

2.12.2013

Seurakunnille

Sisältää: Suomen evankelisluterilaisen kirkon päivitetty rekrytointistrategia vuosille 2013–2019

Suomen evankelisluterilaisen kirkon päivitetty rekrytointistrategia vuosille 2013–2019

Kirkkohallituksen virastokollegio perusti 14.2.2013 työryhmän, jolle annettiin tehtäväksi laatia ehdotus kirkon rekrytointistrategian vaatimista päivityksistä ja kirkon rekrytointitoiminnan vastuutahosta kirkkohallituksen organisaatiossa. Työryhmä sai työnsä päätökseen kesäkuussa 2013.

Rekrytoinnissa keskeinen tekijä on työnantajamaine. Hyvä työnantajamaine syntyy hyvistä teoista ja herättää kiinnostusta työntekijöiden keskuudessa. Työnantajakuva on myös osa kirkon mainetta ja kuvaa, jota voi nostaa esille myös kirkkovaltuustossa ja –neuvostossa. Työnantajakuva kehittää pitkäjännitteisesti ja se on osa strategista henkilöstöjohtamista. Työnantajakuvassa ja kirkosta syntyvässä mielikuvassa myös henkilöstöllä on tärkeä rooli: millaisen kuvan se antaa meistä niille ihmisille, joiden kanssa olemme tekemisissä. Hyvää rekrytointimarkkinointia on myös onnistunut harjoittelu-, kesätyö- tai TET–jaksokokemus, josta opiskelija viestii muulle viiteryhmälle. Työnantajakuva voidaan markkinoida nuorille ja opiskelijoille myös työnantajaesittelyissä ja erilaisissa tapahtumissa, kuten messuilla.

Kirkon haasteena tulee olemaan, niin kuin monella muullakin alalla, oman henkilöstönsä eläköityminen sekä kirkon jäsenmäärän ja talouden kehitys. Jäsenyydessä tapahtuvat muutokset tulevat vaikuttamaan kirkon tuloihin. Koska mm. väestökehitys vaihtelee maan eri osissa, myös palvelutarpeet, tarjottavat palvelut ja niiden vaatima osaaminen ja henkilöstötarve tulevat vaihtelemaan. Tulevaisuudessa ei automaattisesti voida palkata uutta henkilöä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin poislähtevän tilalle, vaan työnantajat joutuvat arvioimaan, mitä seurakunnallisia palveluita ne tuottavat sekä millaista osaamista ja henkilöstöä se edellyttää.

Päivitettyyn rekrytointistrategiaan on koottu toimintaympäristöstä johtuvia muutoksia, eri toimijoiden rooleja rekrytoinnissa ja tilastoja henkilöstöstä ja sen muutoksista. Lisäksi kirkkohallituksen ja muiden työnantajayksiköiden olisi tarkoituksenmukaista pyrkiä tulevaisuudessa tarkastelemaan erilaisia skenaarioita tulevaisuuden palveluista sekä niiden edellyttämästä osaamisesta ja henkilöstötarpeesta.

Toivomme teidän hyödyntävän raporttia omassa rekrytoinnissanne. Rekrytoinnin kehittämisvastuu kuuluu koko kirkkohallitukselle, siellä käytännössä työmarkkinaosastolle ja toiminnallisen osaston Kirkon koulutuskeskukselle. Rekrytoinnin koordinoititehtävä tulee ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) hoidettavaksi.

Päivitetty rekrytointistrategia on tulostettavissa netistä osoitteesta: <http://sakasti.evl.fi/palvelussuhde>.

Lisätietoja julkaisusta antavat työryhmätyöhön osallistuneet hiippakuntasihteeri Juha Muilu puh. 0207 630 926, s-posti etunimi.sukunimi@evl.fi, johtaja Kari Kopperi puh. (09) 1802 279, s-posti etunimi.sukunimi@evl.fi ja työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen puh. (09) 1802 271, s-posti kit@evl.fi sekä vs. koulutussuunnittelija Minna Rikkinen puh. (09) 1802 427, s-posti etunimi.sukunimi@evl.fi.

Seuraava rekrytointitapahtuma on Next step –messut 22.–23.1.2014 Helsingin Messukeskuksessa.

Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

Työmarkkina-asiamies Katariina Kietäväinen