POHJOIS-KARJALAN OSUUSKAUPAN HENKILÖSTÖLEHTI

PKO Sanomat

3
2026

Toimipaikkojen kuulumiset

PKO:lla neljä Suomen viidestä parhaasta S-marketista

Meijän duunit

Tutustu Amarillon ja Bomban vuoropäälliköihin



Toimipaikat ääripäistä

PKO:n parturi-kampaamoiden ääripäissä ovat Prisman 28 hengen työryhmä sekä Lieksan viisihenkinen tiimi.

Mitä sinusta sanotaan silloin, kun et ole paikalla



"Jokainen meistä työskentelee oman alansa arvostetuimman brändin kanssa."

Brändi on sitä, mitä ihmiset sanovat meistä silloin, kun emme ole paikalla. Jokaisessa asiakaskohtaamisessa tehdään brändityötä – kassalla, hotellin vastaanotossa, ravintolassa, ABC-asemalla, palveluliiketoiminnoissa sekä esimerkiksi erilaisissa kirjoitetuissa asiakasvastauksissa. Jokainen tervehdys, neuvo, ratkaistu ongelma ja hyvin hoidettu tehtävä vaikuttaa siihen, mitä asiakkaat ajattelevat meistä PKO:laisista ja koko S-ryhmästä. Tätä mielikuvaa voidaan markkinointiviestinnällä vahvistaa, mutta tyhjästä sitä ei voi synnyttää. Jokainen meistä PKOlaisista on siis brändilähettiläs.

Suomen arvostetuimmat brändit

Taloustutkimuksen elokuun lopussa julkaistun Brändien arvostus -tutkimuksen tulokset ovat siksi merkityksellisiä. S-Etukortti ja Prisma sijoittuivat Suomen arvostetuimpien brändien kärkikymmenikköön. Lisäksi ABC, Sokos Hotels, S-Pankki, Kotimaista ja S-kaupat arvioitiin omien tuoteryhmiensä arvostetuimmiksi. Jokainen meistä työskentelee oman alansa arvostetuimman brändin kanssa.

Osoitus luottamuksesta

Meillä PKO:ssa brändi syntyy siis arkisista teoista ja siitä, miten asiakas kohdataan juuri hänen asioidessaan kanssamme.

Myös niiden työ, jotka eivät suoraan kohtaa asiakkaita päivittäin, näkyy asiakaskokemuksessa. Taloushallinto, henkilöstöpalvelut, kiinteistöt, asiantuntijat ja muut tukipalvelut mahdollistavat sen, että palvelu toimii siellä, missä asiakas meidät kohtaa.

Arvostettu brändi ei ole palkinto menneestä, vaan osoitus luottamuksesta, jota vahvistetaan joka päivä. Jokainen PKO:lainen rakentaa omalla työllään S-ryhmän brändien arvostusta ja ennen kaikkea asiakkaiden luottamusta. Tämän lehden sivuilla kurkistamme tarkemmin brändilähettiläiden arkeen niin Prismassa, S-marketeissa, parturi-kampaamoissa kuin ravintoloissakin.

SOK teki Brändien arvostus -tutkimuksen tuloksista uutisen siitä näkökulmasta, että kyseiset brändit ovat Suomen arvostetuimpia. Oikeasti asian ydin on siinä, että tämä tunnustus kuuluu jokaiselle PKO:laiselle, joka tekee asiakkaan päivästä hieman paremman. Kiitos hyvästä työstä!

Viestinnällisin terveisin

Petri Vähä
Viestintä- ja vastuullisuusjohtaja

Onko sinulla mielessäsi aihe, josta haluat lukea?

Lähetä juttuvinkki osoitteeseen petri.vaha@sok.fi.



PKO-Sanomat 3/2026

Kannessa:
Kuvassa vas. Tua Riissanen, Mustafa Al-Bajellan ja Neea Karhapää. Keskellä etualalla Pia Korhonen (Lue lisää sivulta 8).
Kuva: Ilkka Koski

TOIMITUSKUNTA:
Päätoimittaja Petri Vähä, p. 010 762 2034,
Salla Airaksinen p. 010 7622011,
Sari Lehtola, p. 010 762 2027
SÄHKÖPOSTIT: etunimi.sukunimi@sok.fi
TAITTO: PKO Mainos
PAINOPAIKKA: PunaMusta Oy, Joensuu, 2025 Painos: 2250 kpl
Ilmestymisaikataulut:
Seuraava lehti ilmestyy 11/2026

HIILINEUTRAALI PAINOTUOTE
ClimateCalc CC-000025/FI
PunaMusta Printing

PKO Sanomat
3
2026

Sisältö



12 Varhaisen tuen toimintamalli jaksamisen apuna

2 **Mitä sinusta sanotaan silloin, kun et ole paikalla**
Pääkirjoitus

4 **Prisma on pukeutumisen ostopaikkojen ykkönen**
Ajankohtaista

6 **Mitä meille kuuluu?**
Kuulumiset

8 **Toimipaikat ääripäistä: S-Parturi-kampaamot Prisma ja Lieksa**
Toimipaikat ääripäistä

10 **Turvallisuuskulttuuri rakennetaan yhdessä**
Työsuojelu

12 **Työkykyä ylläpidetään yhdessä**
Työhyvinvointi

16 **Erikoinen kesäkausi**
Toimitusjohtajan terveiset

17 **Teemme yhdessä Pohjois-Karjalasta paremman paikan elää**
Osuustoimintapalsta

18 **PKO:lla neljä Suomen viidestä parhaasta S-marketista**
Toimipaikkkojen kuulumiset

20 **TYT-tutkimus kertoo, miten meillä menee**
HR-ajankohtaista

22 **Meijän Duunit: Amarillo ja Bomban talo**
Meijän Duunit



8 Hyvä porukka on työpaikan sydän



PKO tekee työtä työturvallisuuden edelläkävijänä
s. 10



22 Ravintoloiden vuoropäälliköt kertovat työstään



18 Valtakunnallisella tasolla PKO:n marketit kärjessä

Mitä mieltä olet lehdestä?

Vastaa kyselyyn 31.10. mennessä osoitteessa

forms.cloud.microsoft/e/84KB4ca4Qz



Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvomme 2 kpl S-ryhmän 50 € arvoisia lahjakortteja.

Oheinen QR-koodi ohjaa sinut suoraan kyselyyn

Syksyn henksuedut takakannessa s.24

Prisma on pukeutumisen ostopaikkojen ykkönen



Prisma Mode tuo syksyn kuumimman muodin juhliin ja arkeen tyylistä tinkimättä.

Tuore SOK Insightin tekemä markkinakatsaus osoittaa, että Prisma on Suomen suurin pukeutumisen ostopaikka sekä liikevaihdolla että asioinnilla mitattuna. Joka kolmas suomalainen ja samoin joka kolmas pohjoiskarjalainen asioi Prismassa myös pukeutumisen ostoksilla.

Teksti **PETRI VÄHÄ**
Kuvat **SOK JA VERNA KUITTINEN**

Suomessa pukeutumisen markkinaa hallitsevat marketit, mutta verkkokaupan kasvu näkyy kilpailukentässä yhä selvemmin ja kirittää kilpailua. Tästä kertoo muun muassa Zalandon nousu aivan Prisman tuntumaan, Business Development Analyst **Teemu Kaijanen** SOK Insightista sanoo.

- Meillä Prisma Joensuussa olemme pukeutumisessa olleet vahva tekijä jo pitkään ja laajoista valikoimistamme löytyy sopivat vaatteet ja asusteet niin arkeen kuin juhlaan sekä lapsille, nuorille että aikuisille. Erikoisuutena meillä on poikkeuksellisen vahva vapaa-ajan vaate- ja asuste valikoima, josta saa tarvittaessa hankittua varusteet myös vaativampaan eräretkeilyyn tai vaellukseen, vähittäiskaupan toimialajohtaja **Henrik Härkönen** sanoo.

"Prisma Joensuussa olemme pukeutumisessa olleet vahva tekijä jo pitkään."

Markkina polarisoituu

Pukeutumisen markkina kokonaisuutena on ollut laskussa. Muoti- ja urheilukauppa ry:n mukaan pukeutumisen myynti supistui noin 4 prosenttia vuosien 2023–2024 välillä ja edelleen noin 2 prosenttia vuosien 2024–2025 välillä.

Markkinan kehitys viittaa polarisoitumiseen: kasvua syntyy sekä luksuksen että edullisten toimijoiden ympärille. Samalla käytetyn muodin suosio kasvaa. Menestyminen ei enää rakennu yksin hinnalle tai valikoimalle, vaan kyvylle tuottaa asiakkaalle merkityksellistä arvoa. Arvo syntyy kokonaisvaltaisesta ostokokemuksesta, helppoudesta ja löydettävyydestä sekä tuotteiden laadusta, kestävyydestä, mukavuudesta ja toiminnallisuudesta.

- Myös edullisemman pään valikoimilta odotetaan koko ajan parempaa hinta-laatusuhdetta sekä kestävyyttä. Varsinkin nuorten ikäluokkien keskuudessa niin sanottu second hand -kulutus eli käytettyjen tuotteiden ostaminen on noussut erittäin suosituksi ja kasvavaksi ilmiöksi. Paikallisten second hand -myymälöiden ja valtakunnallisten verkkokauppa-alustojen rinnalle on tullut myös kansainvälisiä alustoja, joissa tätä kauppaa käydään maailmanlaajuisesti. Tämä on trendi, jota meidänkin tulee seurata tarkasti, Henrik sanoo.



Prismasta löytyy erilaisiin tyyleihin sopivia tuotteita kilpailukykyiseen hintaan ja valikoima vastaa kaikkein trenditietoisimpienkin asiakkaiden odotuksiin, myyntipäällikkö Heidi Paakkinen sanoo.

Prisman muotikauppa uudistuu

Prisman muotikauppaa uudistetaan syksyllä 2026 uuden Prisma Mode -konseptin avulla.

Uudistus tehdään tilanteessa, jossa Prisma on vahvistanut asemaansa Suomen suurimpana pukeutumisen ostopaikkana. Tavoitteena on kasvattaa tätä asemaa edelleen kehittämällä valikoimien houkuttelevuutta, näkyvyyttä ja asiakaskokemusta sekä myymälöissä että digitaalisissa kanavissa.

-Konsepti korostaa sitä, että Prismasta löytyy erilaisiin tyyleihin sopivia tuotteita kilpailukykyiseen hintaan ja valikoima vastaa kaikkein trenditietoisimpienkin asiakkaiden odotuksiin, Prisma Joensuun myyntipäällikkö **Heidi Paakkinen** sanoo.

Osana uudistusta muodin markkinointimateriaalit on päivitetty kokonaan. Myymälöissä otetaan käyttöön uusi ilme, jossa syksyn mallistoja esitellään stylistien kokoamien asukokonaisuuksien avulla.

- Vaatteissa on aiempaa enemmän samettia, värejä ja helposti yhdisteltäviä arkivaatteita. Markkinoinnissa uudistus näkyy esimerkiksi somenostoina, joissa on stylistien avulla rakennettuja asukokonaisuuksia arkeen ja juhlaan, Heidi sanoo.

Heidin mukaan neuleet ovat yksi menevimmistä tuotteista syksyllä samoin kuin huivit ja hanskat.

-Leveälahkeiset housut ovat ehdoton syksyn avaintuote, joka yhdistää täydellisesti mukavuuden ja trendikkyyden. Niihin yhdistetyt niin sanotut yli-isot eli oversize-yläosat viimeistelevät kauden rennon tyylikkään ilmeen, Heidi vinkkaa.

Mitä meille kuuluu?

Tässä on paikka pienille uutisille, kuville sekä työryhmien terveisille. Antakaahan kuulua itsestänne!

Koonnut **ANNE VOUTILAINEN**



Koli ja Bomba tarjoavat hyvät puitteet syksyiseen retkeilyyn.

Pohjois-Karjalan maisemia, luontoa ja elämyksiä syksyn sävyissä

Koli ja Bomba tarjoavat ruskalomailijalle kansallismaisemia, luonnonrauhaa ja karjalaisia elämyksiä samassa paketissa.

Päivän voi viettää vaelluspoluilla seikkaillen, vaaramaisemia raikkaassa syysilmassa ihaillen ja luonnossa rauhoittuen. Illan tullen rentoudutaan kylpylän lämmössä, nautitaan paikallisista herkuista ja annetaan karjalaisen vieraanvaraisuuden lämmittää mieltä.

Kolilla ruska valtaa kansallismaiseman

Koli on yksi Suomen tunnetuimmista ruskakohteista. Kansallispuiston maisemat muuttuvat syksyisin näyttäväksi värien näyttämöksi, kun koivut, pihlajat ja haavat hehkuvat vaarojen rinteillä.

Kolin huipulla yöpyminen on mieleenpainuva kokemus. **Break Sokos Hotel Koli** on kuin kruunu Ukko-Kolin laella, josta avautuvat henkeäsalpaavat näkymät kansallispuistoon ja Pieliselle.

Hyödynnä henkseudut:

Break Sokos Hotellit:
-45% päivän hinnasta
Koli Relax Spa -lipuista **-25 %**
Bomba Spa -lipuista **-25 %**
Bomba Safaris ja Koli Safaris -Karelian Adventures & Experiences
vuokraamosta **-25 %** koodilla **STFF**

Aitoa paikallista lämminhenkistä tunnelmaa löydät Kolin kylän sydämestä, kun valitset majapaikaksi **Break Sokos Hotel Koli Kylän**.

Bomballa yhdistyvät ruska ja karjalainen kulttuuri

Nurmeksessa sijaitsevalla Bomballa ruska alkaa yleensä syyskuun puolivälissä. Erityisen kauniita metsät, vaarat ja Pielinen ovat aurinkoisina syyspäivinä, kun auringonvalo säteilee ruskan keskellä.

Break Sokos Hotel Bomba on ainutlaatuinen kylpylähotelli Pielisen rannalla, jossa luontoelämykset yhdistyvät ylelliseen rentoutumiseen. Kylpylä Spa Bombassa voi palautua ulkoilupäivän jälkeen ja nauttia Pielisen järvimaisemista vaikkapa poreammeissa rentoutuen.

Bomban kiinnostava uutuus on karjalaiskylän yhteyteen rakennettu **Kalevala-elokuvakylä**. Antti J. Jokisen ohjaaman Kalevala: Kullervon tarina -elokuvan kuvauksista säilytetyt lavasterakennukset tarjoavat mahdollisuuden tutustua suomalaisen mytologian maailmaan.

Aktiviteetteja ja välinevuokrausta kohteissamme tarjoaa **Koli Safaris** sekä **Bomba Safaris** elämyspalvelut.



Robottikuljetuksen voi tilata S-kaupat-mobiilisovelluksen kautta.

Salen ruokarobotit nyt käytössä

PKO:n ruokarobotteja on voinut bongata syyskuun alusta lähtien Joensuun keskusta-alueelta. Pieniin arjen täydennysostoksiin tarkoitetut pikakuljetukset operoidaan Sale Kanervalasta.

– Ruokarobotit täydentävät ruuan verkkokaupan palveluvalikoimaamme Joensuussa ja tuovat uuden vaihtoehdon pieniin, kiireellisiin täydennysostoksiin, vähittäiskaupan toimialajohtaja **Henrik Härkönen** sanoo.

Robottikuljetuksen voi tilata S-kaupat-mobiilisovelluksen kautta. Myymälän henkilökunta kerää ja pakkaa tilauksen sekä lastaa ostokset robotin kyytiin. Asiakas voi seurata kuljetuksen etenemistä sovelluksessa reaaliaikaisesti ja saa ilmoituksen, kun robotti on saapunut perille. Tilaus saapuu asiakkaalle noin tunnissa.



20 vuotta sitten

Prisman ravintola-maailma uudistui

Prisman Hesburger avattiin vuonna 1996. S-ryhmän ensimmäinen Presso saatiin Hesen kylkeen vuonna 2000. Syyskuun lopussa avattiin uusi Ravintolamaailma, jossa asiakaspaikkoja löytyy 220. Uudistuksen myötä saatiin 40 uutta asiakaspaikkaa sekä uudet kalusteet, pinnat ja ajanmukaiset laitteet.

Tuotepuolella lounasvalikoima kasvoi ja asiakas saa itse kerätä lounaan linjastosta. Rosso Express pizzan lisäksi saimme pastat ja wokit.

Lisäksi kaikki Rosson pizzan tekijät käyvät suorittamassa "Rossonomi diplomin", joka edellytetään kaikilta Rosso-pizzan paistajilta.

PKO-Sanomat 3/2006



Kerää ja skannaa-palvelu on ollut käytössä Prisma Joensuussa vuodesta 2022 lähtien.

Prisma Joensuussa voit skannata ostokset itse puhelimella

Kerää ja skannaa -palvelun uusimmassa versiossa asiakas voi skannata tuotteet omalla puhelimellaan. Näin isompikin ostosreissu sujuu entistäkin vaivattomammin ja nopeammin, kun ostokset voi pakata suoraan kassiin tuotteen skannauksen jälkeen myymäläkierron aikana.

Ei enää ostosten purkamista kassahihnalle ja uudestaan pakkaamista kassa-alueella. Mobiili Kerää ja skannaa -palvelu on käytössä Prisma Joensuussa elokuun lopusta lähtien.

– Haluamme tarjota asiakkaillemme juuri heidän arkeensa sopivia erilaisia asiointitapoja: verkkokauppa, pikakassa, perinteinen linjakassa sekä Kerää ja skannaa -palvelu muodostavat kokonaisuuden, josta jokainen voi löytää itselleen sopivan asiointitavan. Ostoskierroksen aikana käytettävät käsiskannerit ovat olleet erittäin suosittu palvelu ja olemme innoissamme päästessämme helpottamaan Prisma Joensuun asiakkaiden ostosreissua jälleen yhdellä uudella tavalla. Käsiskannerien lisäksi asiakas voi jatkossa skannata tuotteet myös omalla kännykällään käyttäen S-Ostoslista-sovellusta, kertoo vähittäiskaupan toimialajohtaja **Henrik Härkönen**.

"Ei enää ostosten purkamista kassahihnalle ja uudestaan pakkaamista kassa-alueella."

Palvelu saatavilla S-ostoslista-sovelluksessa

Mobiili Kerää ja skannaa -palvelu on kohdennettu täysi-ikäisille asiakasomistajille, joilla on käytössään S-Etukortti ja S-ostoslista-sovelluksen uusin versio. Sovellukseen tulee kirjautua S-tunnuksella, johon on liitetty S-Etukortti.

Kerää ja skannaa kännykällä -palvelu on S-ostoslista-mobiilisovelluksen sisällä. Palvelu on helppo ottaa käyttöön, se toimii kaikilla puhelinten käyttöjärjestelmillä eikä puhelimen tarvitse olla uusinta mallia. Sovelluksen voi ladata App Storesta ja Play Storesta.

– Omalla kännykällä skannaaminen tuo asiakkaalle vielä lisää joustavuutta ja vaivattomuutta, sillä oma puhelin on aina mukana. Oman laitteen käyttö on myös teknisesti tuttua ja se mahdollistaa asioinnin aloittamisen välittömästi kauppaan saapuessa, kertoo prismajohtaja **Olli Kontiainen**.



5 vinkkiä S-ostoslista-sovelluksen käyttöön

1. Kirjaudu sovellukseen S-tunnuksella jo kotona.

2. Kokoa S-ostoslista-sovelluksella kauppalistoja ja jaa ne helposti perheen tai ystäväporukan kesken.

3. Tarkista etsimäsi tuotteen sijainti myymälässä S-ostoslista-sovelluksesta.

4. S-ostoslista-sovelluksessa listan tuotteet ovat automaattisesti samassa järjestyksessä kuin myymälän hyllyillä. Tuotteet siirtyvät pois ostoslistalta sitä mukaa, kun skannaat ne kerätyksi.

5. Hyödynnä valmiit ostoslistat myös ruoan verkkokaupassa, voit yhdellä napautuksella siirtää tuotteet ostoskoriin S-kaupat-palvelun puolelle.



S-Biili 4 vuotta!

PKO:n S-Biili on kiertänyt maakuntaa jo neljän vuoden ajan

PKO:n kiertävä palveluauto S-Biili on tuonut asiakasomistaja- ja S-Pankkipalveluita lähelle pohjoiskarjalaisia jo neljän vuoden ajan. Elokuussa 2022 liikenteeseen lähtenyt S-Biili on mahdollistanut asioinnin omalla paikkakunnalla ilman tarvetta matkustaa kauemmas palvelupisteisiin.

S-Biili on saanut toimintavuosiensa aikana erittäin myönteisen vastaanoton eri puolilla Pohjois-Karjalaa. Asiakkaat ovat kiitelleet erityisesti sitä, että asiakasomistaja- ja pankkiasioita voi hoitaa oman kauppareissun yhteydessä ilman erillistä matkaa suurempiin kaupunkeihin. Palautteissa korostuvat palvelun henkilökohtaisuus, rauhallinen asiointi sekä asiantunteva palvelu.

S-Biilissä voidaan hoitaa asiakasomistajuuteen ja S-Pankin asiakkuuteen liittyviä asioita kattavasti alusta loppuun. Palveluautossa voi esimerkiksi liittyä asiakasomistajaksi, avata tilin ja verkkopankkitunnukset sekä hakea pankki- tai luottokorttia.



Neljän vuoden aikana

S-Biili on ajanut

117 479

kilometriä, ja S-Biilissä on palveltu

10 808

asiakasta.

Haluaisitko sinun toimipisteesi kuulumiset tälle aukeamalle?

Lähetä juttuehdotuksesi
sari.lehtola@sok.fi

S-Parturi-kampaamot Prisma ja Lieksa

Toimipaikat ääripäistä



Pia Korhonen (vas.) ja Tua Riissanen työskentelevät Prisman S-parturi-kampaamossa.

PKO:n parturi-kampaamoiden ääripäissä ovat Prisman 28 hengen työryhmä sekä Lieksan viisihenkinen tiimi. Niin päälliköiden kuin työntekijöiden työssä on suuria eroja, mutta myös monia yhteneväisyyksiä.

Teksti **KRISTIINA TAMMITIE** Kuvat **ILKKA KOSKI**

Joensuun Prisman parturi-kampaamo on yksi kaupungin suurimpia. Myynnin ja asiakasmäärän kasvun myötä tiloja on laajennettu vuosien varrella 24 tuolipaikkaan. Kampaamon yhteydessä on myös kaksi hoitohuonetta, joissa kosmetologit ottavat asiakkaansa vastaan.

– Esihenkilönä oma roolini on auttaa ja kannustaa työryhmää onnistumaan, varmistaa arjen sujuvuus sekä tietenkin seurata myyntibudjetin ja asiakaslupausten toteutumista. Suorittavaa työtä teen pääosin meidän asiakaspalvelussa sekä satunnaisesti kosmetologina. Myös parturi-kampaajan työstä minulla on kokemusta, S-parturi-kampaamo Prisman palvelupäällikkö **Pia Korhonen** selvittää.

Hälinässäkin pystyy keskittymään

Tiimin jäsenillä on erilaisia vahvuuksia ja erityistaitoja. Jotkut ovat esimerkiksi keskittyneet yksinomaan parturitöihin.

– Työvuorosuunnittelulla pitää varmistaa, että osaamista on tarjolla koko ajan tietty määrä. Esimerkiksi lauantaisin meillä on varsin tiivis tunnelma, kun yhtä aikaa työvuorossa on lähemmäs parikymmentä työntekijää, Pia kuvailee.

Reilun vuoden ajan parturi-kampaajana työskennellyt **Tua Riissanen** tykkää työnsä monipuolisuudesta sekä vaihtelevista työtehtävistä.

– Ajanvarausasiakkaiden kanssa kuluu esimerkiksi monisävyvärjäyksessä pitkä aika, ja siinä keretään jutella

paljon kaikenlaista. Non-stopissa sen sijaan on vain hetki aikaa yhden asiakkaan kanssa. Yritän kuitenkin aina keskittyä käsillä olevaan asiakkaaseen ja palvella hänet alusta loppuun hyvin riippumatta siitä, kuinka kauan työ kestää. Tulee hyvä mieli, kun asiakas on lähtiessään tyytyväinen ja sanoo tulevansa toistekin, Tua kuvailee.

Hän myöntää, että ajoittain suuri työntekijä- ja asiakasmäärä kuormittaa henkisesti.

– Föönit huutaa, puheensorina on kova ja pitää korottaa ääntään asiakkaan kanssa keskustellessa. Pystyn kuitenkin aika hyvin keskittymään hälinästä huolimatta.

Suosittu työssäoppimisen paikka

Prisman parturi-kampaamossa tehdään runsaasti erilaisia työharjoittelujaksoja. Valmentaminen onkin tärkeä osa oppilaanohjaukseen koulutettujen tiimin ammattilaisten työtä.

– Nuoret työntekijät odottavat ja tarvitsevat ihan erilaista johtamista kuin pitkään alalla jo toimineet kollegat. Ammatin opettamisen ohella nuorten kanssa kerrataan työelämän perustaitoja, esimerkiksi sitä, miten töihin pukeudutaan, miten asiakkaille puhutaan ja miksi työaikoja pitää noudattaa.

Pia sanoo, että nuorten ohjaaminen on antoisaa.

– On hyvin palkitsevaa nähdä, miten epävarmasta nuoresta kehittyy todellinen asiakaspalvelun ammattilainen.

"Tulee hyvä mieli, kun asiakas on lähtiessään tyytyväinen ja sanoo tulevansa toistekin."

Oma rauha ja oma tila tärkeää

Lieksan S-marketin yhteydessä toimivassa parturi-kampaamossa palvellaan asiakkaita huomattavasti pienemmissä puitteissa, mutta yhtä lailla arki voi olla ajoittain hektistä.

– Paikkakunnalta on useampi kilpailija lopettanut, mikä on tuonut meille lisää asiakkaita. Onneksi kaikki tekevät kaikkea, sekä ilta- että aamuvuoroja, ja jokainen hallitsee hienosti kaikki työtehtävät, palvelupäällikkö **Taru Kärkkäinen** kiittää.

Parturi-kampaaja **Inka Pehkonen** sanoo, että työpaikalla parasta on yhteisöllisyys, joka näkyy sekä asiakaskohtaamisissa että työkavereiden kesken. Työ ei aina edes tunnu työltä.



Lieksan parturi-kampaamon työryhmän viimeisin TYT nousi lukuun 87.4, palvelupäällikkö Taru Kärkkäinen iloitsee.

– Tykkään työskennellä tällaisessa pienemmässä yksikössä, jossa on vakioasiakaskunta ja kiva tiivis työporukka. Luulen, että isossa paikassa työskentely vaikuttaisi työni laatuun, koska tarvitsen tietynlaisen oman rauhan ja oman tilan, Inka pohtii.

Lieksassa parturi-kampaamon palveluille on eniten kysyntää maanantaisin.

– Aamupäivällä tuodaan taajaman ulkopuolelta ikäihmisiä yhteiskyydillä käymään asioilla, ja siinä samalla laitetaan tukka kuntoon. Lauantait ovat puolestaan meillä rauhallisia, koska täällä ei ole tapana käyttää viikonloppua kampaajalle istumiseen.

Reippautta ja maalaisjärkeä

Tarun tiimiin kuuluu Inkan lisäksi kaksi muuta parturi-kampaajaa sekä noin kerran viikossa asiakkaita vastaanottava kosmetologi.

– Esihenkilötyöhön käytän maksimissaan kaksi tuntia päivässä. Lopun ajasta teen samoja hommia kuin muutkin: leikkelen, värjäilen, teen permanentteja ja pesen pyykkiä. Suorittavasta työstä nautin eniten.

Asiakkaat ovat hyvinkin tuttuja, eikä parturi-kampaajan tuolissa istuessa mikään inhimillinen ole vierasta.

– Jutellaan maailmaa paremmaksi paikaksi, kerrotaan kuulumiset puolin ja toisin, jaetaan ilot ja surut. Etenkin hiljaisina hetkinä, jolloin ollaan tiloissa kahdestaan asiakkaan kanssa, tarinointi voi mennä hyvinkin henkilökohtaiseksi, Taru ja Inka hymyilevät.

24 vuoden kokemustaan ja ammattitaitoaan Taru jakaa tiimiläisilleen mahdollisimman paljon.

– Minä olen pysynyt, mutta kaikki muut ovat viime vuosina vaihtuneet. Tykkään tehdä nuorten kanssa töitä ja jakaa heille osaamistani.

Inka tuli Lieksan parturi-kampaamoon töihin kolme vuotta sitten.

– Opiskelin Joensuussa Rivieralla, ja pääsin tänne ensin työharjoitteluun ja kesätöihin, jonka jälkeen tehtiin oppisopimus. Vakituisen paikan sain jo ennen kuin ehdin valmistua, hän kertoo.



Hyvä porukka on työpaikan *sydän*

– Porukka pelaa hienosti yhteen. Meillä on tosi hyvä ilmapiiri, mistä kertoo myös se, että TYT-indeksimme oli viimeksi 80, Pia kertoo.

– Kaikki tulevat hyvin toimeen keskenään, autetaan toisiamme ja jutellaan paljon muustakin kuin työasioista. Itse yritän olla työkaveri, joka levittää ympärilleen iloista energiaa, katsoo silmiin ja on läsnä, Tua jatkaa.

– Jokainen kantaa vastuuta ja hoitaa omat työnsä jättämättä jälkiään muiden korjattavaksi. Erityisen ylpeä olen siitä, miten reippaita, oma-aloitteisia ja maalaisjärjellä varustettuja meidän työntekijät ovat. Voin sataprosentti luottaa siihen, että he hoitavat hommansa, olenpa paikalla tai en, Taru kehuu.



PKO edelläkävijänä

Turvallisuuskulttuuri rakennetaan yhdessä

Teksti **JARI JURVANEN JA LASSE TENHUNEN**
Kuvat **PKO MAINOS, SOK**

Työturvallisuus on sitä, että jokainen voi tulla töihin turvallisin mielin tietäen, että edessä on mukava päivä, jonka jälkeen voi palata kotiin terveenä ja hyvinvoivana. Työturvallisuus on työyhteisössä kaikkien yhteinen asia.

Kuuluu asiaan, että töissä sattuu ja tapahtuu: ripeä työtahti ja kiire tuo mukanaan haavoja, ruhjeita, nyrjähdyksiä ja venähdyksiä, joskus pahempiakin loukkaantumisia. Yhtä lailla rötöstelijöitä, lähentelijöitä, haukkujia ja huutajia pitää vain sietää – se on ammatin varjopuolia, kun ollaan ihmisten kanssa tekemisissä joka päivä. Näinkö se menee?

– Onneksi ei enää nykypäivänä. Meillä S-ryhmässä yhteinen tavoitteemme on kuitenkin näiden kaikkien osalta nollatoleranssi. Sitä kohti yhdessä pyrimme, SOK riskienhallinnan yritysturvallisuuspäällikkö **Suska Nuutinen** alleviivaa.

Hän muistuttaa, että turvallisuuden sateenvarjon alla on paljon erilaisia asiakokonaisuuksia. Onpa kyse mistä tahansa tapaturmasta, vahingosta, läheltä piti -tilanteesta tai epäasiallisesta käytöksestä, se aiheuttaa aina häiriöitä tekemiseen ja toimintaan.

– Työt sujuvat turvallisesti ja tehokkaasti, kun jokainen työntekijä muistaa noudattaa saamaansa turvallisuusperehdytystä. Silloin ei tarvitse käyttää aikaa poikkeamailmoituksien tekemiseen ja välttyy tapaturman aiheuttamilta seurauksilta, Suska painottaa.

PKO näyttää suuntaa

S-ryhmässä käynnistettiin vuonna 2024 työturvallisuuden kehittämisohjelma, jonka tavoitteena on työ- ja asiakasturvallisuuden parantaminen, työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden varmistaminen, työantajakuvan vahvistaminen sekä kustannussäästöt. Taloudellinen näkökulma on tärkeä, sillä jokaisen tapaturman kustannukset ovat suuria. Yksittäinen poissaolopäivä aiheuttaa paitsi haasteita työryhmän toimintakykyyn, maksaa osuuskaupalle keskimäärin 200 euroa.

– Turvallisuuskulttuuria edistetään jokaisessa osuuskaupassa omalla tavalla. PKO:ssa on tehty tässä asiassa arvokasta edelläkävijätyötä. Teillä on laadittu hyviä, käytännönläheisiä ohjeistuksia ja luotu toimintamalleja, joita olette ilahduttavan avoimesti jakaneet muille osuuskaupoille.

Suska antaa työturvallisuuden edelläkävijyydestä kunnian erityisesti PKO:n työsuojelupäällikölle **Jari Jurvaselle.**

– Jari on todellinen moottori, yksi ensimmäisistä turvallisuuskulttuurimme rakentajista. Hän tekee koko S-ryhmän kannalta arvokasta työtä osoittamalla, että systemaattisella tekemisellä pystytään nopeasti vähentämään työtapaturmien määrää.

Jokainen turvallisuutta heikentävä tapaus on liikaa

Jari Jurvanen ottaa kehut vastaan vaatimattomaan tapaansa korostaen, että turvallisuuskulttuurin luominen on asia, jota kukaan ei pysty tekemään yksin.

– Tapaturmien vähentämisessä ja yleensäkin turvallisuuden vahvistamisessa on ensiarvoisen tärkeää saada johtajat ja esihenkilöt ymmärtämään, että liiketoiminnan kannalta jokainen tapaturma tai muu häiriötekijä heikentää työhyvinvointia ja kasvattaa samaan aikaan tekemisen hintalappua, Jari korostaa.

Viime vuonna PKO:ssa kirjattiin työs-

”Työt sujuvat turvallisesti ja tehokkaasti, kun jokainen työntekijä muistaa noudattaa saamaansa turvallisuusperehdytystä.”



"PKO:ssa on tehty arvokasta edelläkävijätyötä turvallisuus-kulttuurin edistämiseen."

— **Suska Nuutinen**
Yritysturvallisuuspäällikkö / SOK

sä tai työmatkalla tapahtuneita vahinkoja 214, jossa vähennystä edelliseen vuoteen oli kahdeksan prosenttia. Tapaturmat olivat valtaosin pieniä, minkä ansiosta työkyvyttömyyspäiviä kertyi peräti 83 prosenttia vähemmän ja vahinkojen kustannukset putosivat 74 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen.

Jari muistuttaa, että turvallisuutta pitää liiketoiminnan tavoin johtaa.

– Tekeminen on jo nyt laadukasta, mutta edelleen on varaa parantaa. Kun saamme koko porukan paneutumaan asiaan, meillä on kaikki mahdollisuudet pudottaa tapaturmat reilusta kahdesta sadasta kahteenkymmeneen. Meillä on Suomessa hyviä esimerkkejä nollaan tapaturmaan yltäneistä suurista yrityksistä, joten miksi tyytyisimme olemaan huonompia tässä tärkeässä asiassa, Jari pohtii.

Turvallisuus ei parane, jos siihen ei panosteta

Työ myymälöissä, ravintoloissa ja liikennemyymälöissä on fyysisesti raskasta. Nosteluja, toistoja, kiertoja sekä askeleita tulee työvuoron aikana runsaasti. Jokainen tuntee ennen pitkää fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden, jos työturvallisuus ja työkyvyn ylläpitäminen pääsevät unohtumaan.

Yleensä vahingot tapahtuvat kiireen tunteesta johtuvan huolimattomuuden seurauksena.
Suska ja Jari korostavat, että työturvallisuus ei parane, jos siihen ei panosteta.

– Kiireen vähentämisen lisäksi työturvallisuuden parantamisen keinoja ovat perehdytyksen kehittäminen sekä koko henkilöstön työturvallisuustietoisuuden kasvattaminen. On tärkeää myös ilmoittaa kaikista vahingoista, pienistä haavoista ja mustelmista alkaen, läheltä piti -tilanteita myöten. Se auttaa tunnistamaan, missä kaikkialla vahinkoja voi sattua ja mahdollistaa ennalta ehkäisevän puuttumisen.

Työpaikkaohjaajat ovat koulutettuja kokemusasiantuntijoita

Esihenkilöiden tehtävänä on muistutella toimintamalleista ja ohjeista, ja seurata myös niiden noudattamista. Tulevaisuudessa on helpompaa, kun jo työelämän alkutaipaleella omaksuu oikeat työtavat, jotka auttavat ennaltaehkäisemään tapaturmia, tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja niistä aiheutuvia sairauspoissaoloja. Näin pystyy edistämään omaa hyvinvointia ja tervettä elämää, joilla on merkittävä vaikutus myös taloudellisesti.

– Meillä on työpaikkaohjaajia lähes jokaisessa yksikössämme edistämässä ergonomiaa ja työturvallisuutta. He tekevät henkilöstön hyvinvoinnin eteen arvokasta työtä arjessa. Työpaikkaohjaajat ovat koulutettuja kokemusasiantuntijoita, joilla on paras tieto kunkin työryhmän työtehtävistä, työolosuhteista ja sellaisista haasteista, joihin voidaan työergonomiaa parantamalla puuttua. Myös työsuojeluvaltuutettumme ovat ilahduttavan aktiivisia asian tiimoilta, Jari kiittelee.

– Sitä mukaa, kun ymmärrys kasvaa, myös tietoisuus kasvaa. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen on kaikkien asia. Jokainen on vastuussa siitä, että meillä on turvallista olla töissä, Suska kiteyttää.



Mitä työturvallisuuteen kuuluu?

- **Fyysiset tekijät:** työympäristö, koneet, työvälineet, suojavarusteet ja ergonomia.
- **Psyykkiset tekijät:** työn määrä, oman työn hallinta ja sopiva kuormitus.
- **Sosiaaliset tekijät:** hyvä ilmapiiri, reilu kohtelu ja kaikenlaisen häirinnän ehkäisy työyhteisössä.

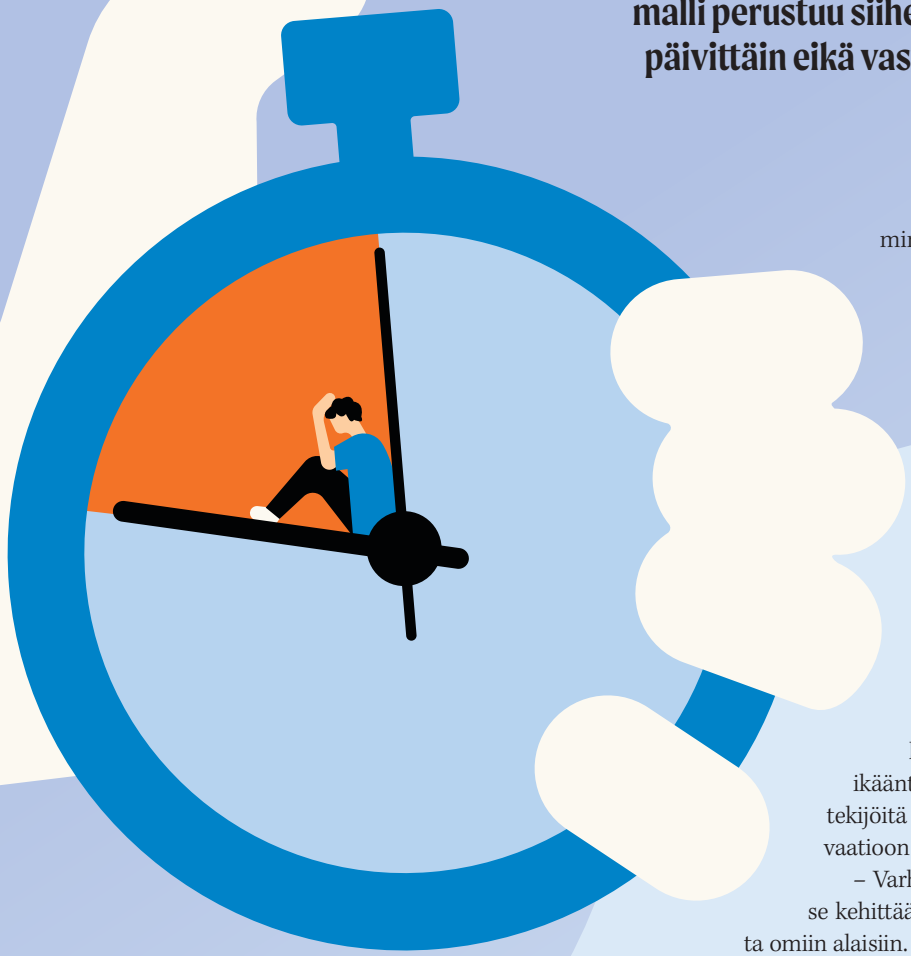
Vastuut ja velvollisuudet

- **Työnantaja:** vastaa lain mukaan siitä, että työpaikalla on turvallista. Työnantajan pitää arvioida vaarat, antaa ohjeet ja perehdyttää työntekijät.
- **Työntekijä**: noudattaa annettuja ohjeita, käyttää oikeita työvälineitä, huolehtii sekä omasta että muiden turvallisuudesta ja ilmoittaa eteenpäin kaikista havaitsemistaan riskeistä, haavereista ja läheltä piti -tilanteista.

Työkykyä ylläpidetään yhdessä

Meidän jokaisen työkykyä on hyvä pitää silmällä jatkuvasti ja ennakoivasti. PKO:n työkykyjohtamisen malli perustuu siihen, että työkykyä johdetaan päivittäin eikä vasta haasteiden kasauduttua.

Teksti **LASSE TENHUNEN**
Kuvat **PKO MAINOS, ILKKA KOSKI, SALLA SEESLAHTI**



Työkykyjohtamisessa varhainen tuki, avoin vuoropuhelu ja tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa muodostavat kokonaisuuden, joka auttaa sekä esihenkilöitä että työntekijöitä löytämään ratkaisuja ajoissa.

Tämä on tärkeää, koska PKO:llakin työkykyä haastavat monet asiat.

– Työtehtävät ovat usein fyysisesti raskaita ja sisältävät toistotyötä, joka kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä. Myös mielenterveyden haasteet ovat yleistyneet. Lisäksi työväestö ikääntyy, mikä on meille haaste, koska palvelualan työtehtävissä ei yleensä ole fyysisesti kovin kevyitä töitä, työsuojelupäällikkö **Jari Jurvanen** kertoo.

Jokaisen on pidettävä osaltaan huolta omasta työkyvystään, mutta kukaan ei ole asian kanssa yksin. Esihenkilön lakisääteisiin velvollisuuksiin kuuluu seurata aktiivisesti henkilöstön toimintaa ja kuormittuneisuutta sekä puuttua havaittuihin poikkeamiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

PKO:ll Käytössä oleva Aino Health -Kärjestelmä tukee tätä työtä seuraamalla poissaoloja ja tarjoamalla turvallisen alustan keskustelujen dokumentointiin.

Varhaisen tuen malli pyrkii ratkomaan ongelmia ajoissa

Varhaisen tuen toimintamalli auttaa ehkäisemään työntekijän työkyvyn heikkenemistä työuran eri vaiheissa. Työkykyä voivat heikentää esimerkiksi fyysinen sairaus, liiallinen työkuormitus, haastava elämäntilanne tai ikääntymisen tuomat muutokset. Heikentäviä tekijöitä voivat olla myös osaamiseen tai motivaatioon liittyvät ongelmat.

– Varhainen tuki on hyvää esihenkilötyötä, ja se kehittää avoimia sekä luottamuksellisia suhteita omiin alaisiin. Kun keskinäiset suhteet ovat kunnossa, on vaikeistakin asioista helpompi puhua. Mitä aikaisemmassa vaiheessa ongelmiin päästään käsiksi, sitä laajempi keinovalikoima on yleensä käytössä, Jari korostaa.

Työntekijän ja esihenkilön tukena keskusteluissa ovat henkilöstöyksikkö, työterveyshuolto sekä henkilöstön edustajat. Työntekijällä on aina oikeus ottaa keskusteluun mukaan tukihenkilö, joka voi olla henkilöstön edustaja tai työntekijän läheinen henkilö.

Keskustelussa käydään läpi työn sujuvuutta, osaamista, työyhteisön toimivuutta, työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä toimintakykyyn liittyviä tekijöitä. Tarkoitus ei ole arvioida terveydentilaa, vaan työssä selviytymistä. Yhdessä sovitaan konkreettisista toimenpiteistä: lisäperehdytyksestä, työn muokkauksesta, selkeämmistä tavoitteista, palautteen lisäämisestä tai työterveyshuollon tuesta.

Jos haasteet jatkuvat, sovitaan seurantakeskustelu viimeistään kuukauden kuluttua.

Sairauspoissaolot ja niiden pitkittyminen

Varhaisen tuen toimintamallin tarkoitus on ehkäistä sairauspoissaoloja.

– Malli vähentää poissaoloja, kun työtä on voitu muokata omassa työpaikassa tai on etsitty työkyvylle sopivaa korvaavaa työtä jopa yli toimialarajojen. Kaikki työnmuokkauksen tavat ovat aina edullisimpia myös työntekijälle, koska tulotaso ei putoa sairauspoissaolon takia, Jari Jurvanen sanoo.

Mahdollisuuksien mukaan työssä oleminen vaikkapa osasairauspäivärahan turvin voi myös ylläpitää kokonaishyvinvointia etenkin jos työkykyä alentavia seikkoja on muilla elämän osa-alueilla.

Jos työntekijä kuitenkin joutuu jäämään pois työstä ja sairauspoissaolo pitkittyy, esihenkilön velvollisuus on pitää yhteyttä työntekijään. Puhelinkeskustelut ja seurantakirjaukset auttavat varmistamaan, että työntekijä ei jää yksin ja että työhön paluuta voidaan suunnitella ajoissa. Yhteydenpidon dokumentointi Aino Health -järjestelmään tekee prosessista läpinäkyvän ja tukee yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Ennen töiden aloittamista käydään työhön paluun suunnittelukeskustelu. Siinä arvioidaan tehtävän vaatimuksia, työntekijän toimintakykyä ja tarvittavia tukitoimia. Tuki voi olla esimerkiksi työn muokkausta omassa yksikössä, korvaavaa työtä toisessa toimipaikassa, Kelan tai vakuutusyhtiöiden erilaisia tukivaihtoehtoja ja työterveyshuollon moniammatillista tukea.

Neljä PKOlaista kertoo siitä, kuinka työhön paluu voidaan suunnitella yhdessä niin, että kuormitus pysyy kohtuullisena ja paluu normaaliin työarkeen mahdollistuu.

Pentin vapaa-ajalle sattuneen tapaturman hoito meni sujuvasti, koska PKO:lla on myös vapaa-ajan tapaturmavakuutus. Työajan sopeutus taas mahdollistui luontevasti päätyösuojeluvaltuutetun tehtävän myötä.

Minulla on luonnostaan mukautettu työ, kun hoidan 80 prosenttia työajastani mara-toimialan päätyösuojeluvaltuutetun tehtävää. Lisäksi olen vuoropäällikkönä Torerossa ja Rossossa, mutta suorittavaa työtä en nyt pysty tekemään lainkaan.

Vapaa-ajan tapaturmassa vaurioitunut olkapään kiertäjäkalvosin vaati leikkauksen toukokuussa. Pentti otti yhteyttä suoraan Terveystaloon, joka on vapaa-ajan vakuutusta hoitavan LähiTapiolan yhteistyökumppani. Lääkäri haki vakuutusyhtiöltä maksusitoumuksen ja näin asiat etenivät jouhevasti ja nopeasti.

– Myös leikkauksen jälkeinen hoito on hoitunut kokonaan siellä yksityisellä puolella. Oma työterveyshuolto tulee prosessiin mukaan siinä vaiheessa, kun aletaan arvioida mahdollisuutta palata suorittavaan työhön.

Olkapääleikkauksen jälkeinen kuntoutuminen vie jopa vuoden, mutta suorittavaan työhön palaaminen on mahdollista aiemmin. Lähikuukaudet ovat siltä osin ratkaisevia.

– Uskoisin, että fysioterapeutin ja ortopedin lausunto tarvitaan, kun aletaan ottaa yhteyttä omaan työterveyteen.

Suorittava työ painottuu normaalillakin 20 prosentin työajalla viikonloppuihin, mutta Pentti menisi mielellään loppuvuonna työkavereiden avuksi.

– Vähän harmittaa ja töihin olisi haluja. Pikkujoulukausi lähestyy ja käsipareja tarvitaan.

Prosessia Pentti kehuu sujuvaksi.

– Voi vaan kiitellä, että meillä on noin kattava vapaa-ajan vakuutus. Sen kautta asiat sujuivat todella vaivattomasti.



Pentti Kukkapuro

Päätyösuojeluvaltuutettu

Original Sokos Hotel Vaakuna Joensuu



Jesse Kempas

Keittiömestari | Break Sokos Hotel Koli & Break Sokos Hotel Koli Kylä

Jessen selkä operoitiin jo neljättä kertaa. Nyt hän pyrkii palaamaan täysin työkykyiseksi vaiheittaisella työtuntien lisäämisellä.

Minulla on pitkänä ihmisenä aina ollut vähän haasteita keittiötyössä, jossa on paljon kyykkimistä, kurottamista, kantamista, nostamista ja muuta sellaista, minkä vuoksi selkä alkoi kipeytyä vuonna 2019 todella pahasti.

Ensin Jessen selkää pyrittiin hoitamaan muilla tavoin, mutta magneettikuvauksissa todettiin välilevyn pullistumia. Vuoden aikana tehtiin peräti kolme leikkausta, ja vaiva saatiin siinä vaiheessa kuntoon.

– Nelisen vuotta meni ihan hyvin, mutta nyt keväällä vaiva uusiutui, ja huhtikuussa oli neljäs operaatio.

Aikaisempien leikkausten aikaan työstä poissaolo venyi koko vuoden mittaiseksi, mutta tällä kertaa töihin paluu tapahtui jo melko pian.

– Olin ennen leikkausta vähän kevennetyssä työssä ja sitten leikkauksen jälkeen olin kuusi viikkoa poissa. Nyt olen palannut osasairauspäivärahalla tämän vuoden loppuun asti.

Tällä hetkellä Jesse tekee 50-prosenttista työaikaa eli 18 tuntia viikossa, mutta lokakuun puolivälistä alkaen työtunteja on tarkoitus nostaa 22 tuntiin viikossa.

Järjestelyistä sovittiin työterveyshuollon, työsuojelupäällikön ja esihenkilön kesken, ja myös edistymistä seurataan yhdessä.

– Seuraava tsekkaus on lokakuussa työterveyslääkärillä. Siinä käydään läpi tilanne ja fiilikset. Kun kuntoutuminen alkaa olla hyvällä mallilla, osasairauspäiväraha voidaan keskeyttää ja palata kokopäiväiseksi, mutta tilannetta arvioidaan säännöllisesti.

Prosessiin Jesse on varsin tyytyväinen.

– Sitten, kun aikanaan päästiin tutkimuksiin ja ortopedin arviointiin, niin sen jälkeen kaikki on toiminut erittäin hyvin.



Tonilla todettiin viime vuonna työuupumus. Nyt hän korostaa avun hakemista varhaisessa vaiheessa sekä osasairauspäivärahan hyödyntämistä.

Viime vuonna minulla todettiin työuupumus, johon oli monenlaisia taustatekijöitä.

PK Terveyteen hakeutunut Toni jäi hetkeksi aikaa kokonaan sairauslomalle. Keskusteluissa työsuojelupäällikön kanssa nousi kuitenkin esiin mahdollisuus kevennetystä työskentelystä Kelan osasairauspäivärahan turvin.

– Sitten kävimme keskustelun myös esihenkilöni kanssa, jolle tämä järjestely sopi. Sen jälkeen olin kaksi työpäivää viikosta sairauslomalla parin kuukauden ajan. Tämän jälkeen oli vielä kesälomaa.

Tonin työtaakan keventäminen auttoi selvästi hänen jaksamistaan. Hän suosittelee nimenomaan tällaista järjestelyä, jossa ei välttämättä jäädä kokonaan töistä pois.

– Tilanteen rauhoittaminen on kuitenkin tärkeää. Työuupumus on sellainen hiipivä juttu, että sitä ei välttämättä tajua itse, vaan yrittää vaan sinnitellä. Siksi keskustelu ammattilaisen kanssa on tärkeää.

Toni koki kokonaisprosessin selkeäksi, ja hän kokee myös palautuneensa hyvin työkykyiseksi. PK Terveys tarjosi apua vielä jälkikäteenkin. Toni hyödynsi sitä syksyn ajan, mutta tänä vuonna hän ei enää koe tarvinneensa tukea.

– Haluan vielä korostaa, että kannattaa keskustella asioista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jos tunnistaa uupumuksen oireita. Tonin työhön ei tehty mitään suuria muutoksia, ja hänen mukaansa asiantuntijatyössä onkin töiden järjestelyissä ja aikataulutuksessa iso rooli itsellä.

– Mutta esihenkilö ja työnantaja ovat olleet ymmärtäväisiä ja joustavia, hän lisää.



Toni Simonen

Digimarkkinoinnin asiantuntija | PKO konttori



Miika joutui käden operaation vuoksi olemaan pitkään poissa työstä. Paluun jälkeen tilannetta tarkkaillaan säännöllisesti ja työaikaa lisätään toipumisen mukaan.

Käteni oireili monta vuotta. Lopulta se meni niin pahaksi, että käsi piti operoida rannekanava avaamalla. Olin pois töistä vuoden verran ja vasta nyt pääsin aloittamaan työt uudelleen.

Miika hakeutui työterveyslääkärille viime vuoden heinäkuussa ja käsi operoitiin syyskuussa. Sairausloma alkoi kuitenkin jo lääkärillä käynnin jälkeen.

– Olen ollut tyytyväinen kaikkeen hoitoon. Mitään ei ole tarvinnut erikseen itse kysellä, vaan eri vaiheet ovat hoituneet sujuvasti.

Tämän vuoden keväällä Miika kokeili työskentelyä kahden kuukauden ajan, mutta käsi ei vielä silloin kestänyt. Sen jälkeen käden hoito jatkui levolla ja kuntoutuksella. Miika on itse hakeutunut myös lymfahierontaan, josta on ollut apua kuntoutumisessa.

– Nyt olen aloittanut työskentelyn 40 prosentin työajalla. Sitä sitten nostetaan kuukausittain, jos tilanne sallii. Kuukauden välein on työterveyslääkärin arviointikäynti, ja myös työfysioterapeutilla käyn kuukausittain.

Miika kokee tärkeäksi, ettei ole jäänyt asian kanssa yksin, vaan seuranta on säännöllistä.

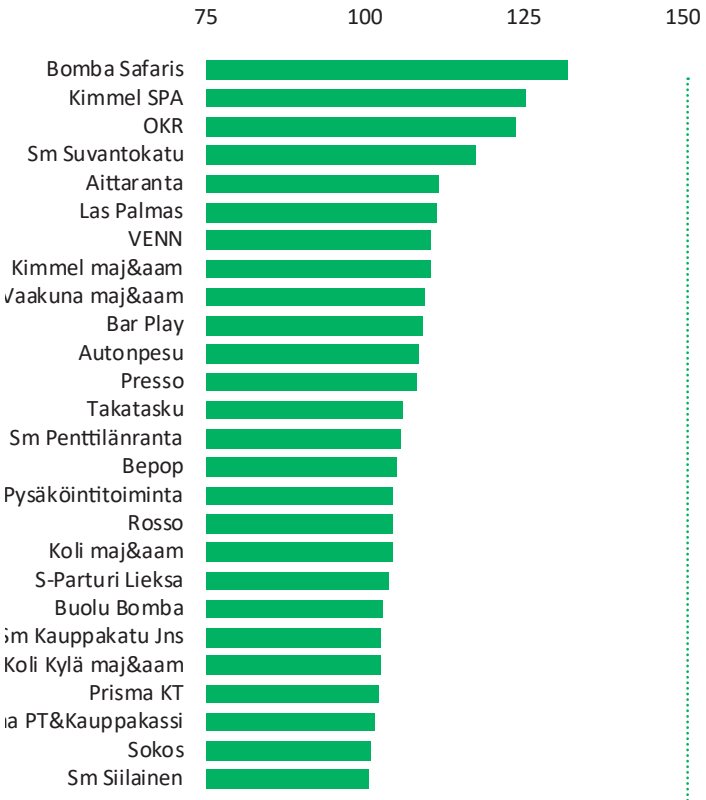
– Tarvittaessa on saanut myös jutteluapua, jos on jotain mielen päällä.

Miika Kokkonen

Myyjä | S-market Porokylä Nurmes



Myynnin kehitys 01-08/2026



Erikoinen kesäkausi

Hyvät työkaverit, meillä on takana kaupallisesti hieman erikoinen kesäkausi. Vielä toukokuun alkuun saakka kauppa kävi kohtuullisen hyvin. Tuolloin kelit olivat ajankohtaan nähden lämpimät ja mökkiläisten piristävä vaikutus näkyi varsinkin päivittäistavarakaupassa.

Kesä-heinäkuun kylmät kelit hyydyttivät kauppaa. Terasseilla juomakaupan paras sesonki jäi säiden takia vaisuksi. Pt-kaupassa viileät säät näkyivät esimerkiksi siinä, että ulkopaikkakuntalaiset vähensivät mökkikäyntejä sekä ostoksia, eikä oman maakunnan väkikään ostanut kesäherkkuja entiseen malliin. Myynninkehitys jäi niin pt:ssä kuin matkailu- ja ravitsemiskaupassa viime vuoden tasoon. Polttonestemyynti puolestaan teki hienon myyntiparannuksen, ja parturi-kampaamoissa tehdyt toimenpiteet näkyvät hyvänä tuloskuntona.

Tammi-heinäkuun osalta myyntimme on budjetoidussa tasossa, mutta tuloksen osalta olemme jääneet budjetoidusta. Tuloksen pienenemiseen vaikuttaa esimerkiksi se, että matkailu- ja ravitsemiskauppa on jäänyt budjettitavoitteista. Tämän johdosta myyntikate on budjetoitua pienempi.

Jokaisen työpanos on tärkeä

Yleinen taloustilanne on mikä on, mutta omalla toiminnallamme pystymme vaikuttamaan tuloksen tekemiseen. Kulukuri joka tasolla ja kaikessa tekemisessä on nyt äärimmäisen tärkeää. Kun haemme aktiivisesti kauppaa ja teemme varsinkin marassa aktiivista lisämyyntiä, olemme matkalla kohti tavoitteitamme. Myyntitavoitteemme tälle vuodelle on 655,1 miljoonaa euroa. Tulostavoitteemme on tasan 25 miljoonaa euroa.

Kuten olen aiemminkin todennut, osuuskaupan menestyksen teemme kaikki me yhdessä palveluteko ja kassatapahtuma kerrallaan. Jokaisen meistä työpanos on ratkaisevan tärkeä.

Toivotan kaikille tsemppiä myyntityöhön!

Yhteistä hyvää ja kilpailukyky

Arvomme ovat yhteistä hyvää ja kilpailukyky, ja vain olemalla kilpailukykyisiä sekä kannattavia voimme tehdä yhteistä hyvää. Kilpailukyky koostuu monista eri asioista jatkuvan parantamisen -periaatteesta ylivoimaisen jäsenkokemuksen tuottamiseen sekä toiminnan tehokkuuden vaalimiseen. Tämän sivun graafissa näette yhden kilpailukyvyn mittarin eli myynnin kehityksen.

Onnittelut ja erityiskiitos hyvästä myynnin kehityksestä Bomba Safariksen, Kimmel Spa:n ja Osuuskaupparockin yksiköiden vetäjille ja työntekijöille!

Tsemppiä, iloa ja energiaa syksyyn kaikille PKOlaisille!



Juha Kivelä
toimitusjohtaja



Me teemme Pohjois-Karjalasta paremman paikan elää

Teksti **JUHA KIVELÄ** Kuvat **PKO**

Hyvät työkaverit, arjen kiireen ja jatkuvien muutosten keskellä on hyvä pysähtyä välillä sen äärelle, miksi teemme tätä työtä. Meillä PKO:ssa vastaus on selkeä ja edelleen yhtä ajankohtainen kuin ennenkin: teemme yhdessä Pohjois-Karjalasta entistä paremman paikan elää.

Tämä ei ole vain strateginen lause, vaan yhteinen tehtävämme. Se näkyy jokaisessa asiakaskohtaamisessa, hyvin tehdyssä työvuorossa, sujuvassa palvelussa ja siinä, että pidämme huolta palvelujen laadusta, kohtuuhintaisuudesta ja saatavuudesta eri puolilla maakuntaa. Jokainen meistä tekee omalla työllään pohjoiskarjalaisten arjesta hieman helpompaa ja parempaa.

Arjesta juhlaa makusi mukaan

Visiomme Arjesta juhlaa makusi mukaan kertoo siitä, mitä tavoittelemme asiakasomistajillemme: arjen helppoutta, yksilöllisiä valintoja, hyvää palvelua ja pieniä onnistumisia tavallisten päivien keskelle. Me haluamme olla modernin, hyvän arjen ja arjen juhlan luotettu kumppani sekä vastuullisuuden edelläkävijä.

Kun ostosreissu sujuu, ruokahetki onnistuu, tankkaus käy vaivattomasti tai asiakas saa ystävällistä ja luotettavaa palvelua, olemme tehneet jotakin oikein. Näistä hetkistä syntyy luottamus, jonka varaan PKO:n merkitys rakentuu.

Me rakennamme elinvoimaa

Toimintamme hyöty jää vahvistamaan Pohjois-Karjalaa palveluina, työpaikkoina, investointeina, etuina ja tekoina yhteisen hyvän puolesta.

"Yhteistä hyvää syntyy, kun pidämme huolta asiakkaista, työkavereista ja ympäröivästä maakunnasta."

Siksi jokaisella päätöksellä ja jokaisella arjen teolla on merkitystä. Kun kehitämme toimipaikkojamme, parannamme energiatehokkuutta, tarjoamme nuorille kesätyöpaikkoja tai huolehdimme asiakkaan hyvästä kokemuksesta, rakennamme samalla alueemme elinvoimaa.

Arvomme, yhteistä hyvää ja kilpailukyky, muuttuvat todeksi meidän jokapäiväisessä työssämme. Yhteistä hyvää syntyy, kun pidämme huolta asiakkaista, työkavereista ja ympäröivästä maakunnasta. Kilpailukykyä rakennamme sillä, että teemme työmme hyvin, opimme uutta ja kehitämme palvelujamme niin, että asiakasomistajat haluavat valita meidät myös huomenna.

Kiitos, että teette tätä työtä omalla osaamisellanne ja asenteellanne.

Työmme on merkityksellistä ja näin me yhdessä teemme parempaa arkea asiakasomistajille sekä teemme Pohjois-Karjalasta entistä parempaa paikkaa elää!

Osuustoiminnallisin terveisin,
Juha



S-market Liperi palkittiin Vuoden 2025 työryhmänä ja yksikkö saavutti vuonna 2025 toisen peräkkäisen Suomen ykkössijan Laadun kolmiloikka -mittaristossa.

PKO:lla neljä Suomen viidestä *parhaasta* S-marketista

PKO:n S-marketit nousivat alkuvuoden valtakunnallisessa asiakastyytyväisyysvertailussa kärkisijoille. Kumulatiivisessa rankingissa PKO:n marketit sijoittuivat koko Suomen S-market-ketjussa sijoille 1, 2, 3 ja 5, eli neljä markettia viiden parhaan joukkoon.

Teksti **SALLA AIRAKSINEN** Kuvat **HARRI MÄENPÄÄ JA ILKKA KOSKI**



Suomessa toimii yhteensä 466 S-marketia 19 alueosuuskaupan alueella. Vuoden 2026 ensimmäisen puoliskon alueosuuskauppojen välisessä vertailussa PKO sijoittui kolmanneksi.

– Se, että PKO:n marketit ovat valtakunnallisessa kumulatiivisessa vertailussa sijoilla yksi, kaksi, kolme ja viisi, on erinomainen osoitus henkilöstömme pitkäjänteisestä työstä. Meidän marketverkostomme on puitteiltaan, myymälöiden hoitotasolta ja asiakaspalvelultaan valtakunnan huippua, eikä se ole sattumaa, vaan tulos laadukkaasta arjen tekemisestä jokaisessa marketissamme, vähittäiskaupan toimialajohtaja **Henrik Härkönen** sanoo.

– Aloitimme vuonna 2020 systemaattisen työn näiden asioiden eteen ja asetimme tavoitteeksi olla kolmen parhaan joukossa valtakunnallisissa rankingeissä. Tavoite saavutettiin kirkkaasti jo vuoden 2025 luvuilla ja tämän vuoden ensimmäisen puoliskon luvut puhuvat samaa kieltä. Onnittelut ja isot kiitokset marketiemme sitoutuneelle henkilökunnalle pitkäjänteisestä työstä, jonka tuloksista saamme nyt olla ylpeitä, Henrik summaa.

"S-marketien vahva menestys kertoo sitoutuneesta henkilöstöstä, laadukkaasta arjen tekemisestä ja asiakkaiden arvostamasta palvelusta."

Kärkisijoja ympäri maakuntaa

Kumulatiivisessa valtakunnallisessa vertailussa S-market Liperi, S-market Suvantokatu ja S-market Juuka muodostivat koko Suomen S-market-ketjun kärkikolmikon. Lisäksi S-market Polvijärvi sijoittui viidenneksi. Sadan parhaan yksikön joukkoon marketeistamme ylsi yhteensä 25 yksikköä.

Kesäkuun tuloksissa ykköseksi sijoittui S-market Liperi. Toiseksi nousi S-market Polvijärvi ja kolmanneksi sijoittui S-market Suvantokatu.

S-market Liperi valittiin PKO:n vuoden 2025 työryhmäksi ja yksikkö saavutti vuonna 2025 toisen peräkkäisen Suomen ykkössijan Laadun kolmiloikka -mittaristossa.

– Olemme iloisia onnistumisista ja ne ovat osoitus siitä, että arjen tekemisemme on huomattu, kertoo S-market Liperin marketpäällikkö **Susanna Pasanen**.

– Menestyksen taustalla on ennen kaikkea sitoutunut työyhteisö ja johdonmukainen tekeminen. Kaikki tietävät tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi. Kehittyminen on jatkuvaa, eikä työ ole koskaan valmista, Susanna jatkaa.

– Tiimimme vahvuutena ovat erilaiset osaajat, joita yhdistää halu tehdä työnsä hyvin ja palvella asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla. Meillä huumori kuuluu arkeen, ja jokainen saa olla oma itsensä. Se näkyy myös asiakkaille, Susanna kiteyttää.

Kehitystyö näkyy tuloksissa

Puolivuosittaisen tarkastelun yhteydessä palkittiin myös myymälät, jotka ovat onnistuneet parantamaan sijoitustaan eniten vuoden 2025 lopun tilanteeseen verrattuna.



Nämä tulokset ovat ennen kaikkea osaavan henkilöstömme ansiota, aluepäällikkö Johanna Karhu iloitsee.

Suurimmat nousijat olivat S-market Porokylä, joka paransi sijoitustaan 197 sijaa, S-market Kauppatori Nurmes 176 sijaa sekä S-market Kontiolahti 89 sijaa. Työryhmiä palkittiin onnistuneesta kehitystyöstä virkistysrahoilla.

Asiakkaiden arvostus näkyy arjessa

S-marketien vahva menestys kertoo sitoutuneesta henkilöstöstä, laadukkaasta arjen tekemisestä ja asiakkaiden arvostamasta palvelusta.

– Asiakastyytyväisyyttä mitataan asiakasomistajille tutulla kyselyllä, joka kilahtaa satunnaisesti sähköpostiin asiointia seuraavana päivänä. Asiakkaat antavat paljon myönteistä palautetta suullisesti suoraan myymälän henkilökunnalle ja esihenkilöille tai mobiilikuitin kautta. Palautetta saamme hyvästä palvelusta, iloisesta ilmapiiristä ja henkilöstön aidosta tavasta kohdata ihmiset. Vaikka palautteet eivät vaikuta valtakunnallisiin mittareihin, ne tottakai nostavat fiilistä tehdä töitä, aluepäällikkö **Johanna Karhu** kertoo.

– Jatkamme määrätietoisesti työtämme ja pyrimme kehittymään joka päivä hieman paremmiksi. Voimme kaikki olla ylpeitä näistä tuloksista, sillä ne ovat ennen kaikkea osaavan henkilöstömme ansiota, Johanna summaa.



"Aloitimme vuonna 2020 systemaattisen työn näiden asioiden eteen ja asetimme tavoitteeksi olla kolmen parhaan joukossa valtakunnallisissa rankingeissä."

— **Henrik Härkönen**
Vähittäiskaupan toimialajohtaja



TYT-tutkimus kertoo, miten meillä menee

PKO:ssa työyhteisötutkimus ei ole vain vuosittainen rutiini, vaan tärkeä työkalu, joka ohjaa arjen johtamista ja koko organisaation kehittymistä. TYT-tutkimusta on tehty jo yli 30 vuotta, ja sen merkitys on vuosien varrella kasvanut.

Teksti **KRISTIINA TAMMITIE** Kuvat **PKO**

PKO:ssa on aina uskottu siihen, että työtyytyväisyys ja toimipaikkojen tulokset kulkevat aidosti käsi kädessä. Kun töissä on hyvä fiilis ja toisia kunnioittava ilmapiiri, syntyy myös yleensä tuloksia. Henkilöstöjohtaja **Mika-Jussi Mononen** kiteyttää asian:

– Mielestäni se toimii kumminkin päin. Jos saamme aikaan hyvän fiiliksen, keskitymme oikeasti töihin, ja tulee hyviä tuloksia. Onnistumiset ruokkivat toisiaan. Ne ovat niitä parhaita siemeniä, joista työtyytyväisyys kasvaa.

TYT-tutkimus on ollut käytössä jo vuosikymmeniä, ja sen rooli on tullut vain tärkeämmäksi.

– Jos tulee takapakkia, niin siihen tartutaan aina. Henkilöstö odottaa tuloksia ja velvoittaa, että jos kehitettävää on, asioita myös lähdetään kehittämään. Toki meillä on paljon toimipaikkoja, joiden tulokset ovat jo hyvällä tasolla, mutta silloinkin pitää tehdä työtä, jotta ne säilyvät korkealla tasolla.



"Positiivinen palaute auttaa monistamaan hyviä käytäntöjä, ja kriittinen palaute taas ohjaa kehittämään "

— **Mika-Jussi Monen**
Henkilöstöjohtaja

Nousujohteisia tuloksia

Esimerkiksi viimeisen kymmenen vuoden aikana TYT-tulokset ovat olleet nousujohteisia. Muutaman vuoden takaisena korona-aikana saavutettiin jopa kaikkien aikojen parhaat tulokset. Kriisiaikana huomio kiinnittyi olennaiseen, ja henkilöstö koki työnantajan kohtelevan omiaan arvostavasti ja huolta pitäen.

– Vaikka viime vuonna tuloksissa tuli hieman takapakkia, taso on edelleen selvästi parempi kuin vuosikymmen sitten. Iso osa toimipaikoista ylittää indeksilukeman 80, ja itse pidän tavoitteena, että osuuskauppana saavutettaisiin se taso. Silloin meillä olisi asiat todella hyvin, Mika-Jussi viitoittaa.

Uusia mittareita ja kehittyvää analyysiä

TYT-tutkimuskaan ei ole enää samanlainen kuin menneinä aikoina. Mukana on muun muassa uusia mittareita, jotka kertovat henkilöstön kokemuksesta entistä tarkemmin.

Tärkeä uusi mittari on eNPS eli suositteluindeksi, joka kertoo, kuinka innokkaasti työntekijät suosittelevat PKO:ta työnantajana. Toinen uusi mittari on HTI eli henkilöstötuottavuusindeksi. Se kertoo, mahdollistavatko työilmapiiri, esihenkilötyö, tiedonkulku ja työkyky yhdessä hyvät suoritukset.

eNPS-mittarin avulla päästään tehokkaasti kiinni muun muassa työuraansa aloittelevan, nuoremman sukupolven kokemuksiin.

– eNPS kairaa syvälle siihen, mitä nuoret meistä ajattelevat ja ovatko valmiita suosittelemaan meitä myös kavereilleen.

Lisäksi tekoäly auttaa nykyisin analysoimaan suuria tietomääriä ja nostaa esiin eri tavoin luokiteltua tietoa tavalla, johon resurssit eivät muuten riittäisi.

Tulosten käsittely omaan tahtiin

Tänä vuonna TYT-tutkimuksen vastausaika on 23.9.–7.10. Vastausajan päätyttyä ja tulosten valmistuttua ne julkaistaan kaikille samaan aikaan. Sen jälkeen toimipaikat voivat käsitellä tulokset omassa rytmissään, kunhan käsittely on tehty viimeistään alkuvuoden aikana.

Esihenkilöille on aina tarjolla apua tulosten purkua varten. Sitä voi saada, jos on tehtävässään tuore, mutta myös kokeneille konkareille tarjotaan tarvittaessa uusia näkökulmia tulosten käsittelyä varten.

Jos tuloksissa näkyy selvää pudotusta, siihen tartutaan. Tarvittaessa käsittelyssä voi olla mukana esimerkiksi työsuojelu- tai luottamushenkilöitä tai työterveyden organisaatiopsykologi. Keskustelut ovat aina luottamuksellisia, ja tavoitteena on ymmärtää, mistä kokemukset kumpuavat.

– Useampaan vuoteen ei ole kuitenkaan tarvittu mitään järeämpiä toimenpiteitä, Mika-Jussi kertoo.

Kyselyn anonymiteetti on ehdoton. Esimerkiksi alle viiden vastaajan ryhmistä ei tule yksilöityjä tuloksia, vaan vain kokonaisindeksi.

– Silloin työryhmässä pitää keskustella siitä, ollaanko tilanteeseen tyytyväisiä vai nostetaanko itse esiin jotain kehitettäviä kohteita.

Miksi vastaaminen kannattaa?

Mika-Jussi korostaa, että jokainen vastaus on arvokas. Hänen mukaansa tärkeintä on pysähtyä hetkeksi ja miettiä kulunutta vuotta kokonaisuutena.

– Jokaisen kokemus on aina hänelle totta. Siksi rehellinen palaute on äärimmäisen tärkeää. Positiivinen palaute auttaa monistamaan hyviä käytäntöjä, ja kriittinen palaute taas ohjaa kehittämään arjen toimintaa. Jos jokin asia mietityttää juuri nyt, sen voi kertoa avoimissa vastauksissa. Silti kokonaisuutta kannattaa pyrkiä arvioimaan koko vuoden perspektiivillä.

PKO:ssa vastausprosentti on yleensä huikeat 95–97. Jokaiselle työntekijälle järjestetään mahdollisuus vastata, ja henkilöstö olettaa tänä päivänä, että vastaamisella on merkitystä.

Aina kaikille asioille ei voi tehdä mitään, vaan olosuhteet määrittelevät esimerkiksi työaikoja ja ajoittaista työn kuormitusta.

– Mutta kaikista asioista pitää pystyä silti keskustelemaan, Mika-Jussi korostaa.

Aina, kun TYT-tutkimuksen perusteella jokin aihe on nostettu kehitettäväksi teemaksi, on myös kehitystä tapahtunut.

Pysyvämpiä tarkkaan seurattavia indeksejä ovat esihenkilötyöskentely ja johtamislupaukset, jotka ovat merkittävimpiä menestyksen mahdollistajia. Huomion kiinnittäminen lähijohtamiseen onkin tuottanut hedelmää: viime vuoden tuloksissa PKO:n esihenkilötyö oli yksi osuuskaupan suurimpia vahvuuksia.

Tänä vuonna TYT-tutkimuksen vastausaika on 23.9.–7.10.

Meijän duunit

PKO:ssa työskentelee paljon henkilöitä, joiden tehtävänimike on sama, mutta työnkuva ja työympäristö erilainen.

Teksti **KRISTIINA TAMMITIE**
Kuvat **ILKKA KOSKI JA VERNA KUITTINEN**

Omasta vuoropäällikön työstään kertovat **Heli Sykkö** Amarillosta ja **Tiina Pikkarainen** Bomban talolta.

Heli toimii vuoropäällikkönä Joensuun keskustassa Amarillossa, joka tarjoaa listauudistuksen jälkeen entistä houkuttelevampia meksikolaisia makuja teksasilaisella näyttävyydellä yhdistettynä raikkaaseen rillotteluun ja kavereiden kanssa vietettyyn vallattomuuteen.

Tiinan työpaikka on puolestaan keskellä karjalaista perinnekylää Bomban hirsilinnassa, joka on kuuluisa vieraanvaraisuudestaan, karjalaisesta pitopöydästään ja mahtavissa saleissa vietetyistä juhlistaan.



Helin päivä:

Tänään päiväni alkoi... aikaisin heräämisellä ja aamukahvin keittämisellä.

Kun tulin töihin... huomasin, että päivästä saattaisi tulla kiireinen, mutta hyvällä tavalla.

Yllätyin töissä siitä, miten... pienetkin asiat ja kohtaamiset voivat piristää päivää puolin ja toisin.

Työvuoron päättyessä... olin väsynyt, mutta tyytyväinen päivän tekemisiin ja kohtaamisiin.

Hienoimmat hetket päivässä... syntyivät kohtaamisista, joissa tunsin olevani aidosti avuksi.

Kesä sujui töissä... mukavasti. Jos ei kiirettä ollut omassa yksikössä, autettiin muita tiimejä saman katon alla.

Nyt syksyn tullen erilaista on se, että... koulu jatkuu ja työt vähenee, joten erilainen arki alkaa.

Minulla on työkavereita... joiden kanssa on helppo nauraa ja jakaa erilaisia asioita.

Tavallinen työpäiväni on... vaihteleva, täynnä asiakaskohtaamisia ja tilanteita jotka pitävät minut liikkeessä.

Omassa työssäni minua innostaa ja motivoi... se, että saan tehdä töitä ihmisten parissa ja tehdä jonkun päivästä paremman.

Joskus harmittaa ja ärsyttää, kun... jokin ei mene suunnitellusti tai yllättävä kiire kasautuu yhdelle hetkelle.

Tätä ei moni minusta tiedä, mutta... osaan olla todella rauhallinen paineen alla.

Olen kiitollinen siitä, että... saan olla terve ja tehdä työtä, josta pidän.

Viimeiseksi ennen nukkumaan menemistä... rauhoitan mieleni ja katson ehkä jotain hyvää sarjaa hetken.



"Bomban henki syntyy myös henkilökunnan yhteistyöstä ja toisista välittämisestä."

Tiina Pikkarainen

Vuoropäällikkö, Bomban talo

Tiinalle Bomban talo on paljon enemmän kuin työpaikka. Toiset aina huomioiva, ystävällinen ja päättäväinen kuusikymppinen on työskennellyt samassa tehtävässä reilut kymmenen vuotta.

Tiinan päivä:

Tänään päiväni alkoi... kävelylenkillä, mukana oli hoitokoira.

Kun tulin töihin... keskustelin työkaverin kanssa löytämästäni uudesta villapaidan ohjeesta.

Yllätyin töissä siitä, miten... meillä onkaan ainutlaatuinen ja kaunis työympäristö, jolle Pielisen läheisyys antaa omanlaisensa leiman, samoin se, että tarjoilemme karjalaisia herkkuja jyhkeiden hirsien ympäröimänä. Karjalainen vieraanvaraisuus näkyy henkilökohtaisessa huomioimisessa, aidosti ja lämpimästi. Asiakaspalvelussa meillä on sydän mukana, olemme aitoja ihmisiä. Bomban henki syntyy myös henkilökunnan yhteistyöstä ja toisista välittämisestä. Työkaveria autetaan onnistumaan työvuorossaan.

Työvuoron päättyessä... kiitän työkavereita työpäivästä.

Hienoimmat hetket päivässä... tarjoavat tyytyväiset asiakkaat ja onnistumisen ilo.

Kesä sujui töissä... nopeasti ja vauhdikkaasti. Erityisesti mieleeni jäi ulkomaalaisten asiakkaiden kiinnostus karjalaiseen kulttuuriin ja ihmisiin.

Nyt syksyn tullen erilaista on se, että... kesätyöntekijät ovat lähteneet.

Minulla on työkavereita... monesta eri kansallisuudesta ja eri ikäryhmistä.

Tavallista työpäivissäni on... se, että tavallista työpäivää minulla ei ole, kaikki työpäivät ovat erilaisia. Vaihtelevia tuulahduksia työpäivääni tuo esimerkiksi se, että pidän vieraillemme karjalanpiirakkapajoja ja viinitastingeja. Näissä tilanteissa vieraat tulevat usein keskustelemaan vierailunsa onnistumisesta ja heidän omista asioistaan.

Omassa työssäni minua innostaa ja motivoi... asiakkaiden moninaisuus ja erilaiset työtehtävät. Rakastan sitä, että saan pukea karjalaisen naisen arkiasun ylleni ja ryhtyä vieraanvaraiseksi emännäksi, tarjota hyvää ruokaa, vetää opastuksia talossa ja kertoa sen historiasta.

Joskus harmittaa ja ärsyttää... tekemättömät työt. Yhteisesti sovituista työtehtävistä (esim. tavaroiden järjestyksestä tai siivouksesta) kiinni pitämisestä luistaminen.

Tätä ei moni minusta tiedä, mutta... teen viikoittain hölkkälenkkejä ja olen innostunut hapanjuurileivonnasta.

Olen kiitollinen siitä, että... olen terve ja energinen.

Viimeiseksi ennen nukkumaan menemistä... annan pusun aviomiehelleni.

Port Payé
Finlande
124522
Posti Oy

PRIORITY

Posti Green

SUOMALAISTA PALVELUA

Osallistu PKO Sanomien lukijakyselyyn ja lahjakorttien arvontaan!



Mitä pidät lehdestä?

Skannaa QR-koodilla kyselyyn ja kerro mielipiteesi 31.10. mennessä.

Yhteystietonsa jättäneiden kesken arvomme kaksi kpl S-ryhmän 50€ arvoisia lahjakortteja.

Voit vastata oheisen QR-koodin kautta tai osoitteessa
forms.cloud.microsoft/e/84KB4ca4Qz

BUENAS TAPAS
TORERO
BUENOS DIAS

TULE JA TESTAA

Toreron uusi ruokalista 17.9 alkaen.

LISTAN PÄÄRUOAT
−25%
+ HK−Alennus

MAX 2 PÄÄRUOKAA PER KUPONKI.
ETU ON VOIMASSA JOENSUUN TOREROSSA (SILTAKATU 9) 17.12.2026 SAAKKA.

Tsekkaa lista ja varaa pöytä RAFLAAMOSTA

Tällä kupongilla PKO:n henkilökunnalle

Hiustenpesu
hiustenleikkauksen yhteydessä
veloituksetta

Etu on voimassa **17.10.2026** saakka kaikissa S-parturi-kampaamoissa.



parturi KAMPAAMO

Ajanvaraus s-parturikampaamot.fi tai 010 762 2202

SOKOS

TÄLLÄ KUPONGILLA
Ostaessasi kaksi muodin tai kodin tuotetta saat edullisemmasta
-25%
alennuksen.

KOSKEE NORMAALIHINTAISIA TUOTTEITA. LISÄKSI HENKILÖKUNTA-ALENNUS -15%.



Ei koske tilaus- ja toimitusmyyntituotteita, eikä etua voi yhdistää muihin tarjouksiin tai alennuksiin. Etu voimassa Joensuun Sokos-tavaratalossa **31.10.2026** saakka.