

REKRYTOINTI

– YKSI ORGANISAATION
TÄRKEIMMISTÄ PÄÄTÖKSISTÄ

AGENDA

- 1) Vantaan seurakuntayhtymästä lyhyesti
- 2) Rekrytoinnin aloittaminen – huomioitavia asioita
- 3) Haastattelut ja valintatilanne
- 3) Ajankohtaista

**KIRKKO
VANTAALLA**
Kyrkan i Vanda



Vantaankosken seurakunta
Hans Tuominen
👤 27 372



Hämeenkylään seurakunta
Matti Hyry
👤 10 462



Tikkurilan seurakunta
Janne Silvast
👤 37 406

Valokuvaajat: Jani Karlsson,
Heikki Heikurinen (Jussi Koski),
Markku Pihlaja (Salla Poropudas)



Korson seurakunta
Tuomas Antola
👤 15 662



Rekolan seurakunta
Jussi Koski
👤 11 712



Hakunilan seurakunta
Salla Poropudas
👤 12 858



Vanda svenska församling
Kristian Willis
👤 4 037

Vantaan seurakuntien palvelukeskus

Organisaatio ja palvelualueet



Kastamme kaikenikäisiä ja vahvistamme kasteopetusta sekä lisäämme kasteeseen liittyvää viestintää.

Puhumme rohkeasti Jumalasta ja kutsumme Kristuksen yhteyteen.

Rohkaisemme taivastoivoon ja siunaamme hautaan arvokkaasti.

ROHKEASTI ARMON ASIALLA.

Matt. 28:18-20

VOIMANA USKO.
NÄKÖALANA TOIVO.
MOTIVINA RAKKAUS.

Kirkko Vantaalla on vaikuttava uskon, toivon ja rakkauden yhteisö elämässä ja kuolemassa. Kirkon jäsenyyteen halutaan sitoutua.

Uudistumme, tavoitamme ja tuemme vantaalaisia paremmin. Palvelemme ihmisiä jäsenlähtöisesti. Seurakunta-yhteys vahvistuu ja vuonna 2028 enemmistö vantaalaisista kuuluu kirkkoon.

Strategia vaikuttaa rekrytoinnin taustalla siihen minkälaista henkilöä ollaan etsimässä



Vastaamme hätään ja puolustamme ihmistä sekä kehitämme erilaisia yhteisiä auttamisen tapoja.



2. Henkilöstö voi hyvin ja on oikein mitoitettu ja kohdennettu



Käytämme kieltä, jota ihmiset ymmärtävät ja vahvistamme eri kulttuuritaustaisten ihmisten osallisuutta.

3. Tilat ovat toimivat ja joustavasti käytössä



Kannamme vastuuta luomakunnasta ja edistämme Hiilineutraali kirkko 2030 tavoitteita.

4. Prosessit on kuvatut, toimivat ja tehokkaat



Kohtaamme ihmisiä säännöllisesti elämän eri vaiheissa.

5. Digipalvelut kehittyvät



Työn tekemisen arvot: palveluhaluisuus, asiakaslähtöisyys ja yhteistyö

1. Talous on tasapainossa ja mahdollistaa toiminnan

1585 hakemusta kausityöhön 2025

Noin 40
rekrytoidaan

Sillä on
merkitystä, miten
hyvin rekrytointi
sujuu

Yksi
tärkeimmistä
päätöksistä



REKRYTOINNIN ALOITTAMINEN – HUOMIOITAVIA ASIOITA

REKRYTOINTI ON YKSI ORGANISAATION TÄRKEIMMISTÄ PÄÄTÖKSISTÄ

Pidemmän aikavälin henkilöstösuunnittelua

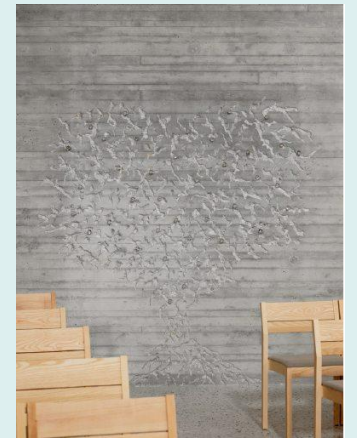
Onnistunut rekrytointi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista ja antaa työntekijälle mahdollisuuden urakehitykselle!

Ennen rekrytointiprosessin käynnistämistä pohdi seuraavia asioita, selvitä mm. mahdolliset vaihtoehdot työvoimavajeen täyttämiseksi:

- **Nykyisen henkilöstön työpanoksen uudelleen kohdentamista**
- **Prosessien ja toimintatapojen muuttamista tai palvelun ostamista ulkoa**
- **Edellyttääkö työtehtävät kokoaikaisuutta tai osa-aikaisuutta, entä onko kyseessä määräaikainen vai vakituinen palvelussuhde**
- **Onko kyse avautuvasta tehtävästä vai virasta**
- **Tehtävää määriteltäessä, ovatko kelpoisuusehdot, nimike ja tehtävänkuvaus ajan tasalla ja vastaavatko ne organisaation tarpeita. Huom! viran nimikkeen ja kelpoisuusehdon voi muuttaa vain yhteinen kirkkovaltuusto.**
- **Varmistetaan käytettävissä olevat määrärahat talousarvion ja budjetin puitteissa**



MÄÄRÄAIKAINEN VAI VAKITUINEN PALVELUSSUHDE?



- Määräaikaisuudelle tulee aina olla peruste esim.
 - Sijaisuus virkavapaa tai lomasijainen (tiedossa kenen sijaisena toimii)
 - Määräaikainen hanke (työ ei ole pysyvää)
 - Kausityö tai työhuiput, mitkä eivät ole pysyviä
- Mikäli perustetta ei ole on kyseessä vakituisesta työstä
- Mikäli määräaikaisuudelle on perusteet niin silloin määräaikaisuuksia voi olla useita peräkkäin.

ONKO AVOINNA VIRKA- TAI TYÖSUHDE – SILLÄ ON MERKITYSTÄ REKRYTOINTIIN

Kirkkohallituksen päätökset viranhaltijalta vaadittavasta tutkinnosta

Kirkkohallitus antaa kirkkojärjestyksen (657/2023) 5 luvun 13 §:n 1 momentin 4 kohdan a-alakohdan mukaan tarkempia määräyksiä muilta viranhaltijoilta kuin papilta ja lehtorilta vaadittavasta tutkinnosta.

Tutkintopäätökset

Klikkaa viran nimeä nähdäkseen tarkemmat tiedot.

Diakonian virka	+
Kanttorin virka	+
Lähetys- ja kansainvälisen työn ohjaajan virka	+

VIRKA

- Perustuslain mukaan virkasuhdetta on käytettävä silloin, kun palvelusuhteeseen kuuluviin tehtäviin liittyy julkisen vallan käyttöä.
- Hakuilmoitus on asetettava julkisesti nähtäville seurakunnan julkisten kuulutusten ilmoitustaululle. **Kriittinen vaihe! Ilmoituksesta löytyvät tiedot + kriteerit, millä hakijoita vertaillaan.**
- Virka on erillisellä päätöksellä perustettu palvelussuhde julkisoikeudellisessa yhteisössä ja virkaan valitaan päätöksellä. **Kriittinen vaihe! Esittelyn huolellinen laatiminen!**
- Valinnasta tiedotetaan valituille ja muille hakijoille. Virkaan otetulle annetaan ote pöytäkirjasta. Oikaisuvaatimusohjeen tai valitusosoituksen antaminen on pakollista ja oikaisuvaatimus- tai valitusaika alkaa kulua tiedoksi antamisesta.
- Viroissa kelpoisuusvaatimuksia
 - Kirkkohallituksen ohjeistukset
 - Seurakunnan tai yhtymän johtosäännöissä
 - Yleiset kelpoisuusvaatimukset: taito, kyky ja kansalaiskuunto
 - Virkavalintoja koskevat erimielisyydet käsitellään hallinto-oikeudessa.

TYÖSUHDE

- Työsuhde perustuu kahden yksityisen osapuolen eli työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työsuhteessa olevien asemaa määrittelee työsopimuslaki.
- Työsuhteisiin tehtäviin eduksi katsottavia ominaisuuksia
- Valintoja koskevan erimielisyydet käsitellään käräjäoikeudessa

Selkeä työpaikkailmoitus

Tuomiokapituli julistaa haettavaksi Kälviän seurakunnan kirkkoherran viran.

Kälviän seurakunnan kirkkoherra valitaan välittömällä vaalilla.

Kirkkoherran virkaa hakevan tulee olla pastoraalitutkinnon ja seurakuntatyön johtamisen tutkinnon suorittanut pappi. Virka edellyttää suomen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä ruotsin kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa.

Viran palkkaus sijoittuu luokkaan K20 (4 617,46-5 786,45).

Kirkkojärjestys määrittelee kirkkoherran tehtävät seuraavasti:

- * Kirkkoherra valvoo, että seurakunnan muuta toimintaa kuten kristillistä kasvatusta ja opetusta, diakoniaa sekä evankelioimis- ja lähetystyötä harjoitetaan kirkon tunnustuksen ja tehtävän mukaisesti;
- * Kirkkoherra on seurakunnan jumalanpalveluksissa, kirkollisissa toimituksissa ja muussa hengellisessä työssä toimivien viranhaltijoiden ja työntekijöiden ylin esimies;
- * Kirkkoherra valvoo kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston päätösten laillisuutta ja noudattamista seurakunnan hallinnossa ja taloudenhoidossa;
- * Kirkkoherra esittelee kirkkoneuvostolle, seurakuntaneuvostolle tai muulle toimielimelle toimialaansa koskevat asiat, jollei hän ole määrännyt esittelyä muulle viranhaltijalle.

Hakuaika päättyy 17.3.2025 klo 15.00. Oulun hiippakunnan tuomiokapitulille osoitetut hakemukset toimitetaan KirkoRekry-palvelun kautta. Hakemukseen on liitettävä omasta tuomiokapitulista saatava nimikirjaote sekä lääkärintodistus (T-lomake, enint. 6 kk vanha). Tuomiokapituli haastattelee hakijat kokouksessaan Oulussa 27.3.2025 iltapäivällä.

Lisätietoja

<https://www.kalvianseurakunta.fi/>

- Miten ilmoituksesta selviää hakukriteerit?
- Miten ilmoitus on houkutteleva?
- Palkka-avoimuus vuonna 2026 -> palkkatieto on löydyttävä ilmoituksista

Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli on julistanut haettavaksi Noormarkun seurakunnan kirkkoherran viran

Kirkkoherra valitaan välillisellä vaalilla seurakuntaneuvostossa.

VIRAN ERITYISET TARPEET

Tuomiokapituli on määritellyt Noormarkun seurakunnan kirkkoherran viran erityiset tarpeet seuraavasti:

1. kyky toimia muutosjohtajana ja strategisena johtajana
2. hallinnollinen ja taloudellinen osaaminen
3. hyvät vuorovaikutus-, viestintä- ja työyhteisötaidot

KELPOISUUS

Kirkkoherran virkaa hakevan tulee olla pastoraalitutkinnon ja seurakuntatyönjohtamisen tutkinnon suorittanut pappi.

Virka edellyttää suomen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä ruotsin kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa. Hakemuksen liitteiksi vaaditaan nimikirjanote ja lääkärintodistus.

HAKUOHJEET

Hakuaika päättyy 7.3.2025 kello 15.00.

Tämän jälkeen hakijoille lähetetään kirjallinen haastattelulomake, jossa kysytään mm. viran erityisiin tarpeisiin liittyvästä soveltuvuudesta. Lisäksi hakijoiden on varauduttava saapumaan tuomiokapitulissa toteutettavaan haastatteluun 19.3.2025.

Tehtävään haetaan ensisijaisesti sähköisellä hakulomakkeella täällä. Toissijaisesti hakemukset voi lähettää Turun arkkihiippakunnan tuomiokapitulille osoitettuna osoitteella Turun arkkihiippakunnan tuomiokapituli os. Hämeenkatu 13, 20500 TURKU.

Ohjeita hakemuksen täyttämiseen:

Nimikirja liitetään kohtaan Ansioluettelo

Lääkärintodistus liitetään kohtaan Liitetiedosto.

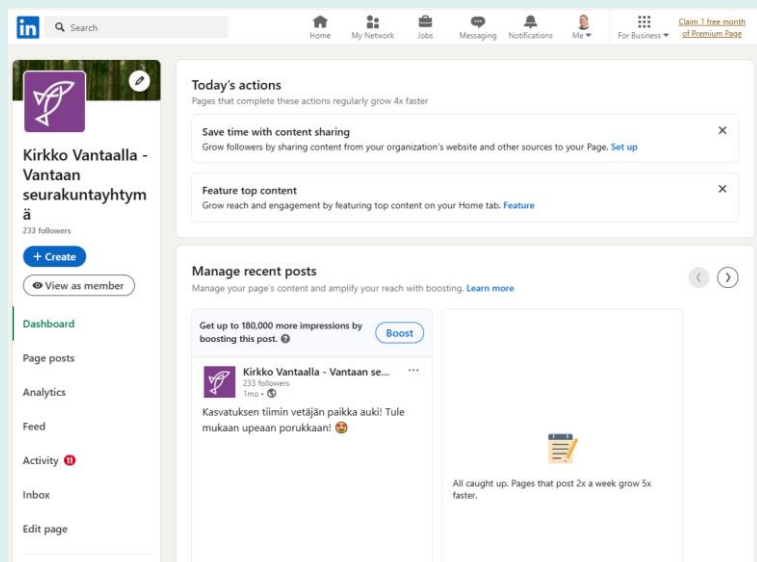
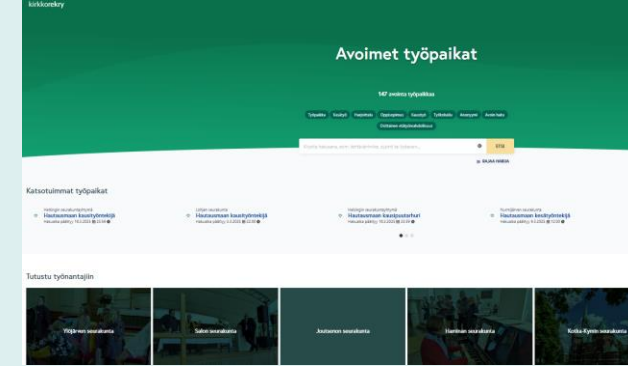
Nimikirjassa ja CV:ssä olevat asiat otetaan huomioon tuomiokapitulin laatimassa ansiovertailussa. Huolehdiathan, että kaikki keskeiset asiat ovat näkyvissä näissä asiakirjoissa. Nimikirjanotteen voi pyytää tuomiokapitulista tarkastettavaksi ennen sen liittämistä hakemukseen.

Lisätietoja

<https://www.kirkkoporiassa.fi/noormarkun-seurakunta/>

REKRYTOINNIN KANAVIA JA TAPOJA

- Sähköiset työpaikkailmoitukset: mm. Duunitori, Työmarkkinatori
- KirkkoRekry - mahdollisuus ostaa lisänäkyvyyttä
- Työntekijöiden viittaukset heidän omissa verkostoissa (esim. suullisesti, Facebook, LinkedIn* jne. pienet kustannukset)
- Facebook ryhmät
- Erialaisten esittelyvideoiden hyödyntäminen rekrytoinnin tukena esim. Somessa ja verkossa.
- Perinteinen lehti-ilmoittelu (enemmän työnantajakuva, mainos)
- Nauhoitetut videohaastattelut (voidaan valikoida sopivia henkilöitä videoiden pohjalta. Valmiita kysymyksiä, joihin kandit vastaavat)



* LinkedIn on käyttäjämääränsä ja kansainvälisen suosionsa vuoksi merkittävä ammatillisen sosiaalisen median kanava, jota hyödynnetään rekrytoinneissa. LinkedIniä käytetään mm.

- suoramaku
- työpaikkailmoittelu sekä
- verkostojen hyödyntäminen.

TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Vantaan seurakuntayhtymä

Tervetuloa meillä töihin!

KATSO AVOIMET TYÖPAIKAT

“ Meillä on tutkitusti hyvä olla töissä. Työhyvinvointitutkimuksen mukaan 46 % Vantaan seurakuntayhtymän työntekijöistä innostuu työstään päivittäin. ”

Työhyvinvointitutkimus 2024



Vantaan seurakuntayhtymä

Kirkko Vantaalla toimii uskon asialla ihmistä varten ja rohkeasti työssään uudistuen. Kirkko Vantaalla koostuu Vantaan seitsemästä evankelio-luterilaisesta seurakunnasta, joihin kuuluu Hakunilan, Hämeneen kylän, Korpion, Riihelän, Tikkurilan ja Vantaankirkon seurakunnat sekä ruotsinkielinen Vantaan svenska församling. Vantaan kaikki seitsemän seurakuntaa ovat alueillaan toiminnallisesti itsenäisiä yksiköitä, joita kutsutaan johtaa kirkkoehoneuvoston kanssa.

Joulukuun 2024 lopussa Vantaan seurakunnissa oli jäseniä 113 456. Työntekijöitä seurakuntayhtymällä on noin 350. Seurakunnat määrittelevät tehtävänsä omalla ”rohkeasti armon asialla”.

Vantaan seurakuntayhtymä työpaikkana

Vantaan seurakuntayhtymä tarjoaa erilaisia työmahdollisuuksia. Hengellisen työn lisäksi meillä työskennellään mm. kiinteistöhuollon tehtävissä, taloushallinnossa sekä erilaisissa hankkeissa. Vantaan seurakuntayhtymässä työskentelevät työntekijät tekevät työtään paikallisissa seurakunnissa tai palvelukeskuksien yhteisissä palveluissa.

Työtä ja toimintaamme ohjaavat arvot:



Vantaan seurakuntayhtymään kuuluu seitsemän seurakuntaa ja palvelukeskus

<p>Tikkurilan seurakunta</p> <p>Mikä on Tikkurilan seurakunta?</p> <p>Mikäli olet työssä, jolla on merkitystä. Olet arvostettu ja haluttu. Meillä on paljon kirkkoyhteisöä ja kirkonpalveluita. Työssäsi näet seurakunnan yhteisen kokonaisuuden myös yhteisissä tiloissa.</p> <p>Lue lisää Tikkurilan seurakunnasta.</p>	<p>Hämeneen kylän seurakunta</p> <p>Hämeneen kylän seurakunta on laajan Vantaan seurakuntayhtymän alueen luottamusta saanut luottamuskelpoinen ja yhteistyökykyinen seurakunta. Kirkon toimintatavat ovat avoimia ja lämpimät. Vantaan seurakuntayhtymän kokonaisuudessa olemme kirkon palveluiden ja läheisten kanssa.</p> <p>Lue lisää Hämeneen kylän seurakunnasta.</p>	<p>Riihelän seurakunta</p> <p>Riihelän seurakunta toimii Vantaan seurakuntayhtymän alueella ja meillä pääosin kirkkoyhteisöä hyödyntämällä toimien tekemistä. Työympäristössä meillä on hyvä perustarve kirkkoyhteisöä hyödyntämällä sekä työ- ja vapaa-aikana. Meillä on myös kirkon palveluiden ja läheisten kanssa.</p> <p>Lue lisää Riihelän seurakunnasta.</p>	<p>Korpion seurakunta</p> <p>Korpio, Korpio... Missä olet näin monipuolisesti mukana? On palvelu-ohjelmista?</p> <p>Korpio seurakunta on noin 1500 jäsenen yhteisö. Korpio seurakunta on Vantaan seurakuntayhtymän alueella toimiva seurakunta.</p> <p>Lue lisää Korpion seurakunnasta.</p>
--	---	--	--

<p>Vantaankirkon seurakunta</p> <p>Vantaankirkon seurakunta tarjoaa ruotsinkielistä kirkon- ja uskon- ja seurakuntapalveluita. Korpio on noin 12 000 ja työntekijöitä 14.</p> <p>Lue lisää Vantaankirkon seurakunnasta.</p>	<p>Hakunilan seurakunta</p> <p>Hakunilan seurakunta on ilon ja rakkauden yhteisö Vantaalla. Olemme seurakunnassa on noin 12 000 ja työntekijöitä 14.</p> <p>Lue lisää Hakunilan seurakunnasta.</p>	<p>Vantaan svenska församling</p> <p>Vantaan svenska församling är en av våra och trygg församling som under mestadels har haft ett bra och friskt och aktivt liv. Vi har cirka 6 000 medlemmar och detta gör att vi har en stor församling som samarbetar utöver andra församlingar i Vanda som erbjuder helä stödet.</p> <p>Lue lisää Vantaan svenska församlingistä.</p>	<p>Palvelukeskus</p> <p>Vantaan seurakuntayhtymässä kuuluu seitsemän seurakunnan lisäksi yhteinen palvelukeskus. Tämä keskus on seurakuntayhtymän yhteisiä tiloja, jotka on rakennettu ja palvelukeskus on yhteinen tila. Se tarjoaa myös muuta julkaisutuotteita organisaatioille.</p> <p>Lue lisää Vantaan seurakuntayhtymän palvelukeskuksesta.</p>
--	---	--	---

Huolehdimme työntekijöistämme

<p>Innostava työympäristö ja esteettömyys tuki</p> <p>Vantaan seurakuntayhtymässä teemme työtä yhdessä ja tuetaan toisiamme. Työssäsi näet seurakunnan yhteisen kokonaisuuden ja kirkon palveluiden. Työssäsi näet seurakunnan yhteisen kokonaisuuden myös yhteisissä tiloissa.</p>	<p>Oman osaamisen kehittäminen</p> <p>Kokemuksenne työelämässä on arvokas osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen. Tarjoamme monipuoliset työ- ja koulutusmahdollisuudet sekä koulutus- ja kehittämisen mahdollisuuksia. Työssäsi näet seurakunnan yhteisen kokonaisuuden myös yhteisissä tiloissa.</p>	<p>Kansainvälinen työskentely</p> <p>Kokemuksenne työelämässä on arvokas osaamisen kehittämisen ja jatkuvan oppimisen. Tarjoamme monipuoliset työ- ja koulutusmahdollisuudet sekä koulutus- ja kehittämisen mahdollisuuksia. Työssäsi näet seurakunnan yhteisen kokonaisuuden myös yhteisissä tiloissa.</p>	<p>Monipuolista uramahdollisuutta</p> <p>Olemme monipuolinen työelämä ja tarjoamme monipuoliset uramahdollisuudet ja kehittämisen mahdollisuuksia. Työssäsi näet seurakunnan yhteisen kokonaisuuden myös yhteisissä tiloissa.</p>
--	---	--	--

HAASTATTELUT JA VALINTATILANNE

HAASTATTELUIHIN VALINTA JA HUOMIOITAVIA ASIOITA

- Käydään hakemukset huolellisesti läpi ja tehdään vertailu, jossa huomioidaan hakijoiden koulutus, työkokemus ja ominaisuudet, jotka on ilmoituksessa mainittu olevan eduksi tehtävän hoitamisessa.
- Tarkastetaan kelpoisuusehtojen ja hakukriteerien täyttyminen (esim. kuuluminen kirkkoon tai vaadittava rikosrekisteriote lasten kanssa työskenteleviltä)
- Tarvittaessa rekrytointityöryhmän kokoaminen (YKN edustus haastatteluissa)
- Kysymysten valinta ja valmistautuminen haastatteluun – ilmoituksessa mainitut kriteerit!
- Haastattelukysymykset liittyvät työhön ja työskentelyyn! Työhaastattelussa saa kysyä tehtävän kannalta tarpeellisista pätevyyksistä ja osaamisesta. Kärjistäen kaikki muu on kiellettyä. Samat ja valmistellut kysymykset kaikille kandeille.
- Tarvittaessa useampi haastattelukierros
- Aina vähintään kaksi haastattelemassa
- Työnäytteet ja ryhmätyötilanteet myös hyviä



YLEISIMMÄT TYÖHAASTATTELUKYSYMYKSET

1. [Mikä on suurin saavutuksesi?](#)
2. Mikä on ollut haastavin tilanteesi työpaikalla?
3. Kuvaile itseäsi kolmella adjektiivilla.
4. [Mitkä ovat heikoimmat puolesi?](#)
5. [Mikä on suurin mokasi, jonka olet tehnyt työpaikalla?](#)
6. Saat vastuullesi projektin, jolla on liian lyhyt aikataulu. Miten hoidat asian?
7. Oletko joutunut työskentelemään hankalan työkaverin, johtajan tai asiakkaan kanssa?
8. Työskenteletkö mieluummin yksin vai tiimissä?
9. Minkälaisia taitoja haluat kehittää tulevassa työpaikassasi ja miksi?
10. Minkälainen on mielestäsi hyvä työpaikka?
11. [Miksi haluat jättää nykyisen työpaikkasi?](#)
12. Minkälainen on mielestäsi [hyvä johtaja](#)? Entä [huono](#)?
13. Miten työkaverisi kuvailisivat sinua?
14. Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka olet oppinut edellisessä työpaikassasi?
15. Minkälaisia asioita haluat saavuttaa uudessa työpaikassasi?
16. Minkälainen on [unelmiesi työpaikka](#)?
17. [Miksi meidän pitäisi palkata sinut?](#)
18. [Mitkä asiat motivoivat sinua?](#)
19. [Missä näet itsesi viiden vuoden kuluttua?](#)
20. [Miten reagoit saamaasi kritiikkiin?](#)
21. [Kerro itsestäsi ja työhistoriastasi.](#)
22. [Mikä sai sinut hakemaan tätä työpaikkaa?](#)
23. Minkälainen on sinun mielestäsi hyvä työympäristö?
24. Minkälaisia projekteja olet vetänyt?
25. Mitkä asiat aiheuttavat sinulle [stressiä](#)?
26. Miten toimit paineen alla?
27. Mitä tiedät yrityksemme / organisaatiomme toiminnasta?
28. Pidätkö vastuun ottamisesta?
29. Minkälaisista työtehtävistä pidät?
30. Mitä puolia haluaisit kehittää itsessäsi?



Lähde: Duunitori

[Työhaastattelukysymykset: Katso 30 hyödyllistä kysymystä - Duunitori](#)

VALINTATILANTESSA HUOMIOITAVAA

- Rekrytointi-ilmoituksessa luetellut kriteerit!!
- Tarvittaessa soveltuvuusarvioinnit
- Onko tasa-arvoja yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritelty valinnasta jotain?

Oikeanlaiset työntekijät
työtehtäviin

	Tavoitteet	Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi
Rekrytointi	Rekrytoidaan henkilöstö ensisijaisesti osaamisen perustella. Rekrytoinneissa huomioidaan myös huonommin työllistyvät.	Viestitään rekrytointien yhteydessä Vantaan seurakuntayhtymän rekrytointiperiaatteesta ja noudatetaan sitä rekrytoinneissa: Rekrytoinnissa valitsemme hakijan osaamisen perusteella, mikäli ehdolla on kaksi tasavahvaa osajaa, voidaan rekrytoida työmarkkinoilla heikoimmin työllistyvän. Anonyymi rekrytointi -työkalu on käytössä ja sitä osataan käyttää.
Rekrytointi	Rekrytoinnissa otetaan huomioon sukupuolijakauma.	Osaamisen perusteella tasavahvojen henkilöiden kohdalla voidaan valita vähemmistösukupuolen henkilö.

6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet

Kokemukset ristiriitaisia –
tekoälyä avuksi

KÄYTETTÄVISSÄ OLEVAT HENKILÖARVIOINTITAVAT VANTAALLA

- Henkilöarviointeja voidaan tehdä joko ulkoisesti tai sitä varten luotuja työkaluja käyttäen. Vantaalla käytössä Hanselin kilpailuttamat hinnat.
- Voidaan tehdä myös sisäisesti esim. verkkotyökaluja hyödyntäen
- Työpersonallisuuskysely
Personallisuus- ja motivaatiokyselyt keskittyvät tyypilliseen käyttäytymiseen.
-> Henkilö arvioi omaa työkäyttäytymistäpersonallisuutta ja verrataan sitä tyypilliseen käyttäytymiseen
- Kykytestit mittaavat kykyä hankkia lisää tietoa tai taitoja, ja sitten niiden katsotaan mittavan potentiaalia. Esimerkkinä testi, joka mittaa numeerista päättelykykyä.
- Useammat ihmiset arvioivat toisten persoonallisuutta tavatessaan ensi kertaa. Monet näistä ensivaikutelmista perustuvat henkilökohtaisesti kehittämiimme persoonallisuusteorioihin (implisiittiset persoonallisuusteoriat):
 - nuoremmat ovat energisempiä
 - silmälaseja käyttävät ihmiset ovat älykkäämpiä



What outcomes does it drive?

Parantaa rekrytoinnin laatua



Quality of Hire

Improve the quality of hiring decisions based on stakeholder view and analysis



Productivity

Understand drivers of increased employee productivity

Tuottavuutta

- ymmärtää työntekijöiden tuottavuuden kasvun tekijöitä

Antaa hyvän mielikuvan työnantajasta, joka hoitaa rekrytoinnin laadukkaasti



Brand Strength

Increase the power of your talent attraction in volume and quantity in relation to company size and market position



Productivity

Build a clear measurable relationship between assessment use, productivity and business results



Stakeholder Engagement

Enhance the level of stakeholder engagement to advocate assessment use for selection and development

Monimuotoisuus kehitystyössä

- lisää arviointikykyä rekrytoinneissa, sekä henkilöstön kehityksessä



Diversity

Grow your assessment capability to recruit, develop and retain a diverse workforce

Tukee esihenkilöiden rekrytointipäätöksen teossa



Manager Engagement

Enhance the level at which managers support and promote assessment use in selection and development



Participant Engagement

Drive positive participant engagement and influence candidate / employee behaviour through an assessment process

Hakijan sitoutuminen rekrytointiin

- tuo esille hakijan sitoutumisen rekrytointiprosessiin

Verkkotestaaminen mahdollistaa tehokkaan testaamisen



Efficiency

Ensure the assessment process optimises the efficient use of time, resources and money



Internal Mobility

Enable increased internal mobility

Sisäinen liikkuvuus

- Voidaan hyödyntää sisäisessä liikkuvuudessa



10 Outcomes

AJANKOHTAISTA

AJANKOHTAISIA NOSTOJA

- Sopimusneuvotteluissa muutosteksti KirVESTESsiin
 - 22 §. Palkkakeskustelu. Tehtäväkohtaisen palkanosaa koskevaa soveltamisohjetta on täydennetty siten, että rekrytoitaessa uutta henkilöstöä virkaan/tehtävään hakeneiden kanssa tulee käydä hakuprosessin aikana palkkakeskustelu, jotta hakija tietää, mihin palkkatasoon peruspalkka on suunniteltu vahvistettavaksi viranhoidon alkaessa.
- Palkka-avoimuus
 - Uuden EU-direktiivin vaikutukset palkkauksen ja palkitsemisen suunnitteluun yrityksissä Direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisen lujittamisesta palkkauksen läpinäkyvyyden ja täytäntöönpanomekanismien avulla tuli voimaan 6.6.2023. EU:n jäsenvaltioiden on saatettava se osaksi kansallista lainsäädäntöä viimeistään vuonna 2026.
 - Rekrytointitilanteissa työnantajan tulee ennen työhaastattelua kertoa tehtävän alkupalkka tai vaihteluväli, eikä työntekijän aiempaa palkkaa saa kysyä.
- Erilaisia tekoälyratkaisuja hakemusten ja hakijoiden läpikäymiseksi -> myyjät aktiivia ja hyökkäviä

- [HR viesti 2025 | Rekrytointi on jäänyt ajastaan jälkeen / Saana Rossi](#)

Katse tulevaisuuteen, ei peruutuspeiliin

- ***Katsomalla pelkkää ehdokkaan menneisyyttä, suljemme pois valtavasti mahdollisuuksia.*** Osaamisen lisäksi katse kannattaakin kääntää yhä enemmän myös potentiaaliin ja vahvuuksiin – siihen, missä henkilö on luontaisesti vahvimmillaan, missä hänen sisäinen potentiaalinsa on, missä asioissa ja tilanteissa hän loistaa ja kukoistaa, mikä häntä motivoi ja miten hän voi tulevaisuudessa kehittyä.

Keskeneräisyys ei ole uhka, se on mahdollisuus

- Rekrytointi ei ole pelkkää avoimen tehtävän täyttämistä. Jokainen palkkauspäätös on strateginen valinta siitä, millaiseksi organisaatio haluaa kehittyä ja millaisen tulevaisuuden se haluaa itselleen rakentaa. Keskeneräisyys on mahdollisuus – kunhan uskallamme tarttua siihen. Rohkeus nähdä yksilön vahvuudet voi johtaa sekä yksilön että organisaation menestykseen. Silloin kaikki voittavat.

KIITOS!