nimitykset yksikönpäälliköstä ylöspäin sekä kaikki edustustonpäälliköjä koskevat nimitykset. Tarvittaessa käytäntöä voidaan laajentaa.

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 tehtäväkierrossa.

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. Ramboll-suositusten mukaisesti henkilöstöhallinto tulisi ammattimaista.

On oleellista, että yleisuran ura-alueita, diplomaattuuraa ja hallintouraa kehitetään ja niiden rakenteellisia pullonkauloja poistetaan. Kehittämisen painopisteen tulee olla myös hallintouran tehtävänkuivissa ja tulevaisuuden näkymissä. UHVY peräänkuuluttaa kunnon visiota hallintouralle, josta päävastuun kantaa ministeriön henkilöstöjohto. Edellä mainitun halpisuran syntyminen on estettävä.

Toinen kehittämistyön painopiste on erityisvirkamiesten asema. Erityisvirkamiesten ura- ja palkkakehityksestä on huolehdittava purkamalla määräaikaisuudet sekä viransijaisuuksien alemmat vaatiluokat kuin virkojen vakinaisilla haltijoilla. Järjestelmää on kehitettävä kohti ns. asiantuntijauraa, josta tietyin kriteerein (kuten puolustusvoimien YE-upseerikurssiin verrattava koulutus) voisi siirtyä järjestelmällisesti yleisuran dip.uralle. Myös yleisuralaiset voisivat siirtyä asiantuntijauralle.

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

- **Henkilöstön oikeuksien ja oikeudenmukaisen kohtelun turvaaminen; nollatoleranssi häirinnässä**
- **Tarvitaan uusi toimintakulttuuri; Rambollin häirintäselvityksen suositukset toteutukseen täysimääräisesti**

Kaikkiin työntekijöiden oikeuksien rikkomuksiin ja epäasialliseen kohteluun ja häirintään puututaan, mitä myös VES edellyttää. Jokainen häirintäteko on liikaa. Rambollin keväällä 2019 valmistuneen häirintäselvityksen kaikki 30 suositusta on toteutettava täysimääräisesti. Työ on yhä kesken. Selvityksen kuusi osa-aluetta ovat kaikki tärkeitä, mutta UHVY pitää oleellisimpana selvityksen suositusten 1-4 toteuttamista, jotka koskevat ministeriön henkilöstöhallinnon ammattimaistamista ja sen keskeisten virkamiesten siirtämistä pois tehtäväkierrosta.

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 läpikäytyjen Tukholman ja New Yorkin tapausten jälkeen, ei riitä. Ohjeistuksia ja prosesseja uudistetaan (Rambollin selvityksen suositukset 10-16 avoimesta toimintakulttuurista sekä suositukset 17-20 prosesseista ja menettelytavoista), mutta käytäntö on saatava muuttumaan. Häirintäluvut ovat kertoneet omaa karua kieltään UM:n työskentelyyn liittyvistä ongelmista. Kyseilyssä on käynyt ilmi korkeitakin häirintälukuja, mutta virallisia häirintäilmoituksia ei vastaavassa

määrin hallinnolle ole viime vuosina tehty. Missä on vika, kun ilmoituksia ei tehdä, eikä ilmoitusten jälkeenkään asioita ole aina lähdetty 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 jatkaa JUKOn tukemana osallistumista Rambollin selvityksen suositusten purkamiseen ja saattamiseksi osaksi UH:n työkuulttuuria yhteistyössä ministeriön henkilöstöhallinnon kanssa.

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, mitätöivät ja peittelevät tilanteissa, joissa julkitulon pelätään heikentävän ko. organisaation julkis- ja työnantajakuva.

Tavoitteenamme ovat sellaiset positiiviset kulttuurimuutokset, jotka takaavat toimivan organisaation ja hyvinvoivan työyhteisön, jossa työntekijöiden kiusaaminen ja häirintä jäisi pysyvästi menneisyyteen, jottei kasvualustaa häiriökäyttäytymiselle varsinkaan edustustomaailmassa enää olisi. Kokemamme häirintätapaukset ovat koetelleet UM:n mainetta turvallisena työpaikana, joka voi toteutua vain oikeiden tekojen kautta, mutta ei paluuna mitätöinnin ja vähättelyn menetelmiin.

- **Lasten koulutus ja kielitaito tulee turvata**
- **Perheolosuhteet, päivähoitokorvaukset, puolisoiden erityiskorvaukset**
- **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.

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.

Ulkomaanedustuksessa lasten päivähoitokorvaukset saatiin voimaan, mutta niiden on toteutettava täysimääräisesti ja sellaisella tasolla, että UE:ssa palvelevat lapsiperheet ovat rahallisesti samalla lähtöviivalla pääkaupunkiseudun lapsiperheiden kanssa.

Päiväkoti-ikäisten lasten hoitomaksut ovat monessa asemapaikassa huomattavasti kalliimpia kuin Suomessa. Päivähoitokorvausten taso saattaa kuitenkin jäädä alhaiseksi ja kattaa joissakin asemapaikoissa vain osan päivittäisistä todellisista hoitokustannuksista. Omavastuuosuus tulee periä todellisten hoitokuukausien määrän mukaan. 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 työmarkkinaosapuolten sopimin tavoin erityisesti yli 58-vuotiaiden kohdalla huomioiden myös mahdollisuudet henkilökohtaisiin ratkaisuihin.

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.

➤ **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; uramalleja kehitetään. Kavaku- ja Halku-rekrytoinnit erillään**

➤ **Halpis-ura ei käy!**

Keskushallinnon uudistamishankkeen (KEHU) tavoitteena on ollut luoda yksi yhtenäinen valtioneuvosto hallinnollisesti erillisten ministeriöiden kuitenkin säilyessä itsenäisinä. Hankkeen ensimmäinen askel otettiin, kun uusi valtioneuvoston hallintoyksikkö (VNHY) aloitti toimintansa

vuonna 2015. Valtioneuvosto on sitoutunut hankkeeseen ja sitä on viety eteenpäin varsinkin edellisen hallituksen johdolla ns. Tiitisen komitean muutama vuosi sitten antaman mietinnön pohjalta. Toteutuessaan KEHU-hanke vaikuttaa myös ulkoasiainhallinnon ja sen työntekijöiden asemaan.

Ulkoasiainhallinto on globaalisti toimiva organisaatio, jolla on oma keskitetty rekrytointi ja yleisuraan pohjautuva siirtojärjestelmä, joten sitä on käytännössä mahdotonta sulattaa yhtenäiseen valtioneuvoston henkilöstöhallintoon. Henkilöstön työmotivaation ja työmahdollisuuksien kannalta on myös tärkeää, 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 yleisura, joka koostuu erillisistä diplomaatti- ja hallintourista, voi turvata sekä ministeriön että ulkomaanedustustojen työvoimatarpeen sen moninaisissa eri tehtävissä. Tiitisen työryhmän esityksiä ja keskushallinnon uudistusta eteenpäin viettäessä tuleekin tarkasti huolehtia siitä, että UH:n ammattitaitoisen ja tehtäväkiertoon sitoutuneen yleisuran virkamiesten asema säilytetään ja tehtävät jatkuvat ensisijaisesti UH:n oman kielitaitoisen ja tarkan valintaprosessin läpikäyneen henkilöstön varassa. Kavaku- ja Halku-rekrytoinnit tulee säilyttää erillisinä samalla toteuttaen Rambollin suosituksia 9 ja 29 uramallien kehittämisestä eriarvoisuuden vähentämiseksi.

UHVY vastustaa voimakkaasti ns. Halpis-uran muodostumista ulkomaanedustukseen. Kyseessä on toimintamalli, jossa edustustoihin palkataan paikallisesti suomalaisia/suomenkielisiä työntekijöitä, jotka eivät kuitenkaan pääsääntöisesti rekrytoidu paikallisesti, vaan kiertävät suurlähetystöstä toiseen, mutta ilman ulkomaanedustuksen erityiskorvauksia. Ko. järjestelmän, josta on jo havaittavissa selkeitä piirteitä, kehittyminen vaarantaa koko yleisurajärjestelmän periaatteet ja toimivuuden. Ko. työntekijät eivät myöskään lähtökohtaisesti täytä ura-alueiden pätevyys- ja soveltuvuuskuoreja.

Henkilöstöhallinnon toimintaa ja menettelytapoja tulee kehittää ammattimaiseksi huomioiden HR-alalla tapahtunut kehitys sekä yksityisellä sektorilla että julkishallinnossa (Rambollin suositukset 1-4). Henkilöstöjohtoon tulee olla irrallaan henkilörotaatiojärjestelmästä ja koostua alan ammattilaisista.

- **Henkilöstön työskentelyolosuhteiden ja vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen Merikarmin toimitilauudistuksen valmistelussa; paikkariippumattomaan työntekoon ja työaikaan 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 vuonna 2021. Etelä-Esplanadin ja Kirkkokadun monitoimitilakokemuksista tulee oppia täysimääräisesti. Ns. pressitalosta Kanavakadulla ei tulisi luopua.

UHVY kannattaa eri yhteyksissä ja puheissa tavoitteeksi todettuja uudenaikaisia, hyviä ja käyttökelpoisia tiloja tulevaisuudessa, jotka palvelevat tehokkaasti Suomen ulkopolitiikan tekemistä. Näin ollen Uhvy on suhtautunut 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 ulkopolitiikan 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. UHVY kiinnittää huomiota siihen, ettei etäkokouksiin osallistumiseen ole Merikasarmilla valmistauduttu kunnolla, sillä tarvittavien yksilöllisten ”webinaarikoppien” määrä on tiloissa riittämätön.

Valtioneuvoston hanke liittyy kiinteistömenojen säästötarpeisiin 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 ulkopolitiikkaa 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 löydettävä 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.

Työturvallisuuden osalta UHVY tulee Merikasarmiin siirryttäessä tarkasti seuraamaan etä- ja läsnätyötä suhdetta, jotta riski Covid-19-tartuntataudin kaltaisilta viruksilta voitaisiin parhaalla mahdollisella tavalla minimoida.

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

➤ Paikkariippumattomaan työhön siirtyminen

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

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

Ensimmäisenä askeleena kohti paikkariippumatonta työtä tulee vapauttaa etätyöpäivien määrä koskevat käytännöt myös korona-ajan. Työtehtävien salliessa VNK:n ohjeet eivät juurikaan rajoita etätyöpäivien määrää, mutta UM:n yksiköissä vallitsevat tosiasialliset käytännöt rajoittavat. Ministeriön on selkeästi ohjeistettava ja rohkaistava tässä yksikönpäälliköitä, jotka etätyöpäätöksiä esittävät.

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. Kasvaviin ongelmiin, kuten mielenterveys sekä päihteiden väärinkäyttö, tulee kiinnittää huomiota ja ongelmiin puuttua VARTUn mukaisesti.

➤ YT-lain noudattaminen

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 työlainsäädäntöä 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; UHVY.fi, Twitter, Facebook

➤ Hallituksen työskentelyn kehittäminen; palaute

Suunnittelukaudella hallitus tehostaa viestintäänsä jäsenistöön päin ja kuuntelee entistäkin paremmin sen näkemyksiä.

UHVY:n viestinnän tavoitteita ovat näkyvyys, säännöllisyys, informoivuus, oikea-aikaisuus, oleellisuus ja selkeys.

Viestinnän välineitä ovat UHVYn uusi nettisaitti www.uhvy.fi, Twitter-tili, Facebook-sivut, www.ammattiliittoava.ry -saitti, Akava.fi, juko.fi sekä Akavan uutiskirje.

Tärkeässä asemassa viestinnässä ovat yhdistyksen kannanotot ja tiedotteet sekä puheenjohtajan jäsenkirjeet.

UHVYn oman sivuston, www.uhvy.fi, merkitys viestintävälineenä korostuu, Twitterin ja Facebookin seuraajien pariin pyritään saamaan koko jäsenistö.

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 toimintamuoto on ns. **UHVY-luennot**, jossa huipputason asiantuntijat luennoivat ajankohtaisista työelämäkysymyksistä. Luentoja pyritään järjestämään vähintään kerran vuodessa.

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

UHVYn 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 määrittely ja hallituksen sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiestiimin monipuolisen asiantuntemuksen entistä parempi hyödyntäminen.

Hallituksen jäsenille tarjotaan järjestötoimintaan liittyvää perehdytystä ja toimintaa tarpeen ja kiinnostuksen mukaan. Hallituksen seminaareja jatketaan (edellisvuodet Tukholma, Pietari, Berliini, Minsk). Suunnitteilla on seminaarimatka Haagiin tutustumaan tärkeään verrokkimaan Alan-komaiden ulkoministeriön henkilöstöpolitiikkaan ja ammattiyhdistystoimintaan.

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.

Yhteistyötä viestintätoimisto ERACContentin kanssa jatketaan hallituksen määrittelemissä puitteissa.

➤ **UHVY:n talous**

UHVYn talous pyritään pitämään mahdollisimman hyvässä tasapainossa, vaikka lähivuosina jäsenistöä siirtyy jälleen paljon eläkkeelle, mikä vähentää jonkin verran meidän jäsenmääräämme. Pitkäaikaisen hyvän sijoitustoiminnan vuoksi UHVYllä on kuitenkin varallisuutta, joka mahdollistaa osaltaan aktiivisen toiminnan ja sen jatkuvan kehittämisen sekä avustamisen jäsenten toimeentulossa työtaistelutilanteissa.

➤ **UHVYn 50-vuotisjuhlat 2021; UHVYn historiahanke**

UHVYn 50-vuotisen monivaiheisen taipaleen ja historian kunniaksi käynnistetty historiahanke valmistui 2020. Historian kirjoittamiseen rekrytoitu ammattitutkija, dosentti, fil.tri Marko Paavilainen suoritti työnsä loppuun ja kirja julkistettiin 1.9.2020. Kirjan jakamista sidosryhmille jatketaan toimintavuonna 2020.

Tutkimuksessa UHVYn laajempaa yhteiskunnallista merkitystä avattiin irrottautamalla yhden yhdistyksen historiikkiajatuksista ja kerrottiin suurempi UM:n henkilöstön ja sen edunvalvonnan

tarina UHVY:n kautta. Yhtenä keskeisenä teemana oli kehitys eriarvoisuuden talosta Akavalaiseksi asiantuntijaorganisaatioksi.

Historiahankkeen toteuttaminen ei sulkenut pois muita jäsenkunnalle suunniteltavia hankkeita ja tilaisuuksia.

UHVYn 50-vuotisjuhlat pidetään ravintola Pörssissä 12.5.2021. Asia valmistee hallituksen työvaliokunta ja hallitus kokonaisuudessaan. Tilaisuuteen kutsutaan kaikki jäsenet sekä kutsuvieraita.