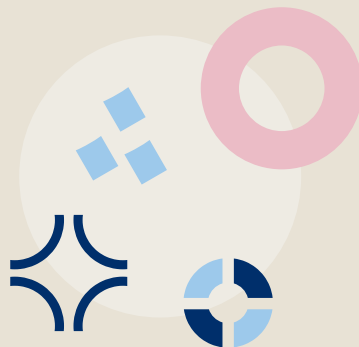


Työn johtamisen tulevaisuus: tekoälyä ja pehmeitä arvoja?

8.10. klo 9.00-11.00

Aamukahvit tarjolla klo 8.30 alkaen

KESKI-SUOMEN KAUPPAKAMARI
95 Vuotta



Tilaisuuden ohjelma

8.30–9.00 Aamukahvit

9.00 Tilaisuus alkaa

- **Tilaisuuden avaus, Suvi Vuojo****lainen**, puheenjohtaja, Keski-Suomen kauppakamarin Viestintävaliokunta
- **Yhteistyökumppanin puheenvuoro: Semma catering & bakery – verkkokauppa, Emmiina Kaisko**
- **Johda viestintää vaikuttavasti – näin rakennat nuorille toimivan työyhteisön, Salla Nokka**, KTM, viestinnän johtaminen, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu
- **Future Factory -kyselyn tuloksia Keski-Suomen veto- ja pitovoimasta, Julius Iso-Eskeli**, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- **Miten tekoäly muuttaa tulevaisuuden työtä työnantajan näkökulmasta?** Paneelikeskustelu, osallistujina **Eevi Määttä**, toimitusjohtaja, Keski-Suomen Osuuspankki, **Kirsi Hakaniemi**, digitaalisen liiketoiminnan johtaja, Keski-suomalainen sekä **Niina Petosalmi**, Senior Account Manager, Eilakaisla

11.00 Tilaisuus päättyy

SEMMA
Bakery
& CATERING

Tulossa

Mitä? Semma catering & bakery – verkkokauppa. Herkut kokouksiin ja muihin tapahtumiin –vaivattomasti verkosta

Milloin? Tammikuussa 2026.

Pilotointi Joulukuussa 2025

Miksi? Lisäarvoa asiakkaille helpottamalla tilausprosessia.

Seuraa meitä ja matkaamme:



semma.bakery



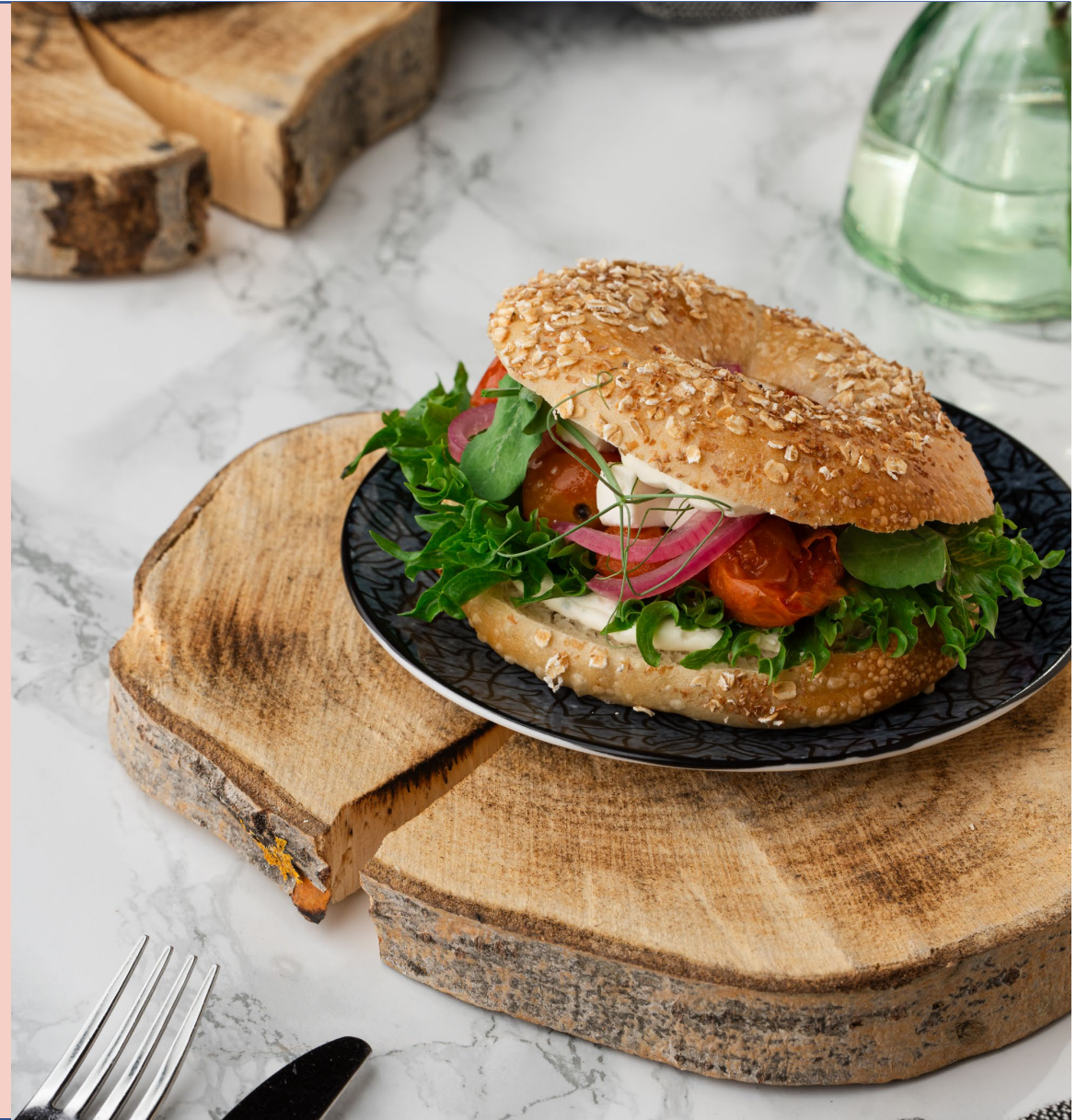


Tarjoilut kokouksiin vain muutaman klikkauksen takana

- Nopeampi tapa tilata tarjoiluja
- Kuvat tilattavista tuotteista -> näet mitä tilaat
- Sesongin tuotetärpit
 - Laskutus
 - Palvelupaketit:
Palvelunmäärä tarpeen mukaan

Verkkokauppa, joka tekee
tilaisuuksien
järjestämisestä vaivatonta

Bakery SEMMA
& CATERING





Heräsikö kysyttävää tai haluaisitko
tilata tarjoiluja tilaisuuteesi?

Ota yhteyttä:

Emmiina Kaisko

emmiina.kaisko@semma.fi

040 868 6006

myyntipalvelumme

myynti@semma.fi

050 581 8350

Bakery
SEMMA
& CATERING



Johda viestintää vaikuttavasti – Näin rakennat nuorille toimivan työyhteisön

Pro gradu -tutkielma: “Nuorten odotukset ja kokemukset työyhteisöviestinnästä”

Salla Nokka, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, kevät 2025

Tavoite: Syventää ymmärrystä nuorten näkemyksistä toimivaa työyhteisöviestintää ja sen johtamista kohtaan sekä luoda yrityksille keinoja sitouttaa nuoria työntekijöitä työyhteisöviestinnän avulla.

Tutkimuskohde: Nuorten työntekijöiden subjektiiviset odotukset ja kokemukset työyhteisöviestinnästä

Kohderyhmä: 19-24-vuotiaat nuoret työntekijät Keski-Suomen hallitsevilta aloilta

Aineisto: Puolistrukturoidut teemahaastattelut 10 kpl



Tulokset ja käytännön ehdotukset 1/3

Nuoret arvostavat psykologisesti turvallista, tasa-arvoista ja hyväksyvää ilmapiiriä

Psykologisesti turvallinen ilmapiiri mahdollistaa avoimen itseilmaisun, virheistä oppimisen ja työyhteisöön sitoutumisen.

- Salli virheet ja epäonnistumiset – käsittele ne oppimiskokemuksina
- Laadi yhteiset pelisäännöt rakentavalle viestinnälle ja epäasialliseen käytökseen puuttumiselle
- Varmista henkilöstön viestintäosaaminen ja -koulutus ja kartoita viestintätarpeita
- Tue avointa keskustelukulttuuria ja seuraa ilmapiiriä säännöllisesti

Nuorille tärkeää on sosiaalisen tuen saatavuus, suhteet ja yhteisöllisyys

Selkeä tukiverkosto ja aktiivinen vuorovaikutus rakentavat nuorelle turvallisen ja motivoivan työympäristön.

- Mahdollista arjen ja vapaa-ajan kohtaamisia, jotka edistävät tutustumista ja kaveruutta
- Rakenna selkeä tukiverkosto ja nimeä tukihenkilöitä nuorille työntekijöille
- Tue nuorten verkostoitumista erityisesti samanikäisten ja samaa vaihetta elävien kollegoiden kanssa
- Huomioi osa-aikaiset ja vuorotyötä tekevät erityisen hyvin, jotta he kokevat kuuluvansa joukkoon
- Edistä ilmapiiriä, jossa kysymysten esittäminen ja avun pyytäminen on aina hyväksyttävää

Tulokset ja käytännön ehdotukset 2/3

Osallistumisen mahdollisuudet luovat nuorille merkityksellisyyttä

Nuoret kokevat työnsä merkitykselliseksi, kun heillä on aidot ja helppokäyttöiset kanavat vaikuttaa, ja heidän panoksensa huomataan ja arvostetaan.

- Tarjoa matalan kynnyksen osallistumiskanavia (esim. työpajat, kirjalliset palautekanavat)
- Vaihtelee osallistumisvastuita, jotta kaikki pääsevät tasapuolisesti mukaan
- Tee vaikuttaminen näkyväksi sanoittamalla sen tärkeyttä sekä sitä, miten ideat on huomioitu ja viety eteenpäin
- Reagoi ehdotuksiin rakentavasti ja kannustavasti

Nuoret arvostavat kehittymismahdollisuuksia ja palautetta

Nuorten sitoutuminen ja työssä viihtyminen vahvistuvat, kun he saavat säännöllistä, rakentavaa palautetta ja voivat kehittää osaamistaan tavoitteellisesti yhdessä muiden kanssa.

- Laadi yhdessä nuoren kanssa tarpeeksi haastavia kehittymistehtäviä, urapolkuja ja tavoitteita
- Järjestä oppimista tukevia harjoitteita, teemapäiviä ja mentorointia
- Hyödynnä arjen palautekäytännöt kehittämisen välineenä
- Mahdollista oppien jakaminen eri henkilöiden ja ikäryhmien välillä
- Kehitä koko henkilöstön palauteosaamista, jotta palautteen laatu ja saatavuus paranee

Tulokset ja käytännön ehdotukset 3/3

Dialoginen ja välittävä johtamisviestintä on nuorille tärkeää

Nuoret arvostavat johtajaa, joka on läsnä, helposti lähestyttävä ja aidosti kiinnostunut työntekijöistään, ja joka luo turvallisen ja osallistavan työilmapiirin.

- Osoita kiinnostusta työntekijöihin käytännössä (esim. yhteinen aika, kahvittelut, kehityskeskustelut)
- Viesti ajankohtaisesti ja läpinäkyvästi säännöllisten rutiinien ja tapaamisten kautta
- Toimi työyhteisön esimerkkinä ja osoita yhteisiä arvoja käytännössä
- Edistä matalahierarkkisuutta ja osallistumismahdollisuuksia koko työyhteisössä
- Panosta johdon koulutukseen dialogisessa ja välittävässä viestinnässä

Nuoret tarvitsevat selkeää, saavutettavaa ja läpinäkyvää tiedonkulkua

Toimiva sisäinen viestintä pitää nuoret ajan tasalla, ehkäisee väärinkäsityksiä ja vahvistaa sitoutumista.

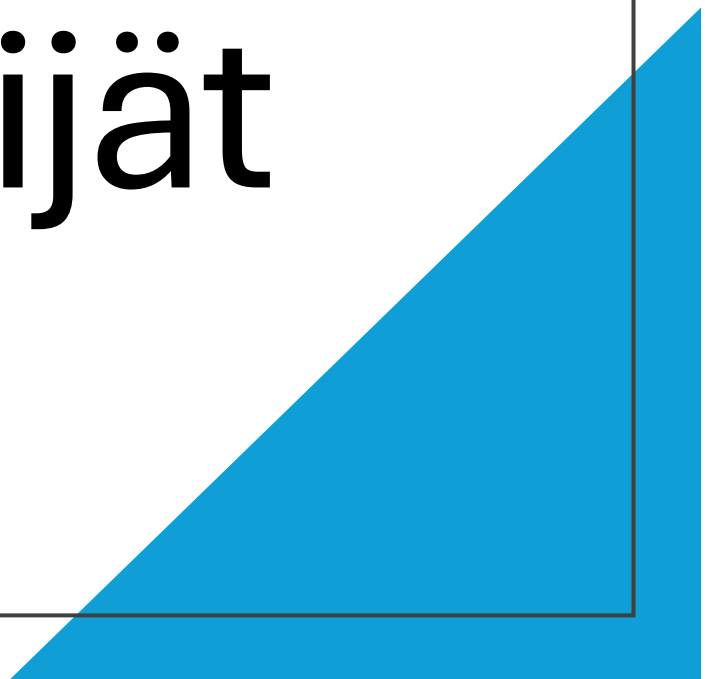
- Varmista selkeät ja erilliset kanavat työhön ja epäviralliseen keskusteluun sekä määrittele niiden käyttötarkoitukset
- Luo näkyvät ohjeet ja pelisäännöt kanavien käytölle sekä seuraa niiden toimivuutta
- Kannusta aktiiviseen ja kaikkien saavutettavaan tiedon jakamiseen
- Huolehdi, että tieto tavoittaa kaikki tasavertaisesti, ja sisäisen tiedonkulun kokonaisuus tukee työ- ja vapaa-ajan tasapainoa

Kiitos!



-
- Tutustu koko työhön [täältä](#) – katso etenkin luku 5.2., jossa konkreettisia käytännön vinkkejä arjen viestintään ja johtamiseen laajemmin avattuna!
 - **Kysymyksiä, kommentteja tai keskustelua? Ota rohkeasti yhteyttä minuun: salla.nokka@gmail.com**

Keski-Suomen pito- ja vetovoimatekijät



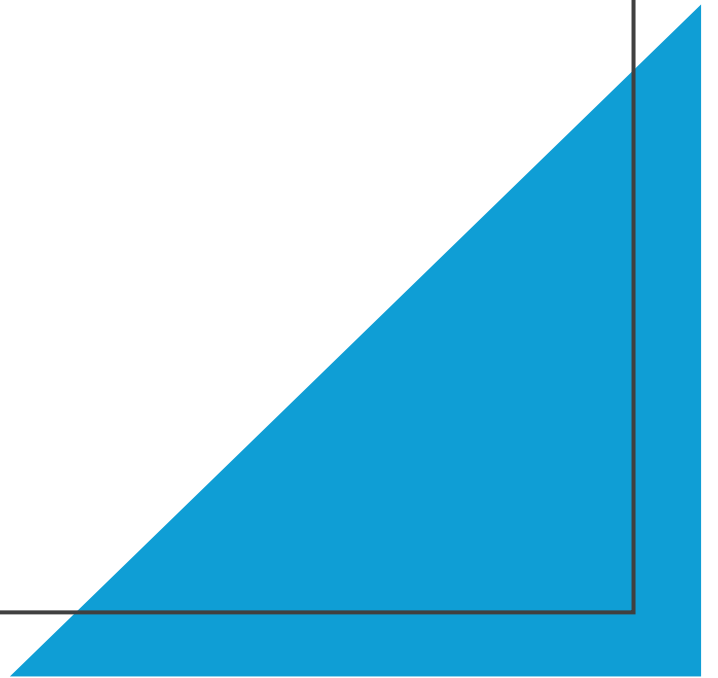
Mistä on kyse?

Työnantajien
kyselyssä
vastaajia oli 63
henkilön otanta

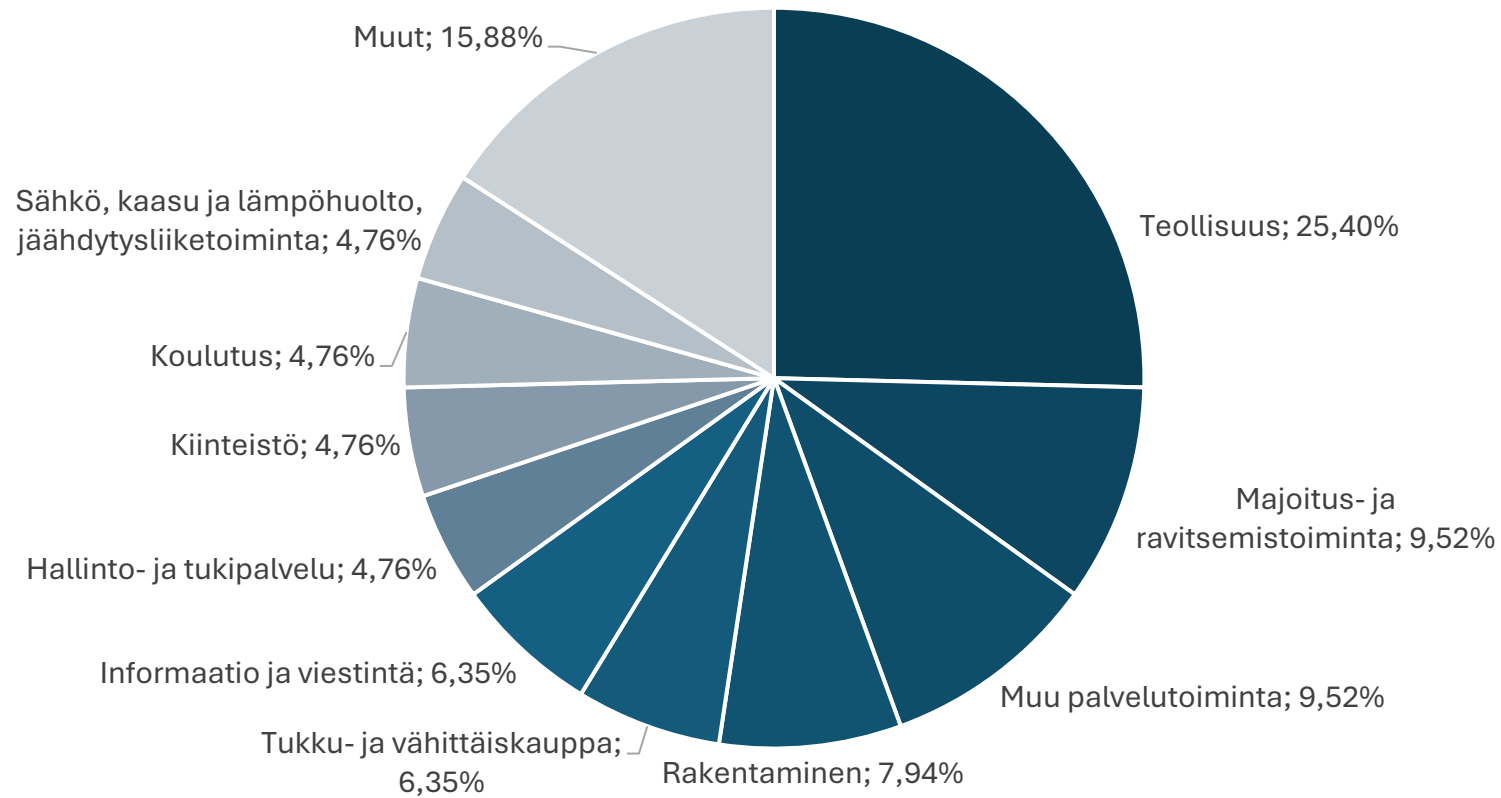
Työntekijä
kyselyssä
Vastaajia oli 82
henkilön otanta

Ikähaitari 19 – 68
vastaajilla

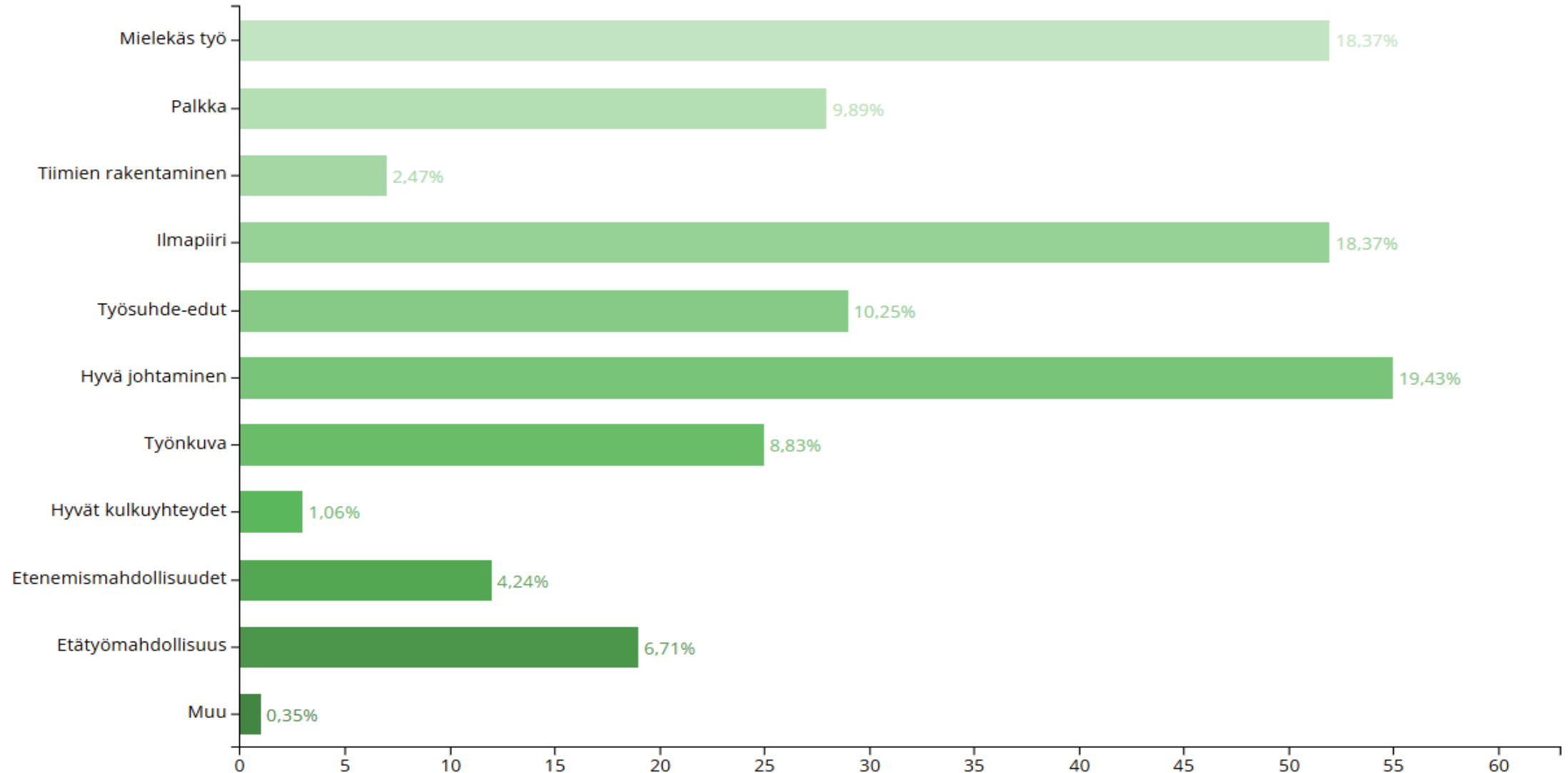
Työnantajat data



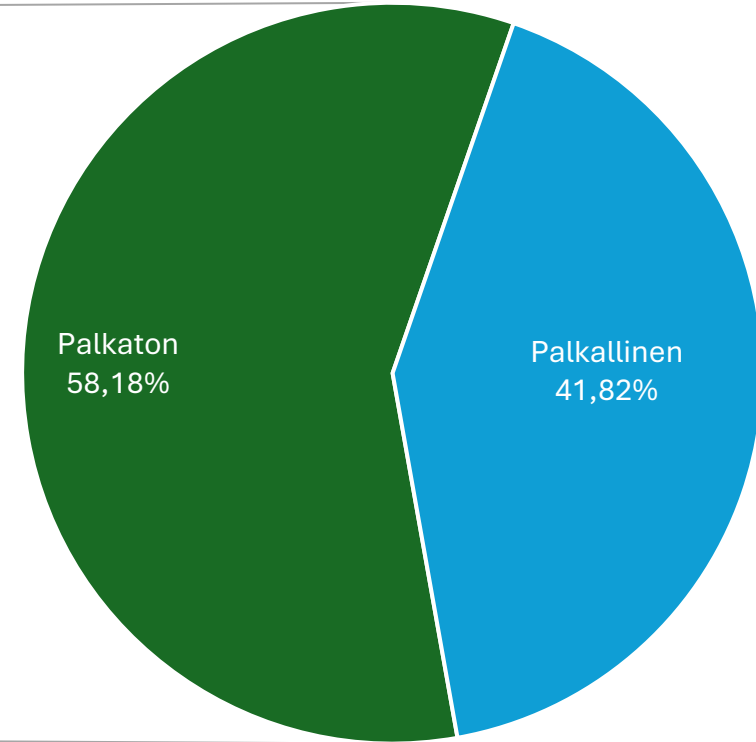
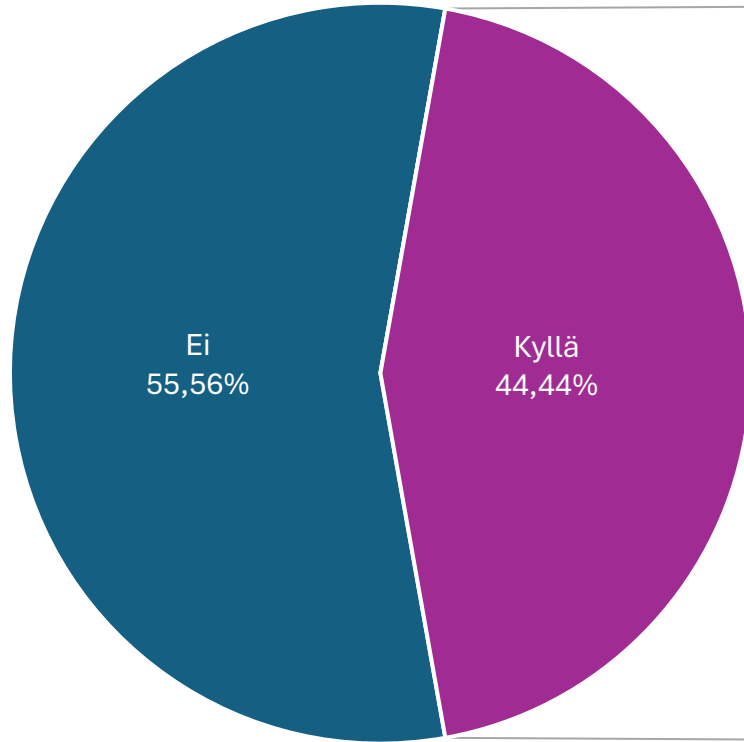
Valitse yrityksenne päätoimiala tai sopivin toimiala



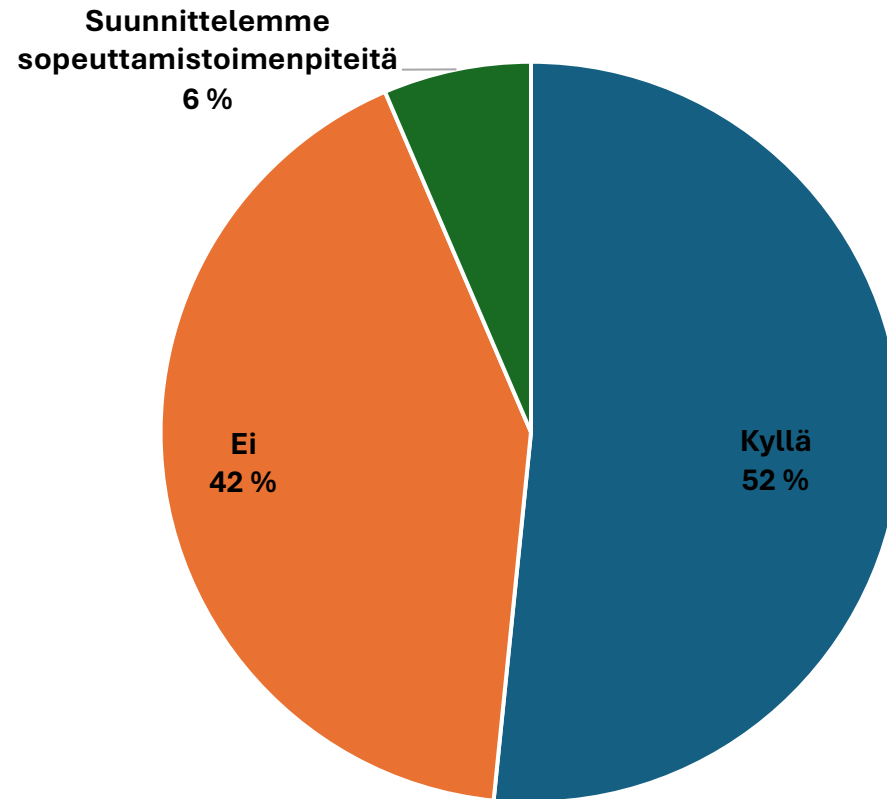
Mihin tekijöihin panostatte, jotta saatte henkilöstön pysymään yrityksessänne?



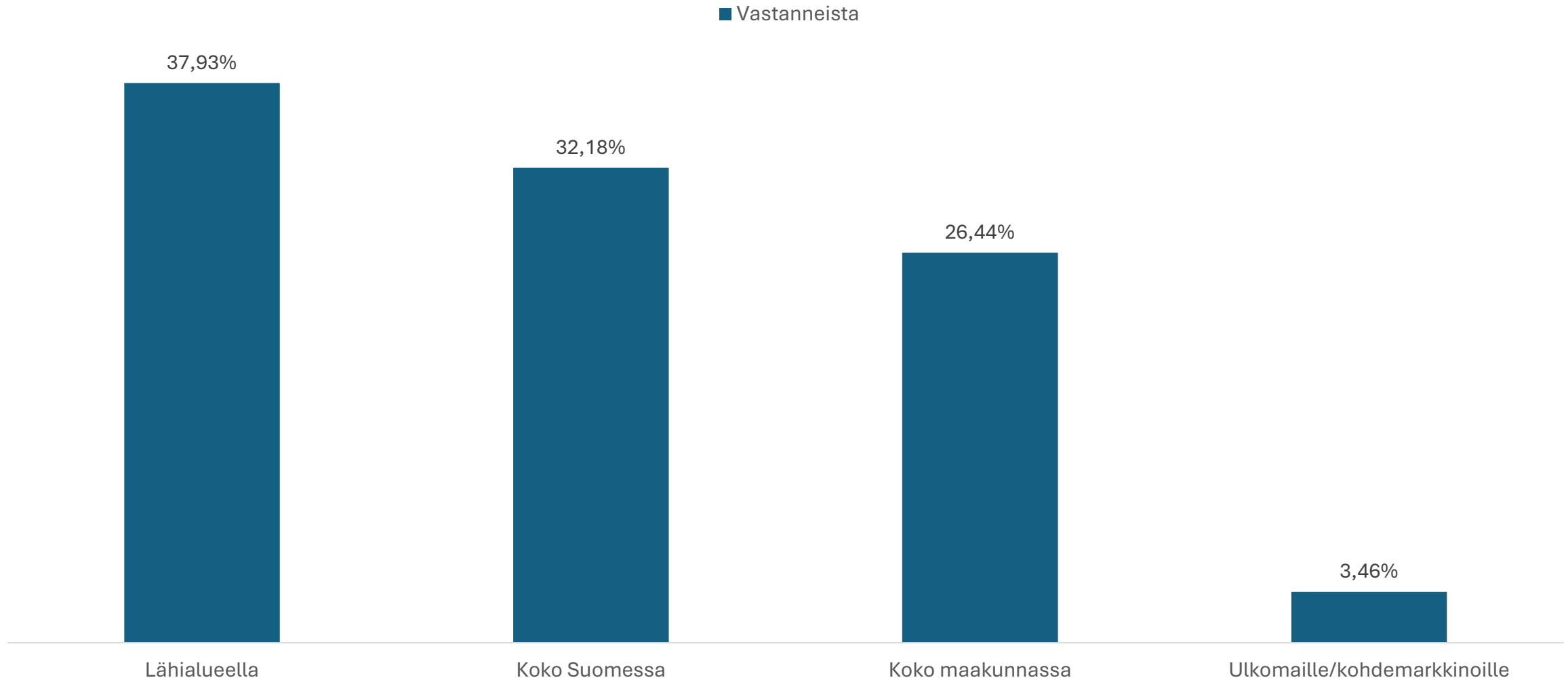
Aiotteko ottaa harjoittelijoita vuoden 2025 aikana?



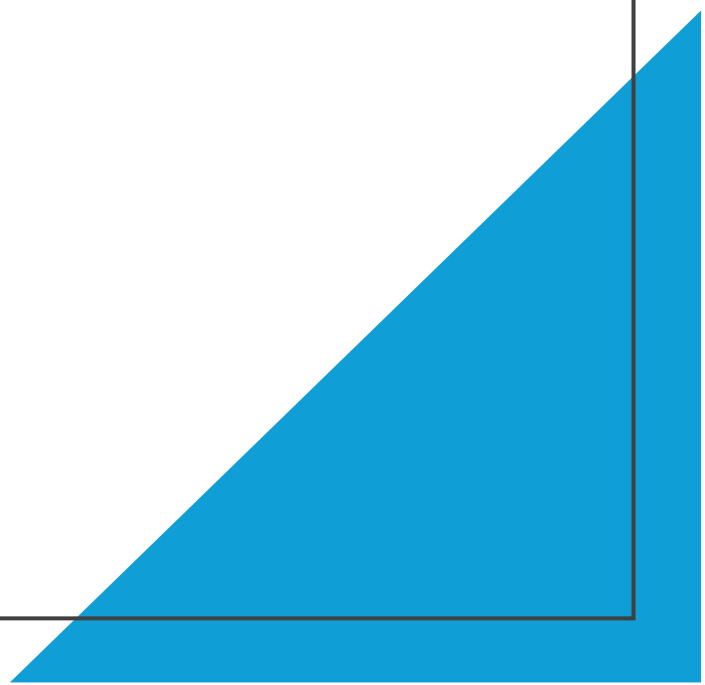
Aiotteko palkata työntekijöitä/toimihenkilöitä vuonna 2025?



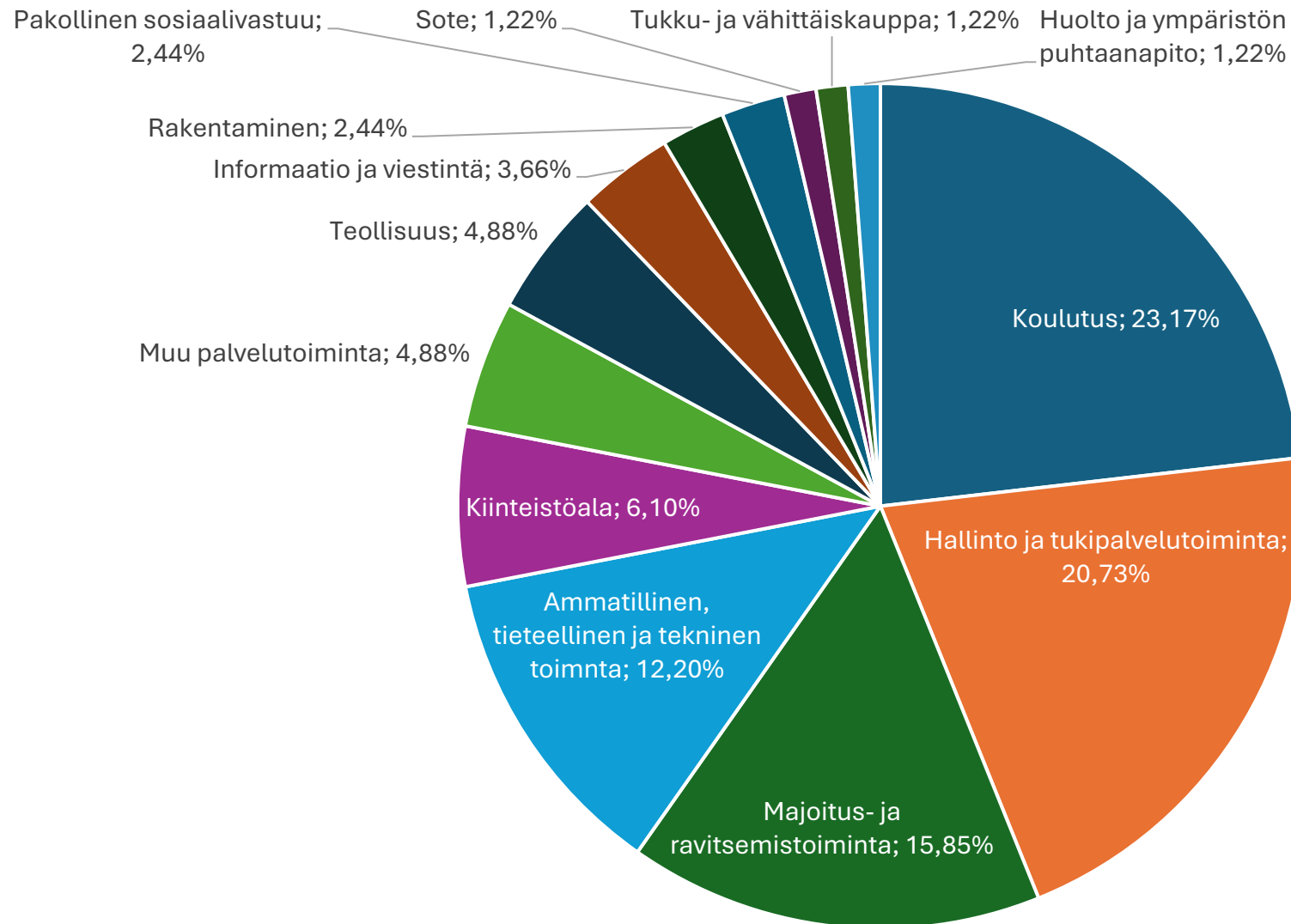
Mihin kohdennatte rekrytointimarkkinointinne?



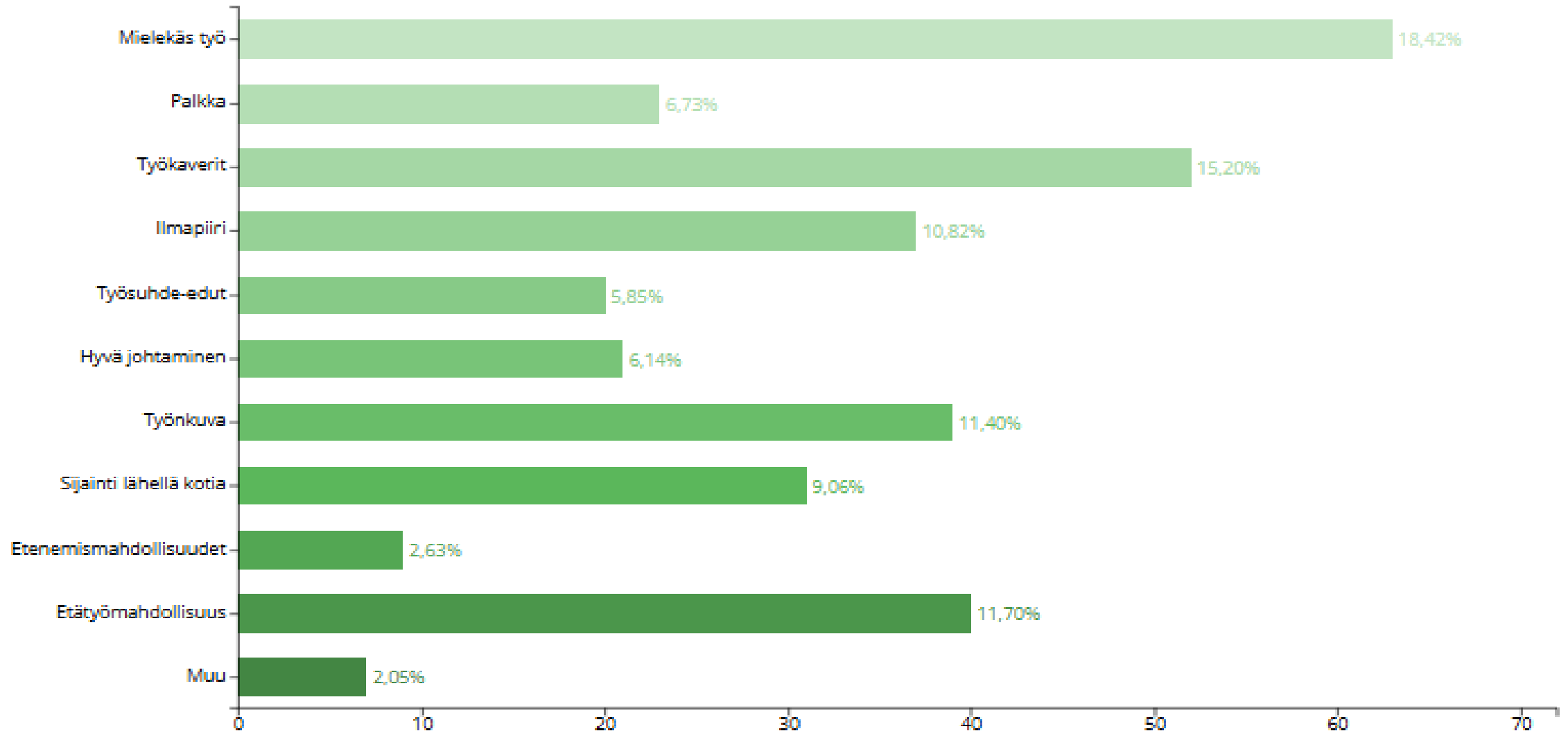
Henkilöstön data



Valitse työpaikkasi/yrityksesi päätoimiala tai sopiva toimiala



Mitkä tekijät saavat sinut pysymään nykyisessä työpaikassasi?



Joku muu, mikä?

- "Kyseessä julkiselle puolelle tuotettavat taloushallinnon palvelut, joten työpaikka on melko turvattu. Kuntien ja hyvinvointialueiden pitää pyöriä taloustilanteesta huolimatta, joten henkilöstön irtisanomiset eivät ole yhtä todennäköisiä kuin yksityisellä puolella, jossa asiakkuudet vaihtuvat helpommin."
- "Kiinteä määräaikainen sopimus isoimpana tekijänä. Toki voisi vain ottaa hatkat ja etsiä jotain muuta, mutta kiinnostaa myös tämän työn mahdollistama muutos ja etenemismahdollisuudet."
- "Hyvät lomat."
- "Vakituinen työ"
- "Omistajuus"

Yleisimmät tekijät miten on päätynyt nykyiseen työhön

➤ Harjoittelu ja oppisopimus

”Olin työharjoittelussa, tämän jälkeen pääsin kesätöihin josta tulikin vakituinen työsuhde. Ehdottomasti sai itseni kiinnostumaan hyvistä ruoka- sekä juomatuotteista.” *11 vuoden ura työpaikalla*

➤ Alan vaihto ja hyvä maine

”Muutto Helsingistä. Tuolloin ei ollut paljon paikkoja auki - hain ja valittiin.”

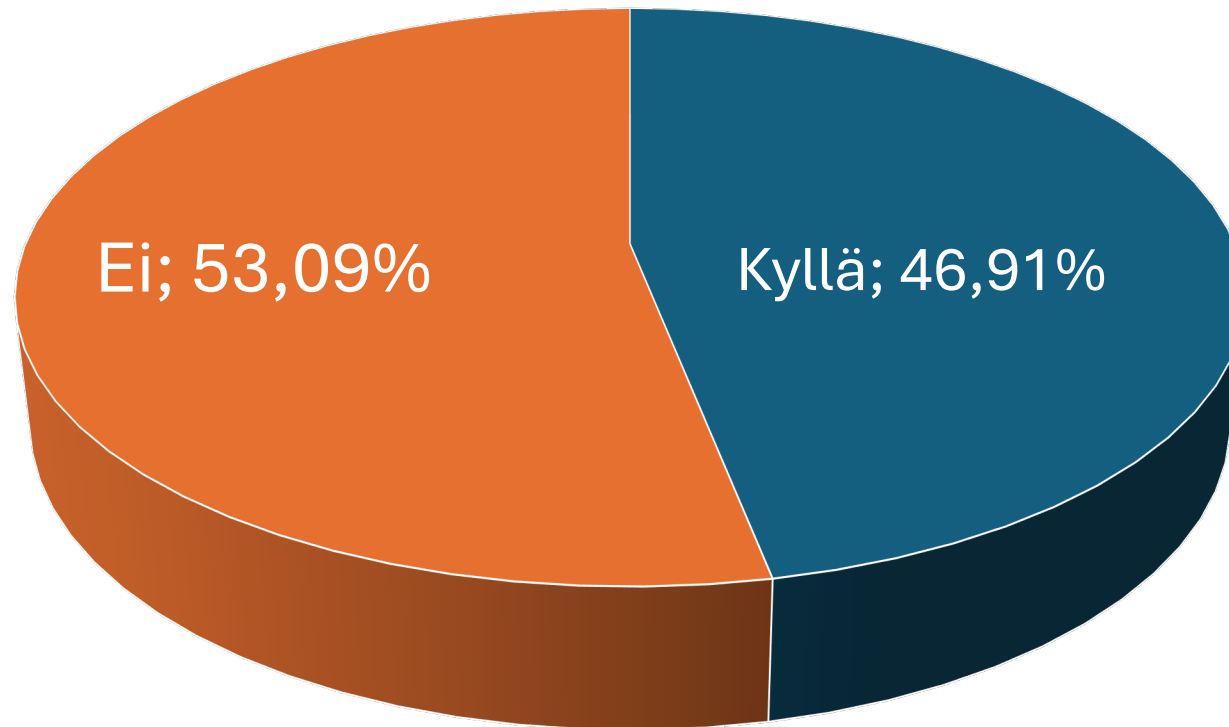
34 vuoden ura työpaikalla

➤ Vakituinen työtehtävä

”Yksityinen työnantaja, kokoaikainen työsopimus, työnantajan hyvä maine ja palkkaus kilpailukykyinen sekä etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet.”

3,5 vuoden ura työpaikalla

Oletko miettinyt työpaikan vaihtoa seuraavien kolmen vuoden aikana?



Mitkä tekijät ajaa työpaikan vaihtoa

➤ Heikko työilmapiiri ja viihtyvyys

”Eläväisempi työympäristö sekä tulevaisuuden näkymät.” *4 vuoden ura työpaikalla*

➤ Heikko palkka

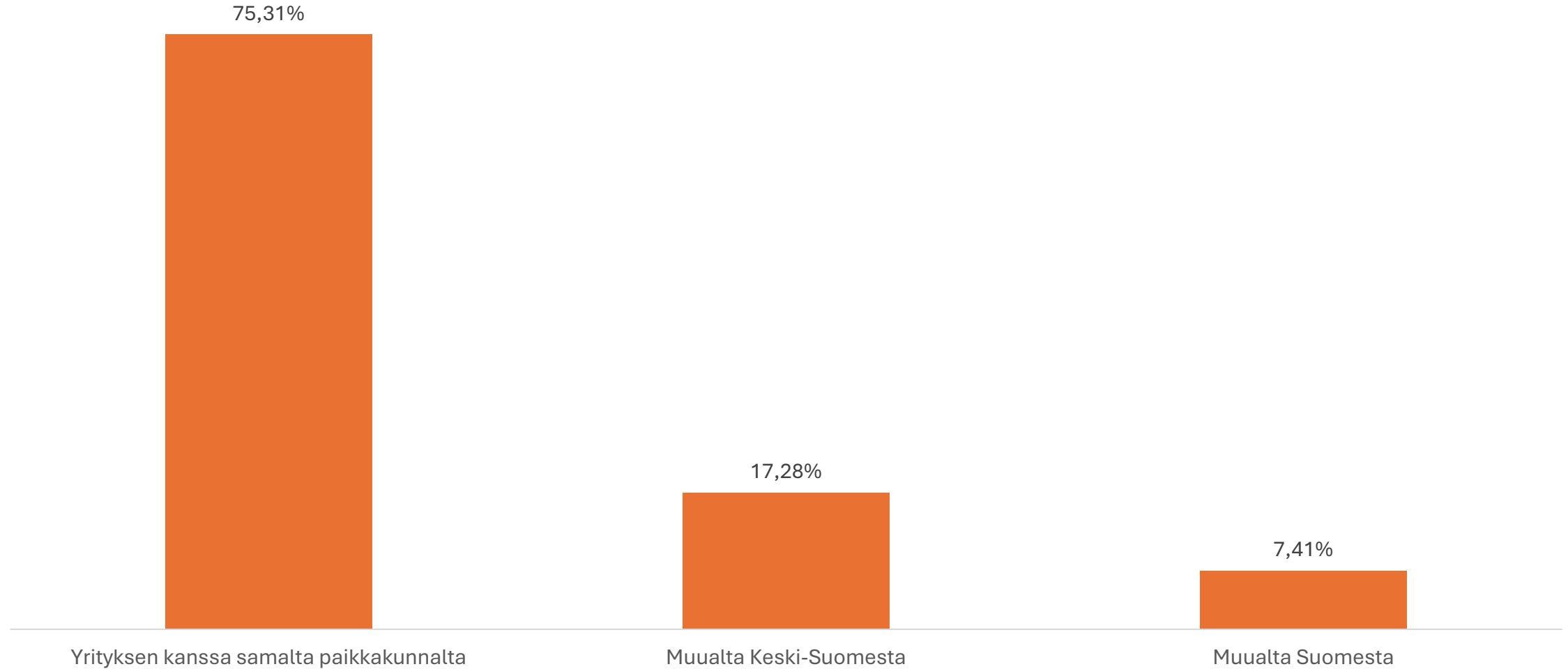
”Vakituisen työn saamiseksi, paremman palkan takia, uudenlaisten työtehtävien ja vaihtelun takia, kokeakseni olevani enemmän arvostettu alani ammattilaisena.” *4 vuoden ura työpaikalla*

➤ Heikot etenemis- ja kehittymismahdollisuudet

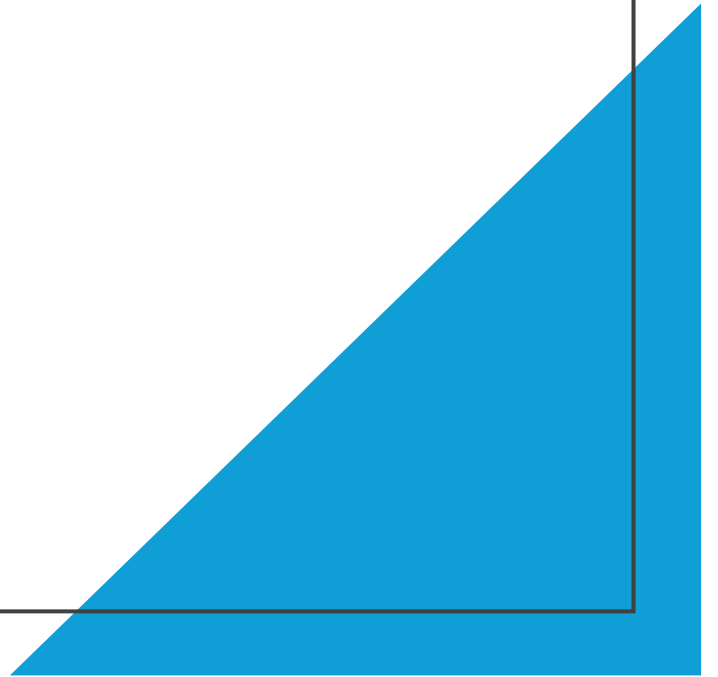
”Paremmat etenemismahdollisuudet” *15 vuoden ura työpaikalla*

Mistä hakisit uutta työpaikkaa?

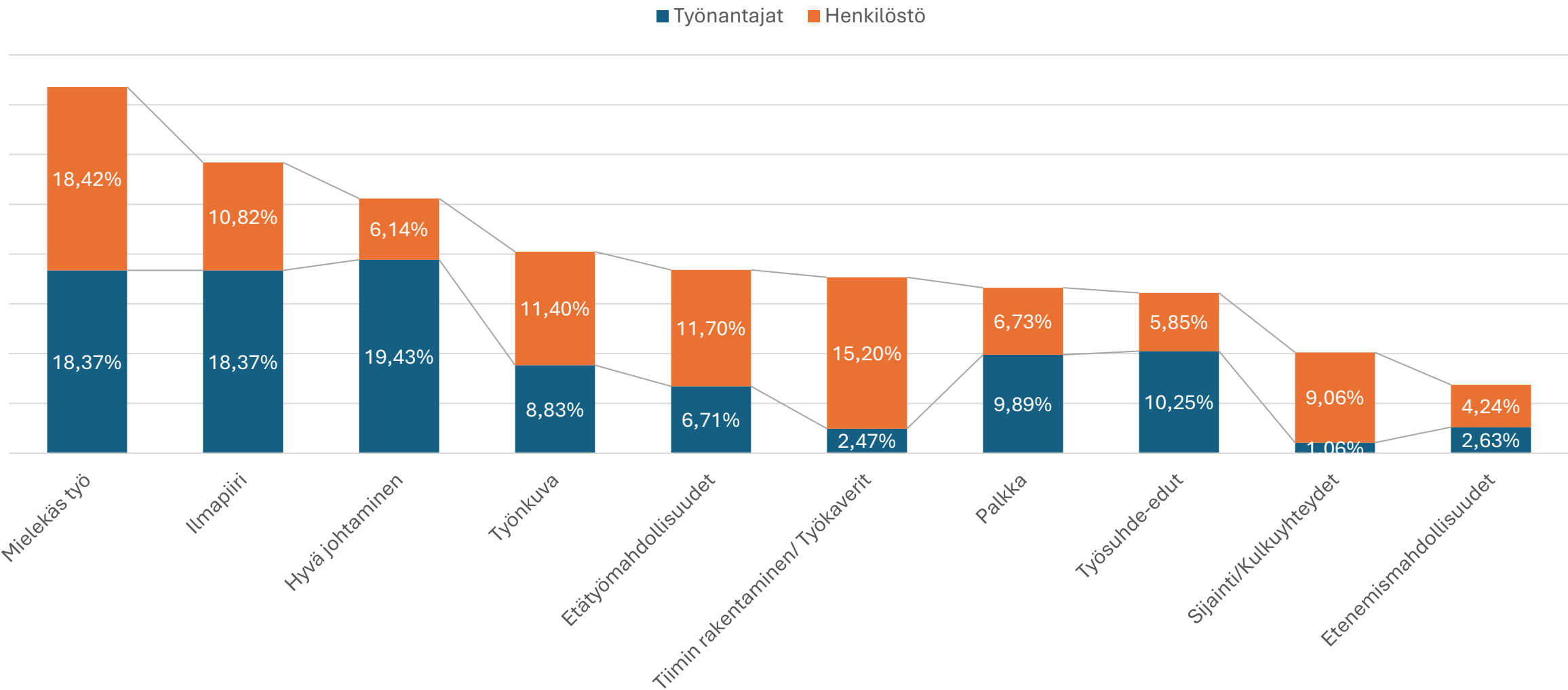
Vastanneista



Analyyysi



Mihin panostetaan ja mitkä pitävät työntekijät sitoutuneina



Mistä työntekijät hakisivat uutta työpaikkaa ja mihin työnantajat kohdentavat rekrytointia



Ryhmä 1: Vinkkivihko

VINKKIVIHKO

VINKKEJÄ REKRYTOINNIN TUEKSI

TIETOA TUTKIMUKSESTA

Keski-Suomen kauppakamarin Osaamis- ja työelämävaliokunta teetti kyselyn keskisuomalaisten yritysten henkilökunnan ja johdon näkemyksistä koskien alueen pito- ja vetovoimatekijöitä. Koostimme tutkimuksen tuloksista tämän Vinkkivihkon rekrytoinnin tueksi.

VASTAAJAT

- Kyselyyn vastasi 82 henkilöä
- Vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta
- Nykyisessä työpaikassa vastaajat olivat työskennelleet keskimäärin 9 vuotta.
- Edustetuimmat toimialat olivat koulutus ja hallinto- ja tukipalvelutoiminta.

KESKI-SUOMEN PITO JA VETOVOIMATEKIJÄT

Mitä työntekijät arvostavat eniten työpaikalla?

Työntekijät arvostavat työpaikallaan eniten mielekästä työnkuva, työkavereita ja etätyömahdollisuutta ja nämä tekijät saavat työntekijät pysymään työpaikassaan.

Mitä työntekijät arvostavat eniten asuinpaikkakunnalla?

Asuinpaikallaan vastaajat arvostivat eniten luonnonläheisyyttä ja lyhyitä välimatkoja.

HUOMIO NÄMÄ:

Rekrytointi-ilmoituksissa voi siis korostaa esimerkiksi työpaikan hyvää ilmapiiriä ja työn joustavuutta etätyömahdollisuuden avulla.

Työpaikan sijainti on hyvä ilmoittaa ja työpaikkaa mainostaessa on hyvä tuoda esille Keski-Suomen luontoa, sekä liikunta- ja harrastusmahdollisuuksia. Työntekijän mukana seuraa myös hänen perheensä, jolloin vapaa-ajanviettomahdollisuuksien merkitys korostuu.

Työpaikan vaihtoaikheet

Hyvät työntekijät halutaan pitää työpaikassa, silti yli 40 % kyselyyn vastanneista on harkinnut työpaikan vaihtoa.

Miksi työpaikkaa vaihdettaisiin?

Palkkaukseen ja urakehitykseen liittyvät syyt nousivat isoimmaksi syiksi vaihtaa työpaikkaa.

Palkkaus ja työsuhte-edut

Palkkauksen tärkeys nousi kyselyn tuloksissa esille jokaisen ikäryhmän kohdalla. Lisäksi alle 30-vuotiailla työsuhte-etujen merkitys nousi tärkeäksi.

Hyvien työntekijöiden löytämiseksi ja sitouttamiseksi on tärkeää pohtia työpaikan pitovoimatekijöitä ja tuoda ne esiin jo rekrytointivaiheessa.

Työnhakijan näkökulmasta urakehitys ja sen aktiivinen tukeminen ovat keskeisiä pitovoimatekijöitä. Näiden esiin tuominen jo rekrytointivaiheessa toimii siis tehokkaana vetovoimatekijänä uusien osaajien houuttelemiseksi

Rekrytoinnissa on siis hyvä tuoda ilmi tehtävän palkkaus ja korostaa työpaikan mahdollisia työsuhte-etuja. Näiden tietojen avulla työpaikkailmoituksesta saadaan työnhakijan kannalta houkuttelevampi.

Ryhmä 2: Ratkaisuja

Kysely osoittaa, että yritykset kaipaavat tukea osaajien houkutteluun ja sitouttamiseen. Alla esitetään ratkaisuja työmarkkinatilanteen parantamiseksi.

Ratkaisuehdotuksia:

- Työn joustavuus: etätyö, työaikajousto ja työn muotoilun mahdollistaminen
- Motivointi muullakin kuin palkalla: etenemismahdollisuudet, merkityksellisyys, työilmapiiri
- Kevyempi ja nopeampi rekrytointi: selkeä prosessi, parempi viestintä hakijoille
- Työsuhde-edut ja bonusjärjestelmät: kannustavuus, työn kannattavuuden lisääminen
- Yhteisöllisyys: vapaaehtoiset tapahtumat, sosiaaliset aktiviteetit työn ulkopuolella
- Kauppakamarin rooli: aktiivinen alueen vetovoiman kehittäjä, rahoitusneuvoja ja verkostojen rakentaja

Ryhmä 3: Kehitysehdotukset

Rekrytointi-ilmoituksessa olennaista

- Palkka mainittu selkeästi, ei esim. kilpailukykyinen palkka
- Palkitsemis- ja etenemismahdollisuudet mainittu korostettuna
- Kerrotaan etä- tai hybridityömahdollisuudesta => Perhe-elämän ja työn yhdistäminen
- Työntekijätarinat, lyhyitä kiinnostavia videoita
- Kerrotaan Keski-Suomen parhaista puolista esim. luonnosta, kulkumahdollisuuksista ja edullisesta asumisesta

Opiskelijat tervetulleita

- Keski-Suomessa paljon opiskelijoita esimerkiksi Jyväskylässä
- Oppilaitosyhteistyöt tarjoavat mahdollisuuksia
- Korostetaan opiskelijoiden mahdollisuuksia esimerkiksi harjoittelupaikkoja ja opinnäytetyön toteuttamista
- Kerrotaan opiskelun ja työn yhdistämisestä, jolloin opiskelijat saadaan sitoutettua

Perhe ja työelämä

- Kerrotaan työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä
- Tarjotaan tukea esimerkiksi tarjoamalla etä- ja hybridityötä
- Sitouttaa työntekijöitä ja samalla saadaan hakemuksia myös vähän kauempaa

Työntekijätarinat

- Luodaan lyhyitä videoita, joissa työntekijät pääsevät ääneen kertomaan omia kokemuksiaan ja hyviä puolia työpaikasta
- Näytetään erilaisia työtehtäviä ja työntekijöitä (esimerkiksi vähemmistöjen näkyminen töissä)
- Lisäävät hakijoiden kiinnostusta

Palkitseminen ja eteneminen

- Kerrotaan jo rekryvaiheessa mahdollisista bonuksista ja palkitsemisesta
- Myös etenemismahdollisuudet hyvä tuoda ilmi jo hakuvaiheessa => monet arvostavat etenemistä, sitoutetaan

Kiitos kuuntelusta

Tutkimusaineiston on toimittanut **Keski-Suomen kauppakamarin Osaamis- ja työelämävaliokunta**

Data-analyysin on tehnyt Future Factory kevät 2025

Ryhmä 1: Ida Soikkeli, Taavi Räsänen, Suvi Kenttälä, Siiri Vanttinen ja Henna Tuulenkari

Ryhmä 2: Julius Isoeskeli, Joonas Jokinen, Aatu Keskisaari, Akseli Voutilainen ja Petrus Vehmala

Ryhmä 3: Eerika Kujanpää, Erika Happonen, Susanna Kuronen, Inari Hiltunen ja Pinja Jaatinen

Materiaalin kokoaja ja esittäjä: Julius Isoeskeli

Loppuun
vielä
kysymyksiä?



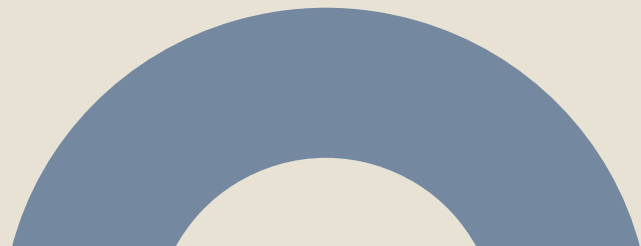


Paneelikeskustelu

Eevi Määttä, toimitusjohtaja, Keski-Suomen Osuuspankki

Kirsi Hakaniemi, digitaalisen liiketoiminnan johtaja, Keski-suomalainen

Niina Petosalmi, Senior Account Manager, Eilakaisla





Kiitos!

