

Virkamääräyksen hakeminen Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulilta Porvoon suomalaisen seurakunnan viestinnänpastorin (6. seurakuntapastori) virkaan pastori Marjo Kiljuselle 1.11.2026 alkaen

SN 15.09.2026
67/01.01.01/2022

Selostus

Seurakuntaneuvoston lupa käynnistää viestinnän papin rekrytointi

Seurakuntaneuvosto käsitteli 9.6.2026 (§ 46) pitämässä kokouksessa viestinnän pastorin rekrytointia ja tällöin

- *"kävi esittelyssä avatusta asiasta keskustelun ja ilmaisi tyytyväisyytensä valmisteltuun viestinnän kokonaisuuteen sekä viestintäpastorin tehtävän painotuksiin,*
- *antoi käydyn keskustelun pohjalta evästystä rekrytointi-ilmoituksen laadintaan siten, että viestinnällinen yhteistyö vapaaehtoisten kanssa huomioidaan tehtäväkuvassa, ja että Laura Mäkelän laatima ehdotus liitetään rekrytointi-ilmoituksen liitteeksi.*
- *päätti käynnistää viestintäpastorin rekrytoinnin ja avata viran haettavaksi ajalle 3.8.–24.8.2026 ja nimesi rekrytointiryhmään Pekka Laukkarisen ja Jorma Anttilan, jotka sitoutuvat osallistumaan haastattelupäiviin (2.–3.9.2026) sekä henkilöarvioinnin palautekokoukseen (10.9.2026 klo 10.30). Lisäksi todettiin, että rekrytointiryhmään voi tulla jäsen myös nuorten vaikuttajaryhmästä."*

Nuorten vaikuttajaryhmä valitsi seurakuntaneuvoston kokouksen jälkeen rekrytointiryhmään Linn Tapperin. Viranhaltijoista rekrytointiryhmään osallistuivat kirkkoherra Pontus Salmen lisäksi papiston lähiesihenkilö Riitta Kaajava sekä ryhmän sihteerinä seurakuntasihteeri Greta Sahlberg.

Hakuprosessi ja haastattelut

Viestinnän pastorin rekrytointi-ilmoituksessa oli hakijoilta pyydetty CV:n lisäksi laatimaan useampi eri liite etukäteistehtävänä. Näiden pyytämällä haluttiin varmistaa se, että hakija on tietoinen ja perehtynyt viestintäpastorin tehtävän sisältöön ja hän osoitti jo hakuvaiheessa sitä kohtaan vahvaa motivaatiota.

Saimme virkaan kolme hakemusta, joiden asiakirjat löytyvät seurakuntaneuvoston Teams kansioista. Nämä kaikki kolme hakijaa päätettiin kutsua haastatteluun.

Hakijoita vertaillaan seuraavassa numeroilla 1-3 sen mukaan kuin heidän sukunimensä sijoittuvat aakkosjärjestyksissä.

Haastattelut pidettiin keskiviikkona 2.9.2026. Tällöin haastattelurungossa oli seuraavat aihealueet, joita kutakin kartoitettiin useamman eri kysymyksen avulla:

1. Motivaatio ja tehtävän ymmärtäminen
2. Monikanavainen viestintäosaaminen
3. Sosiaalinen media ja digitaalinen kohtaaminen
4. Strateginen kehittäminen ja koordinointi

5. Hengellinen ja teologinen sanoittaminen
6. Yhteistyö ja vapaaehtoisten kanssa toimiminen
7. Oma-aloitteisuus ja toimeenpanokyky
8. Papin perustehtävien valmiudet

Kukin haastatteluryhmän jäsenet arvioivat kunkin osa-alueen asteikolla 1–5 (myös ½ pistettä sai lisätä arvioinnissa numeroon) ja kustakin kokonaisuudesta käytiin vielä ryhmässä yhteinen arviointikeskustelu ennen kuin kunkin osa-alueen pistemäärä sovittiin kullekin hakijalle. Yksittäisten jäsenten antamat arviot olivat hyvin samansuuntaiset jokaisen hakijan osa-alueen kohdalla, joten

Kunkin hakijan eri osa-alueilla saamat pisteet laskettiin yhteen ja jakamalla kahdeksalla saatiin hakijoilla seuraavat keskiarvot (ka.) asteikolla 1–5:

- hakija 1: ka. 3,50
- hakija 2.ka. 4,50
- hakija 3. ka.3,69

Tämän lisäksi haastattelussa kartoitettiin myös ruotsin kielen käytännön taitoa, joka oli hakuilmoituksessa mainittu eduksi luottavaksi. Siinä hakijat saivat seuraavat pisteet (asteikko 1–5):

- hakija 1. pistemäärä 2
- hakija 2. pistemäärä 2,5
- hakija 3. pistemäärä 5.

Hakija 2. erottui haastatteluiden perusteella soveltuvimmaksi viestintäpastorin tehtävään koulutuksen, kokemuksen ja osaamisensa sekä niiden kriteerien perusteella, joita rekrytointi-ilmoitukseen oli kirjattu.

Tästä huolimatta rekrytointiryhmä näki hakijoissa 1. ja 3. myös potentiaalia viestinnänpastorin tehtävän hoitamisen kannalta ja siksi myös heidät haluttiin lähettää henkilöarvioihin. Tätä puolsi myös se, että näiden kahden hakijan välille ei haastatteluiden perusteella kokonaisuudessaan saatu merkittävää eroa ja hakuilmoituksessa oli ilmoitettu, että ”psykologinen soveltuvuusarviointi järjestetään haastattelujen perusteella 2–3 kärkihakijalle”

Kirkkoherra soitti haastatteluiden päätteeksi henkilöarvioita tekeväälle psykologille (Henry Honkanen, Arena Nova Oy) niin, että koko rekrytointiryhmä kuuli puhelun sisällön. Tällöin hän esitti ryhmän näkemykset siitä, mitä hakijan ominaisuuksia on erityisesti henkilöarvioinnin yhteydessä syytä kartoittaa.

Kaipasimme henkilöarvioinnin yhteydessä erityisesti arvioita siitä, mikä on hakijoiden kyky edistää viestinnän kokonaisuutta fasilitoivalla työotteella sekä työyhteisön sisällä ja suhteessa vapaaehtoiisiin.

Henkilöarvioinnin toteuttaminen

Psykologi Henry Honkanen kävi esittelemässä henkilöarvioinnin raportit rekrytointiryhmälle torstaina 10.9.2026. Raporteissa avattiin kunkin hakijan soveltuvuutta viestintäpastorin tehtävään seuraavasti:

1. Ura- ja motivaatiopohja
2. Tiedon käsittely ja analysointi
3. Työskentelyvalmiudet
4. Resilienssi ja venyminen
5. Vuorovaikutus- ja ryhmävalmiudet

6. Organisatoriset valmiudet (mm. organisointi, päätöksenteko, fasilitointi ja viestintä)
7. Yhteenveto hakijoista

Psykologi Honkanen oli laatinut kustakin hakijoista laaditun erillisen henkilöarviointiraportin lisäksi myös yhteenvetotaulukon, jossa vertaillaan kolmea eri hakijaa toisiinsa. Kirkkoherra esittelee tämän seurakuntaneuvostolle kokouksessa.

Henkilöarviointi vahvisti käsitystä siitä, että hakija nro 2. täyttää parhaiten viestinnänpastorille hakuilmoituksessa määritellyt hakukriteerit.

Rekrytointiryhmän ehdotus valinnasta ja perustelut siihen

Rekrytointiryhmä yksimielisesti esittää seurakuntaneuvostolle, että se päättää hakea pastori, TM ja medianomi AMK Marjo Kiljuselle virkamääräystä Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulista Porvoon suomalaisen seurakunnan viestinnänpastorin (6. seurakuntapastori) virkaan.

Kiljusella on viestintäpastorin tehtävän hoitamisen kannalta merkittävää lisäkoulutusta (medianomi AMK) ja näyttöä monipuolisista viestinnän tehtävien hoitamisesta. Hän toiminut Kirkkohallituksessa tuottajana ja verkkoviestintäsuunnittelijana. Hänellä on kokemusta toimittajan ja tuotantoassistenttina toimimisesta radiossa, ja sometoimittajana toimimisesta suuressa monipäivässä tapahtumassa.

Lisäksi hän on hoitanut paikallisseurakunnassa verkostotyön tehtäviä, joissa hän oli kehittämässä yhteistyötä eri tahojen kanssa ja tavoittamaan niitä seurakuntalaisia, jotka eivät normaalisti ole seurakunnan toiminnassa mukana.

Marjo Kiljusen valintaan puoltavat:

- rekrytointiryhmän haastattelu, jossa hänen saamansa kokonaisarvio oli selvästi (ka. 0,81–1,00 pistettä) parempi kahteen muuhun hakijaan verrattuna
- psykologin toteuttamassa henkilöarvioinnissa hänellä todetaan olevan erinomaiset valmiudet suoriutua viestinnän pastorin kaltaisesta tehtävästä. Henkilöarvioinnin mukaan Kiljusen vahvuutena on kokonaisuuksien ja olennaisen hahmottaminen sekä itseohjautuvuus ja joustavuus. Hänellä on kyky säilyttää toimintakyky myös painetilanteissa. Kiljunen omaa hyvät vuorovaikutustaidot ja hän toimii työyhteisössä yhteyksien etsijän ja yhteistyön rakentajan rooleista käsin. Hän toimii vaikuttajana ja fasilitaattorina niin, että rakentaa yhteistyötä, vastavuoroisuutta ja osallistamista. Kiljunen hallitsee kokonaisuudessaan hyvin viestinnän eri osa-alueet.

Kirkkoherra avaa kokouksessa yhdessä rekrytointiryhmän jäsenten kanssa tarkemmin haastattelujen sisältöjä ja niistä ryhmässä tehtyjä arvioita. Rekrytointiryhmä on käynyt soveltuvuusarvioinnin läpi psykologi Henry Honkasen kanssa 10.9.2026. Kokouksessa esitellään psykologi Henry Honkasen laatiman yhteenvetotaulukon henkilöarvioinnin keskeisistä tuloksista. Seurakuntaneuvostolle on jaettu seurakuntaneuvoston Teams -kansioon hakuasiakirjat, jotka he ovat rekrytoinnin aikana seurakunnalle toimittaneet.

Rekrytointiryhmä oli päätöksestä esittää Kiljuselle virkamääräyksen hakemista täysin yksimielinen.

LAVA:

Päätöksellä tulee olemaan lapsivaikutuksia seurakunnan viestinnän kautta. Tulevan viestintäpapin on tärkeää osata hahmottaa seurakunnan strategia ja siinä kuvatut eri Arvot 360 Kirkko -segmentit ja myös kohderyhmän ikäkausiin liittyvät asiat. Seurakunnassa tavataan yhä enevässä määrin lapsia ja nuoria, jotka eivät ole käytännössä saaneet kristillistä kasvatusta kotoa, varhaiskasvatuksesta tai koulusta, ja tämä on syytä huomioida viestintää suunniteltaessa ja sitä toteutettaessa.

Päätösesitys

Seurakuntaneuvosto

1. esittää Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulille, että se antaa virkamääräyksen pastori Marjo Kiljuselle 1.11.2026 alkaen Porvoon suomalaisen seurakunnan 6. seurakuntapastorin (viestintäpastori) virkaan.
2. toteaa, että virkaan vaaditaan hyväksyttävän rikosrekisterilain 6 §:n mukaisen rikostaustatodistuksen ja myös työterveyshuollon työhöntulotarkistuksesta saatavan todistuksen esittämistä ensimmäisen viranhoitokuukauden aikana
3. päättää, että palkkaamisessa noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa
4. toteaa, että viran palkkaus menee vaativuusryhmän 602 mukaan, josta maksettava peruspalkka on 3 912 euroa kuukaudessa.

Asian käsittely

<aloita_tästä>

Päätös