

REKRYTOINNIN PELIKORTIT

Nämä pelikortit johdattavat kirkon luottamushenkilöitä ja työntekijöitä kirkollisen rekrytoinnin kiehtovaan maailmaan. Järjestä tietokilpailu, yhteiskeskustelu tai työpaja – rekrytoinnin pelikortit taipuvat moneen. Toivomme hyviä hetkiä rekrytoinnin kehittämisen parissa!

Rekryterveisin Katja ja Heikki & kirkon rekrytoinnin kehittämisen kärkihanke 2025-2026



” ” *Rekrytointiprosessi*



Kysymys 1:

Miten seurakunnan strategia liittyy rekrytointiprosessiin?



” ” *Rekrytointiprosessi*



Kysymys 2:

Rekrytointiprosessi alkaa hakuilmoituksen laatimisesta. Totta vai tarua?



” ” *Rekrytointiprosessi*



Vastaus 1:

Strategia ohjaa tulevaisuuden osaamistarpeita ja painopisteitä, joten sen avulla voidaan arvioida viran tarpeellisuutta ja tehtäväkuvauksen ajantasaisuutta.



” ” *Rekrytointiprosessi*



Vastaus 2:

Tarua. Ennen hakuilmoituksen laatimista työnantajan täytyy arvioida viran tarpeellisuutta ja tarkistaa tehtäväkuvauksen ajantasaisuus. Tätä ennen on ennakoitu jo tulevia osaamistarpeita ja poistuvaa osaamista.



” ” *Rekrytointiprosessi*



Kysymys 3:

Mikä on keskeisin ero seurakuntapastorin ja suntion rekrytointiprosesseissa?



” ” *Rekrytointiprosessi*



Kysymys 4:

Valintaperusteiden tulee olla linjassa hakuilmoituksessa esitettyjen kriteerien kanssa. Totta vai tarua?



” ” *Rekrytointiprosessi*



Vastaus 3:

Seurakuntapastorin valinnasta päätöksen tekee tuomiokapituli, suntion valitsee seurakunnan luottamuselin.



” ” *Rekrytointiprosessi*



Vastaus 4:

Totta. Valinta tulee aina perustella suhteessa hakuilmoituksessa esitettyihin kriteereihin, ei sen ulkopuolisiin perusteisiin.



” ” Rekrytointiprosessi



Kysymys 5:

Seurakunnassa tulee avoimeksi kahden vuoden pituinen kanttorin viransijaisuus. Rekrytointi on suoritettava julkisella hakumenettelyllä. Totta vai tarua?



” ” Rekrytointiprosessi



Kysymys 6:

Mikä seuraavista ei kuulu hyvään hakuilmoitukseen? a) tehtävän kuvailu b) kutsuva teksti c) hakuprosessin aikataulu d) improvisoitu tehtävänimike



” ” Rekrytointiprosessi



Vastaus 5:

Tarua. Julkinen hakumenettely ei ole pakollinen, jos henkilö otetaan määräajaksi hoitamaan virkaa. Kuitenkin julkinen haku saattaa kannattaa hallinnon läpinäkyvyyden näkökulmasta.



” ” Rekrytointiprosessi



Vastaus 6:

Vaihtoehto D. Tehtävänimike pitää olla hakuilmoituksessa aina oikein



Rekrytointiprosessi



Kysymys 7:

Jos hakuilmoituksessa on kelpoisuusvaatimuksena työkokemus vastaavasta työstä, voidaanko tehtävään valita henkilö, jolla tätä kokemusta ei ole?

Rekrytointiprosessi



Kysymys 8:

Anonyymi rekrytointi kannattaa, sillä se a) tuo lisääjännitystä b) nopeuttaa rekrytointiprosessia c) edistää hakemusten tasapuolista, osaamiseen keskittyvää käsittelyä.

Rekrytointiprosessi



Vastaus 7:

Ei voida. Jos työkokemus mainitaan hakuilmoituksessa toivottavana ominaisuutena, ko. henkilö voitaisiin valita, mutta jos se mainitaan kelpoisuusehtona, ehdon pitää täytyä.

Rekrytointiprosessi



Vastaus 8:

Vaihtoehto C. Anonyymi rekrytointi edistää hakijoiden yhdenvertaista kohtelua ja voi samalla parantaa rekrytoijan työnantajakuva.

Rekrytointiprosessi

Kysymys 9:



Kuka hyötyy hyvin aikataulutetusta rekryprosessista? a) hakija b) kirkkoherra c) haastattelutyöryhmän jäsen d) kaikki edellä mainitut sekä koko työyhteisö

Rekrytointiprosessi

Kysymys 10:



Kanttorin rekrytoinnin osana on yleensä hakijoiden musiikinäyte tai -näytteet. Miten tämä tulee huomioida rekrytointiprosessia valmisteltaessa?

Rekrytointiprosessi

Vastaus 9:



Vaihtoehto D. Kaikki hyötyvät.

Rekrytointiprosessi

Vastaus 10:



Musiikinäytteet vaikuttavat prosessin aikataulutukseen ja tämä pitää ennakoida. Koska arvioinnissa käytetään usein ulkopuolista asiantuntijaa, on syytä huomioida myös hänen aikataulunsa.

Viestintä

Kysymys 1:

Rekrytointivideon tekeminen on kallista ja hyödytöntä. Totta vai tarua?



Viestintä

Kysymys 2:

Mihin kirkon rekrytointiviestinnässä tarvitaan uratarinoita?



Viestintä

Vastaus 1:

Tarua. Video tuo rekrylle yleensä runsaasti lisänäkyvyyttä ja potentiaalisia hakijoita. Videon voi tehdä myös pienellä budjetilla. Hyvä video rakentaa kuvaa koko seurakunnasta työnantajana.



Viestintä

Vastaus 2:

Ne tuovat esille, mitä kaikkea työtä seurakunnissa tehdään ja lisäävät näkyvyyttä. Niiden kautta katsoja voi pohtia myös omaa halukkuuttaan ja mahdollisuuksiaan kirkon töihin.



Viestintä



Kysymys 3:

Avoimna olleeseen tehtävään hakenut henkilö lukee valintapäätöksestä seurakunnan somessa. Mikä on mennyt pieleen?

Viestintä



Kysymys 4:

Hyvä hakuilmoitus herättää seuraavan tunteen: a) uteliaisuus b) raivo c) turhautuminen d) hakuilmoituksen ei pidä herättää tunteita

Viestintä



Vastaus 3:

Hakijaviestintä on epäonnistunut eikä edes lakisääteistä tiedoksianto ole tehty ajoissa. Hakijaviestintää kannattaa aina tehdä mieluummin liikaa kuin liian vähän.

Viestintä



Vastaus 4:

Vaihtoehto A. Hyvä hakuilmoitus on alusta asti kiinnostava ja kutsuva. Se muokkaa kuvaa työnantajasta ja sen perusteella moni joko hakee tai jättää hakematta.

Viestintä



Kysymys 5:

Kun valintapäätös on tehty, haastatteluvaiheeseen asti päässeisiin kannattaa olla yhteydessä a) tekstiviestitse b) sähköpostitse c) jossain sopivassa somekanavassa d) soittamalla

Viestintä



Kysymys 6:

Rekrymarkkinointi tarkoittaa a) hakuilmoituksen mainostusta eri somekanavissa b) osallistumista rekrytointitapahtumiin c) uratarinoita seurakunnan viestinnässä d) kaikkia edellä mainittuja

Viestintä



Vastaus 5:

Vaihtoehto D. Soita aina haastatelluille. Samalla voit antaa ja saada palautetta. Näin rakennat parempaa työnantajakuva: luurin toisessa päässä saattaa olla tulevaisuuden työkaverisi!

Viestintä



Vastaus 6:

Vaihtoehto D. Rekrymarkkinointi on kokonaisvaltaista näkymistä ja seurakunnan erilaisten työmahdollisuuksien ylläpitoa eri kanavissa

” Viestintä

Kysymys 7:



Seurakunnan visuaalisella ilmeellä on vaikutusta rekrytointien onnistumiseen.
Totta vai tarua?

”

” Viestintä

Kysymys 8:



Kesäsomettajien palkkaus on ajan ja rahan haaskausta. Totta vai tarua?

”

” Viestintä

Vastaus 7:



Totta. Visuaalinen ilme ei yksin auta, mutta se on tärkeä osa seurakunnan näkyvyyttä ja työnantajakuvaa. Hyvä visuaalinen ilme rekryviestinnässä antaa hakijalle kuvan laadukkaasta työnantajasta.

”

” Viestintä

Vastaus 8:



Yleensä tarua. Hyvin suunniteltu kesätyö seurakunnan somessa kannattaa. Kesäsomettajat tuovat kirkolliseen someen tuoretta näkökulmaa ja samalla viestivät ajassa kiinni olevasta työnantajasta.

”

Viestintä

Kysymys 9:

Työnantajakuva rakentaminen on osa seurakunnan hallintoa ja kuuluu myös luottamushenkilöille. Totta vai tarua?



Viestintä

Kysymys 10:

Mikä seuraavista ei kuulu hyvään rekryviestintään? a) Maksettu mainonta b) rekryilmoitusten uudelleenjakaminen Facebookissa c) luottamuselimissä käytyjen keskustelujen levittäminen.



Viestintä

Vastaus 9:

Totta. Työnantajuuden kehittäminen voi olla osa seurakunnan strategiaa ja hyvä työnantajakuva voidaan ottaa myös strategiseksi tavoitteeksi.



Viestintä

Vastaus 10:

Vaihtoehto C. Seurakuntaneuvostojen, kirkkoneuvostojen ja niiden asettamien valintatyöryhmien keskustelut ovat salassapidettäviä, vain päätökset ovat julkisia.



*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 1:



Kuka päättää diakonian viranhaltijalta edellytettävästä tutkinnosta?

- a) Kirkkohallitus b) Piispainkokous c)
Kirkolliskokous

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 2:



Paljonko teologisia, kirkon ja seurakunnan työhön sekä kirkon kasvatukseen liittyviä opintoja on sisällyttävä varhaiskasvatuksen ohjaajan virkaan kelpoistavaan tutkintoon?

- a) 60 opintopistettä b) 90 opintopistettä c)
120 opintopistettä

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 1:



Vaihtoehto A. Kirkkohallitus.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 2:



Vaihtoehto B. 90 opintopistettä.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 3:



Mikä seuraavista EI anna kelpoisuutta korkeakoulututkintoa edellyttävään kanttorinvirkaan?

- a) musiikin kandidaatti b) kulttuurialan amk, musiikkipedagogi c) kulttuurialan amk, muusikko d) musiikin tuottaja, musiikkituotannon ammattitutkinto.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 4:



1. Miten kauan virantäytössä viran pitää olla haettavana?

- a) 7 vrk b) 14 vrk c) 30pv d) tälle ei ole määrääaikaa

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 3:



Vaihtoehto D. Musiikkituotannon ammattitutkinto on toisen asteen ammattitutkinto eikä anna kelpoisuutta korkeakoulututkintoa edellyttävään ns. C-kanttorin tehtävään.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 4:



Vaihtoehto B. Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta määrittää hakuajan vähimmäisajaksi 14 pv siitä, kun ilmoitus on julkaistu yleisessä tietoverkossa.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 5:



Voiko haettavalle tehtävälle asettaa vuoden mittaisen koeajan?

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 6:



Saako LinkedIn-profiilia kysyä hakemuksessa?

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 5:



Ei voi. Koeajan enimmäismäärä on 6 kk. Vuotta lyhyemmässä virkasuhteessa koeaika voi olla enintään puolet virkasuhteen kestosta.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 6:



Hakijasta saatavien tietojen tulee perustua hakijan vapaaehtoisesti antamiin tietoihin. Hakulomakkeella voi olla mahdollisuus antaa LinkedIn-profiili, mutta tätä ei tule edellyttää pakollisena. Hakijalla tulee olla mahdollisuus antaa tiedot myös muussa muodossa.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 7:



Mikä määrittää sitä, että osassa kirkon tehtäviä edellytetään Suomen evankelis-luterilaisen kirkon jäsenyyttä ja konfirmaatiota?

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 8:



Mitä tarkoittaa tutkinnon tunnustaminen?

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 7:



Kirkkolain mukaan virka- tai työsopimussuhteeseen voidaan ottaa vain konfirmoitu kirkon jäsen, jos tehtävät liittyvät kirkon jumalanpalveluselämään, diakoniaan, kasvatukseen, opetukseen, sielunhoitoon tai edustamiseen.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 8:



Päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden toisessa maassa suoritettu tutkinto antaa. Kirkon virkoihin edellytettävien tutkintojen osalta tämän tekee Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkkohallitus.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 9:



Kuinka monta opintopistettä
Raamattuun, kristinuskoon ja kirkon
hengelliseen elämään liittyviä teologisia
opintoja on sisällyttävä diakonian
viranhaltijan tutkintoon?

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Kysymys 10:



Minkä laajuinen on perheneuvojan
työssä tarvittava perheneuvonnan
erityiskoulutus?

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 9:



Vähintään 20 opintopistettä.

*Juridiikka ja
kelpoisuudet*

Vastaus 10:



60 opintopistettä. Lisäksi henkilöllä
on oltava soveltuva ylempi
ammattikorkeakoulututkinto.

Jokeri



Kysymys 1:

Voiko 17-vuotiasta hakijaa nimittää virkaan?

Jokeri



Kysymys 2:

Haastattelutilanteeseen saapuu henkilö, joka vaikuttaa olevan raskaana. Henkilöltä ei saa tiedustella asiaa. Totta vai tarua?

Jokeri



Vastaus 1:

Ei. Alle 18-vuotiasta ei voi nimittää virkaan, mutta hänet voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen. (Laki evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta)

Jokeri



Vastaus 2:

Totta, yhdenvertaisuuslakiin perustuen perhetilanteesta tai perhesuunnitelmista ei saa haastattelussa kysyä eivätkä ne saa vaikuttaa syrjivästi rekrytoinnissa.

Jokeri



Kysymys 3:

Nuorisotutkimusseuran tutkimusten mukaan kesätyötä hakeneista nuorista moni jää ilman kesätyöpaikkaa. Kuinka moni hakeneista nuorista jäi 2025 vaille kesätyötä?

a) 5000 b) 15 000 c) 50 000

Jokeri



Kysymys 4:

Haastatteluun saapuu henkilö asussa, joka vaikuttaa siltä, että hän suorittaa varusmiespalvelusta.

Henkilöltä ei saa kysyä varusmiespalveluksesta. Totta vai tarua?

Jokeri



Vastaus 3:

Vaihtoehto C eli 50 000 (14 % hakeneista).

Jokeri



Vastaus 4:

Pääsääntöisesti totta, yhdenvertaisuuslakiin perustuen varusmiespalveluksesta tai sotilasarvoista ei saa haastattelutilanteessa kysyä. Poikkeuksena on sotilaspapin virka.

Jokeri



Kysymys 5:

Saako työntekijän rekrytointivideotehtävää antaa tekoälylle ja tutkia sen avulla, “millä mielellä” työntekijä hakee tehtävää?

Jokeri



Kysymys 6:

Mihin latinankieliseen sanaan pohjautuu tuomiokapituli – sana?
a) Dominicus b) Domus C) Dipoli

Jokeri



Vastaus 5:

Ei saa. Video sisältää ns. Biometristä dataa (kasvot, ääni) ja kaikenlainen tunteiden päättely tekoälyn avulla tällaisesta datasta on kiellettyä rekrytoinnissa.

Jokeri



Vastaus 6:

Vaihtoehto B eli Domus, joka tarkoittaa taloa. Tästä kerrotaan Rekrytointipakissa harjoittelijan oppaassa osiossa, jossa kerrotaan suomen ev.-lut. kirkon rakenteesta.

Jokeri

Kysymys 7:



Kuinka suuri osa kirkon työntekijöistä edustaa ns. hengellisiä ammatteja (esim. papit, diakonit, kasvatuksen ammattilaiset, kirkkomuusikot)?

a) Noin viidennes b) noin puolet c) noin neljä viidestä

Jokeri

Kysymys 8:



Henkilöstön osaamistarpeet ovat osa rekrytointiprosessia. Totta vai tarua?

Jokeri

Vastaus 7:



Vaihtoehto B eli noin puolet.

Jokeri

Vastaus 8:



Totta. Ihannetilanteessa rekryn yhteydessä käydään läpi seurakunnan strategiset tavoitteet, osaamistarpeet ja henkilöstösuunnitelma ja mietitään, mitä osaamista haettavalta henkilöltä kaivataan.

Jokeri



Kysymys 9:

Mikä seuraavista EI ole anonyymien rekrytoinnin tavoitteena?

- a) Parantaa työnantajakuva
- b) edistää tasa-arvoa
- c) edistää monimuotoisuutta
- d) nopeuttaa käsittelyä

Jokeri



Kysymys 10:

Mitkä kaksi seuraavista EIVÄT kuulu papin ydinosaan?

- a) Hyvä kahvinjuontikyky
- b) perustiedot liturgiikasta
- c) pedagogiset valmiudet ohjata oppimistilanteita
- d) taito tulkita Raamattua
- e) lähimmäisenrakkauden toteuttaminen
- f) seurakuntalaisten terveyden edistäminen

Jokeri



Vastaus 9:

Vaihtoehto D eli käsittelyn nopeuttaminen.

Jokeri



Vastaus 10:

Vaihtoehdot A ja F. Kahvinjuontikyky ei ole ydinosaa, joskin osa papin "työtä".
Terveyden edistäminen painottuu diakonian virkaan. Tosin esim. sairaalapapin tehtävissä on tärkeää toimia traumatietoisesti ja tunnistaa terveyteen ja sairauteen liittyviä eettisiä kysymyksiä.