

2.12.2013

Till församlingarna

Innehåll: Uppdaterad rekryteringsstrategi för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland 2013–2019

Uppdaterad rekryteringsstrategi för Evangelisk-lutherska kyrkan i Finland 2013–2019

Kyrkostyrelsens ämbetskollegium tillsatte den 14 februari 2013 en arbetsgrupp som fick i uppgift att utarbeta ett förslag till nödvändiga uppdateringar i kyrkans rekryteringsstrategi och Kyrkostyrelsens ansvariga part i rekryteringsverksamheten. Arbetsgruppen slutförde sitt arbete i juni 2013.

En central faktor i rekryteringen är arbetsgivarens image. Ett bra rykte är ett resultat av goda handlingar och väcker intresse bland arbetssökande. Arbetsgivarens image är också en del av kyrkans profil, som kan lyftas fram i kyrkofullmäktige och kyrkorådet. Arbetsgivarimagen utvecklas långsiktigt och är en del av den strategiska personalledningen. I fråga om den bild som skapas av arbetsgivaren och kyrkan har även personalen en viktig roll: Hurdan är den bild som förmedlas till de människor som personalen kommer i kontakt med? En lyckad praktik- eller praoperiod eller ett lyckat sommarjobb, som den studerande berättar om för sin referensgrupp, är bra rekryteringsmarknadsföring. Arbetsgivarimagen kan också marknadsföras för unga och studerande i samband med presentationer av arbetsgivaren och på olika evenemang, till exempel mässor.

Pensionsavgångarna och utvecklingen av medlemsantalet och ekonomin kommer att bli en utmaning för kyrkan, liksom inom så många andra områden. Förändringar i medlemsantalet påverkar kyrkans inkomster. Eftersom till exempel befolkningsutvecklingen varierar i olika delar av landet varierar även servicebehovet, serviceutbudet och den kompetens och personalvolym som behövs. I framtiden kan man inte automatiskt anställa en ny person för samma eller liknande uppgifter när någon slutar, utan arbetsgivarna måste bedöma vilka församlingstjänster de ska producera och vilken kompetens och personal det förutsätter.

I den uppdaterade rekryteringsstrategin har vi sammanställt förändringar som beror av omvärlden, de olika aktörernas roller i rekryteringen och statistik över personalen och personalförändringarna. Dessutom är det ändamålsenligt att Kyrkostyrelsen och de övriga arbetsgivarenheterna i framtiden granskar olika scenarion av framtidens tjänster och den kompetens och personal som kommer att behövas.

Vi hoppas att ni utnyttjar rapporten i er egen rekrytering. Hela Kyrkostyrelsen, i praktiken Kyrkans arbetsmarknadsverk och Kyrkans utbildningscentral, har ansvaret för utvecklandet av rekryteringen. För samordningen av rekryteringen ansvarar yrkesutbildningsgruppen.

Den uppdaterade rekryteringsstrategin (på finska) finns på adressen <http://sakasti.evl.fi/palvelussuhde>.

Närmare information om publikationen ger arbetsgruppens medlemmar: stiftssekreterare Juha Muilu tfn 0207 630 926, e-post forhamn.efternamn@evl.fi, chefen Kari Kopperi tfn (09) 1802 279, e-post forhamn.efternamn@evl.fi och arbetsmarknadsombudsman Katariina Kietäväinen tfn (09) 1802 271, e-post kit@evl.fi samt tf utbildningsplanerare Minna Rikkinen tfn (09) 1802 427, e-post forhamn.efternamn@evl.fi.

Följande rekryteringsevenemang är Next step-mässan i Helsingfors Mässcentrum 22–23.1.2014.

Arbetsmarknadsdirektör

Vuokko Piekkala

Arbetsmarknadsombudsman

Katariina Kietäväinen