# PKO SANOMAT

4
2020

POHJOIS-KARJALAN OSUUSKAUPAN HENKILÖSTÖLEHTI




4 Minun, sinun ja meidän PKO!

8 Työntekijöiden vinkit hyvään työfiilikseen

20 Turvallinen työpaikka tehdään yhdessä



# Nyt hehkutetaan!

Tässä PKO Sanomien numerossa hehkutetaan useammassa kohtaa meidän työyhteisötutkimuksen (TYT) erinomaista tulosta. Silloin kun tehdään uusi ennätys (77,9), tulosta kestää rinta rottingilla nostaa esiin. Meitä kaikkia koskettavia tuloksia avataan tarkemmin tämän lehden sivuilla 4-5 sekä toimitusjohtaja Juha Kivelän terveisissä sivulla 16.

Huikea TYT-tulos on tehty poikkeusoloissa, jotka näyttävät jatkuvan edelleen. Tilanteet muuttuvat välillä päivittäin tai jopa tunneittain. Olemme tänä vuonna tehneet paljon töitä niin meidän PKOlaisten kuin omistajiemme ja muiden asiakkaiden turvallisuuden varmistamiseksi. Tämä kaikki on tehty reagoimalla herkästi muutoksiin ja käymällä jatkuvaa vuoropuhelua terveydenhuollon ammattilaisten kanssa tilannekuvasta sekä tarvittavista toimenpiteistä. Työnantajana PKO pyrkii koko ajan huolehtimaan, että työtehtävät ovat selkeitä ja viestinnällä kerrotaan ajoissa siitä, mikä muuttuu ja mikä pysyy ennallaan. Vuoropuhelua toimialoille ja toimipaikkoihin käydään yhteistyössä kaikkien meidän kesken.

Olemme tänä vuonna kaikilla tasoilla lisänneet viestintää erityisesti Workplacen kautta. Poikkeusolot ovat osoittaneet, että Workplace (tuttavallisemmin WP) on äärimmäisen kätevä ja nopea viestintäväline. Sillä tavoitetaan avoimesti, läpinäkyvästi ja kattavasti joko kaikki meidät PKOlaiset tai saadaan viesti singahtamaan salamannopeasti yhdessä toimipaikassa. Jos jokin asia on epäselvä tai toimintamalli ihmetyttää, viestiä WP:hen vaan, vastaus kyllä löytyy.

Kun ryhdymme sekä PKO-, toimiala- että toimipaikkatasolla perkaamaan TYTin kehityskohteita, on hyvä muistaa se niin sanottu iso kuva. On paljon erilaisia asioita, jotka voidaan tehdä nykyistä paremmin. Iso kuva on se, että liidämme korkealla vastaavankokoisten suomalaisten yritysten keskiarvon yläpuolella. Meidän TYT-indeksimme on 77,9 kun Suomen yleisnormi on 67,9.

**Ero on huikean iso meidän hyväksemme!**

**Hyvää joulun odotusta toivotellen**

**Petri Vähä**
viestintäjohtaja

## PKO lukuina

**TYÖTYYTYVÄISYYS-KYSELYN VASTAUSPROSENTTI** **93,6** **VUONNA 2020.**

**TOIMITUSKUNTA:** Päätoimittaja Petri Vähä, p. 010 762 2034, Teija Perälä, p. 010 762 2021, Mika-Jussi Mononen, p. 010 762 2024, Sari Vara, p. 010 762 2027
**SÄHKÖPOSTIT:** etunimi.sukunimi@sok.fi
**TAITTO:** PKO Mainos
**PAINOPAIKKA:** PunaMusta Oy, Joensuu, 2020 Painos: 2100 kpl

**Ilmestymisaikataulut:** Seuraava lehti ilmestyy 3/2021. Lähetä juttuvinkki 15.2.2021 mennessä osoitteeseen petri.vaha@sok.fi.

4 2020 PKO SANOMAT




**2** **Nyt hehkutetaan!**
Pääkirjoitus

**4** **Minun, sinun ja meidän PKO**
TYT-tulokset

**6** **Avoin mieli jaksaa paremmin**
Ajankohtaista

**8** **Työntekijöiden vinkit hyvään työfiilikseen**
Ajankohtaista

**9** **Työhön vaihtelevuutta ja toimeentulon turvaaminen jokaiselle PKOlaiselle**
HR-ajankohtaiset

**10** **Kymmeniätuhansia työtunteja omalle henkilökunnalle**
HR-ajankohtaiset

**11** **Yhteissuunnittelun pilotti ristiintyöskentelyn tueksi**
HR-ajankohtaiset

**12** **S-marketit täysin uuteen aikaan**
Toimipaikkojen kuulumisia

**14** **Kaupungin makein yökerho ja pubi täynnä tarinoita**
Toimipaikkojen kuulumisia

**16** **PKO on entistäkin erinomaisempi työpaikka!**
Juhan terveiset

**17** **Vain kannattava voi olla vastuullinen**
Osuustoimintapalsta












**18** **Kehon ja mielen hallintaa**
Henkilökunta vapaalla

**19** **Myyntityössä mitään ei pidä olettaa**
Miun duuni

**20** **Turvallinen työpaikka tehdään yhdessä**
Työturvallisuus

**22** **Rantakadulla eletään jännittäviä aikoja**
Ajankohtaista

**23** **Ilmaveivi**
Ajankohtaista

**23** **Eläkeläiskerho tiedottaa**

**24** **Alkuvuoden henksuedut**





**Kannessa:** Kannessa Tarja Turunen ja Eeva-Liisa Honkanen Prisman ja Sokoksen Asiakasomistaja- ja S-Pankkipisteestä. Kuva: Juha Pelli


Lähi ABC!
MARJO
Lähi ABC!
KATJA

# Minun, sinun ja meidän PKO

TEKSTI: **MIKA-JUSSI MONONEN** KUVAT: **KATARIINA KAMPPURI**

Tuoreita työtyytyväisyystutkimuksen eli TYT-tutkimuksen tuloksia on vaikea lukea herkistymättä. Meillä kaikilla on takana todella poikkeuksellinen vuosi valtavien muutosten ja paineiden keskellä. Siitä huolimatta PKO:n tuoreet TYT -tulokset paljastavat sen, että me PKOlaiset olemme kaikkien aikojen tyytyväisimpiä omaan työpaikkaamme.

Tutkimukseen vastasi 93,6 prosenttia kaikista PKO:ssa työskentelevistä henkilöstä ja tuloksemme oli parasta AAA luokkaa, joka on korkein mahdollinen luokitus. TYT-indeksimme kuluneelta vuodelta oli 77,9 ja siinä on 1,6 pykälän nousu edellisen vuoden tutkimukseen.

TYT-tutkimuksella kysytään koko PKO:n henkilöstöltä mielipidettä yhdeksään eri osa-alueeseen koskien omaa työtä, omaa toimipaikkaa ja koko Pohjois-Karjalan Osuuskauppaa.

**Nämä yhdeksän raportoitavaa osa-aluetta ovat:**

- Työmotivaatio
- Työn hallinta
- Työskentelyedellytykset
- Viestintä ja osallistuminen
- Esimiestyö
- Tehokkuus ja joustavuus
- Työnantajakuva
- Johtamiskulttuuri
- Toimintakulttuuri

Tuloksia tarkastellessa huomio kiinnittyy erityisesti siihen, että maaliskuusta saakka vallitsevana ollut poikkeusaika ja sen mukanaan tuomat muutokset eivät ole tuoneet meille helpotusta työn tekemiseen ja usea meille tuttu ja turvallinen asia on ollut uhattuna. Varsinkin näitä taustoja vastaan peilattuna voimme olla erityisen kiitollisia siitä, että me PKOlaiset olemme kokeneet työnantajan tekemät toimet luottamuksen arvoisiksi. Lupasimme keväällä, että teemme kaikkemme sen eteen, että työtä järjestyy kaikille halukkaille ja että PKO:ssa on turvallista työskennellä. Yli 500 PKOlaista on halunnut laajentaa omaa osaamistaan ja uskaltautunut työskentelemään myös toiseen toimipaikkaan. Ristiintyöskentelyn myötä TYT-tutkimuksessa näkyy parannusta erityisesti siinä, että esimiehiltä saatu palaute tehdystä työstä on parantunut, työn mielekkyys on kasvanut uusien tehtävien myötä ja perehdyttäminen kokonaisuudessaan on parantunut.

*Me PKOlaiset olemme kaikkien aikojen tyytyväisimpiä omaan työpaikkaamme.*

Haluankin kiittää kaikkia työntekijöitämme siitä, että työtä on järjestelty hyvässä hengessä ja uusiin tilanteisiin ja tehtäviin on heittäydytty avoimin ja positiivisin mielin. Esimiehiä haluan erityisesti kiittää työn organisoinnista. Yhteen hiileen puhaltamista on ollut aivan huikeaa seurata.

Poikkeustilanne jatkuu edelleen ja tilanteet muuttuvat päivittäin, joskus jopa tunneittain. Toivon teille kaikille paljon voimia tähän haasteelliseen aikaan ja yritetään yhdessä pitää itsestämme ja toisistamme huolta.

Mika-Jussi Mononen
Henkilöstöjohtaja



# Avoin mieli jaksaa paremmin

TEKSTI: **KIMMO SALO JA PÄLVI SALO** KUVA: **JANNE KÄYHKÖ**

Ihminen pärjää aina paremmin aktiivisena toimijana kuin passiivisena odottelijana. On järkevämpää ottaa kiinni uusista mahdollisuuksista kuin haikailla paluuta vanhaan. Näin neuvoo PK Terveydessä työskentelevä työpsykologi Petri Karkkola.

Korona-aikaa on eletty nyt noin yhdeksän kuukautta. Viimeaikaiset tiedot ovat olleet lohdullisia. Työpaikoilla kautta Suomen haasteista on selvitty keskimäärin hyvin.

Koska tilanteet muuttuvat lähes päivittäin, meidän tulee jaksaa huolehtia niin omasta kuin asiakkaiden terveydestä sekä ostamisen ja asioinnin turvallisuudesta.

Työpsykologi Petri Karkkola on vastaanotollaan joutunut huomaamaan, että epäselvä ja epävarma tilanne kuormittaa työyhteisöjä ja yksilöitä. Valtavaa ryntäystä psykologin pakeille ei ole koronan vuoksi aiheutunut, mutta asia nousee esille monissa keskusteluissa.

Petrin mukaan suoranainen sairastumisen pelko ei ole pandemiatilanteessa se suurin stressitekijä. Paljon enemmän huolta aiheuttavat epäsuorat vaikutukset: kaikki ne järjestelyt, joita uudessa tilanteessa joudutaan tekemään, jotta arki sujuisi.

– Päivähoito, kotikoulut, etätyöt. Huoli isovanhemmista tai omista vanhemmista. Harrastusmahdollisuuksien väheneminen, hän luettelee.

– Se, kuinka ihminen reagoi tällaisiin asioihin, on tietysti hyvin yksilöllistä. Suurimmalle osalle meistä esimerkiksi lomautus aiheuttaa stressiä, mutta osalle se on tervetullut hengähdystauko. PKO:ssa tilanne toki on tässä suhteessa kautta linjan hyvä, kun usko osuuskaupan menestykseen myös tulevaisuudessa on vahva.

*Rentoutuminen, irrottautuminen työasioista, vapaa-ajan käyttäminen aktiiviseen toimintaan, sellaiseen, joka kiinnostaa ja jossa tuntee olevansa hyvä. Nämä asiat ovat nyt erityisen tärkeitä.*

## Muista palautumisen merkitys

Kun arvioimme mennyttä korona-aikaa, huomaamme, kuinka paljon ja nopeassa tahdissa erilaisia uusia järjestelyjä, käytäntöjä ja muutoksia työpaikoilla on pantu täytäntöön. Alkuvaiheessa jouduttiin toimimaan epäselvissä ja epävarmoissa olosuhteissa. Niin henkilökunta, esimiehet kuin johto ovat olleet kovilla.

Tilanne on lisäksi vaihdellut huomattavasti toimialoittain, kun esimerkiksi marketyksiköissä kauppa on käynyt tavanomaista kiivaamminen ja marapuolella korona on heikentänyt kysyntää.

Tämä kaikki on ollut tavanomaista kuormittavampaa, kun normaalin, jo sinänsä vaativan työn päälle, on tullut paljon uutta.

– Työuupumusta aiheuttaa usein liian lyhyt palautumisaika tai muuten tehoton palautuminen. Työ voi pyöriä mielessä koko ajan. Kokeneellekin konkarille saattaa nousta mieleen kysymys, hallitsenko kaikki uudetkin tehtävät. Pahimmillaan työ alkaa työntää luotaan, vaikka sen on aiemmin kokenut mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi, Petri toteaa.

Työuupumuksen oireet voivat näin poikkeustilanteessa korostua ja johtaa kiinnostuksen ja vireen vähenemiseen elämässä laajemminkin. Jos esimerkiksi normaaleihin harrastuskuvioihin, kuten liikunnan pariin, ei pääse, voi olla suuri kiusaus jämähtää sohvan nurkkaan olosuhteita manailemaan. Silloin saattaa kunto romahtaa.

– Niin kaupan alalla kuin hotelleissa ja ravintoloissa tehtävä työ ovat fyysisesti vaativia, joten pelkkä makoilu ei ole suositeltavaa. Jos ei normaaleja herätteitä ole tarjolla, kannustan keksimään uusia juttuja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi, Petri sanoo.

Hän korostaa edelleen riittävän palautumisen merkitystä.

– Rentoutuminen, irrottautuminen työasioista, vapaa-ajan käyttäminen aktiiviseen toimintaan, sellaiseen, joka kiinnostaa ja jossa tuntee olevansa hyvä. Nämä asiat ovat nyt erityisen tärkeitä.

Hän sanoo, että katse kannattaa suunnata myös lähipiiriin. Yhdessä perheen, puolison tai muiden läheisten ihmisen kanssa on hyvä keskustella ja pohtia, mitä kivaa voitaisiin tehdä yhdessä ja miten käyttää aikaa aktiivisesti ja hyödyllisesti.

– Hyväksytään rajoitukset, mutta ei lannistuta niiden edessä. Mietitään, kuinka elämä voisi olla hyvää juuri tässä hetkessä. Kukaan meistä ei tiedä, mitkä asiat muuttuvat pysyvästi ja mitkä palaavat ennalleen. Siksi ei kannata odottaa tammikuuta 2020 takaisin, vaan suunnata katse kohti uudenlaista vuotta 2021.

## Käännä muutos mahdollisuudeksi

Vanhassa viisaudessa sanotaan, että muutos – erityisesti kriisi – on mahdollisuus. Parhaimmillaan korona johtaa uusiin kokeiluihin niin yksilöiden kuin työyhteisöjen kohdalla.

– Nyt voi olla hyvä aika pohtia, kuinka parannan mahdollisuuksiani säilyä ja edetä työelämässä. Voisinko esimerkiksi hankkia lisää koulutusta tai vähintäänkin lähteä aktiivisesti mukaan työnkiertoon? Olisiko toimipaikan tai toimialan vaihto nyt ajankohtaista?

Kaikkeen tähän Pohjois-Karjalan Osuuskauppa tarjoaa mahdollisuuksia. Työnantajana se pyrkii jatkuvasti – pandemiatilanteessakin – huolehtimaan siitä, että työtehtävät ovat selkeitä ja viestinnällä kerrotaan ajoissa siitä, mikä muuttuu ja mikä pysyy ennallaan. Tukea on saatavilla kaikille niille, jotka sitä tarvitsevat.

– Osuuskauppa on siitä harvinainen työnantaja, että se kykenee tarjoamaan hyvin monenlaisia työtehtäviä. Korona-aika on osoittanut, kuinka hienosti henkilökunta on valmis puhaltamaan yhteen hiileen ja tarvittaessa siirtymään työtehtävistä toiseen, Petri on huomannut.

Jaksamiseen on myös saatavilla apua esimerkiksi työterveyshuollon kautta. Myös paikalliset kriisikeskukset auttavat, jos vaikkapa perhe tarvitsee tukea.

– Parasta hoitoa on aina ennaltaehkäisy, jota jokainen voi itse tehdä. Lepo, liikunta ja ravinto. Siinä kolme asiaa, joihin arjessa on aina hyvä kiinnittää huomiota.



# Työntekijöiden vinkit hyvään työfiiliikseen

KOONNUT: **TANJA NUUTINEN** KUVAT: **TOIMIPAIKAT**

## PRISMA

Hyvä fiilis työryhmässä syntyy mielestämme positiivisesta pöhinästä! Tavoitteellista tekemisen meininkiä yhdessä, hyvässä hengessä, jokaista tsempaten ja jokaisen henkilökohtaisia vahvuuksia arvostaen. Hyvä fiilis syntyy myös huumorintajusta, jota myös tämä seuraava hauska ja kuvaava hyvän työfiiliksen lausahduskin lukijaltaan vaatii. ”No sitähän luopi vaikka sontaa, jos on hyvä työporukka!” Mainittakoon vielä pienet eleet, kuten avuliaisuus, tervehdykset sekä kuulumisten vaihdot. Muistetaan myös, että saatu hymy on aina palautettava antajalleen.





**Kuvassa:** Takarivi vasemmalta Anne Mäki, Raija Nykänen-Macri, Sari Kalinen, edessä Heidi Paakkinen

## S-MARKET YLÄMYLLY

Hyvää fiilistä ympäri vuoden sesongista sesonkiin... Niin meille, kuin asiakkaille

**Kuvassa:** Takarivi vasemmalta: Katja Tukiainen, Kaija Kiiskinen, Sanna Niemeläinen, alarivi vasemmalta: Katja Vilka ja Miia Antikainen



## MARAN MYYNTIPALVELU

Myyntipalvelun vinkit hyvään fiilikseen:

- Autetaan kaveria, jos työkuorma kasvaa liian suureksi
- Kysytään työpäivän aikana kaverin kuulumisia
- Nostetaan esiin kavereiden onnistumisia ja asiakaspalautteita
- Jaetaan tietoa ja osaamista toisillemme ja pohditaan yhdessä ratkaisuja haasteellisempiin juttuihin ettei kukaan jää yksin
- Tsempataan toinen toisiamme
- Nauretaan – myyminen on fiilisjuttu ja se kuuluu puhelussa asiakkaalle

**Kuvassa:** Myyntitykit vasemmalta: Riitta, Anna, Hanna, Karoliina, Henna ja Jenny.



## PK TERVEYS

Yhteinen nauru ja huumori nostavat fiilistä. Nauramme pääsääntöisesti itsellemme ja arjessa sattuville kömmähdyksille. Terveyden ammattilaisten(-kin) kesken kahvihuoneen tunnelmaa piristää entisestään työkaverin tuoma kunnon kermakakku tai karkkimättö – juu ei liian usein!!!



## GRILL IT! KOLI

Työfiilis saa nostetta ronskista huumorista, kilpailuhenkisyydestä ja ystävyydestä.

**Kuvassa:** Vasemmalta Kaisa Vesanen, Elsa Raijas

# Työhön vaihtelevuutta

## ja toimeentulon turvaaminen jokaiselle PKOlaiselle

TEKSTI: **MIKA-JUSSI MONONEN, HR-TIIMI** KUVA: **SAMULI KUITTINEN**

PKO:ssa on luvattu henkilökunnalle, että osuuskaupassa tehtävästä työstä saadun palkan varaan voi turvata tulevaisuutensa. Mitä tälle lupaukselle kuuluu ja mitä se tarkoittaa käytännössä?

Lupaus tarkoittaa sitä, että PKO:n tulisi pystyä tarjoamaan henkilökunnalleen siinä määrin työtä, että työstä tulevan palkan varaan voi elämänsä suunnitella. Olemme aikaisemmin kokeilleet erilaisia toimenpiteitä, joilla lupaus on pyritty turvaamaan, siinä kuitenkaan täysin onnistumatta. Olemme myös huomanneet, että kaikki henkilökunnastamme eivät edes halua kokoaikatyötä tehdä oman elämäntilanteensa vuoksi.

### Kolme erilaista henkilöstöryhmää

Me PKOlaiset jakaannumme pääsääntöisesti kolmeen erilaiseen henkilöstöryhmään, kun asiaa tarkastellaan työn tarpeen mukaan. Satunnaisessa järjestyksessä ensimmäinen ryhmä ovat henkilöt, jotka rakentavat pidemmällä aikajänteellä tulevaisuuttaan yhdessä PKO:n kanssa, jolloin työn ja työtuntien määrän pitäisi olla sellainen, että sen varaan voi elämänsä rakentaa. Toinen ryhmä ovat omasta halustaan osa-aikaista työtä tekevät henkilöt, joita ovat esimerkiksi opiskelijat. Kolmas ryhmä ovat tilapäistyövoima ja sesonkityöntekijät. Tämä ryhmä liikkuu nopeasti ja joustavasti yksiköstä ja tapahtumasta tai sesongista toiseen aina tarpeen mukaan. PKO:n henkilöstöpankit ovat mm. kolmannen ryhmän henkilöistä koostuvia.

### Ristiintyöskentely ja työvuorojen yhteissuunnittelu

Koska ryhmät ovat niin erilaisia, on aivan selvää, ettemme voi yhdellä toimintatavalla tai -mallilla täyttää kaikkien odotuksia ja tarpeita. Tämän vuoksi onkin aika lähteä rakentamaan mallia, jossa on sekä työntekijällä että työnantajalla enemmän vaikutusmahdollisuuksia sekä keskinäistä vuorovaikutusta. Toimintamalliksi on PKO:ssa valittu ristiintyöskentelyn toimintamalli. Tähän malliin liittyy oleellisesti sen huomioiminen, mihin suuntaan työntekijä haluaa itse lähteä omaa työsuhdettaan kehittämään. Ristiintyöskentelyn toimintamallin käyttöönottoon liittyy oleellisesti myös keskitetyn työvuorosuunnittelun eli yhteissuunnittelun käyttöönotto. Yhteissuunnittelu mahdollistaa sen, että sekä työntekijän toiveet työntekemispaikoista ja tunneista että työnantajan tarpeet riittävästä työvoimasta kohtaavat.

*Ristiintyöskentely tarkoittaa sitä, että työntekijä työskentelee kotitoimipaikkansa lisäksi yhdessä tai useammassa toimipaikassa joko omalla toimialalla tai yli toimialarajojen.*

Uusien mallien käyttöönotto vaatii meiltä kaikilta uudenlaista ajattelutapaa. Esimiesten työtä ja työn organisointia malli muuttaa niin, että työvuorosuunnittelua omaan yksikköön tekee työvuorojen yhteissuunnittelija, joka hallinnoi laajempaa henkilökuntajoukkoa. Työntekijöiden osalta malli vaatii esimerkiksi oman työhön liittyvien toiveiden kirkastamista ja esille tuomista.

### Moniosaaminen on supervoima

Työntekijällä on mahdollisuus ristiintyöskentelyn mallia hyödyntäen kartuttaa omaa osaamistaan ja rikastaa ammattitaitoaan tekemällä työtä useammassa toimipaikassa ja useammalla toimialalla.
Muuttuvassa maailmassa moniosaaminen on kenties henkilöstön kovin markkina-arvo.

Ristiintyöskentelyn kehittämisen tärkeimpänä tavoitteena on lisätä työntekijöiden monipuolista osaamista, jotta voimme jatkossa tarjota työntekijälle lisää työtunteja ja vaihtelua työhön. Moniosaajat pystyvät paremmin paikkaamaan akuutteja työvuorotarpeita ja useamman toimipaikan tuntemus madaltaa kynnystä tarttua työvuorotarjouksiin.

Kutsunkin kaikki avoimin mielin ottamaan tämän muutoksen vastaan ja tarkastelemaan tulevaisuuden työntekemistä siitä näkökulmasta, että henkilöllä itsellään on mahdollisuus entistä enemmän vaikuttaa oman työn sisältöön ja omaan osaamiseen. Tehdään työstämme yhä mielekkäämpää ja merkityksellisempää.

# Kymmeniätuhansia työtunteja omalle henkilökunnalle

TEKSTI JA GRAFIIKAT: **HR-TIIMI**

Poikkeustilanteen myötä ristiintyöskentely toimipaikkojen välillä on saanut aivan uudenlaisen merkityksen osuuskaupassamme. Kevään ja kesän aikana PKO:ssa työllistettiin vähittäiskauppaan työntekijöitä, joiden työ omassa toimipaikassa oli vähentynyt tai loppunut viranomaisrajoitusten vuoksi. Toisesta toimipaikasta lainatut työntekijät tekivät Prismassa, S-marketeissa ja Sale-myymälöissä huhti-kesäkuun aikana töitä yhteensä huikeat 28 106 tuntia. Tuntimäärä vastaa kokoaikatyöksi muutettuna n. 59 kokoaikaisen työntekijän kuukauden työmäärää. Työtä omille työntekijöille pystyttiin tarjoamaan näin paljon, koska kesätyöohjelmia ei pystytty toteuttamaan vallitsevan tilanteen takia.

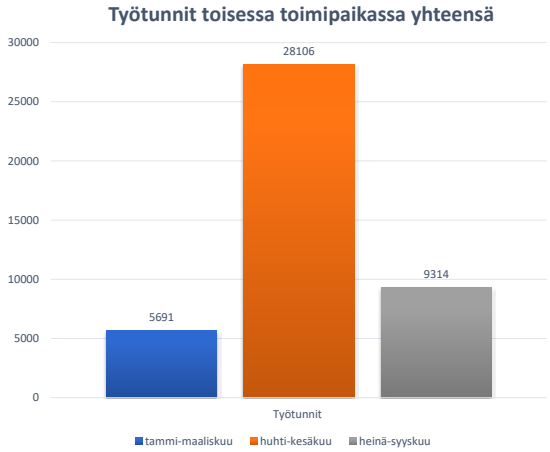
## Kokemukset ristiintyöskentelystä positiivisia

Toteutimme kesällä kyselyn henkilökunnalle ristiintyöskentelyn kokemuksista, ja siitä saatujen tulosten mukaan kokemukset olivat pääsääntöisesti positiivisia. Monella kauppaan siirtyneistä työntekijöistä ei ollut aikaisempaa kokemusta kaupan työstä ja työskentely toisessa toimipaikassa koettiin rikkautena sekä mahdollisuutena laajentaa omaa osaamista ja ammattitaitoa sekä muodostaa uusia ihmissuhteita. Positiivisen palautteen ja kehitysehdotusten myötä totesimme, että nyt on oikea aika lähteä kehittämään ristiintyöskentelyn toimintamallia eteenpäin.

## Järjestelmät ja toimintatapa kehittyvät jatkuvasti

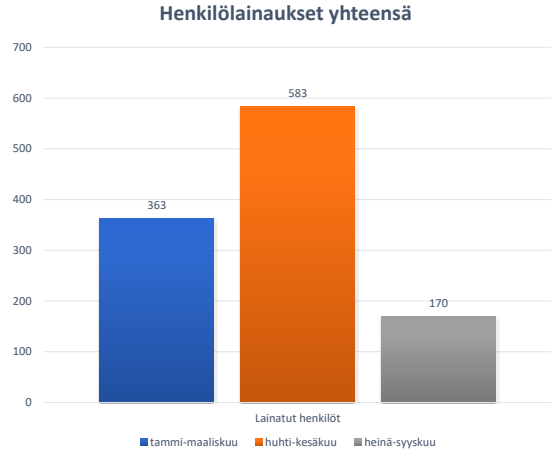
Keväällä tarve ristiintyöskentelylle tuli meille kaikille eteen hyvin nopealla aikataululla ja valitettavasti järjestelmämme eivät kaikilta osin taipuneet tehokkaaseen ristiintyöskentelyn suunnittelemiseen. Mobiili Elliä päästiin hyödyntämään lisätyökutsuissa laajemmin kesän aikana ja tällä hetkellä lisätyökutsut tulee tarjota Mobiili Ellin kautta työntekijöille. Elli-työvuorosuunnittelujärjestelmää kehitetään tukemaan paremmin useassa toimipaikassa työskentelyä, jotta esimerkiksi tieto lisätöitä haluavista työntekijöistä saataisiin välitettyä yksikön esimiehelle ja työvuorolistan suunnittelijalle mahdollisimman tehokkaasti.

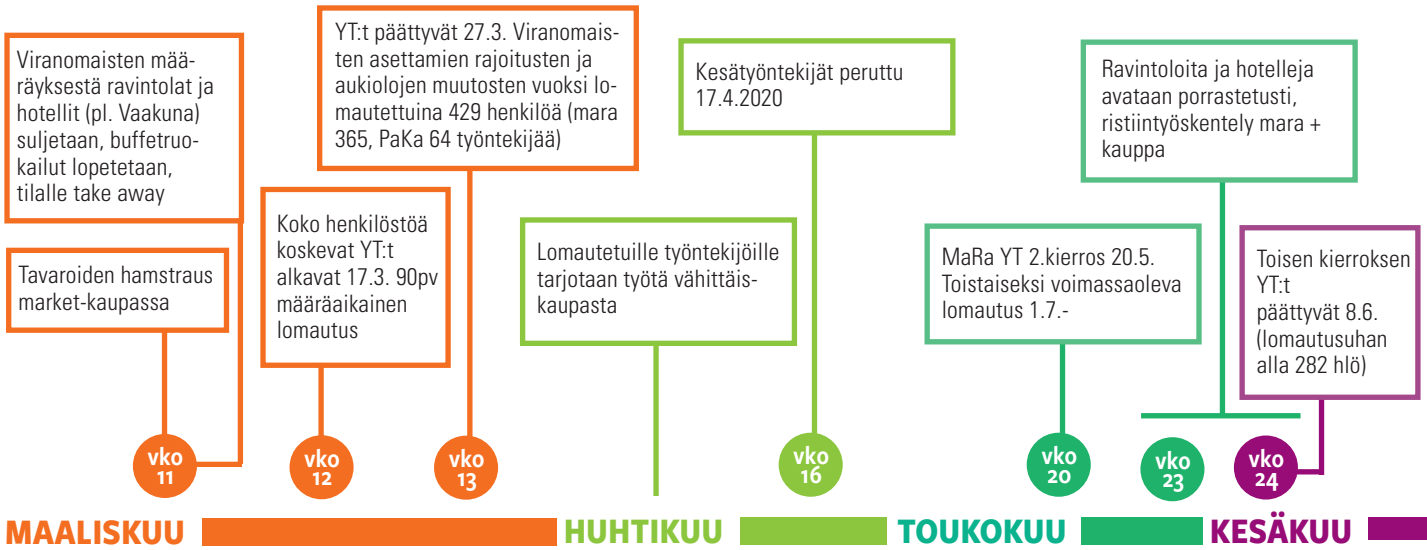
Ristiintyöskentelyn toimintamalli toimii pohjana myös rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittämiselle.



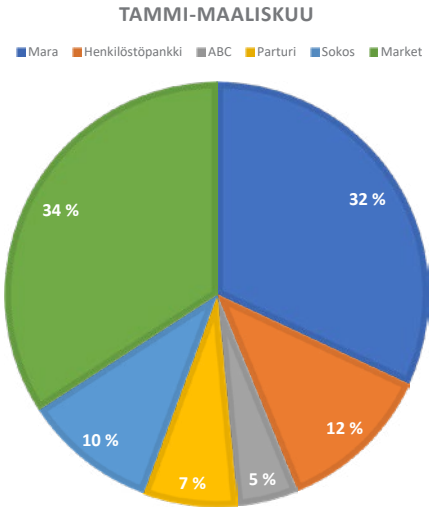

**Kaikki tehdyt työtunnit ja henkilömäärät Prismassa, S-marketeissa ja Sale-myymälöissä**

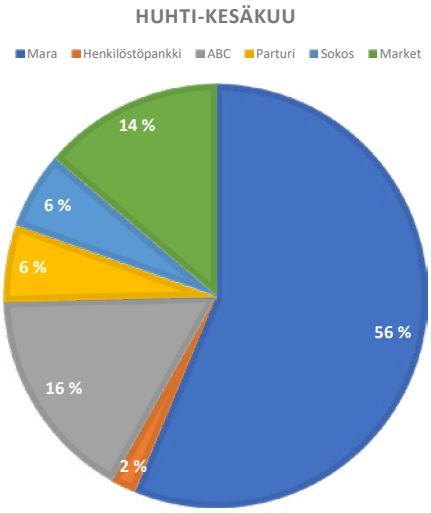
Henkilömäärissä tulee huomioida, että henkilölainaukset on raportoitu yksiköittäin ja sama työntekijä on voinut työskennellä useassa eri yksikössä.

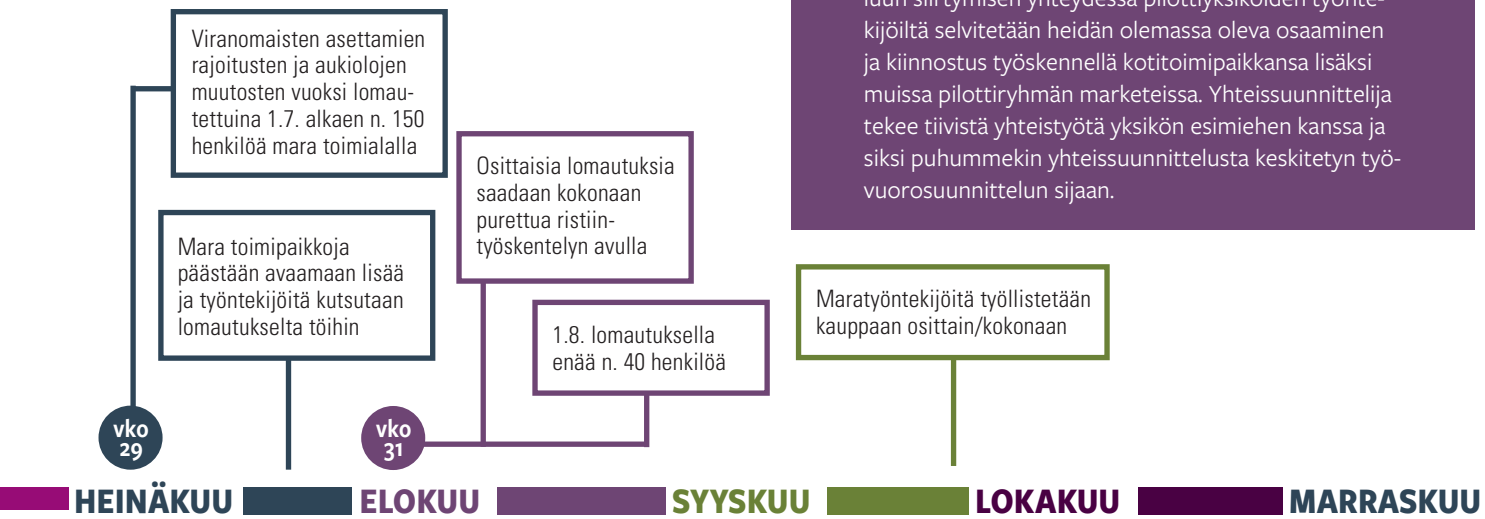


Ristiintyöskentelyn taulukot on koottu aikavälillä tammi-maaliskuu, huhti-kesäkuu ja heinä-syyskuu 2020. Aikaväli on valittu siten, että tammi-maaliskuu kuvaa ns. normaaliaikaa eli aikaa ennen poikkeusajan tuomia järjestelyjä. Huhti-kesäkuussa lomautusten vuoksi työntekijöitä oli eniten sijoitettuna kotitoimipaikkansa ulkopuolelle ja henkilölainauksia marketteihin tehtiin suurimmaksi osaksi maratyöntekijöistä ja ABC toimialalta. Heinä-syyskuussa valtaosa lomautetuista työntekijöistä palasi omaan kotitoimipaikkaansa ja lomautuksia saatiin purettua ristiintyöskentelyä hyödyntäen.




# Yhteissuunnittelun pilotti ristiintyöskentelyn tueksi

Ristiintyöskentelyn kehittämisessä on oleellista se, että työvuorosuunnittelua tehdään keskitetyllä mallilla, jolloin suunnittelija hahmottaa kokonaiskuvan useammasta yksiköstä ja niiden tarpeista. Tällä hetkellä PKO:ssa keskitettyä työvuorosuunnittelua eli yhteissuunnittelua tehdään matkailu- ja ravitsemiskaupassa sekä Prisman ja Sokoksen osalta vähittäiskaupassa.

Lähdemme pilottiluontoisesti tekemään yhteissuunnittelua ensimmäistä kertaa PKO:ssa myös vähittäiskaupassa S-marketien ja Sale -myymälöiden osalta alkuvuodesta 2021. Yhteissuunnittelua vähittäiskaupassa lähdetään aluksi toteuttamaan muutaman toimipaikan osalta ja pilotin jälkeen arvioimme, lähdemmekö laajentamaan yhteissuunnittelua koko vähittäiskaupan marketverkostoon. Vähittäiskaupassa marketit on jaettu suunnitteluryhmiin ja yhden suunnitteluryhmän marketit sijaitsevat max. 50km päässä toisistaan, jotta ristiintyöskentely on välimatkojen vuoksi käytännössä mahdollista.

## Tasapuolisuutta yhteissuunnittelulla

Yhteissuunnitteluun siirtyminen ei tarkoita sitä, että työvuorosuunnittelu ulkoistettaisiin kauas liiketoiminnasta, vaan suunnittelua tekee vahvan työvuorosuunnittelukokemuksen omaava marketesimies, joka tuntee liiketoiminnan ja työvuorojen sisällöt. Yhteissuunnitteluun siirtymisen on tarkoitus lisätä työvuorosuunnittelun tasapuolisuutta ja työssäjaksamisen huomioimista.

Tarkoituksena on, että työskentelemällä myös kotitoimipaikan ulkopuolella, voimme tarjota työntekijällemme enemmän työtunteja ja mahdollisuutta kokoaikatyöhön. Yhteissuunnittelun hyötynä on myös se, että työtunteja voidaan paremmin kohdentaa sinne, missä tarve on. Tarkoitus ei ole se, että kaikki työntekijät tekisivät useassa toimipaikassa töitä, vaan, että pystytään joustavasti suunnittelemaan työntekijöille vuoroja heidän haluamiinsa toimipaikkoihin. Yhteissuunnitteluun siirtymisen yhteydessä pilottiyksiköiden työntekijöiltä selvitetään heidän olemassa oleva osaaminen ja kiinnostus työskennellä kotitoimipaikkansa lisäksi muissa pilottiryhmän marketeissa. Yhteissuunnittelija tekee tiivistä yhteistyötä yksikön esimiehen kanssa ja siksi puhummekin yhteissuunnittelusta keskitetyn työvuorosuunnittelun sijaan.




# S-MARKETIT TÄYSIN UUTEEN AIKAAN!

# Ensi vuoden loppuun mennessä koko verkosto on uudistettu.

TEKSTI: **PETRI VÄHÄ** KUVA: **SAMULI KUITTINEN**

Ensi vuoden loppuun mennessä kolmevuotinen urakka on valmis, ja kaikki PKO:n S-marketit on uudistettu. 33 myymälän uudistamisen myötä työolosuhteet ja omistajiemme asiointikokemus paranevat tiikerinloikan aiempaan verrattuna.

**Market-verkoston uudistukset on aloitettu jo vuonna 2019. Tämän vuoden mittavimmat remontit tehtiin seuraavissa S-marketeissa:**

- Rantakatu, valmistui huhtikuussa
- Kauppatori (Nurmes), valmistui toukokuussa
- Utra, valmistui kesäkuussa,
- Rantakylä, valmistui elokuussa
- Kontiolahti, uudistui syyskuussa,
- Nurmes (Porokylä) valmistui joulukuun alkupuolella
- Kesälahti valmistuu joulukuun loppupuolella.

**Ensi vuonna uudistetaan seuraavia S-mrarketyksiköitä:** Polvijärvi, Lieksa, Liperi, Ilomantsi, Eno, Viinijärvi, Outokumpu, Niinivaara, Hammaslahti, Papinkatu, Ylämylly, Reijola ja Juuka.

## Pientä ja isoa

Osa myymälöistä saa uuden S-marketkonseptin mukaisen ilmeen, osassa uudistustyöt ovat merkittävästi laajemmat. Uudistuksen yhteydessä myymälöissä vaihdetaan kalusteita, uusitaan kassasaarekkeet sekä kaikki kylmäkalusteet ja kylmälaitejärjestelmä. Osassa myymälöitä uusitaan myös paistopiste. Lisäksi myymälän leipä, hedelmä- ja vihannesosastojenkalusteet vaihtuvat ja myymälän yleismiljöö uudistuu uuden S-marketkonseptin mukaiseksi.

- Isommat uudistukset varmistavat yksikön moitteettoman toiminnan seuraavat 15-20 vuotta. Myymälän kylmälaitteiden uudistuksella sekä kiinteistön talotekniikkaan tehtävillä investoinneilla yksikön sähkönkulutus saadaan laskemaan noin 30 prosenttia nykyisestä. Tämä vastaa kahdentoista sähkölämmitteisen omakotitalon vuosittaista keskimääräistä kulutusta, vähittäiskaupan toimialajohtaja **Henrik Härkönen** sanoo.

## Omistajien toiveita kuunnellen

Ensi vuonna tullaan jokaiseen isompaan marketuudistukseen liittyen kysymään PKO:n omistajilta toiveita ja palautetta siitä omasta S-marketista. Kyselyjä on tehty tänäkin vuonna ja kokemukset ovat olleet hyviä.

- Esimerkiksi S-market Porokylä Nurmeksen uudistukseen liittyen saimme noin 200 palautetta, mikä on hieno määrä. Valtaosa toiveista koski päivittäistavarakaupan tuotteiden valikoiman laajentamista, ja noihin toiveisiin on vastattu, Härkönen sanoo.

Härkösen mukaan ensi vuonna parannetaan juoksua siten, että kyselyt tehdään hyvissä ajoin ennen uudistusten aloittamista.

- Meidän tavoitteemme on lisätä omistajiemme kuuntelua ja vuoropuhelua heidän kanssaan, ja kyselyt ovat erinomainen väline toiveiden kartoittamiseen. Valtaosa toiveista ja palautteista koskee yksittäisiä tuotteita. Tämäkin on arvokasta tietoa. Kun kyselyissä ei ole tullut esiin suuria tai erikoisia muutostoiveita, se kertoo meille tekemisemme olevan pääsääntöisesti hyvällä mallilla, Härkönen sanoo.

## Hevi keskeisessä roolissa

Marketeissa uudistuksia tehdään eriasteisina. Vähintään värimaailma uudistuu jokaisessa myymälässä. Yhteistä tekemistä on se, että trendit ja sesongit tuodaan esille

aiempaa vahvemmin valikoimien ja esillepanojen kautta. Omistajien ja muiden asiakkaiden tärkeimpänä pitämä tuoteryhmä, hevi eli hedelmät ja vihannekset, on Laadun kolmiloikankin myötä keskeisessä roolissa. Hevissä tavoitteena on henkiä tuoreutta ja runsautta. Niin hevissä kuin leipäosastolla nostetaan esiin paikallisia tuotteita.

S-marketit eivät ole, eivätkä jatkossakaan tule olemaan keskenään samanlaisia. Myymälän tarjontaa räätälöidään koko ajan enemmän vastaamaan juuri sen myymälän omistajakunnan tarpeita. Toiveita ja myyntilukuja seurataan tarkasti.

– Omistajamme ovat kuvailleet uudistettuja S-marketeja sanoilla pirteä, raikas ja selkeä. Vielä ulkoisia muutoksiakin tärkeämpää on meidän ammattitaitoisten myyjien jokapäiväinen työ. Mitä paremmin onnistumme omistajien palvelussa ja saamme välitettyä iloa ja ylpeyttä omasta uudistetusta kaupasta, sitä parempi asiointikokemus syntyy, Härkönen sanoo.

S-marketit ovat PKO:n ja S-ryhmän suurin päivittäistavaraketju PKO:lla 33 S-marketia, koko Suomessa noin 432 myymälää

**MILJÖÖUUDISTUKSEN PÄÄPOINTTEJA:**
- Henkilökunta avainroolissa
- Miljöötavoitteita: raikas ja selkeä, lämmin ja lähestyttävä
- Heviosastoon lisää houkuttelevuutta
- Lisää näyttävyyttä leipäosastoille ja ylipäätään lisää näyttävyyttä kaikkiin esillepanoihin
- Uudet opasteet ja kalusteet.

# KAUPUNGIN MAKEIN YÖKERHO ja pubi täynnä tarinoita

TEKSTI: **TEIJA PERÄLÄ** KUVAT: **JANNE KÄYHKÖ, JAMI IVANOFF**

















## JÄLKKÄRISIRKUKSESTA HERKKUJA OMAN MAUN MUKAAN

Prisman ravintolamaailman uusi, valoisa miljöö houkuttelee poikkeamaan. Mitä mieltä uudistuksesta ovat asiakkaat?

- Asiakkaat ovat tykänneet uudistuksesta. Kehuja saa sisustuksen selkeys, värimaailma ja rauhallisuus. Sisäänkäynti ravintolaan on nyt vain Prisman pääkäytävältä, sillä käynti Mustin ja Mirrin suunnalta ravintolaan on suljettu, kertoo ryhmäpäällikkö **Tiina Nykänen.**

- Vaikka noutopöytä ei näin Korona-aikana niin hyvin vedäkään, on uusi Jälkkärisirkus saanut paljon kehuja. Siinä jokainen voi loihtia mieleisensä jälkiruuan valitsemistaan herkuista, Tiina jatkaa.

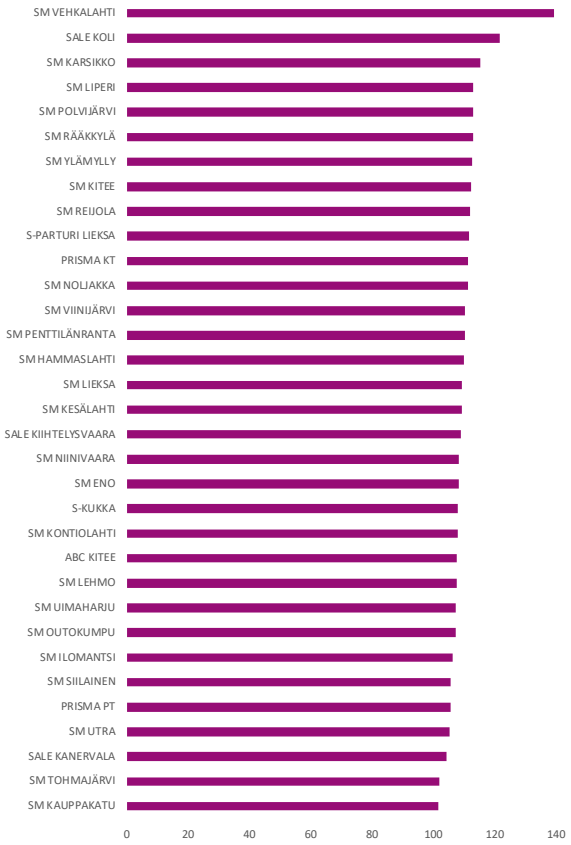
- Marraskuun viimeisellä viikolla Prisman ravintolamaailmaan avattiin Buffa take a way -piste, josta voi ostaa ja noutaa mukaan haettavat tuotteet kuten hodarit, wingsit, muchos nachosit, Buffan pizzat sekä Leiketuvan pannupizzat.






# PKO on entistäkin erinomaisempi työpaikka!

## VÄHITTÄISKAUPAN MYYNNIN KEHITYS 1-10/2020






Meillä PKOlaisilla on hyvä olla, koska PKO on todistetusti erinomaisen hyvä työpaikka! Kuten workplacessa kirjoitinkin, työyhteisötutkimuksessa (tyt) saimme osuuskaupan historian parhaan tuloksen eli 77,9!! Vuoden 2019 tulos oli 76,3, mikä oli aiempi ennätyksemme.

Tulos on huikea kun miettii minkälaisissa poikkeusoloissa se on tehty. Käytännössä koko vuoden jatkuneet poikkeusolot ovat vaatineet kaikilta meiltä venymistä. Te PKOlaiset esimiehet ja henkilöstö olette tehneet siellä kaikkein kovimmassa asiakaspaineessa erinomaista työtä. Lämmin kiitos työpanoksestanne näissä poikkeusoloissa!

### Joka päivä vähän paremmin

Hyvä tyt-tulos antaa meille erinomaiset eväät kehittää arvojemme (kilpailukyky ja yhteistä hyvää) mukaisesti PKO:ta entistäkin paremmaksi työpaikaksi. Jatkuvan parantamisen -periaate tarkoittaa, että teemme asiat tänään vähän paremmin kuin eilen ja huomenna vähän paremmin kuin tänään. Joka yksikössä yhdessä tunnistetaan myös kehityskohteet ja lähdetään laittamaan niitä kuntoon. Ensi vuoden työyhteisötutkimuksessa mitataan, miten kehittämisessä on onnistuttu.

### Ei hyvä vaan erinomainen

Me haluamme olla erinomainen työyhteisö. Sellainen syntyy kun ihmisillä on mahdollisuus onnistua sekä työ- että kotielämässä. Töissä onnistuminen lähtee siitä, että jokaisella on oikeus hyvään johtamiseen. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että meidän tulee olla avoimia, puhua suoraan ja viestiä asioista. Rakentavaakin palautetta tulee janota sekä omasta toiminnasta että tarvittaessa antaa sitä myös muille, koska siten voi kehittyä.

### Lämmin kiitos!

Tätä kirjoitusta lukiessanne elämme kaupallisesti ratkaisevien viikkojen aikaa. Joulukuu on perinteisesti ollut heinäkuun ohella vuoden isoin myyntikuukausi, joten nyt meiltä kaikilta tarvitaan rutkasti iloista palvelumieltä. Tsemppiä kaikille myyntityöhön!

Osuuskaupan menestyksen teemme kaikki me yhdessä kassatapahtuma kerrallaan. Jokaisen työpanos on ratkaisevan tärkeä. Kuten oheisesta taulukosta näkee, tammi-lokakuun kovimmat myynninkehitysindeksit latasivat tiskiin S-marketit Vehkalahti ja Karsikko sekä Sale Koli. Onnittelut hyvästä myynnin kehityksestä!

**Mukavaa joulua ja lystiä talvea toivotellen**



**Juha Kivelä**
toimitusjohtaja




# VAIN KANNATTAVA VOI OLLA VASTUULLINEN

TEKSTI: **JUHA KIVELÄ** KUVA: **PKO:N KUVA-ARKISTO**

Miksi korostan niin usein hyvän tuloskunnon tärkeyttä, vaikka tuloksen maksimointi ei ole osuustoiminnan tarkoitus? Siksi, että vain kannattava voi olla vastuullinen. Vain kannattava yritys voi tehdä yhteistä hyvää, mikä on yksi osuustoiminnan tavoitteista.

Meidän perustehtävämme on tuottaa palveluja ja etuja omistajillemme sekä edistää maakunnan elinvoimaisuutta. Arvomme ovat kilpailukyky ja yhteistä hyvää, joiden mukaisesti toteutamme perustehtäväämme. Kun toiminta on tuloksellista, se mahdollistaa yhteisen hyvän jakamisen, kuten omistajillemme maksettavan Bonuksen, maksutapaedun, kilpailukykyiset hinnat ja ylijäämänpalautuksen.

## Vastuullisuuden ytimessä

Tuloksellinen toiminta on vastuullisuuden ytimessä. Se mahdollistaa myös investoinnit meidän PKOlaisten hyvinvointiin, koulutukseen sekä työturvallisuuteen. Me olemme taloudellisesti vahva toimija ja kestämme myös koronan kaltaiset poikkeustilat. Menemme kuivin jaloin tämänkin kriisin yli ja voimme taata meille PKOlaisille töitä nyt ja tulevaisuudessa.

*Menemme kuivin jaloin tämänkin kriisin yli ja voimme taata meille PKOlaisille töitä nyt ja tulevaisuudessa.*

## Ympäristö kiittää

Vain kannattava yritys voi investoida toimipaikkojen uudistamisiin sekä tehdä maakunnan elinvoimaa lisääviä investointeja. Ympäristön hyväksi tekemämme toimet ovat mahdollisia vain, jos olemme tuloksellisia. Osana S-ryhmää meillä on Suomen kunnianhimoisimmat ilmastotavoitteet. Hiilineutraalius ei riitä, vaan vuonna 2025 tavoitteena on olla hiilinegatiivinen. Varat Prisman, ABC-liikenneasemien ja S-marketien aurinkovoimaloihin tehdään meidän jokapäiväisellä työllä.

## Elinvoimaisuuden edistäjä

Yritys voi kantaa yhteiskuntavastuuta vain silloin kun liiketoiminta on kannattavaa. Maakunnan elinvoimaisuuden edistäminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ohjaamme vuosittain osuuskaupan tuloksesta noin 0,7 miljoonaa euroa nuorten työllistämiseen sekä urheilu-, kulttuuri- ja järjestöalan toimijoiden tukemiseen. PKO:n logo peliasussa tai kulttuuritapahtumassa tarkoittaa, että osuuskauppa on mahdollistanut halvemmat harrastusmaksut tai varmistanut tapahtuman toteutumisen.

## Yhdessä yhteistä hyvää

Kaiken tämän me teemme yhdessä. Jokainen meistä PKOlaisista myyjistä tarjoilijoihin ja parturi-kampaajista liikennemyymälätyöntekijöihin tekee yhteistä hyvää. Sitä on osuustoiminta. Tehdään yhdessä Pohjois-Karjalasta entistä parempi paikka elää!

# Kehon ja mielen hallintaa

TEKSTI: **KIMMO SALO** KUVA: **NIKLAS LINDBERG**

Valkoinen, keltainen, oranssi, vihreä, sininen, ruskea, musta.
Mihin tämä värien järjestys liittyy?



Vastaus on karate, nykyisin hyvin suosittu itsepuolustusharrastus ja ankarasti kilpailtu kamppailulaji.

Se syntyi Japanissa Okinawan saarella vuosisatoja sitten ja rantautui Suomeen 1960-luvulla, kun itämaisen budourheilun buumi levisi länsimaihin. Joensuuhun karateseura Joen Mawashi perustettiin vuonna 1975.

**Niklas Lindbergin** elämään karate on kuulunut pikkupojasta lähtien. Harrastus alkoi isän jalanjäljissä ja Karate Kid -elokuvan innoittamana. Välillä Niklas piti muutaman vuoden tauon, mutta on sittemmin jatkanut harrastusta 14 vuotta putkeen. Hän on yltänyt mustaan vyöhön eli ylimmälle tasolle lajin taitoasteikossa.

## Kovaa treeniä

S-market Siilaisella myyjänä työskentelevä mies toteaa vaatimattomasti, että opittavaa riittää yhä.

– Olen nyt saavuttanut mustan vyön ensimmäisen tason. Periaatteessa asteita on kymmenen. Käytännössä on parhaimmillaan ylletty tasoille 7–8 parin japanilaisen suurmestarin voimin, Niklas kertoo.

Alimpien asteiden vöissä on mahdollista edetä ylöspäin puolen vuoden välein pidettävissä vyökokeissa. Vihreästä vyöstä alkaen vaatimukset tiukkenevat ja vaativat aina vain kovempaa työtä.

Niklas kertoo harjoitelleensa parhaimmillaan kuusi kertaa viikossa, nykyisin tahti on 3-4 kertaa. Puolitoista tuntia kestäviin treeneihin kuuluvat aina lämmittely ja alkuverryttely, teemakohtaiset tekniikkaharjoitukset sekä yksin että parin kanssa ja venyttelypainotteinen loppulämmittely. Liikesarjoja toistetaan kerta toisensa jälkeen, kunnes ne lähtevät vaistonvaraisesti suoraan selkäytimestä.

– Karatessa on monia erilaisia tyylisuuntia. Joensuussa on erikoistuttu wadoryu-tekniikoihin, jotka eivät painotu voimaan, vaan älykkääseen vastustajan liikkeiden eliminointiin ja virheistä hyötymiseen, Niklas tiivistää.

## Laji sopii kaikille

Joen Mawashissa on 150 aktiivijäsentä, joista puolet on junioreita. Niklas on vetänyt neljän vuoden ajan alkeiskurssia 7–12-vuotiaille intoa puhkuville karatekoille. Lähes puolet harrastajista on tyttöjä.

Niklaksen mukaan karate sopii kaikenikäisille. Vanhimmat aktiiviharrastajat ovat jo eläkeiässä.

Hikeä, hyvää peruskuntoa, venyvyyttä, notkeutta, nopeutta ja reaktiokykyä sekä tasapainoa. Kaikkia näitä fyysisiä ominaisuuksia karate on mitä parhain laji kehittämään. Mutta kuten jo supersuosittu Karate Kid opetti, yhtä tärkeää on henkinen kehitys. Tatamin ulkopuolella karateka käyttää kamppailutaitojaan vain pakon edessä.

– Laji opettaa kärsivällisyyttä, itsehillintää, rauhallisuutta ja kanssaihmisten arvostamista. Näistä ominaisuuksista on hyötyä myös työelämässä, Niklas tietää.




# MYYNTITYÖSSÄ MITÄÄN EI PIDÄ OLETTAA

TEKSTI: **TEIJA PERÄLÄ** KUVA: **JUHA PELLI**

Menestyneitä, persoonallisia, innostuneita ja sitoutuneita, kuvaa Prisman palvelupäällikkö **Janette Vepsäläinen** Asiakasomistaja- ja S-Pankkipisteen pitkäaikaisia työntekijöitä **Eeva-Liisa Honkasta** ja **Tarja Turusta**. Molempien onnistumiset S-Pankin palvelujen myynnissä ovat kuukausi toisensa perään myös valtakunnallisesti mitattuna aivan huikeat. Eevan ja Tarja ammattitaitoista asiakaspalvelua havainnoivat oppimismielessä Prisman ja Sokoksen pankkipisteissä yhtä lailla aloittelijat kuin konkaritkin.

**Mikä on oma myyntiajatuksesi asiakaspalvelutilanteessa? Teetkö tarvekartoituksen vai luotko asiakkaalle tarpeen?**

Aluksi tutustun asiakkaan tilanteeseen ja BOA-järjestelmässä olevat vinkit tietysti auttavat tässä. Kun asiakkaan asia on hoidettu, en anna hänen karata.





Olen oppinut näkemään pienistä asioista asiakkaan tilanteen sekä sen, kenelle voi tarjota palveluja. Harvoin osaavat kieltäytyä!

Esimerkiksi opiskelijoille suunnattu luottokortti avasi taivaan. Aiemmin keskustelu nuorten kanssa aina tyssäsi tähän. Mainitsen heille myös, että kunhan koulut on käyty ja siirryt työelämään, sitten korotetaan luottorajaa. Kerron myös ASP-tilistä ja annan esitteen mukaan.





Kartoitan asiakkaan tarpeet ja luon niitä. Esimerkiksi Visa Credit/Debit -yhdistelmäkortti ei paina lompsassa enempää kuin pelkkä Debit-kortti.

**Vaikuttaako yritysmuoto myyntipuheisiisi?**



Omistajalle kuuluu esimerkiksi maksuttomat pankkipalvelut. Keskustelussa saatan kysyä, miksi jätät ottamatta sinulle kuuluvat edut.

Osaa omistajista kiinnostaa maksutapaetu, osalle kokonaisvaltainen omistaja-asiakkuus on tärkeämpää.



**Mikä on tärkein oppisi vuosien varrelta?**



Olen oppinut sen, että ei pidä olettaa mitään ja pitää olla rohkeutta johtaa tilannetta alusta loppuun saakka. Meillä on hyvä tuote, jota on ilo myydä. Joka päivä tulee vastaan myös asioita, joita meillä ei niin hyvin osata. Tiedonhakua tehdään jatkuvasti, eikä se aina ole helppoa.

Päivittäinen työn ilo tulee omasta onnistumisesta. Esimiehiltä tulee kyllä tarpeeksi positiivista palautetta, mutta vielä enemmän kaipaisin työryhmän yhteistä onnistumista.

Onnistumisen ilo ja tekemisen riemu ovat tulleet ihan viime aikoina. Allekirjoitan tuon Eevan sanoman, että mitään ei pidä olettaa. Itse saan lisäpotkua Eevan onnistumisista. Se kannustaa pyrkimään vielä parempaan. Tavoittelen aina minimissään kahden luotollisen kortin myymistä päivässä. Myös luoton korotuksia kannattaisi markkinoida yhä enemmän. Pitää kyllä lukea aina asiakasta. Korostan sitä, että hakemus tehdään meillä, mutta päätös tulee aina sitten S-Pankista.



**Mitä erinomainen asiakaspalvelu edellyttää tekijöiltään?**



Topakkaa otetta! Lisäksi pitää olla asiakaslähtöinen, luova, reipas ja ulospäin suuntautunut. Asiakkaiden kanssa pitää osata keskustella aiheesta kuin aiheesta ja perustella asiat.





Myös huumori on tärkeää.

Ja elämän keveys.



TEKSTI: **PÄLVI SALO** KUVA: **KATARIINA KAMPPURI**



# TURVALLINEN TYÖPAIKKA TEHDÄÄN YHDESSÄ

Jokaisella meistä on oikeus turvalliseen työpaikkaan. Yhdessä toimien voimme rakentaa turvallisuuskulttuurin, jossa turha kiire ja huolimattomuus jäävät pois, vältämme tarpeettomia riskejä ja minimoimme työtapaturmat.

PKO:n työsuojelutiimillä on takanaan työntäyteinen vuosi. Kevään perinteisten työsuojeluauditointien jäädessä koronan vuoksi pois resursseja keskitettiin enemmän kehitystyöhön. Loppukesän aikana ilmestyivät yhteistyökumppaneille laaditut Yhteisen työpaikan turvallisuusohjeet, ja ensi vuoden alussa jokainen esimies saa käteensä Esimiehen työturvallisuusoppaan.

Koronan myötä olemme ottaneet käyttöön lukuisia uusia toimintatapoja. Niitä meidän on jaksettava noudattaa vielä pitkään, jotta emme altistaisi itseämme virukselle.

– Kulunut vuosi on varmasti ollut kaikille raskas. Monia asioita tehtiin meillä oikein ja henkilökunnan hyvinvointia ajatellen, mutta parannettavaakin on jäänyt, työsuojelupäällikkö ja työkykykoordinaattori **Jari Jurvanen** kertoo.

## Esimiesten taidot samalle tasolle

Esimiesten työsuojeluopas on tarkoitettu niin virkaiältään nuorille esimiehille kuin kokeneille konkareille. Tarkoituksena on saada esimiesten tiedot ja taidot samalle tasolle. Oppaan pohjana on käytetty Työturvallisuuskeskuksen materiaalia, jota on muokattu PKO:n toimialoja ja toimintamalleja silmällä pitäen. Mukana on paljon hyviä vinkkejä.

– Opas antaa esimiehelle kattavan perehdytyksen kaikista niistä työturvallisuuteen liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista, joita hän tehtävässään kohtaa. Opas on samalla osa asennekasvatusta, jonka avulla on tarkoitus pienentää työtapaturmia sekä osallistaa koko henkilökunta ajattelemaan turvallisuutta, omaa terveyttä ja tulevaisuutta, Jari toteaa.




Työtapaturmat ovat kuluneena vuonna kääntyneet hienoiseen laskuun.

– Suurin osa aiheutuu terävien esineiden aiheuttamista haavoista, putoamisista, törmäyksistä tai kaatumisista. Monet onnettomuuksista johtuvat kiireestä ja turhasta riskin ottamisesta, Jari kertoo.

Syyskuun loppuun mennessä työtapaturmia oli sattunut 67, kun vastaava luku edelliseltä vuodelta on 75. Työmatkalla tapahtuneet turmat sitä vastoin olivat lisääntyneet 12:sta 22:een.

– Usein syynä on ollut liukastuminen, joka olisi varsin helppo estää käyttämällä työmatkalla sopivia kenkiä tai noin kympin maksavia liukuesteitä, Jari muistuttaa.

Tuki- ja liikuntaelinten vaivat ovat myös lisääntyneet, mutta niiden kasvu on onneksi alkanut taittua. Tavoitteellinen kehitystyö liiketoimintajohdon ja työterveyshuollon kanssa alkaa näkyä. Tiimipurku, tehtäväkierto, tupakkakassojen lisääminen ja ergonomiaperehdytys ovat jo tuoneet hyviä tuloksia.

Jari muistuttaa, että jokainen sairauspoissaolopäivä on lähes 250 euron kustannus työnantajalle. Lisäksi tulevat muut kuormitustekijät. Joku joutuu aina käyttämään aikaansa, kun kyselee vapailla olevia työntekijöitä avoinna olevaan vuoroon.

## Yhteiset tavat toimia

Paitsi omasta henkilökunnasta PKO:ssa huolehditaan myös sen tiloissa työskentelevien ulkopuolisten henkilöiden turvallisuudesta. Tähän velvoittavat työsuojelulaki ja työsuojeluviranomaisten määräykset.

– Meillä työskentelee päivittäin kymmeniä ulkopuolisia työntekijöitä, kuten tavarantoimittajia, siivoojia, huolto- ja remonttiyhteistyökumppaneita sekä kiinteistönhuollon väkeä. Työn tilaajana meillä on velvollisuus perehdyttää heidät työskentelykohteen riskeihin ja samalla yhteisesti sopia turvallisesta työn tekemisestä, Jari taustoittaa.

– Kerromme, missä heidän tulee ilmoittautua, keneltä saa kulkuoikeudet, mitä tulee ottaa huomioon työtä suunnitellessa ja mitä riskejä tulee varoa. Myös tiedotuksen toimipaikan henkilökunnan suuntaan täytyy pelata, jotta henkilökunta osaa varoa mahdollisesti muuttuneita olosuhteita. Turvallisuus on yhteistoimintaa; kaikkien tulee työskennellä yhdessä sovittujen toimintamallien mukaisesti.

Nyt laadittu yhteisen työpaikan turvallisuusopas on ensimmäinen versio. Saatujen palautteiden pohjalta sitä voidaan kehittää lisää vastaamaan toimipaikkojen tarpeita.

## Mitä sinulle kuuluu?

Kevään korona-aikana työsuojelu oli tiiviisti mukana liiketoimintajohdon ja kriisinhallintatiimin palavereissa.

– Etsimme ensimmäisessä aallossa toimittajia suojaimille sekä desinfiointiaineille, teimme koronaan liittyviä riskikartoituksia sekä ohjeistuksia. Autoimme myös parhaamme mukaan HR-tiimiä kevään yhteistoimintamenettelyyn liittyvissä toimenpiteissä.

Työsuojelun organisoimat koulutukset, kuten STurva-koulutus- sekä hätäEA-kertauskurssit, jouduttiin keväältä siirtämään ja niitä päästiin jälleen toteuttamaan syyskuussa. Jari kertoo, että jos tilanne ei oleellisesti muutu, koulutuksia jatketaan toimintasuunnitelman mukaisesti.

Jari Jurvanen haluaa toivottaa kaikille mukavaa joulun odotusta sekä ennen kaikkea terveyttä ja voimia.

– Jokaisen pitää nyt huolehtia omasta jaksamisestaan ja palautumisesta sekä olla kiinnostunut myös työkaverin jaksamisesta. Jos tarvitset tukea, niin olethan ajoissa yhteydessä lähiesimieheesi. PK Terveyden ammattilaisilta löytyy myös aina apua, ja työkykykoordinaattorina tulen mielelläni mukaan miettimään sopivia ratkaisuja, Jari toteaa.

# Rantakadulla eletään jännittäviä aikoja

Leipäkauppakilpailun alueellinen menestys on entisestään parantanut yhteishenkeä.

TEKSTI: **PETRI VÄHÄ** KUVA: **JANNE KÄYHKÖ**

Ehdokkuus on huomattu, ja paljon on asiaa kommentoitu. PKO:n omistajat ja muut asiakkaat ovat kehuneet meidän leipäosastoamme ja paistopistettä eli ehdokkuus on tuonut hyvällä tavalla meidän tekemisemme esiin. Osa kommentoijista on jopa mennyt asioiden edelle, ja he ovat onnitelleet meitä Vuoden leipäkauppakilpailun voitosta, vaikka kilpailu on vielä kesken, aluepäällikkö ja S-market Rantakadun marketpäällikkö **Mika Tukiainen** sanoo.

Tukiaisen mukaan ehdokkuus on käytännössä päivittäin puheissa.

- Meidän porukallemme tämä on erittäin hieno tunnustus. Haluamme pärjätä kisassa, joten tekeminen on tuonut lisätsemppiä ja entisestään parantanut meidän yhteishenkeämme. Leipäosastosta vastaava **Marketta Muhonen** ja myös muut meidän ammattilaisemme tekevät erinomaista työtä leipäosaston tuoreuden ja esillepanojen suhteen, Mika Tukiainen jakaa kiitosta.

## Supermarket-sarjan paras

Suomen Leipuriliitto ry:n järjestämän Vuoden Leipäkauppa -kilpailun alueelliset ehdokkaat julkistettiin 16. lokakuuta kansainvälisen Maailman Leipäpäivän kunniaksi. Leipuriliiton alueyhdistykset valitsivat ehdokkaat supermarketeista ja asettivat ehdolle Vuoden 2021 Leipäkaupaksi 11 myymälää. Pohjois-Karjalasta ehdolla Vuoden Leipäkaupaksi on Joensuusta S-market Rantakatu. Valinnan ehdokkuudesta teki Pohjois-Karjalan Leipomoyrittäjät ry. Kisaorganisaatio on tarkka siitä, että puhutaan alueellisesta ehdokkaasta Vuoden Leipä-kauppakilpailun finaaliin. Me PKOlaiset voimme huoletta todeta, että jos maakunnasta on valittu yksi ehdokas, silloin S-market Rantakadulla on maakunnan supermarketien paras leipäosasto. Hienoa työtä!

## Pitkäjänteisen hyvää työtä

S-market Rantakadulla väellä ja varsinkin leipäosastosta vastaavalla Marketta Muhosella on aiempaa kokemusta kisassa pärjäämisestä. S-market Rantakatu on maakunnan ainoa supermarket, joka on valittu valtakunnalliseksi Vuoden Leipäkaupaksi (2015). Prisma on valittu Vuoden leipäkaupaksi vuonna 2018.

- Hyvin hoidettu leipäosasto on meille ilman kilpailujakin kunnia-asia. Tiedämme mitä kilpailussa menestyminen vaatii ja teemme kaikkemme, jotta voittaisimme jälleen, Marketta Muhonen sanoo.

- Työ suomalaisen ja ennen kaikkea paikallisen leivän arvostuksen eteen on ollut meille jo pitkään strateginen valinta: haluamme leipäosastolla olevan pääasiassa kotimaisia ja ennen kaikkea paikallisia tuotteita. Paikallisten tuotteiden menekin edistäminen on meille sydämen asia. Siksi kaikki paikalliset tuotteet on merkitty Työtä Pohjois-Karjalasta –merkillä, jotta asi-akkaiden on mahdollisimman helppoa löytää ne, vähittäiskaupan toimialajohtaja **Henrik Härkönen** sanoo.

## Äänestys on päättynyt

Kuluttajat voivat osallistua Vuoden Leipäkaupan valintaan äänestämällä omaa suosikkiaan ehdokaskaupoista Facebookissa. Äänestysaika päättyi lokakuun lopussa, mutta vieläkään ei ole tiedossa, mitkä 3-5 myymälää on valittu kilpailun finaaliin.

Suomen Leipuriliiton valitsijaraati vierailee finalistimyymälöissä alkuvuodesta 2021 ennalta ilmoittamattomana aikana ja valitsee niiden joukosta voittajan. Voittaja palkitaan ensi helmi-kuussa Vuoden Leipäkauppa 2021 -tittelillä.




**Kuvassa:** Vasemmalta Erkki Timonen, Marketta Muhonen, Mika Tukiainen ja Petri Halonen

- PALVELUN -

# Ilmaveivi

## LISÄÄ VEIVAAJIA EHDOLLE

Ilmaveivin ilmiannon tekee joko asiakas tai työkaveri/esimies. Ehdotusten pohjalta johtoryhmä päättää veivien saajat, ja palkitsemistilaisuuksia on yleensä 4 vuodessa. Tänä vuonna poikkeusolojen vuoksi tilaisuuksia on ollut kaksi.

Onko sinun toimipaikallasi henkilö, joka on tehnyt poikkeuksellisen hienon palveluteon? Veivaajia voi ilmiantaa lähettämällä sähköpostia sari.vara@sok.fi. Esitykset uusista ilmaveivaajista tulee lähettää 31.1.2021 mennessä. Johtoryhmän valitsemat ilmaveivaajat tullaan palkitsemaan myöhemmin ilmoitettavana ajankohtana.

Tärkeää on, että ilmiannossa on selkeästi eritelty yksittäinen palveluteko. Ehdotuksessa pitää lisäksi olla henkilön etu- ja sukunimi sekä yksikkö. Henkilö on yhdellä ilmiannolla yhden kerran ehdolla. Jos veiviehdokas ei tule palkituksi, silloin tuo palveluteko on hänen osaltaan käsitelty. Uutta ehdokkuutta varten tarvitaan uusi palveluteko ja siitä tehty ilmianto.

## ELÄKELÄISKERHO TIEDOTTAA

Vuosikokouksessa 21.9.2020 valittiin kerhon hallitukseen: **Raili Kinnunen**, puheenjohtaja, puh. 050 3431988 muina jäseninä: **Jouko Ikonen, Marja-Liisa Määttä, Pirjo Martikainen** ja **Anja Laukkanen**

Toivottavasti pandemia voitetaan, tilanne paranee ja pääsemme jatkamaan toimintaa.

Hyvää Uutta Vuotta 2021 ja terveyttä ja voimia Teille kaikille!

Port Payé
Finlande
124522
Posti Oy

PRIORITY

Posti Green

SUOMALAISTA PALVELUA

# Rauhallista joulua

& onnellista
uutta vuotta 2021

## UUTTA PRISMAN PIZZA&BUFFASSA!

PIZZAT, WINGSIT, NACHOT JA HODARIT MUKAAN!

PIZZA&BUFFAN
TAKE AWAY-TUOTTEISTA **15%**

PIZZA & BUFFA

EDUN SAAT TÄLLÄ KUPONGILLA JA HENKILÖKUNTATIEDOLLA VARUSTETULLA S-ETUKORTILLA. ETU VOIMASSA 31.1.2021 SAAKKA JOENSUUN PRISMAN RAVINTOLAMAAILMAN PIZZA&BUFFASSA.

**TÄLLÄ KUPONGILLA PKO:N HENKILÖKUNNALLE:**

## KAKSI ALKOHOLITONTA JUOMAA YHDEN HINNALLA

**KYSY JUOMASUOSITUS TISKILTÄ!**

**1 OSTO/KUPONKI**

**LISÄKSI NORMAALI HENKILÖKUNTA-ALENNUS**
(HENKILÖKUNTA-ALENNUKSEN SAAT VAIN MAKSAMALLA TILAUKSESI S-ETUKORTILLA)

Edun saat esittämällä kupongin ja henkilökuntaetuun oikeuttavan S-Etu-kortin tilauksen yhteydessä

BP*STREET KATUPUBI · STATE OF MIND

@bepopstreet • #BPStreet
Siltakatu 8 • 80100 Joensuu