



10.11.2022

## Ulkoasiainhallinnon virkailijayhdistyksen toimintasuunnitelma toimintakaudelle 1.1.–31.12.2023

### 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 ja oikeaan aikaan. Tämä pätee yhtä lailla ulko- ja turvallisuuspolitiikan toimeenpanoon kuin sen taustalla olevan työyhteisömme rakenteisiin ja toimintatapoihin. Erityisesti huomiota tulee kiinnittää monitilatyöhön ja etä- ja läsnätyön yhdistämiseen. Myös hallintouralaisten aseman pitkään jatkunut heikennys on tullut pisteeseen, joka on kestävä.

UHVY pitää ulkoasiainhallinnon määrärahojen nykyistä tasoa riittämättömänä ottaen huomioon uudet v. 2022 perustetut edustustot sekä vuoden 2022 aikana tapahtuneet uudet maailmanpoliittiset muutokset. Vaarana on heikentää Suomen kykyä valvoa kansainvälisiä etujaan ja se heikentää merkittäväällä tavalla edustustoverkoston toimintakykyä. UHVY edellyttää ulkoministeriön toiminnassa pitkäjänteisyyttä ja strategisuutta.

UHVYn peruslähtökohta on, että edunvalvonta hoidetaan hallinnonalakohtaisilla sopimuksilla. UHVYn tavoitteena on yleisesti hyödyntää keskusjärjestöään Akavaa ulkoasiainhallinnon erityispiirteiden huomioon ottamiseksi valtionhallinnon edunvalvonnassa samoin kuin JUKOn ja ulkoasiainhallinnon kummiliiton YKAn erityisesti VES ja työoikeudellista osaamista. YKA:n kanssa kerran kuukaudessa järjestettävä yhteiskokous on osoittautunut toimivaksi tavaksi. YKA on Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen järjestö ry, jonka tehtäviin kuuluu akavalaisen edunvalvonnan koordinointi eli ns. kummiliittona toimiminen UH:ssa. Seuraavaksi käydään läpi UHVYn tulevan kauden päätavoitteet:

## 2. Toiminnan päätavoitteet toimintakaudelle 1.1.- 31.12.2023

- UH:n henkilöstön aseman turvaaminen valtiontalouden sopeuttamis- ja säästöpainneissa sekä maailmanpolitiikan muutoksissa.

UHVYn keskeisenä tavoitteena on, että valtion hallituskaudelle suunnitellut budjettileikkaukset eivät vaikuta heikentävästi henkilöstön palkkoihin, lakisääteisiin UE-korvauksiin eikä muihin etuihin. Henkilöstön määrää ei tule vähentää pienentämällä kavakuja ja halkuja. UHVY vastustaa irtisanomisia ja perustaa näkemyksensä tuomioistuinten tekemiin linjauksiin, joiden mukaan valtio ei voi käyttää tuotannollistaloudellisia syitä irtisanomisten perusteina.

Ulkoasiainhallinnon toimintamenoja on jälleen valtion vuoden 2023 tulo- ja menoarvioesityksessä leikattu (erityisesti matkakulut, sekä kehitysyhteistyö ja hallituksen vaihdos tuottanee lisää vastaavia). UHVYssä on seurattu huolestuneina Kouvolan viisumikeskuksen YT-neuvotteluita, jotka ovat ensimmäiset koskaan ulkoministeriössä ja jossa perusteena käytetään tuotannollistaloudellisia syitä. Kyseenalaista strategista suunnittelua on se, ettei ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma (v.2022-2026) mainitse tällaisista vähennyssuunnitelmista mitään.

Myös maailmanpoliittinen tilanne huomioiden YT-neuvottelut tulevat huonoon aikaan, sillä kriisit maailmassa eivät mitenkään ole vähenemässä, kun sodatkin ovat ulottuneet myös Eurooppaan. Lisäksi Suomi käy parhaillaan neuvotteluita mahdollisesta NATO-jäsenyydestä, mutta ulkoministeriö pyrkii leikkaamaan resurssejaan, vaikka samaan aikaan useita tehtäviä on sekä hallintouralla että diplomaattituralla täyttämättä. UHVYn näkökohdasta tilanne kuvastaa kyvyttömyyttä strategiseen suunnittelemallisuuteen ja tilanne tekee myös henkilöstön edunvalvonnan vaikeaksi juuri pitkäaikaisen suunnitelmallisuuden ja ennakoimattomuuden johdosta. Lisäksi taustalla ovat aikaisempien vuosien säästötoimet –kuten esim. hallintouralaisten ahdinko, joista henkilöstön pahoinvointi kumpuaa. Näillä seikoilla on kerrannaisvaikutuksia ulkoasiainhallinnon toimintaedellytyksiin, joita näinä kriisiaikoina pitäisi päinvastoin minimoida. Esimerkkinä kyvyttömyydestä strategiseen suunnitteluun on lukuisat UE-paikat, jonne ei saada yhtään hakijaa. Useat näistä vielä maailmanpoliittisesti kaikkein keskeisimmissä paikoissa, kuten Venäjällä ja Kiinassa. On selvää, ettei tällaisessa maailmanpoliittisesti myllertävässä tilanteessa tulisi lisätä henkilöstön taakkaa ja pahoinvointia aloittamalla irtisanomisneuvotteluita. Sellaisilla on henkilöstön yleistä hyvinvointia heikentäviä vaikutuksia, ja seuraukset heijastuvat myös työmme tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen.

- Henkilöstön jaksaminen

UHVY näkee, että on välttämätöntä huolehtia henkilöstön työssä jaksamisesta ja hyvinvoinnista jokaisessa vaiheessa talon toimintaa. Olemme jo nähneet, että kasvava työtaakka ja samanaikaiset säästöt aiheuttavat haittaa henkilöstön jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Myös nykyinen muuta valtionhallintoa kireämpi läsnä-työmalli vaikuttaa negatiivisesti henkilöstön jaksamiseen.

UHVY on erityisen huolissaan hallintouralaisten jaksamisesta ja työn arvostuksen puutteesta. Hallintouralaisten tehtävät yltävät talous- ja kiinteistöhallinnosta aina suurlähettilään sijaistamiseen palkkauksen ol-

lessa alle normaalitason vastaavasta tehtävästä. Ko. tehtävissä olevien henkilöiden kuten monien muidenkin vaativissa eri ura-alueiden tehtävissä edustustoissa olevien jaksaminen on todella kovalla koetuksella.

UHVY lähtee siitä, että kussakin edustustossa on oltava riittävä määrä henkilöstöä. UHVY katsoo, että riittävä taso varsinkin hardship-kohteissa olisi 2 + 2 lähetettyä. Myös palkkauksen pitää vastata tosiasiallista tehtävän vaativuutta.

Lisäksi pitää huomioida ulkoministeriön henkilöstön ikärakenne (keski-ikä 48 v), mikä tarkoittaa, että ikäjohtamiseen tulee kiinnittää huomattavasti aikaisempaa enemmän huomiota sekä henkilöstön työssä jaksamiseen. Ikäjohtaminen ja muut toimenpiteet tulee implementoida täysimittaisesti. Työurien pidentämisestä tulee tukea työmarkkinaosapuolten sopimin tavoin erityisesti yli 58-vuotiaiden kohdalla huomioiden myös mahdollisuudet henkilökohtaisiin ratkaisuihin. Lisäksi UHVY katsoo, että virkavapautta tulee myöntää esim. omaishoitajan toimimiseen tai perhetilanteiden niin vaatiessa. Työkiertoa koskevia virkavapauksia osaamisen kehittämiseksi tulee suosia.

- Henkilöstön työskentelyolosuhteiden turvaaminen Merikasarmen monitiloissa

UHVY on huolissaan siitä, ettei uudistunut Merikasarmen monitoimitila vastaa UM:n tarpeita ja menetelmiä, ja siitä, ettei kiinteistöjä hallinnoivat Senaattikiinteistö ja VNHY:n kiinteistöyksikkö ymmärrä ulkoasiainhallinnon erityistarpeita. Rauhallisia vetäytymistiloja ja tiloja, joissa voi osallistua kokoukseen Skypellä / Teamsilla etc. on liian vähän samoin tiloja, joissa voi lukea salaisia / luottamuksellisia asiakirjoja. UHVY katsoo, ettei menestyksestä ulkopolitiikkaa ei voi toteuttaa puutteellisista toimitiloista käsin vaan toimivat työskentelyolosuhteet on turvattava niin, että työtä voi tehdä rauhassa ja riittävän keskittyneesti. Nyt näin ei ole.

UHVY katsoo, ettei monitilatyöskentely myöskään vastaa sitä turvallisuustasoa, jota Suomen EU- ja Nato-sitoumukset asiakirjojen turvajärjestelystä vaativat. Tähän täytyy tulla muutos. UHVY pitää huolestuttavana myös sitä, että UM pakotettiin mukaan täysin sille sopimattomaan arkistointi- ja raportointijärjestelmään VAHVAAAN, vaikka UM:llä oli muuta valtionhallintoa edistyksellisempi ja toimivampi ASKI-raportointijärjestelmä. Edelleen on joukko edustustoja, jotka eivät ole VAHVA:ssa mukana. Henkilöstö kuormittuu aivan turhaan tästä UM:lle sopimattomasta järjestelmästä. UHVY katsookin, että UM:n pitäisi saada ottaa uudelleen käyttöön UM:n toimintaa ja raportointia palvellut ASKI-järjestelmä ja kaikkien edustustojen on päästävä samoihin asiakirjakeluihin mukaan. Lisäksi monitiloissa ilmenneiden ongelmien pikaiseksi ratkaisemiseksi olisi tärkeää tehdä korjausliikkeitä välittömästi.

- Parempi tasapaino etä- ja läsnätyön välille

Pandemia osoitti konkreettisesti, että nykyteknologia mahdollistaa työn tekemisen missä hyvänsä –toimistolla, kotona, junassa tai lentokoneessa, kirjastossa tai muissa tiloissa, jotka työprofiiliin ja tarpeisiin kulloinkin sopivat.

UHVY katsoo, että ulkoministeriön muusta valtionhallinnosta poikkeava määräys kolmesta läsnäpäivästä tulisi muuttaa joustavammaksi niin, että päivä voitaisiin jakaa etä- ja läsnätyöhön, työtilanteen ja tarpeen mukaan ja lähiesimiehen kanssa niin sovittaessa. Sallimalla työyhteisöjen itse päättää, missä ja milloin

yksikössä työtä tehdään, talomme edistää työhyvinvointia, lisää tehokkuutta ja antaa työntekijöille mahdollisuuden sovittaa paremmin yhteen yksityiselämä ja työ. UM myös osoittaa näin luottavansa työntekijöihinsä.

- UE-korvaukset kokonaisremontti – inflaatio ja yleinen hintapolitiikan kiristyminen eivät saa romuttaa UE korvausten korottamista.

UE-korvauksissa UHVYn keskeisin tavoite on taata edustustoissa palvelemisen taloudellinen mielekkyys ja uudistaa nykyistä järjestelmää siten, että se palkitsee ja edistää siirtohalukkuutta ministeriön ja suurlähetystöjen välillä. Tämä on vaarassa inflaation ja yleisen nousseen hintapolitiikan johdosta. Vain motivoituneet, työssään viihtyvät virkamiehet perheineen takaavat suurlähetystöverkoston lisäarvon suomalaiselle yhteiskunnalle.

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. Korvausuudistuksia ei kuitenkaan tule toteuttaa ottamalla pois etuuksia toisissa edustustoissa palvelevilta virkamiehiltä, kuten poistamalla ko. asemamaiden olosuhdehaittakorvauksia.

Kaikki UE-korvauslajit ovat tärkeitä. 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. Puolisoiden työllistymismahdollisuuksia tulisi myös edistää mm. puolisoiden työlupaoikeuksia säätelevien kahdenvälisen sopimusten kautta. Myös etätyömahdollisuuksia tulisi edistää puolisoiden työllistymisen mahdollistamiseksi.

Ulkomaanedustuksessa lasten päivähoitokorvaukset on säilytettävä sellaisella tasolla, että UE:ssa palvelevat lapsiperheet ovat rahallisesti samalla lähtöviivalle pääkaupunkiseudun lapsiperheiden kanssa. Päiväkotikotikäisten lasten hoitomaksut ovat monessa asemapaikassa huomattavasti kalliimpia kuin Suomessa. UHVY pitää kiinni siitä, että myös niiden virkamiesten, joilla on pieniä lapsia, on oltava mahdollista hakeutua kaikkiin asemapaikkoihin ilman suuria henkilökohtaisia taloudellisia uhrauksia, puolison oman uran uhraamista tai lasten hoidon laadusta tinkimistä. Lasten oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen on otettava päivähoitokorvausten lähtökohdaksi. Laadukas päivähoito tukee perheiden asettumista asemapaikkoihin sekä tukee lasten myöhempää koulumenestystä. UHVY vastustaa kategorisia korvauskattoja, joita annettaisiin Helsingistä. Edustustoissa on asian osalta paras tieto, ja tähän tietoon tulee luottaa.

- Palkkausjärjestelmän kokonaisvaltainen muutos ja uudistus, UPJ tiensä päässä eikä palkan ei tule laskea missään uravaiheessa tai siirroissa

Ulkoasiainhallinnon 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, joka edesauttaa sitä, että

osaajat ja asiantuntijat jatkossakin hakeutuvat UH:hon. Vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä parannetaan henkilöstön työmotivaatiota ja viihtyvyyttä. Työnantajalta edellytetään entistä enemmän panostamista henkilöstön koulutukseen ja uralla etenemisen mahdollisuuksien kehittämiseen.

UHVYn keskeinen tavoite on puolustaa sitä, ettei virkamiehen palkka laske tehtäväkierrossa. Tästä on hyviä kokemuksia Ruotsin UD:ssä, jonka järjestelmän parhaat puolet tulisi toteuttaa ministeriössä. Pelko palkan laskusta ei kannusta joustavuuteen tai oppimiseen, ja tämä luo myös työnantajan kannalta haitallista joustamattomuutta.

UHVY katsoo, että UPJ-palkkausjärjestelmä on tullut tiensä päähän ja se on uudistettava, sen tavoitteena oli olla kannustava ja osaamisen kehittämistä tukeva. 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 jälkeensä verrattaessa esim. muihin ministeriöihin. Henkilöstöjärjestöjä ei pidetä tasavertaisina sopimusosapuolina, emmekä saa tietoa kokonaissummasta, joka on varattu UPJ:n.

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

UHVYn 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. Kokemus, kielitaito ja uusien osaamisten hankkiminen pitää vaikuttaa palkkaan.

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

- Siirtyminen paneelikäytäntöön nimityksissä ja kaikkien ura-alueiden kehittäminen

Suunnittelukaudella UHVY seuraa siirto- ja rekrytointiperiaatteiden toteutumista ja reagoi tarvittaessa niistä poikettaessa. Nimitys- siirto- ja valintakriteereillä tulisi ymmärtää perusteita, jotka ovat objektiivisia, perustavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä ovat oikeudenmukaisia. Myös kriteereiden avoimuus ja ennakoitavuus ovat keskeisiä oikeudenmukaisuuden kannalta.

Hakijoiden pätevyys ja sopivuus tulee pisteyttää. Objektiivisella pisteytyksellä mitataan kokemusta, koulutusta, UE-kokemusta, kielitaitoa ja muita relevantteja tekijöitä. Vastaava järjestelmä on käytössä useissa muissa verrokkimaissa sekä Euroopan ulkosuhdehallinnossa. Järjestelmän ennakoitavuutta voidaan parantaa sisäisellä koulutusjärjestelmällä, joka pätevoittää eri virkaportaisiin puolustushallinnossa käytettyjen menetelmien mukaisesti. Asiantuntijaura tulee tehdä mahdolliseksi niille, jotka eivät ole kiinnostuneita esimiestehtävistä.

UHVY on esittänyt paneelikäytäntöä valinta- ja nimitysprosessien riittävän avoimuuden takaamiseksi, ja jonka tavoitteena on, että kuhunkin tehtävään tulee nimitetyksi/ valituksi pätevistä ehdokkaista soveltuvinkin kandidaatti. Pätevyys on oltava objektiivisesti todennettavissa. Paneelikäytännön läpiajamista jatketaan aktiivisesti.

Jos ministeriö poikkeaisi sovitusta kriteereistä, tällaiset päätökset tulee joka tapauksessa perustua lakiin, mm. yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ja ne tulee perustella lainsäädännön edellyttämällä tavalla. UHVY vastustaa lähtökohtaisesti kaikkia sivurekrytointeja. Poliitikkoja ei tule nimittää suurlähettiläiksi.

On oleellista, että ulkoministeriön kaikkia ura-alueita kehitetään tasapuolisesti ja niiden rakenteellisia pulonkauloja poistetaan. Erityisvirkamiesten ura- ja palkkakehityksestä on huolehdittava mahdollistamalla osaamisen kehittyminen eri tehtävissä, purkamalla määräaikaisuudet sekä viransijaisuuksien alemmat vaativuusluokat kuin virkojen vakinaisilla haltijoilla. Myös määräaikaisuuksien pitkät ketjuttamiset tulee tulkita asiantuntijoiden pysyvänä tarpeena.

Korkeimpien vaativuusluokkien johtavien asiantuntijoiden tehtäviä ei tule ns. luoda tyhjistä. Tarvitaan uusi rakenne, jossa kaikki ulkoministeriön virkamiehet saavat nykyistä paremmat mahdollisuudet edetä tyūrallaan ja jossa kaikkien työpanos sekä osaaminen tulevat nykyistä paremmin Suomen ulkopoliittikan käyttöön ja tätä kautta hyödyttävät yhteiskuntamme kehitystä nykyistä paremmin. Erityisen tärkeää on luoda ja pitää kiinni selkeästi määritellyistä ja noudatetuista valintaperusteista, pätevyyskriteereistä ja siirtomahdollisuuksista eri ura-alueiden välillä.

- Tarvitaan uusi toimintakulttuuri; Rambollin selvityksen suositukset toteutukseen täysimääräisesti

On tärkeää, että UM:n arvot näkyvät selvästi työn arjessa – niin päivittäisessä kanssakäymisessämme ja johtamisessa kuin päätöksentekoprosesseissa. Pandemian mukanaan tuomat haasteet ja odotuspaineet ovat olleet omiaan korostamaan entisestään työyhteisöllisyyden merkitystä ja sitä kautta myös Rambollin selvityksen suositusten toimeenpanon ajankohtaisuutta. Aiomme jatkossakin ajaa tätä päättäväisesti eteenpäin. On tärkeää varmistaa, ettei meneillään oleva kehittämisprosessi jää keskeneräiseksi tai merkityksettömäksi.

Rambollin keväällä 2019 valmistuneen häirintäselvityksen kaikki 30 suositusta on toteutettava täysimääräisesti. Selvityksen kuusi osa-alueita ovat kaikki tärkeitä, mutta UHVY pitää oleellisimpana selvityksen suositusten 1-4 toteuttamista, jotka koskevat ministeriön henkilöstöhallinnon ammattimaistamista ja sen keskeisten virkamiesten siirtämistä pois tehtäväkierrosta. UHVY jatkaa JUKOn tukemana osallistumista Rambollin selvityksen suositusten saattamiseksi osaksi UH:n työ- ja kulttuurin yhteistyössä ministeriön henkilöstöhallinnon kanssa. Myös uuden hallituksen ministerit on saatava heti alusta saakka mukaan tähän kulttuurin muutokseen.

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 noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä, jossa kiusaamiseen ja häirintään on nolla-toleranssi ja jossa nimitykset ja uralla eteneminen perustuu objektiivisesti mitattuihin merkkeihin. UHVY haluaa edistää erityisesti Rambollin suosituksia 9 ja 29 uramallien kehittämistä eriarvoisuuden vähentämiseksi.

Henkilöstöhallinnon toimintaa ja menettelytapoja tulee kehittää entistä ammattimaisempaan suuntaan huomioiden HR-alalla tapahtunut kehitys sekä yksityisellä sektorilla että julkishallinnossa (Rambollin suositukset 1-4).

- YT-lain noudattaminen

UHVY on huolissaan viimeaikaisesta kehityksestä, jossa työnantaja näyttää ottaneen hyvin minimalisten näkemyksen YT-laista ja sen edellyttämästä yhteistoiminnasta henkilöstön kanssa. Tämä ei kasvata luottamusta yhteisten asioiden edistämistavoitteista. 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. Huolestuttava esimerkki tästä on syyskuussa 2022 yhteistoimintajohtokuntaan yksin työnantajan toimesta tuotu henkilöstösuunnitelma vuosille 2022-2026 ja jossa ei ollut mainintaakaan muutama viikko tämän jälkeen ilmoitetuista YT-neuvotteluiden aloittamisesta. UHVY katsoo, että 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.

- Edistetään vaikutuksellista laajaa luottamusmiesverkoston toimintaa

Ministeriön luottamusmiesverkoston muodostavat päätoiminen pääluottamusmies, yksi varapääluottamusmies 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.

- 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 aktiivoida ja osallistaa sen jäsenet edunvalvonnan ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Hallitus kokoontuu sääntöisesti 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 asiantunteumuksen 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.

- Jäsenistön edunvalvonta tärkeintä

UHVYn tulevaisuutta varjostaa ministeriön henkilöstön määrän väheneminen, joka osaltaan aiheuttaa myös UHVYn jäsenmäärän alenemista. Toisaalta korkea järjestäytymisaste luo pohjan UHVYn laadukkaalle edunvalvonnalle ja tätä pitää korostaa kaikissa mahdollisissa tilanteissa, kuten kavaku- ja halku esitelyissä. Hallitus tarkastelee vuoden aikana jäsenmäärän kehitystä ja aktivoi jäseniä yhteisen työhyvinvoinnin turvaamiseen.

Taloudellisen tilanteen kiristyessä ja ottaen huomioon sen, että UHVY haluaa toimia koko jäsenistöään palvelevana yhdistyksenä, on esitetty syyskokoukselle 2022, että jäsenmaksua lasketaan 0.8 % kaikille täyttäneille jäsenmaksua maksaville jäsenille sekä niille muutamille, jotka ovat kaksoisjäseniä, on jäsenmaksu laskettu 0.7 % vuoden 2023 alusta. Tämä siksi, että voi kuulua kahteen liittoon, mutta voi olla kerrallaan vain yhden työttömyyskassan jäsen. UHVYlle on tärkeää, ettei se tavoittele sijoituksillaan yhtään välttämätöntä enempää tuottoa ja näin ollen hallitus on linjannut, että jäsenmaksun maltillinen lasku on oikeudenmukainen ja oikea-aikainen ja samalla sen toivotaan kannustavan myös uusia jäseniä liittymään yhdistykseen.

UHVYn viestinnän tavoitteita ovat näkyvyys, säännöllisyys, informoivuus, oikea-aikaisuus, oleellisuus ja selkeys. Tärkeässä asemassa viestinnässä ovat yhdistyksen kannanotot ja tiedotteet sekä puheenjohtajan jäsenkirjeet. Viestinnän välineitä ovat jäsenkirjeet, Kampuksen tiedotteet, [www.uhvy.fi](http://www.uhvy.fi), Facebook-sivut, [www.ammattiliittoava.ry](http://www.ammattiliittoava.ry)-sivu sekä keskusjärjestöjen [akava.fi](http://akava.fi) ja [juko.fi](http://juko.fi)-sivut.

UHVYn hallitus työskentelee vapaaehtoisesti jokaisen jäsenen puolesta kaikissa työhön liittyvissä asioissa. 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.

Hallituksen tavoitteena on järjestää jäsenille hyödyllisiä tapahtumia ja teematilaisuuksia. UHVYn tavoitteena on osallistua mahdollisimman moniin tilaisuuksiin, joissa jäseniä ja henkilöstöä voi tavata.