



17.11.2021

Ulkoasiainhallinnon virkailijayhdistyksen toimintasuunnitelma toimintakaudelle 1.1.–31.12.2022

1. Toiminta-ajatus ja arvot

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. Se valvoo jäsentensä palvelussuhteeseen liittyviä taloudellisia, oikeudellisia ja sosiaalisia etuja. UHVYlle on tärkeää koko työyhteisön hyvinvointi. Olemme arvostettu ja välttämätön neuvottelukumppani ja kehitämme hyvää työelämää yhteistyössä työnantajan kanssa.

Oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, luotettavuus ja avoimuus ovat peruslähtökohtia kaikessa toiminnassamme. Pystyäksemme palvelemaan Suomen ja suomalaisten etuja tuloksellisesti ja pitkäjänteisesti, on tärkeää, että tehdään oikeita asioita, mutta vähintään yhtä tärkeää on että asioita tehdään myös oikealla tavalla. Tämä pätee yhtä lailla ulko- ja turvallisuuspolitiikan toimeenpanoon kuin sen taustalla olevan työyhteisömme rakenteisiin ja toimintatapoihin. Varsinkin pandemian poikkeusoloissa on korostunut entisestään tarve kiinnittää huomiota UM:n arvojen toteutumiseen työn arjessa.

2. Toiminnan päätavoitteet toimintakaudelle 1.1.- 31.12.2022

Edunvalvonnan neuvottelutoiminta hoidetaan hallinnonalakohtaisilla sopimuksilla. UHVYn tavoitteena on yleisesti hyödyntää keskusjärjestöään Akavaa ulkoasiainhallinnon erityipiirteiden 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. Yhteistyö kummiliiton kanssa jatkuu tehokkaana.

Tulevan toimintakauden päätavoitteita ovat:

- ***UH:n henkilöstön aseman turvaaminen valtiontalouden sopeuttamis- ja säästöpainneissa.***

Uhvyn keskeisenä tavoitteena on, että valtion hallituskaudelle suunnitellut budjettileikkaukset eivät vaikuta henkilöstön työsuhte-edellytyksiin heikentävästi kuten henkilöstön palkkoihin, lakisääteisiin UE-korvauksiin eikä muihin etuihin. UHVY toimii johdonmukaisesti ja rakentavasti, jotta kaikissa henkilöstön asemaa koskevissa merkittävässä päätöksissä noudatetaan yhteistyömenettelyä ja sovelletaan avoimuuden ja hyvän hallinnon periaatetta yhteisetujemme turvaamiseksi.

Ulkoasiainhallinnon toimintamenoja on valtion vuoden 2021 tulo- ja menoarvioesityksessä kasvatettu vaatimattomasti alati laajenevaan toimintakenttäämme nähden. Samaan aikaan seurannaisvaikutukset aikaisempien vuosien säästötoimista näkyvät jo ulkoasiainhallinnon toimintaedellytyksissä.

Kustannussäästöpainet ovat johtaneet sellaisiin tuntuviin vähennyksiin henkilötyövuosien määrässä ilman, että työn määrät ja laajuudet olisivat vastaavasti supistuneet. Erityisesti kollegamme edustoissa ovat olleet lujilla, kun näiden resursseja on karsittu, ja tilanne on pahimmillaan johtanut työntekijöiden uupumiseen. Mikäli tilanteen annetaan jatkua nykyisellään, se ei voi olla vaikuttamatta heikentävästi paitsi hyvinvoivan työyhteisön perusedellytyksiin myös työmme tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen.

UHVY edistää jatkossakin aktiivisesti sitä, että henkilöstön asema, työssä jaksaminen ja työhyvinvointi eivät heikkene säästötoimien seurauksena ja, että säästöjä ei kohdenneta ulkomailla tehtävästä työstä aiheutuvien korvausten heikentämiseen.

Suomi laajentaa edustustoverkkoaan maailmalla ja panostaa ulko- ja turvallisuuspolitiikamme prioriteettien edistämiseen. Toiminnan kasvaessa on tärkeää pitää tarkoin huoli riittävästä resursseista edustustoissamme.

- ***Avoin, oikeudenmukainen ja osallistava henkilöstöpolitiikka***

Ulkoasianhallinnon menestys riippuu henkilöstön osaamisesta, joka on koko hallinnon tärkein voimavara. UHVYn tavoitteena on avoin ja oikeudenmukainen henkilöstöpolitiikka, joka tarjoaa mahdollisimman monipuoliset henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet työhön ja sen kehittämiseen. Vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä parannetaan henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä. Työnantajalta edellytetään entistä enemmän panostamista henkilöstön koulutukseen ja urasuunnitteluun.

UHVY seuraa kiinteästi siirto- ja rekrytointiperiaatteiden toteutumista ja reagoi tarvittaessa niistä poikettaessa. Työkiertoa koskevia virkavapauksia osaamisen kehittämiseksi tulee suosia. Lisäksi UHVYn tavoitteena on työtyytyväisyysbarometrin entistä parempi hyödyntäminen mm. ulkoasiainhallinnon johtamiskulttuurin kehittämässä ja henkilöstökoulutuksen toteutuksessa. On tärkeää, että UM:n arvot näkyvät selvästi työnarjessa – niin päivittäisessä kanssakäymisessämme ja johtamisessa kuin päätöksentekoprosesseissa.

Pandemian mukanaan tuomat haasteet ja odotuspaineet ovat olleet omiaan korostamaan entisestään työyhteisöllisyyden merkitystä ja sitä kautta myös Ramboll-selvityksen suositusten toimeenpanon ajankohtaisuutta. Työyhteisökulttuurimme kehittämistyössä olemme UHVYssa pitäneet

tärkeänä selvityksen suositusten täysimääräistä toimeenpanoa. Aiomme jatkossakin ajaa tätä päätäväisästi eteenpäin. On tärkeää varmistaa, ettei meneillään oleva kehittämisprosessi jää kesken-eräiseksi tai merkityksettömäksi.

UM:n palveluksessa on yli 300 erityisvirkamiestä, josta valtaosa 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. Tavoitteena on luoda erityisvirkamiehille tasavertainen urapolku, jossa osaaminen ja meriitit huomioitaisiin nykyistä paremmin. Erityisen tärkeää on luoda selkeästi määritellyt ja noudatetut valintaperusteet, pätevyyskriteerit ja siirtomahdollisuudet eri ura-alueiden välillä.

- ***Henkilöstön palkkakehityksen turvaaminen ml. UE-korvausten ajantasaistaminen***

Palkkaturvan parantaminen säilyy UHVYn keskeisenä tavoitteena. UHVYn ajaa aktiivisesti sitä, että kokonaispalkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, tehtävästä suoriutumiseen ja kokemuksen tuomaan lisäarvoon. Tehtävien vaativuusluokitukset tulee olla kaikkien tiedossa. Tehtäväkierrossa tulee taata oikeus tasaiseen palkkakehitykseen. UHVY seuraa tarkoin ma. avustajien, hallintouralaisten ja diplomaattuuralla olevien työehtojen kehitystä. Perhevapaat eivät saa vaikuttaa kielteisesti urakehitykseen. UE:ssa olevia paikkoja on tarjottava ensisijaisesti jo ministeriön palveluksessa oleville henkilöille. Virkavapautta tulee myöntää esim. omaishoitajana toimimiseen tai perhe-tilanteiden niin vaatiessa.

UHVY jatkaa yhteistyötä UPJ:n palkkaturvan parantamiseksi sekä tavoite- ja kehityskeskustelujen (ns. TAKE-keskustelujen) edelleen kehittämiseksi. UHVYn tavoitteena on lisäksi yhteismittalliset tehtäväkuvat ja samanlaisilla tehtävillä yhdenmukaiset vaativuustasot sekä ministeriössä että ulkomaanedustuksessa.

Palkkausjärjestelmän soveltaminen edellyttää nykyistä tavoitteellisempaa esimiesten ja työntekijöiden yhteistä koulutusta sekä mm. ARVIN päätösten entistä selkeämpää perustelua. Avoimella tilastoyhteistyöllä ja sen parantamisella on mahdollista seurata palkkauksen kehittymistä asetettuihin tavoitteisiin verrattuna. UHVY seuraa tiiviisti tilastoyhteistyötä koskevien tietojen kokoamista ja tuloksia mm. palkkauksen kilpailukyvyyn ja oikeudenmukaisuuden arvioimiseksi. Työehtojen muutosten on jakauduttava tasapainoisesti palkansaajien ja työnantajien kesken. Niiden on kohdistuttava tasapuolisesti kaikkiin palkansaajiin, eikä suhteettomasti julkisen sektorin työntekijöihin.

- ***UE-korvausjärjestelmän ja puolisoaseman kokonaisvaltainen tarkastelu ja ajantasaistaminen***

UE-korvauksissa UHVYn keskeisin tavoite on taata edustustoissa palvelemisen taloudellinen mielekkyys ja uudistaa nykyistä järjestelmää siten, että se palkitsee ja edistää siirtotalukkuutta 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.

Ulkomaanedustuksessa palvelevan UH:n henkilöstön korvauksiin liittyviä uudistusten tarpeita ja ideoita on tunnustettu olevan huomattavasti useampia kuin hallinnon julkistamassa selvityksessä 9.10.2020 on tuotu esille. Korvausuudistuksia ei kuitenkaan tule toteuttaa ottamalla pois etuuksia toisissa edustustoissa palvelevilta virkamiehiltä, kuten poistamalla ko. asemamaiden olosuhdehaittakorvauksia.

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 kotimaahan paluun yhteydessä.

Puolisoiden asema on saatava erikseen kokonaistarkasteluun. Puolisoiden eläketurvan parantaminen myös lisää ulkoasiainhallinnon kiinnostavuutta ja vetovoimaa työpaikkana, jonka korvauskäytännöt mahdollistavat puolisoiden siirtymisen virkamiehen mukana Suomen ja asemamaiden välillä. Jatkossa on selvitettävä, millä tavoin puolison palkasta ja omasta työurasta luopumisen menetyksiä voidaan kompensoida. Puolison siirtymisen virkamiehen mukana ulkomaanedustukseen tulisikin kaikilta lisäkuluiltaan tulla kiinteäksi ja täysimääräiseksi osaksi uudistamisen ja modernisoinnin kohteena olevaa UE-korvausjärjestelmää. Puolisoiden työllistymismahdollisuuksia tulisi myös edistää mm. puolisoiden työlupaoikeuksia säätelevien kahdenvälisen sopimusten kautta.

- ***Edistetään vaikutuksellista laajaa luottamusmiesverkoston toimintaa***

Ministeriön luottamusmiesverkoston muodostavat päätoiminen pääluottamusmies, yksi varapäälouottamusmies sekä kuusi luottamusmiestä. Luottamusmiestiimi toimii läheisessä yhteistyössä UHVYn hallituksen kanssa. Päätoimisella pääluottamusmiehellä on läsnäolo- ja puheoikeus hallituksen ja sen työvaliokunnan kokouksissa. Vain koulutettu ja osaava luottamusmiesverkosto pystyy palvelemaan jäsenistöä tehokkaalla ja menestyksellisellä tavalla. Tavoitteena on, että luottamusmiehet ovat perehtyneitä virkaehtosopimukseen, palkkausjärjestelmään ja yhteistoimintaan sekä valvovat palkkausjärjestelmän soveltamista ja muita työlainsäädöksiä.

- ***Edistetään paikkariippumattomaan työntekoon siirtymistä***

Etätyö ja korona ovat opettaneet meille monia seikkoja ja ovat muovanneet käytäntöjämme. Jatkossakin on odotettavissa, että työ tehdään lisääntyvässä määrin monipaikkaisesti hybridityöympäristössä. Tämä kasvattaa sekä fyysiselle että virtuaaliselle työympäristölle asetettavia vaatimuksia muun muassa joustavasta toiminnasta ja monipaikkatyön soveltuvuudesta erilaisiin tilanteisiin ja työskentelytapoihin.

On tärkeää kuunnella työntekijöittemme palautetta siitä, mitä paikkariippumaton työnteko oikeasti merkitsee yksilön kannalta ja minkälaisia työnteon mahdollisuuksia ja -tiloja se edellyttää. Työyhteisöjen yhteisesti sovitut pelisäännöt nousevat entistäkin tärkeämmiksi. Hyvin suunniteltu ja toteutettu siirtyminen paikkariippumattomaan työntekomalliin on omiaan edistämään työssäjaksamista ja työntekijöiden mahdollisuuksia paremmin yhteensovittaa työn ja yksityiselämän tilanteita.

Etätyömahdollisuuksien lisäämisessä on otettava huomioon useita henkilöstön kannalta tärkeitä asioita, kuten työtapaturmat, harmaa ylityö ja ergonomia-asiat esim. kotitiloissa työskenneltäessä. Kasvaviin ongelmiin, kuten mielenterveys sekä päihteiden väärinkäyttö, tulee kiinnittää huomiota ja ongelmiin puuttua VARTUn mukaisesti.

- ***Hallituksen toiminnan kehittäminen ml.ulkoinen viestintä järjestön toiminnasta***

UHVYn hallituksen keskeisenä tehtävänä on henkilöstön edunvalvontaa koskeva koordinointi ja edistäminen mm. yhteistoimintajohtokunnassa, laajennetussa johtoryhmässä sekä keskeisissä työryhmissä ja muissa yhteistyöelimissä (mm. VES-neuvottelut, ARVI ja vaalitoimikunnat). UHVYn tavoitteena on aktivoida ja osallistaa sen jäsenet edunvalvonnan ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Hyvin koulutetut luottamushenkilöt ja työsuojeluasiamiehet sekä valtuutetut tekevät merkittävää työtä ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Hallitus kokoontuu pääsääntöisesti kuukausittain, kuten kokouksia valmisteleva työvaliokuntakin. Hallitus asettaa tarpeen mukaan työryhmiä erillisteemojaan aktiivisen valmistelun ja kannanottojen laatimiseksi. Hallitustyöskentelyn kehittämiseksi tavoitteena on hallituksen jäsenten vastuualueiden määrittäminen ja monipuolisen asiantuntemuksen ja kiinnostuksen entistä parempi hyödyntäminen. Hallituksen jäsenille on tavoitteena tarjota järjestötoimintaan liittyvää perehdytystä ja koulutusta kiinnostuksen mukaan.

UHVYn viestinnän tavoitteita ovat näkyvyys, säännöllisyys, informoivuus, oikea-aikaisuus, oleellisuus ja selkeys. Viestintä on samalla kaksisuuntaista – jäsentä kuunnellaan ja jäsenten viestit otetaan huomioon edunvalvonnassa.

UHVYn tavoitteena on järjestää jäsenistölle tiedotus- ja teematilaisuuksia vuorovaikutuksen ja tietoisuuden lisäämiseksi sekä jalkautua tehokkaasti erilaisten koulutus ja muiden tilaisuuksien yhteydessä, kuten suurlähettiläspäivillä tai kavaku- tai halkukursseilla sekä hallinnon kanssa yhteisesti järjestettävissä tilaisuuksissa. Jäsenten kuulemiseksi ja näkemysten huomioon ottamiseksi UHVYn tarkoituksena on toteuttaa eri aiheita koskevia jäsenkyselyitä.

UHVYn tavoitteena on avoin yhteydenpito yhteistoimintaelinten edustajien kanssa Akavan, Avan, Jukon sekä muiden yhteistyötahojen kanssa hyvien suhteiden ylläpitämiseksi ja UHVYn näkemysten ja kannanottojen esiintuomiseksi.

- ***Jäsenistön edunvalvonta tärkeintä***

UHVYn tulevaisuutta varjostaa ministeriön henkilöstön määrän väheneminen, joka osaltaan aiheuttaa myös UHVYn jäsenmäärän alenemista. Vähenevä jäsenmäärä merkitsee alenevia jäsenmaksutuloja. Korkea järjestäytymisaste luo pohjan UHVYn laadukkaalle edunvalvonnalle. Hallitus tarkastelee vuoden aikana jäsenmäärän kehitystä ja aktivoi jäseniä yhteisen työhyvinvoinnin turvaamiseen.