

Henkilöstön hyvinvointi on satsaus työntekijöihin ja yrityksen tulevaisuuteen.

Oksasen Puutarhan työhyvinvointikyselyyn vastanneet kokevat työyhteisön ilmapiirin, johtajuuden ja yhteistyön erinomaisina.

TEKSTI: ANU PIRHONEN
KUVA: AMANDA MICKLIN



Oksasen Puutarhan lähettämövastaava Iryna Kovalenko, toimitusjohtaja Janne Sokajärvi ja kaupallinen johtaja Elina Ölander haluavat työyhteisössä avointa vuoropuhelua, jotta kaikki viihtyvät työssään.

Kuinka työntekijät viihtyvät työssään? Tämän salaatteja ja yrttejä viljelevä Oksasen Puutarha Oy halusi selvittää, sillä muutoksia on viime vuosiin mahdunut. Oksasen Puutarha osti Pousin Puutarhan 2022, joka fuusioitiin osaksi Oksasen Puutarhaa syksyllä 2024. Puutarha tuottaa nyt yli viidenneksen Suomen ruukkuvihanneksista. Vakituisia työntekijöitä on 126.

Kyselystä erinomainen tulos

Oksasen Puutarhalla henkilöstön hyvinvointi on ollut keskiössä perustamisesta, jo vuodesta 1971 lähtien. Juha Oksanen on vaalinut samaa periaatetta yhtiön pääomistajana, kesällä toimitusjohtajana aloittanut Janne Sokajärvi kertoo.

Työyhteisövierekysely toteutettiin lokakuussa. Omalla äidinkielellä vastattavaan kyselyyn vastasi 81,7 prosenttia henkilöstöstä, eli 103 henkilöä. Kokonaistulos oli 1–5-asteikolla 4,2, eli tulos luoki-

tellaan erinomaiseksi.

Esimerkiksi toimintamallit ja roolit koettiin selkeiksi, osaamisen kehittämistä ja yhteistyötä arvostetaan ja organisaatiolla on selkeä visio ja strategia. Näiden keskiarvot olivat 4,3–4,4.

Erityisiä vahvuuksia olivat työvälineiden saatavuus ja työssä viihtyminen.

Hyvät suosittelupisteet

ENPS-tulos, Employee Net Promoter Score, mittaa työntekijöiden sitoutumista työpaikkaansa. ENPS-suositteluindeksi lasketaan vähentämällä arvostelijoiden prosenttiosuus suosittelijoiden prosenttiosuudesta

– ENPS-tulos oli 36, mikä ylittää selvästi kaikkien toimialojen keskiarvon 15, kaupallinen johta-

ja Elina Ölander kertoo.

Suurin osa työntekijöistä suosittelee Oksasen Puutarhaa työnantajana.

– Tulokset kertovat, että olemme oikealla tiellä, mutta kehitystyö jatkuu, Ölander jatkaa.

Työkykyyn voimavaroja

Työhyvinvointi ja -tyytyväisyys vaativat konkreettisia tekoja: hyvinvointi ei synny itsestään.

Oksasen Puutarhalla on käytössä Mehiläisen laaja työterveys-huolto. Esihenkilö-kompassi on työkalu varhaisen välittämisen mallin toteuttamiseen, ja se auttaa hallitsemaan tehtäviä ja tukemaan työkykyä.

Työkyky-Kompassi auttaa työkyvyttömyysriskien varhaiseen tunnistamiseen, tukee nopeaa työhön paluuta ja tarjoaa reaaliaikaista tietoa työkykytilanteesta henkilöstöhallinnon suunnitteluun.

Asiat esille tuoreeltaan

Vuoropuhelu kaikkien kesken on tärkeä osa arkea ja ennakointia. Yhteistoimintalain mukaisesti vuosittainen on yhteinen tilaisuus henkilöstölle. Työsuojelutoimikunta kokoontuu 2–4 kertaa vuodessa. Esi- ja toimihenkilöiden kesken pidetään säännöllisesti kahdenkeskisiä palaverieja.

Henkilöstöillä on omia palaverieja tarpeen mukaan esimerkik-

si turvallisuuteen, työkuultuuriin ja perehdyttämiseen liittyen.

Vuoropuhelua vahvistavat lisäksi huolilaatikko, johon voi kirjata huoliaan ja kehitysideoita.

Sokajärvi ja Ölander mainitsevat vielä yrityksen matalan hierarkian: vaikka kaikilla on omat tehtävät, kynnystä kysyä muilta tai tартtua yhdessä toimeen ei ole.

Erikieliset hyvin huomioon

Monikulttuurisessa työyhteisössä on kahdeksan kansallisuutta. Työyhteisöä tuetaan tänä syksynä alkaneella tutor-toiminnalla käännösin ja live-tulkkauksin. Tutorointia tehdään englanniksi ja venäjäksi. Tarvittaessa ulkopuoliset tulkit ovat myös käytettävissä. Ohjeet ja dokumentit on käännetty useille kielille.

Yrityksessä 4,5 vuotta työskennellyt lähettämövastaava Iryna Kovalenko toimii niin ikään siltan eri kielten, ihmisten ja tehtävien välillä – joku osaa ukrainaa, jollekin hän selittää asiat venäjäksi tai englanniksi.

– Suunnittelen, mitä tehdään seuraavana päivänä ja varmistan, että kaikki ymmärtävät, mitä tulevat tekemään.

Työturvallisuus vakavasti

Ilmoittajansuojelulaki velvoittaa yli 50 henkilöä työllistäviä yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioita perustamaan sisäi-

OKSASEN PUUTARHA OY

- Kauppapuutarha Varsinais-Suomessa ja Kymenlaaksossa
- Perustajat Iiris ja Kauko Oksanen 1971
- Pääomistaja Juha Oksanen ja toimitusjohtaja Janne Sokajärvi
- Viljelyssä erilaisia salaatteja ja yrttejä kuluttaja- ja horeca-kauppaan. Vuosittain valmistuu yli 20 miljoonaa salaattia ja yrttiä.
- Laajentui ostamalla Oripäästä toimitiloja 2009 sekä yrityskaupalla ostamalla Pousin Puutarhan Haminasta 2022. Fuusio 2024.
- Pinta-ala noin 6,5 hehtaaria
- Henkilöstö: 126 vakituista, lisäksi 30–45 sesonkityöntekijää
- Oksasen Puutarha on 1. Suomessa Laaturarha-auditoitu puutarhayritys. Sertifiointi: GLOBAL G.A.P. + GRASP, vastuullisuus ja työntekijöiden oikeudet. Henkilöstö valinnut GRASP-edustajan.
- Liikevaihto noin 15 miljoonaa euroa

sen ilmoituskanavan. Oksasen Puutarhalla Falcony Whistling -kanavan kautta pystyy tekemään turvallisesti ja luotettavasti ilmoituksen mahdollisista läheltä piti - tai työsuojelurikkomuksista. Tilanteet käydään heti läpi ja niistä otetaan opiksi.

– Tavoitteemme on jatkuvasti kehittää henkilöstön kuulemisen mahdollisuuksia työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden vahvistamiseksi. Toistuvasti kehoitamme antamaan palautetta. Tähän on rohkaistuttu, ja asiat on ratkaistu, Ölander sanoo.

Lean käyttöön asteittain

Turvallisuuskierroksia puutarhalla kävellään viikoittain. Näihin osallistuvat paikan mukaan esimerkiksi yksikönpäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Näin tulee säännöllisesti tarkistettua, ettei esimerkiksi kulkureiteille jää lojumaan tavaroita.

Paattisten toimipisteellä kyivoissä on käynnistetty lean-johdusmenetelmä sujuvoittamaan prosesseja. Toimivat prosessit liittyvät vahvasti työturvallisuuteen. Lean-menetelmää tullaan laajentamaan tulevaisuudessa tuotannon muihinkin vaiheisiin.

Työnkiertoa ja vaihtelua tarjoaa uusi vaihtoviikko: tällöin pääsee vaihtamaan työtehtäviä, esimerkiksi salaatin leikkaamisesta pakkaamiseen.

– Tämä on etu myös itselleen, kun pääsee oppimaan ja voi auttaa, jos joku on pois, Kovalenko sanoo.

Huolilaatikko avuksi

Virheiden tekemiseen ei Oksasen Puutarhalla takerruta.

– Pelkäsinkin alkuun, että teen virheitä, mutta virheet eivät haitanneet. Minulle annettiin mahdollisuuksia, uskottiin ja luotettiin. On tärkeää, että joku tukee, varsinkin kun tulee toisesta maasta, Kovalenko sanoo.

Sokajärvi muistuttaa, että kaikki johtoporttaasta eri tehtäviin tekevät virheitä.

Vinkkejä muille yrityksille Kovalenko jakaa työntekijän näkökulmasta. Hän nostaa hyvän johtamisen ja avoimen puhumisen ilmapöytään.

– Työntekijöillä tulee olla selvä tavoite siitä, mitä heidän tulee tehdä. Kuuntele työntekijöitä ja ymmärrä eri tehtävien ongelmat. Huolilaatikko parannusehdotuksille ja ideoille on hyvä ja

helppo toteuttaa.

Puutarhalla on matalalla kynnyksellä ja nopealla aikataululla Mitä kuuluu -keskusteluja, joihin voi listata mielen päällä olevia kysymyksiä.

Kehujakin työntekijät ottavat mielellään vastaan. Kovalenko ja Sokajärvi korostavat, että on tärkeää saada arjessa tunnustusta hyvin tehdystä työstä, arvostaa muiden panosta ja olla kohtelias toisilleen.

Yhteistyötä liittojen kanssa

Ammattiliitot luovat toimivat rakenteet työhyvinvointiin niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Sokajärvi muistuttaa, että liitot, kuten Maaseudun Työnantajaliitto ja Teollisuusliitto, tuovat vakautta ja ennakoitavuutta työmarkkinoille.

– Liitot kouluttavat molempia osapuolia vahvistaen osaamista ja yhteistyötä, mikä vähentää mahdollisia ristiriitoja ja parantaa tuottavuutta. Liittojen kanssa tehtävä yhteistyö on investointi, joka rakentaa kestävää työelämää, Sokajärvi sanoo.

Oksasen Puutarhalla palkkaus on vähintään yleissitovan työehtosopimuksen mukainen.

Hyvinvointi on voimavara

– Vakituinen henkilöstöhallinnon tuki on myös asia, jota ei kaikilla tämän kokoisilla yrityksillä ole, Sokajärvi ja Ölander sanovat.

HR:n toimiin voivat kuulua esimerkiksi rekrytointi, työsuhteasioiden hoito, osaamisen kehittäminen, palkkaus, työhyvinvoinnin edistäminen ja suorituksen arviointi. Pienissä yrityksissä kaiken tämän saattaa hoitaa yrittäjä.

Työvoimavaltaisella alalla työvoiman hyväksikäytöltä ei puutarha-alallakaan ole välttytty. Sokajärvi toivoo, ettei koko alaa leimattaisi, koska suurin osa hoitaa velvollisuutensa hyvin.

– Tämä on vastuullinen toimiala. Henkilöstön hyvinvointi ei ole pelkkä sivujuonne, vaan strateginen voimavara, joka tukee koko liiketoiminnan menestystä. Ehdoton periaate on, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Tällä alalla ei voi menestyä, jos ei satsaa työntekijöihin, Sokajärvi painottaa.

Katso myös jutut Tapaamassa 16/2025 ja Brändiuidistuksella vauhtia myyntiin 19/2024.



Rentoa joulua ja hyvää vuotta 2026

Lepaa-näyttelyn näytteilleasettajille ja -kävijöille!



Nähdään taas 13.-15.8.2026

Lisätietoja Elina Vuori,
puh. 045 7733 2657 ja www.lepaa.fi