

Niina Johansson

HENKILÖSTÖKÄSIKIRJA,  
CASE: IKANO BANK AB

Liiketalouden koulutusohjelma  
2016

## HENKILÖSTÖKÄSIKIRJA, CASE IKANO BANK AB

Johansson, Niina  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Tammikuu 2017  
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna  
Sivumäärä: 28  
Liitteitä: 1

Asiasanat: Työlainsäädäntö, työehtosopimus, työterveyshuolto

---

Tämä opinnäytetyö on laadittu toimeksiantona Ikano Bank AB (julk), Suomen sivuliikkeelle. Suomessa toimii myyntikonttori ja osa operatiivisista toiminnoista on keskitetty keskusorganisaatioon Ruotsiin. Paikalliselta organisaatiolta on puuttunut oma henkilöstökäsikirja, joka sisältää työntekijälle tärkeimpiä työsuhteeseen liittyviä asioita.

Tässä työssä tarkastellaan työsuhteeseen vaikuttavia asioita lain, työehtosopimuksen sekä työturvallisuuden kannalta. On tarkoitus että työssä aloittava tai työhön palaava voi helposti tarkastaa käsikirjasta työsuhteeseen liittyviä asioita, kuten loma-ajat, palkanmaksu tai sairastuminen. Rajaukset on otettu olemassa olevasta keskusorganisaation mallista otsikkotasolla, mutta sisältö on luotu vastaamaan Suomen lainsäädäntöä, työehtosopimusta ja kirjallisuutta.

Työn tutkimusmenetelmä on oikeusdogmaattinen, eli oikeustieteellinen mutta myös case- eli tapaustutkimus. Empirian kattaa oma havainnointi Ikano Bankin vakiintuneista toimintatavoista.

Työn tarkoitus on olla helppolukuinen ja helposti päivitettävä versio, joka voidaan joko tulostaa tai tallentaa omalle koneelle, jotta työntekijä voi palata sisältöön silloin kuin tarve asioiden tarkasteluun syntyy. Käsikirja varmistaa myös sen, että kaikki ovat yhdenvertaisessa asemassa tiedonjakamisen suhteen.

## PERSONNEL HANDBOOK, CASE IKANO BANK AB

Johansson, Niina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

January 2017

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 28

Appendices: 1

Keywords: Employment law, collective agreement, occupational safety

---

This thesis has been prepared as a mandate for Ikano Bank AB (publ), Finland filial. Ikano Finland AB is a sales office and some of the operational functions have been placed in the central organization in Sweden. The Finnish organization has lacked its own personnel manual which includes the most important issues related to the employment relationship.

This thesis investigates the issues concerning the employment law, the collective agreement, as well as occupational safety. It is intended that A new or returning employee can easily check the issues such as holiday periods, salary payment or cases of illness in the manual.

Restrictions at the title level have been taken from an existing model of the central organization but the content has been created to meet the Finnish law, the collective agreement and literature. The research method is judicial but also a case- research. The empirical part is from my own observations on the established practices.

The purpose of this study is to offer a manual which is easy to read and easy to update and which can be either printed out or downloaded to the employee's own computer, so that he/she can return to its content when needed. The manual also ensures that all employees have equal access to the information.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	IKANO BANK AB (JULK), SUOMEN SIVULIIKE.....	4
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	6
3.1	Käytettävät menetelmät .....	8
3.2	Rajaukset.....	9
4	TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET PANKISSA.....	9
4.1	Työsuhteen syntyminen ja työsopimus.....	11
4.1	Perehdyttäminen .....	12
4.2	Työaika .....	13
4.2.1	Säännöllinen työaika .....	14
4.2.2	Liukuva työaika.....	14
4.2.3	Lisä- ja ylityö .....	14
4.2.4	Etätyö .....	15
4.3	Palkka ja luontoisetuudet .....	16
4.4	Vuosilomat, perhe- ja muut vapaat .....	17
4.4.1	Sairauspoissaolot.....	18
4.4.2	Perhevapaat .....	18
4.4.3	Muut poissaolot ja vapaat.....	19
4.5	Työterveyshuolto .....	20
4.6	Työsuojelu.....	21
4.7	Salassapito ja vaitiolovelvollisuus .....	22
4.7.1	Pankkisalaisuus.....	22
4.7.2	Hyvä pankkitapa/ hyvä luotonantotapa .....	23
4.7.3	Henkilöluottotietojen käsittely .....	24
4.8	Rahanpesulaki .....	24
4.9	Henkilöstön kehittäminen ja kehityskeskustelut.....	25
4.10	Työsuhteen päättäminen .....	26
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	27
	LÄHTEET.....	29
	LIITE	

## 1 JOHDANTO

Jokaisella työpaikalla noudatetaan erilaisia tapoja ja ohjeita, jotka ovat peräisin työpaikan sisäisestä toimintamallista, vakiintuneista tavoista, lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta. Työntekijällä on paljon oikeuksia, vastuita ja velvollisuuksia työpaikalla, joiden ulkoa oppiminen ja muistaminen voi olla haasteellista. Tämä opinnäytetyö toteutetaan Ikano Bank AB (julk), Suomen sivuliikkeelle toimeksiantona. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite on luoda Suomeen oma paikallinen henkilöstökäsikirja, jota voidaan käyttää perehdytyksen tukena ja johon voidaan aina palata tarkistamaan tiettyjä käytännön asioita. Henkilöstöasiat hoidetaan pääasiassa keskusorganisaatiosta, Ruotsista, käsin ja paikallisesti hoidetaan pääsääntöisesti paikalliseen lainsäädäntöön, palkanmaksuun, työterveyteen ja -turvallisuuteen, liittyviä asioita.

Uudella tai työhön palaavalla työntekijällä on paljon sisäistettävää, joten käsikirja tukee sekä organisaatiota että työntekijää perehtymisessä talon tavoille. Esimies vastaa perehdyttämissuunnitelmasta sen toteuttamisesta. Osa toteutuksesta tapahtuu matriisiorganisaatiossa yli maiden rajojen ja osa digitaalisesti perehdytysportaalin kautta. Osa käsikirjan sisällöstä tulee olemaan Ikano Bankin sisäistä toimintamallia, mutta pääasiassa keskitytään työntekijän oikeuksiin, vastuisiin ja velvollisuuksiin juridiselta kannalta.

Roolissani Administrative Managerina työskentelen myös perehdytykseen liittyvissä tehtävissä. Vastaan koulutuksesta muun muassa ulkoistetussa asiakaspalvelussa. Osa tämän opinnäytetyön havainnoista on omia havaintojani vakiintuneista käytännöistä Ikano Bankin Suomen sivuliikkeessä.

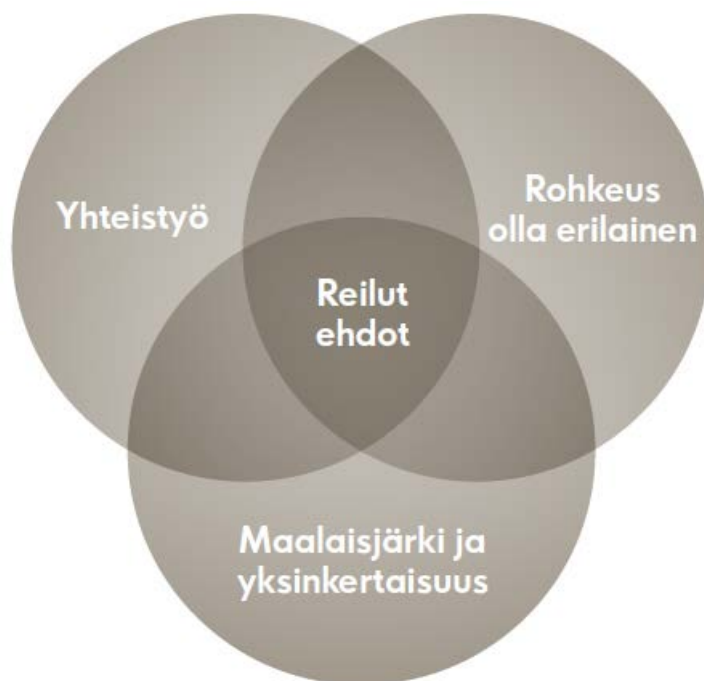
## 2 IKANO BANK AB (JULK), SUOMEN SIVULIIKE

Alun perin Ikano on ollut osa Ingvar Kampradin Etelä-Ruotsin Smoolantiin perustamaa IKEA-yritystä. Ingvar Kamprad aloitti yritystoiminnan Älmhultissa vuonna 1943. Ingvarin halutessa sopeutua uusille markkinoille ja keksiä uusia ratkaisuja

kiertää esimerkiksi toimituskielto, perusti Ingvar itse omistamiaan yrityksiä IKEAn rinnalle. Näistä Ingvarin perustamista yrityksistä muodostui Ikano, itsenäinen konserni vuonna 1988: INGKA Group, Inter IKEA Group ja Ikano Group. Suomeen Ikano rantautui vuonna 2004. (Ikano Bank [www-sivut](http://www-ivb.com).) Suomessa ”Ikanolaisia” on 12 ja maailmanlaajuisesti 3 750 henkilöä. Ikano Bank AB (julk), Suomen sivuliike sijaitsee Espoon Leppävaarassa. Organisaatio on matriisiorganisaatio ja Suomen osalta paikallisesti pääasiassa myyntiorganisaatio. Operatiivinen toiminto on keskitetty ”Nordic Hub’iin”, Malmöseen. Malmöstä käsin palvelee Norjan, Tanskan ja Suomen asiakkaita ja tämän lisäksi ulkoistettu asiakaspalvelu Tukholmassa palvelee Suomalaisia kuluttaja-asiakkaita. Ikano toimii maailmanlaajuisesti Itävallassa, Saksassa, Luxembourgiin Norjassa, Puolassa, Venäjällä, Sveitsissä, Englannissa, Malesiassa ja Thaimaassa. INGKA Group on suurin IKEA toimiluvan haltija ja esimerkiksi Malesiassa ja Thaimaassa IKEA-tavaratalot toimivat franchising periaatteella, jolloin omistaja on INGKA Group.

Ingvar Kamprad on sanonut yrittäjähengestä seuraavaa: ”Menestyäksesi yrittäjänä sinulla tulee olla liikeidea, mielellään hyvä sellainen, jota noudatat tinkimättä. Menestystä saavutetaan kiinnittämällä huomiota yksityiskohtiin ja olemalla johdonmukainen. Muista että et ole maailman paras kaikessa mitä teet! Ympäröi itsesi kollegoilla, jotka kompensoivat heikkouksiasi, niin voitte yhdessä muodostaa vahvan tiimin. Luo ainutlaatuinen henki! Kilpailijat voivat kopioida monia asioita liiketoiminnastasi mutta eivät yrityksesi henkeä. Se erottaa yritykset toisistaan”.

Ikano Bankin visio on luoda mahdollisuuksia parempaan elämään. Liikeideamme on luoda yhdessä ratkaisuja, jotka perustuvat reiluihin ehtoihin ja yksinkertaisuuteen ja tuoda lisäarvoa asiakkaillemme. Henkilöstöstrategian mukaan, me olemme joukko avoimia ja innokkaita ihmisiä ja meitä kannustetaan tekemään yhteistyötä, kehittämään itseämme ja tekemään oma osamme Ikanon menestyksen eteen. Arvojamme ovat (kuva 1.): maalaisjärki ja yksinkertaisuus, yhteistyö ja rohkeus olla erilainen. Lupauksemme on myös noudattaa aina reiluja ehtoja. Nämä arvot ja lupaukset ovat olennainen osa toimintaamme.



Kuva 1. Ikano Bankin arvot (Ikano Bank, Intranet, 2016)

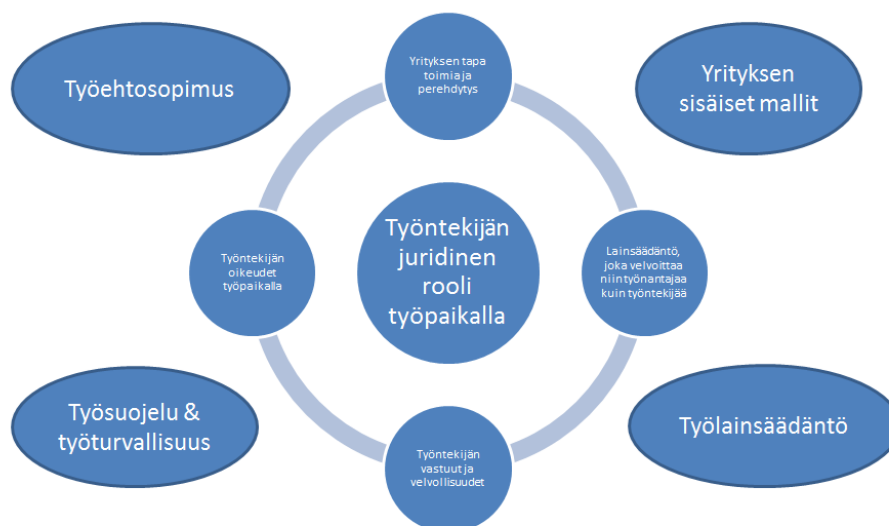
### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämän opinnäytetyö rakenne noudattaa tutkimuselosteen perusrakennetta siten, että alkuosassa valmistellaan lukija tiivistelmän ja sisällysluettelon avulla itse työhön. Runko-osassa käsitellään teoriaa ja itse aihetta. Loppuosa koostuu liitteestä, joka tässä tapauksessa on valmis henkilöstökäsikirja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 250.)

Työlainsäädäntöä on uusittu viime vuosina. Nykyisessä työlainsäädännössä pääpaino on yksilön yksityisyydellä, yhdenvertaisuudella ja tasa-arvolla. Yksityisyys korostuu nimenomaisesti siinä, ettei työntekijää koskevia tietoja kerätä muualta ilman lupaa. Vaihtoehtoisesti tiedot kerätään työntekijältä itseltään. Muutoksien vaikutuksia on myös työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen, kuten ikä, sukupuoli, taidot ja tiedot. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 11.-.12.)

Uusi työpaikka on työntekijälle aina hyppy tuntemattomaan. Työn tekemisestä todennäköisesti on kokemusta, mutta työpaikka on täysin uusi. (Koskinen & Ulla-

konoja 2016, 15.) Tässä työssä pyritään avaamaan työntekijälle häneen ja hänen työsuhteeseen vaikuttavaa lainsäädäntöä. Keskeisimmät lait tämän työn kannalta ovat: Työsopimuslaki (55/2001), työaikalaki (605/1996), vuosilomalaki (162/2005), työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja työturvallisuuslaki (738/2002).



Kuva 2. Teoreettinen viitekehys

Työntekijän perehdytys alkaa perusasioista, kuten tilojen ja henkilöstön esittelyllä. Työturvallisuuslain puitteissa työnantajan on annettava työntekijälle riittävä perehdytys työtehtävien hoitamiseksi (Työturvallisuuslaki, 14 §). Pankissa tärkeä osa perehdytystä on tutustuttaa henkilö myös pankkisalaisuuden ja rahanpesuun liittyviin oikeudellisiin vastuisiin ja velvollisuuksiin, jotka ohjaavat tekemistämme (Finanssialan keskusliitto www-sivut 2016 ja Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä ja selvittämisestä 503/2008, 1 §).

Tässä työssä syvennyttään pääasiassa työntekijän juridiseen rooliin ja kootaan työntekijän kannalta tärkeimmät työlaainsäädäntöön liittyvät asiat sekä työehtosopimus yksiin kansiin. Työssä jaksaminen on myös tärkeässä roolissa, jolloin tähän otetaan kantaa työsuojelulain ja työterveydenhuoltolain kannalta. Tarkoituksena on antaa työntekijälle perehdytyksen tueksi kattava käsikirja niiltä osin, kun se vaikuttaa työskentelyyn Ikano Bank Suomen yksikössä.



Opinnäytetyö ongelman taustalla on Ruotsin keskusorganisaatiosta käsin hoidettu henkilöstöhallinto. Paikallista ohjeistusta ei ole ja keskusorganisaation ohjeet eivät ole kaikilta osin päteviä Suomessa työlainsäädännön erilaisuudesta johtuen. Uudella työntekijällä herää alkutaipaleella paljon kysymyksiä työsuhteeseen liittyen, jolloin käsikirja vastaa kysymyksiin silloin kun niitä herää. Vaikka kaikki tarpeelliset asiat on käyty työntekijän kanssa läpi, ei kaikkea voi kuitenkaan sisäistää tilanteessa, jossa kaikki on uutta. Käsikirja varmistaa myös olemassaolollaan sen, että kaikki ovat yhdenvertaisessa asemassa tiedonjaon suhteen, sekä tiedot on helppo tarkistaa aina kun työntekijä kokee tarpeelliseksi. Tässä tapauksessa tarkoitus on kehittää malli toimivaksi käytännönläheiseksi dokumentaatioksi, jota voidaan jatkossa päivittää tarpeen mukaan.

Tällä opinnäytetyöllä pyritään vastaamaan kysymykseen:

Mitä juridisia vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia työntekijällä on työsuhteessa Ikano Bankin Suomen yksikössä?

### 3.1 Käytettävät menetelmät

Olen päätenyt valitsemaan pääasiassa oikeustieteellistä tutkimusmenetelmää vastaamaan kysymyksiin: Mitä vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia työntekijällä on työsuhteessa? Miten vastuut, velvollisuudet ja oikeudet vaikuttavat juridisesta näkökulmasta työntekijän työsuhteessa Ikano Bankissa? Työni tarkastelee aihetta oikeusdogmatiikan valossa ja tässä työssä keskitytään lainoppiin ja sitä kautta pyritään ratkaisemaan mitä voimassa olevia lakeja tulkitaan työsuhteessa Ikano Bankiin (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2010, 19 – 20). Tulkinnassa käytetään vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä, joita ovat lait ja maantapa (Husa ym. 2010, 33). Toiseksi tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivisen tutkimuksen laji tapaustutkimus, eli Case - tutkimus. Case -tutkimukselle tyypillistä on tutkia muutamia asioita syvällisesti. (Hirsjärvi ym.2009, 162) Tieteellistä raporttia tehtäessä, on huomioitava seikka, että yksi lähde tai lähdetyyppi ei ole riittävä, luotettavan tutkimustuloksen saavuttamiseksi. Kuitenkaan ei voida yksiselitteisesti määritellä, mikä määrä lähteitä on riittävä. Siihen vaikuttaa puhtaasti työn sisältö ja laajuus. Oikeuslähteitä on sellaiset lähteet

jotka pitävät sisällään tietoa oikeuden sisällöstä ja avaavat sitä tarkemmin lukijalle.  
(Husa ym. 2010, 31 – 33.)

### 3.2 Rajaukset

Toimeksiantaja on tilannut työn vastaamaan Ruotsissa käytössä olevaa henkilöstökäsikirjan mallia. Toimeksiantajan toiveesta on työn rajaukset on otettu valmiista ruotsalaisesta mallista, kuitenkin niin että kaikki oleellinen tieto on käsikirjassa. Ikano Bank AB:ssä on pyritty jatkuvasti harmonisoimaan palveluita ja prosesseja eri maiden välillä, joten oli luonnollista, että käsikirja toteutetaan olemassa olevan pohjan mukaisesti. Toimeksiantajan toiveena on ollut saada helppolukuinen ja käytännöllinen dokumentti, jossa on kaikki tärkeimmät lainsäädäntöön liittyvät asiat koskien työsuhdetta Ikano Bank AB Suomen yksikköä.

Opinnäytetyön lähtökohtana on perehdytys oikeudellisiin vastuisiin ja velvollisuuksiin. Aiheen tutkiminen on aloitettu hyvissä ajoin perehtymällä aihetta käsittelevään kirjallisuuteen, opinnäytetöihin, lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen. Ikano Bankin keskusorganisaation julkaisemia sisäisiä ohjeita on tulkittu ja pyritty saamaan mahdollisimman harmoninen kokonaisuus Suomen yksikölle. Empiriaosuus kattaa siten lain ja kirjallisuuden tulkinnan ja tutkimisen. Ikano Bankin perehdytyksen osalta niitä pyritään tulkitsemaan ja avaamaan työntekijälle henkilöstökäsikirjassa.

## 4 TYÖNTEKIJÄN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET PANKISSA

Tässä luvussa käsitellään tärkeitä asioita, jotka ovat oleellisia henkilölle, joka tulee työskentelemään juuri Ikano Bankin Suomen yksikössä. Ikano Bank noudattaa Rahoitusalan työehtosopimusta ja yrityksessä noudatetaan voimassa olevia lakeja työsuhteeseen liittyen. Vaikka prosessina itse perehdytys ei tähän dokumenttiin kuulu aiheensa puolesta, on sen mukana oleminen perusteltua siitä näkökulmasta, että työnantajalla on laillinen velvollisuus antaa riittävät tiedot henkilön työnteon mahdollistamiseksi (Työturvallisuuslaki, 14 §).

Opinnäytetyön alussa tarkastellaan rahoitusalan työehtosopimuksen syntyä. Finanssialan keskusliitto on sopinut pankkeja, rahoitusyhtiöitä ja korttiyhtiöitä yleissitovan rahoitusalan työehtosopimuksen, jota noudatetaan myös Ikano Bankissa. Rahoitus- ja vakuutusalan työmarkkinapoliittinen edunvalvonta kuuluu Finanssialan keskusliitolle ja toimii työnantajapuolen edustajana. Finanssialan keskusliitto on Euroopan tasolla poikkeuksellinen edunvalvontajärjestö, sillä yleensä järjestäytyminen tapahtuu omien järjestöjen kautta. Finanssialan keskusliitto pyrkii toimimaan vaikuttajana, mitä tulee alaa koskevaan lainsäädäntöön ja päätöksentekoon. (Finanssialan keskusliiton www-sivut 2016.)

Työssä käsitellään myös työsuhteeseen liittyviä asioita. Työntekijän kannalta tärkeitä asioita on ymmärrys pankissa työskentelemisestä ja sen tuomista vastuista. Pankin tulee antaa asiakkaalle luotettava kuva toimistaan ja pankilla on tärkeä rooli ulospäin esimerkiksi rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyen. Työntekijän tulee olla ymmärtänyt, mitä vastuuta ja velvollisuuksia hänellä on työnantajaa, asiakasta ja vieranomaisia kohtaan. Työnantajalla on vastuu antaa tarvittava koulutus ja toimintaohjeistus eteen tuleviin tilanteisiin.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös edistää työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita, mutta myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Kaikkia työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti jos poikkeaminen ei ole perusteltua tehtävien ja aseman kannalta. (Työsopimuslaki, 1 - 2 §). Työnantajan tulee varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen toimintatavoissa ja työoloissa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.) Työntekijää ei saa syrjiä iästä, kielestä, alkuperästä, kansalaisuudesta, uskonnosta, vakaumuksesta mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta sellaisesta syystä. (Yhdenvertaisuuslaki 8 §). Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan Ikano Bankin Suomen yksikön osalta tärkeimpiä työsuhteeseen liittyviä aiheita työntekijän kannalta lakien ja työehtosopimuksen valossa.

#### 4.1 Työsuhteen syntyminen ja työsopimus

Työsuhde syntyy työnantajan ja työntekijän sopimuksesta, kun työntekijä alkaa työskennellä työnantajan alaisuudessa ja suorittamaan työnantajan kanssa sovittuja työtehtäviä. Sopimus voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen, (Nieminen 2016, 27.-28), mutta Rahoitusalan työehtosopimus määrittelee työsopimuksen aina kirjalliseksi. Mikäli työsopimuksen ehdot ovat työntekijälle paremmat kuin työehtosopimus määrittelee, tulee ne kirjata sopimukseen. (Rahoitusalan työehtosopimus 2013 – 2016, 2 §).

Työsopimuslaki määrittelee asiat, joista tulee työsopimuksessa sopia. Työsopimuslaki on joiltain osilta tahdonvaltainen ja osittain pakottava. Tahdonvaltaista voi olla esimerkiksi irtisanomisaika, josta voidaan sopia työsopimuksella. Tahdonvaltaisuus ilmenee sellaisissa sopimuksen kohdissa, joissa lukee ”Jollei muuta sovita...” (Sainio 2010, 10). Työsopimus tehdään yleensä toistaiseksi, ellei ole perusteltua tehdä sitä määräaikaiseksi (Koskinen & Ullakonoja 2016, 24). Työsopimuksessa tulee ilmoittaa määräaikaisuuden syy. Mikäli työsopimuksen ehdot ovat työntekijälle paremmat kuin työehtosopimus määrittelee, tulee ne kirjata sopimukseen (Rahoitusalan työehtosopimus 2013 – 2016, 2 §). Ikano Bankissa työsopimukset tehdään pääasiallisesti toistaiseksi voimassaoleviksi. Työsopimus laaditaan aina kirjallisesti. (Ikano Bank, Intranet 2016.)

Työsuhteen alussa on koeaika. Koeajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin työnantaja voi varmistua työntekijän ammattitaidosta ja soveltuvuudesta työhön. Työntekijällä on myös mahdollisuus koeajan puitteissa todeta, että työpaikka vastaa sitä kuvaa, joka hänellä oli työpaikasta etukäteen. Koeajalla työsuhde voidaan purkaa päättymään heti kummankin osapuolen toimesta. Koeaikapurku voidaan tehdä joko työntekijän tai työnantajan aloitteesta, mutta huomiotavaa on, ettei purkusyy saa olla syrjivä tai epäasiallinen. Lisäksi koeajasta on pitänyt sopia erikseen työsopimuksessa. (Työsopimuslaki 1:4 §; Antola, Parnila & Sainio 2009, 56).

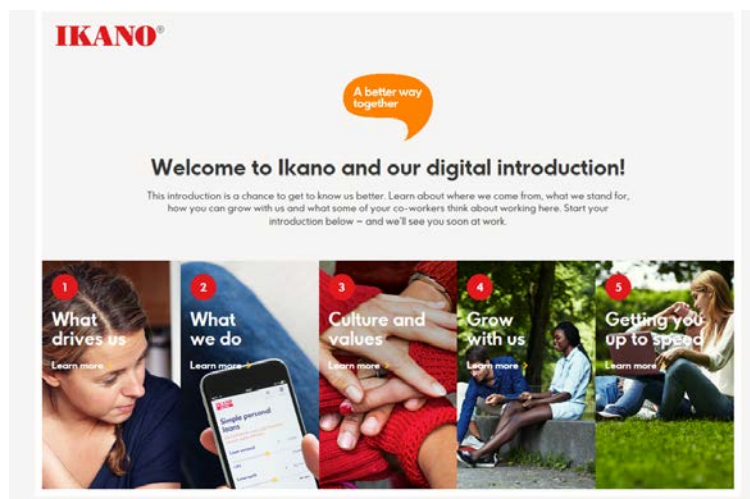
Rahoitusalan työehtosopimuksessa on määritelty työsuhteen aluksi neljän kuukauden koeaika. Mikäli työsuhde kestää alle kahdeksan kuukautta, on koeaika puolet työsuhteen kestosta (Rahoitusalan työehtosopimus 2013 – 2016, 2 §). Työsopimuksissa

Ikano Bankissa noudatetaan neljän kuukauden koeaikaa tai tätä lyhyempää, jos työsuhde kestää alle kahdeksan kuukautta ja tästä sovitaan työsopimuksessa. (Ikano Bank, työsopimus pohja, 2016)

#### 4.1 Perehdyttäminen

”Perehdyttäminen on kuin ponnistus hyppyrin laelta: mitä paremmin se onnistuu, sitä pitemmälle hyppy kantaa. Onnistunut ponnistus vaatii hyvät varusteet ja suosiolliset sääolosuhteet. Hyppääjä tarvitsee myös valmentajan, joka antaa luvan lähtöön. Hyvää suoritusta ei kuitenkaan synny, ellei urheilija itse ole valppaana.” (Hietala ym. 2016.) Perehdytys ei ole pelkästään uuden henkilön opastamista työtehtäviin, vaan tarkoituksena on sitouttaa henkilö uuteen työyhteisöön. Vaikka henkilöstökäsikirjan pääpaino on työsuhteeseen liittyvissä asioissa, löytyy teoksesta myös tärkeät osoitteet, kuten Intranet, josta uusi työntekijä voi itsenäisesti hakea tietoa organisaatioon liittyvissä asioissa. Palkanmaksuun tai matkustuskäytäntöön liittyviä asioita ei voi omaksua ”kantapään” kautta ja ajan säästämiseksi työntekijän kannalta on hyvä voida tarkistaa tiettyjä hallinnollisia asioita itse juuri silloin kun se on työtehtävien kannalta ajankohtaista. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016) Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä asianmukaisesti (Työturvallisuuslaki, 14 §). Perehdyttämisessä on kysymys myös työskentelytapojen turvallisesta ohjauksesta. Puutteellinen perehdytys voi pahimmillaan vaarantaa joko työntekijän tai muun työyhteisön jäsenen hengen. Työnantaja vastaa aina työntekijöiden turvallisuudesta. (Työturvallisuuslaki 8 § ja 10 §.)

Ikano Bankissa on julkaistu syksyllä 2016 digitaalinen perehdytysportaali (kuva 3.), jossa jokainen työntekijä käy läpi yhteisen perehdytyksen yrityksen historiasta strategiaan. Jokaisella maalla jää kuitenkin omalle vastuulle informoida maakohtaisista työsuhteeseen liittyvistä asioista ja tavoista toimia. Ikano Bankissa uskotaan enemmän yhdessä tekemiseen ja yhdessä opettelemiseen muodollisen koulutuksen ollessa pienemmässä roolissa (Ikano Bank Intranet, 2016).



Kuva 3. Ikano Bankin digitaalinen perehdytysportaali

## 4.2 Työaika

Työaikalain (605/1996) 4 §:n mukaan työaika on se aika, jonka työntekijä tekee työtä ja on työnantajan käytettävissä. Ratkaiseva tekijä ei ole se missä tätä työtä tehdään ja siten esimerkiksi etätö on työaika. Matkaa työpaikalle ei lasketa työaikaan. Työaikaan ei kuulu mikäli työntekijä saa poistua työpaikalta esimerkiksi omille asioille. (Antola ym. 2009, 138 - 139.) Työehtosopimuksen mukaisesti, Ikano Bank järjestää työntekijälleen mahdollisuuden ruokataukoon työpäivän aikana. Ruokatauko ei kuulu työaikaan.

Palkanmaksun edellytykset täyttäviä poissaoloja, jotka eivät ole työaika, ovat myös erilaiset koulutukset työpaikan ulkopuolella ja terveystarkastukset (Hietala ym. 2016). Ikano Bankissa noudatetaan työajasta, mitä työehtosopimuksessa ja työsopimuksessa on sovittu (Ikano Bank -työsopimus pohja, 2016).

Työaikalaisissa (605/1998) ei ole määritelty työviikon pituutta, joten työviikko voi olla myös kuuden päivän mittainen, jolloin myös lauantai on työpäivä. Viikoittaista säännöllistä työaika ei kuitenkaan saa ylittää (Työaikalaki 6 §). Työehtosopimuksen mukaan työviikko alkaa maanantaina ja muun muassa lauantait ovat vapaapäiviä (Työehtosopimus 2013 – 2016, 6 §).

#### 4.2.1 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on Työehtosopimuksessa rahoitusosalalla määritelty 7-7,40 tuntia, joka tarkoittaa 37 tuntia viikossa (Työehtosopimus 2013 - 2016, 6 §). Työaika-laissa vastaavasti enimmäismäärä säännölliselle työntekijälle on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 6 §). Ikano Bankissa noudatetaan rahoitusalan työehtosopimuksessa määriteltyä työaikaa, eikä yksilöllisistä työajoista ole sovittu. Säännölliseen työaikaan 37 tuntia viikossa ei ole laskettu ruokataukoa. Työnantajan tulee järjestää työntekijöille mahdollisuus lounasruokailuun (Työehtosopimus 2013 - 2016, 11 §). Ikano Bankissa ruokatunnin pituus on 30 minuuttia palkatonta aikaa. Näin ollen työpaikalla oloaika on noin kahdeksan tuntia päivässä.

#### 4.2.2 Liukuva työaika

Ikano Bankin työntekijät voivat noudattaa liukuvaa työaikaa aamu klo 7.00 ja ilta klo 18.00 välillä (Ikano Bank, sisäinen ohje 2015). Paikallisesti on sovittu, että työntekijät voivat itse valita työhön saapumisajan liukuman puitteissa (Hyppänen 2015). Jos liukuvasta työajasta on sovittu, tulee myös sopia kiinteästä työajasta. Jos liukuma on aamu klo 7.00 ja ilta klo 18.00 välillä, tarkoittaa se käytännössä sitä, että kiinteä työaika on klo 10–15. Liukuma voi olla enintään kolme tuntia. Liukumia voidaan vähentää sopimalla niistä työnantajan kanssa. (Työaikalaki 13§). Käytännössä liukuva työaika tarkoittaa sitä, että työntekijä voi itse rakentaa työviikkonsa haluamansa mukaisesti. Tarpeen mukaan työaikaa voi vaihdella, mutta viikkotyömäärän tulisi pysyä samana. (Antola ym. 2009, 145.) Työehtosopimuksessa ei ole erikseen määritelty liukuvaa työaikaa.

#### 4.2.3 Lisä- ja ylityö

Lisätyötä voidaan teettää työntekijällä, kunhan se ei ylitä säännöllistä työaikaa. Rahoitusalan työehtosopimuksen säännöllinen työaika on 37 tuntia viikossa (Rahoitusalan työehtosopimus 2013 - 2016, 6 §.) Lisätyön teettäminen on aina sopimuksen varaista ja siitä voidaan kieltäytyä perustellusti. Lisätyöstä voidaan sopia tarpeen mukaan. Jos lisätyö on merkitty työvuorolistalla vapaapäivälle, voi siitä kieltäytyä

sellaisissa tapauksissa, jotka ovat perusteltuja. Perusteluksi kelpaavat esimerkiksi lastenhoidolliset syyt, matkat jotka ovat jo maksettuja ja joita ei voida kustannuksitta perua, opiskelu tai lähisukulaisten juhlat tai hautajaiset. (Hietala ym. 2016). Ikano Bankissa ei yleensä ole teetetty lisätyötä.

Ylityö on työtä, joka tehdään säännöllisen työajan jälkeen. Työaikalain mukaan säännöllinen enimmäistyöaika on kahdeksan tuntia päivässä ja viikossa 40 tuntia (Työaikalaki 6 §), mutta rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan ylityö on säännöllisen työajan ylittävä eli 37 tuntia ylittävä työ (Työehtosopimus 2013 - 2016, 12 §). Työnantaja ei voi määrätä työntekijää ylityöhön, vaan asiasta tulee sopia työntekijän kanssa, joka kerta erikseen. (Hietala ym. 2016). Myös työehtosopimus peräänkuuluttaa työntekijän suostumusta. Ylityöstä maksettava korvaus on arkipäivinä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 %. Mikäli ylityötä tehtäisiin sunnuntaina, on korvaus ensimmäiseltä kahdelta tunnilta 100 % ja sen jälkeen 200 %. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia ylityön korvattavan myös vapaana. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 12 §.) Ikano Bankissa varsinaisesta ylityöstä tulee aina sopia oman esimiehen kanssa erikseen etukäteen. Tietyissä projekteissa tai esimerkiksi tilinpäätöksen aikana syntyy ajoittain ylityölle tarve.

#### 4.2.4 Etätyö

Etätyötä voi olla sellainen työ, jota tehdään säännöllisesti poissa varsinaiselta työpaikalta. Etäpiste voi olla esimerkiksi toinen toimipiste tai vaikkapa työntekijän koti. Tavallisesti etätyöstä tehdään erillinen sopimus, jossa määritellään työlle sen vaatimat erityispiirteet. Etätyötä voidaan tehdä myös vähemmän säännöllisesti niin, että työntekijällä on mahdollisuus yhdistää perhe- ja työelämä. Tällainen epäsäännöllinen mahdollisuus ei kuitenkaan poista työnantajan vastuita varmistaa, että työnteolle on kotona tai toisessa toimipisteessä tarvittavat työvälineet ja turvallinen ja ergonominen työntekeä on varmistettu. (Saarinen 2015, 107).

Ikano Bank tukee työn ja vapaa-ajan yhdistämistä kannustamalla työntekijöitä tekemään etätyötä satunnaisesti. Etätyö on luonnon kannalta hyödyllistä, se kuormittaa luontoa vähemmän ja matkustamisesta syntyneet päästöt vähenevät. Etätyö perustuu



luottamukseen työntekijän ja työnantajan välillä. Etätyötä ei määritellä niinkään laki- en ja asetusten kautta, vaan etätyö on enemmän verrattavissa henkilöstön työajan järjestelyihin liittyviin etuihin (Rantamäki, T. n.d.; Ikano Bank, etätyöohje 2015).

#### 4.3 Palkka ja luontoisetuudet

Työntekijän velvollisuus on tehdä työtä, josta työnantaja maksaa palkkaa. Palkka määräytyy pääasiallisesti työehtosopimuksen mukaisesti. Työsopimuksella voidaan sopia vain sellaisesta palkasta, joka korottaa palkkaa suhteessa työehtosopimuksessa määriteltyyn palkkaan. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 124 – 125.)

Ikano Bank AB noudattaa Rahoitusalan työehtosopimusta. Rahoitusosalalla palkka on kuukausipalkka. Työehtosopimuksen palkkaperiaatteiden mukaisesti, palkka määräytyy toimihenkilön pätevyyden ja työn vaativuuden perusteella. Palkasta sovitaan työ- sopimusta tehtäessä siten, että se koetaan oikeudenmukaisesti (Työehtosopimus 2013 – 2016, 18 § - 19 §).

Palkkauspolitiikka on määritelty Ikano Bankin sisäisissä ohjeistuksissa tarkemmin, vaativuus ja tehtävänkuva huomioiden. Ikano Bankissa palkan on tarkoitus olla työhön kannustava, vaikka tokikaan ei ainoa motivoija. Työsopimuslain mukaan työstä on maksettava kohtuullinen korvaus, silloin kun työehtosopimus puuttuu (Työsopimuslaki, 10 §).

Työnantajan tehtävä on edistää ja ylläpitää työntekijän terveyttä. Lounasedun tarjoaminen on siihen yksi mahdollisuus. Lounassetelit käsitellään verotettavana etuutena, mikä tarkoittaa, että työntekijä maksaa lounassetelin kirjanpidollisesta arvosta 75 prosentin osuudesta oman veroprosentin mukaisesti veroa. (Verohallinto www-sivut 2016).

Työntekijän kannustaminen säännölliseen liikuntaan ja kulttuurin harrastamiseen edistää myös hyvinvointia. Kun työntekijä on virkistynyt vapaa-ajalla, vaikuttaa se myös työssä jaksamiseen. Ikano Bank tarjoaa työntekijälleen Kulttuurisetelit, joilla voi omavalintaisesti käydä joko urheilemassa tai kulttuuritapahtumissa. Kulttuu-

riseteli on saajalleen verotonta tuloa aina 400 euroon saakka (Verohallinto www-sivut 2016). Ikano Bankissa kulttuuriseteleiden omavastuu on yksi euro per viiden euron arvoinen seteli. Seteleitä jaetaan Verohallinnon ohjeiden puitteissa, jolloin saatu etu on verotonta.

Matkapuhelin on tärkeä työväline, mutta myös luontoisetu. Asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden on tavoitettava pankin työntekijät aina, vähintään toimistoaikaan. Tästä syystä, jokaisella työntekijällä on yrityksen matkapuhelin, josta maksetaan Verohallinnon ohjeistuksen mukaisesti 20 euroa kuukaudessa (Verohallinto www-sivut 2016).

#### 4.4 Vuosilomat, perhe- ja muut vapaat

Vuosilomalain mukaisesti vuosilomaa kertyy työntekijälle kaksi ja puoli päivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden, kertyy lomapäiviä kaksi per lomanmääräytymiskuukausi. Täydellä lomanmääräytymiskuukaudella tarkoitetaan kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt 14 työpäivää tai enemmän. Työntekijän pitää itse ilmoittaa halusta pitää lomiam ennen lomakautta. (Vuosilomalaki 162/2005, 5 - 6 §.) Rahoitusalan työsopimuksen mukaan vuosilomalakia sovelletaan lomien määräytymisessä. Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan henkilö joka on ollut saman työnantajaryhmän palveluksessa vähintään 10 vuotta, kertyy lomaa kolme arkipäivää kuukautta kohden (Työehtosopimus 2013 – 2016, 25 §.)

Vuosilomalain mukaisesti työntekijällä on oikeus lomarahaan ja se maksetaan ennen loman alkua. Palkka voi olla joko säännönmääräinen tai keskimääräinen. (Vuosilomalaki, 9 §.) Rahoitusallalla maksetaan lomarahaa 50 % vuosiloman palkasta ja se maksetaan joko sovitun mukaisesti tai yrityksen mallin mukaan. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 26 §.) Ikano Bankissa vuosilomarahaa maksetaan kerran vuodessa, aina toukokuun palkanmaksun yhteydessä, loma-ajalta työntekijä saa normaalin palkan. Toukokuussa maksettava erä kattaa näin myös mahdollisen talviloman lomarahaan.

#### 4.4.1 Sairauspoissaolot

Silloin kun työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, on työstä oikeus olla poissa. Sairauslomaa voidaan myöntää myös tervehtymistä varten. Työntekijän tulee kuitenkin toimittaa työnantajalle luotettava selvitys sairaudestaan. Yleensä tämä on lääkärintodistus. Jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman törkeällä huolimattomuudella, ei työntekijällä ole oikeutta sairausajan palkkaan (Työsopimuslaki 2:11 §). Työnantajalla on oikeus saada työntekijälle kuuluva sairaus- ja tapaturmalain mukainen päiväraha, joka on enintään se määrä joka on maksettu palkkana. (Antola ym. 2015, 89.)

Työehtosopimuksen mukaan työntekijällä on oikeus saada sairauden tai tapaturman vuoksi poissaolostaan palkkaa työsuhteen keston mukaan. Palkkaa maksetaan silloin, kun työsuhde on kestänyt alle kolme vuotta, neljältä viikolta tai viideltä viikolta kun työsuhde on kestänyt 3 - 5 vuotta ja kuudelta viikolta kun työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta. Työntekijän on ilmoitettava sairaudestaan ja poissaolosta ja sen kestosta heti. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 29 §.)

Ikano Bankissa työntekijä ilmoittaa sairastumisestaan omalle esimiehelleen heti sairastuttuaan. Työntekijä voi olla omalla ilmoituksella poissa sairastuttuaan kolme päivää. Työnantaja voi aina kuitenkin vaatia lääkärissä käyntiä, mikäli työntekijän selvitys ei ole uskottava. Työskentely Ikanossa on joustavaa ja perheen ja työnteon yhdistäminen on tärkeää, työntekijä voi mahdollisuuksien mukaan työskennellä myös kotoa käsin tilanteessa, jossa lapsi sairastaa. Tällaisessa tilanteessa on huomioitavaa, ettei sairaan lapsen hoito vaarannu.

#### 4.4.2 Perhevapaat

Äitiysrahaa maksetaan naiselle, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Äitiysrahakauden pituus on 105 arkipäivää ja se alkaa 30 - 50 päivää ennen laskettua synnytysaikaa. Isyysrahaa maksetaan isälle, joka jää pois työstä hoitamaan lasta. Isyysrahakausi on enintään 54 arkipäivää. Perhevapaa alkaa välittömästi äitiysrahakauden jälkeen. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9: 2 - 9 §.)

Työntekijällä on oikeus pitää äitiys- isyys- ja vanhempainvapaata yllä kuvatun mukaisesti. Työntekijä jäää hoitovapaalle, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan voi pitää kahdessa jaksossa, vähintään kuukausi kerrallaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toinen vanhemmista voi olla kotona hoitamassa lasta, kunnes tämä täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan pitämisestä on ilmoitettava työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista. (Työsopimuslaki, 1 §, 3 - 3a §.)

Rahoituslalla työnantaja maksaa täyden palkan äitiys- ja adoptiovapaan ensimmäiseltä 72 arkipäivältä. Isyysvapaan osalta täysi palkka maksetaan enintään kuudelta arkipäivältä. Palkallisuuden ehtona on yhdeksän kuukauden työsuhte ja sopiminen työhön paluusta. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 28 §.)

#### 4.4.3 Muut poissaolot ja vapaat

Työntekijä voi olla pois, ilman että palkanmaksu keskeytyy, lähiomaisen sairaudesta, kuolemasta tai hautajaisista johtuen enintään yhden päivän. Palkallisena työntekijä voi olla poissa myös omista vihkäisistä tai muutosta johtuen yhden päivän tai omista 50- ja 60- juhlapäivistä johtuen. Alle 10 vuotiaan lapsen sairaustapauksessa palkanmaksun keskeytyksettä voi olla poissa kolme päivää. Näiden lisäksi poissaoloon palkallisena on oikeutettu henkilö, joka osallistuu Ammattiliitto Pro ry:n tai sen edustajiston hallituksen tai neuvottelukunnan kokoukseen tai Ylemmät Toimihenkilöt ry:n hallituksen tai taustaryhmän kokoukseen. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 31 §.)

Työntekijä saa kaksi palkallista vapaapäivää, silloin kun työntekijä on ollut työsuhteessa vuoden ensimmäisenä työpäivänä. Tämän edellytyksenä on ollut vuoden aikana työskentely. Vapaan ajankohdasta pitää ilmoittaa työnantajalle vähintään kaksi viikkoa etukäteen. Jos vapaita ei pystytä pitämään, korvataan vapaat rahakorvauksena. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 32 §.)

Työehtosopimuksen mukaan, kiiristorstai ja uudenvuoden aatto, ovat pankissa viiden tunnin mittaisia päiviä (Työehtosopimus 2013 – 2016, 9 §.) Näitä noudatetaan hyvin Ikano Bankissa. Käsikirjasta tämä asia on hyvä tarkistaa, jos työehtosopimuksen kappaletta ei ole käsillä.

Työmatkan kulut ja päivärahat maksetaan verottajan ohjeen mukaisesti (Verohallinto www-sivut 2016). Ikano Bankin sisäisten ohjeiden mukaan, työmatkat varataan erillisestä matkatoimisto -portaalista. Matkaa varatessa tulee arvioida matkan tarpeellisuus ja valita mahdollisimman kustannustehokas vaihtoehto. Kustannukset korvataan Ikano Bankin matkustussääntöjen mukaan. Niistä on sovittu paikallisesti. (Työehtosopimus 2013 – 2016, 32 §.)

#### 4.5 Työterveyshuolto

Työnantajalla on lain mukainen velvollisuus järjestää työterveyshuolto. Vaikka yleensä ajatellaan, että se on sairaudenhoitoa, on sen pääpaino kuitenkin ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Hyvä työterveyshuolto huolehtii työntekijän työkyvystä ja terveydestä (Työterveyshuoltolaki, 1 §). Lain (1383/2001) tarkoituksena on edistää sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyä, työympäristön turvallisuutta, työntekijän terveyttä ja toimintakykyä uran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Näihin päästään työnantajan, työntekijän ja terveydenhuollon yhteisillä toimenpiteillä.

Toimintakyvyn parantamista voisi olla esimerkiksi työterveyshuollon vierailut työpaikalla ja työympäristön kartoittaminen. Vierailulla voidaan tarkistaa jokaisen työntekijän ergonomia työpisteellä. Ennaltaehkäisevää toimintaa on myös työterveydenhuollon tarkastukset. Työntekijä ei saa kieltäytyä terveystarkastuksesta, kun tarkoituksena on selvittää työhön liittyvien terveydentilaan kohdistuvia vaatimuksia tai jos tarkoitus on selvittää erityistä sairastumisen vaaraa työssä tai sen ympäristössä. Työhöntulotarkastuksella on myös tarkoitus selvittää työntekijän soveltuvuus työkyvyn kannalta kyseiseen tehtävään. Työnantajalla on oikeus kieltäytyä tarjoamasta työtä henkilölle, joka kieltäytyy työhöntulotarkastuksesta. (Antola ym. 2009, 29 - 30; Työterveyshuoltolaki 12 §.) Ikano Bankissa työsuhteen alussa jokainen työntekijä käy terveystarkastuksessa, jossa muun muassa arvioidaan työntekijän soveltuvuus terveydentilan osalta työpaikkaan.

Työnantaja voi hankkia palveluita esimerkiksi terveyskeskukselta tai yksityiseltä palveluntarjoajalta (Työterveyshuoltolaki, 7 §). Ikano Bank on sopinut yhteistyöstä

Mehiläinen Oy:n yksityisen terveysaseman kanssa. Lisäksi, että työnantajan velvollisuus on tarjota työterveydenhuolto, voi yritys sopia kattavammista palveluista. Ikanon Bankin työntekijät voivat käyttää Mehiläinen Oy:n palveluita sairastuessaan. Työntekijä saa tarvittavan sairaudenhoidon, mahdolliset laboratoriotarkastukset, kuvantamispalvelut ja tarvittaessa erikoislääkärin konsultaation työterveyslääkärin lähetteellä. (Työterveyshuoltolaki, 14 §.) Sairastuessaan, on työntekijä oikeutettu sairauspäivärahaan, jos sairaus on aiheuttanut työkyvyttömyyttä (Työterveyshuoltolaki, 1 §).

#### 4.6 Työsuojelu

Jokaisella työpaikalla tulee pitää yllä yhteistoimintaa, jolla parannetaan ja ylläpidetään työturvallisuutta. Työnantajalla on huolehtimisvelvoite työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä kohtaan työpaikalla. Vaara- ja haittatekijät tulee estää tai poistaa ja ympäristöä on tarkkailtava jatkuvasti. (Työturvallisuuslaki, 8 §.) Työsuojelun yhteistoimintaa toteutetaan edustajien toimesta. Työntekijöille tulee antaa riittävät tiedot työolosuhteisiin liittyvistä asioista ja niihin liittyvistä suunnitelmista ja muista selvityksistä. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, sekä omalla toiminnallaan ylläpitää tarvittavaa järjestystä, huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 17 §.)

Sellaisella työpaikalla, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 työntekijää, tulee valita työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustamaan työntekijöitä. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 29 §). Työnantaja nimeää työsuojelupäällikön, joka toimii työnantajan edustajana. Työsuojelupäälliköllä tulee olla pätevyys ja perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 28 §). Työntekijät valitsevat joukostaan edustajat työsuojeluvaltuutetun rooleihin, työnantajalla on velvollisuus antaa tästä oikeudesta tietoa (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, 30 §).

Työnantaja vastaa työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä, mutta se edellyttää myös henkilöstön sitoutumista (Antola ym. 2009, 74). Työsuojelun osalta työnantajalla on velvollisuus varmistaa että turvallisuutta ja terveellisyyttä valvotaan. Se mi-

ten tarkkailua suoritetaan, on työnantajan ratkaistavissa ja tähän vaikuttaa suoraan organisaation koko ja rakenne. (Antola ym. 2009, 72 -73.) Ikano Bankissa on nimetty työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Henkilömuutoksista johtuen Ikano Bankin Suomen sivuliikkeellä ei tällä hetkellä ole varavaltuutettuja, mutta tilanne korjaantuu syksyn 2016 aikana, kun järjestetään työsuojeluvaalit.

#### 4.7 Salassapito ja vaitiolovelvollisuus

Työntekijällä on vaitiolovelvollisuus työpaikallaan tietoonsa saamistaan asioista. Vaitiolovelvollisuus koskee pääsääntöisesti kaikkea sellaista tietoa, mitä työntekijä saa tietoonsa työsuhteen aikana. (Työsopimuslaki, 4 §). Ikano Bankin työntekijät allekirjoittavat salassapitositoumuksen työsuhteen alussa (Ikano Bank AB, Intranet 2016). Vaitiolovelvollisuus on voimassa myös työsuhteen päättyessä. Vaitiolovelvollisuutta ei pidä sekoittaa pankkisalaisuuteen. Vaitiolovelvollisuuden alaiset asiat eivät aina koske yksilöitävissä olevaa asiakasta, kuten pankkisalaisuudessa.

Salassapitoa käsitellään eri laeissa eri nimillä. Työnantajan ja työntekijän kannalta merkityksellistä on kuitenkin se, ettei työntekijä saa paljastaa työsuhteensa aikana sellaista tietoa mikä voisi vaarantaa yrityksen toimintaa. Salassa pidettäviä tietoja voi olla yrityksen tunnusluvut, työ- ja toimintatavat, asiakasrekisteri, tietokoneohjelmat tai muu sellainen tieto, jonka työntekijä on saanut työsuhteensa aikana ja joka voisi olla arvokasta esimerkiksi kilpailijalle tai vahingollista yritykselle. (Antola ym. 2009, 124 - 125.)

##### 4.7.1 Pankkisalaisuus

Pankissa työskennellessään henkilö saa tekemiensä tehtävien kautta sellaista tietoa asiakkaista, mitä ei saa paljastaa ulkopuoliselle. Pankin velvollisuus on herättää asiakkaassa luottamus siihen, että pankki voi hoitaa hänen taloudellisia ja yksityisiä asioita paljastamatta tietoja ulkopuoliselle. Niin kauan kuin pankkitoimintaa on harjoitettu, on pankkisalaisuusperiaatteita noudatettu. Lainsäädäntöön pankkisalaisuus on tullut ensimmäisen kerran vuonna 1970 ja on edelleen sisällytetty luottolaitoslakiin (121/2007).

Ikano Bankissa pankkisalaisuus tarkoittaa sitä, että mitään tietoja asiakkaista ei anneta ulkopuoliselle. Poikkeuksia toki löytyy, pankkisalaisuus ei ole ehdoton, esimerkiksi edunvalvonta, rikoksien selvittäminen, rahanpesuselvittely, verohallinto, tullit saatavat pyytää lisätietoja asiakkaan tiedoista. Edellä mainitut eivät kuitenkaan saa tietoja vain viranomaisstatuksella, vaan pyyntö pitää aina olla perusteltua ja pyynnöt tulevat virallisella pankkitiedustelulla, asianmukaisin allekirjoituksin vahvistettuna. (Laki luottolaitostoiminnasta 610/2014, 15:14 §; Finanssialan keskusliitto www-sivut, 2016.) Tulee huomioida myös se seikka, että pankkisalaisuus on eri asia kuin liikesalaisuus.

Pankkisalaisuudesta puhutaan, kun asiakas on yksilöitävissä. (Finanssialan keskusliitto www -sivut 2016.) Pankkisalaisuus tarkoittaa myös sitä, että työpaikan sisällä, asiakkaan asioita käsitellessään työntekijä ei voi kertoa pankkisalaisuuden alaisia asioita kollegalleen, ellei työtehtävä nimenomaisesti vaadi sitä. Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että asiakkaan asioista ei voida keskustella käytävillä. Asiakkaan tietoja ei tule tarkastaa, ilman että se on perusteltua (Finanssialan keskusliitto www-sivut 2016). Esimerkkejä tällaisista rikkomuksista löytyy useita, esimerkiksi tilanteissa jossa julkisuuden henkilön tietoja on katsottu uteliaisuusyistä.

#### 4.7.2 Hyvä pankkitapa/ hyvä luotonantotapa

Laissa luottolaitostoiminnasta (610/2014 15:1 §), sanotaan hyvin selkeästi, että luottolaitoksen on noudatettava hyvää pankkitapaa. Hyvä pankkitapa edellyttää avointa ja luotettavaa toimintaa ja se peräänkuuluttaa rehellisyyttä ja ammattitaitoa pankki-toimihenkilöiltä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että pankki kertoo avoimesti asiakkaalle eri vaihtoehdoista.

Hyvä luotonantotapa tulee kuluttajansuojalaista (207/2013). Kuluttajansuojalaki edellyttää luotonantajaa selvittämään esimerkiksi asiakkaan maksukyvyn niin, että voidaan varmistua siitä että asiakas pystyy hoitamaan velvoitteensa. Hyvä luotonantotapa edellyttää myös markkinoinnin läpinäkyvyyttä niin, että kuluttaja ymmärtää



harkita luoton todellista tarvetta ilman, että asiakkaan harkintakyky heikentyy markkinoinnin vuoksi (Kuluttajansuojalaki, 7: 13§).

Ikano Bank toimii vastuullisena luotonantajana, jolloin se velvoittaa työnantajaa varmistamaan, että kaikki toimivat lain kirjaimen mukaisesti. Esimerkiksi kilpailuja järjestettäessä, on tärkeää huomioida miten kommunikoidaan. Asiakasta ei saa erehdyttää ottamaan luottoa liitännäistarjousten takia. Tällaisia ei asiakkaalle tarjota, vaan Ikano Bank toimii arvojen mukaisesti, ”on fair terms”.

#### 4.7.3 Henkilöluottotietojen käsittely

Silloin kun työntekijä työskentelee tehtävissä, jossa tehdään merkittäviä päätöksiä, joilla on vaikutusta yrityksen talouteen tai henkilö työskentelee luotonvalvonnan tai luotonmyöntämisen parissa, on henkilöluottotietojen tarkastus perusteltua. Perusteltua se on myös tehtävissä, joissa työntekijä saa asiakkaan tai työnantajan kannalta pääsyn sellaisiin yrityksen tietoihin, joiden salaamisesta on erityisesti huolehdittu. Tarkistus perustuu lakiin yksityisyyden suojasta työpaikalla (759/2004, 5a §.)

Palkattaessa uuttaa työntekijää tarkastusoikeutta saa käyttää vain silloin, kun päätös henkilön palkkaamisesta on tehty ja henkilölle on ilmoitettu etukäteen tarkastuksesta. (Antola ym. 2009, 25 - 26.) Uuden työntekijän luottotiedot tarkistetaan ennen työsuhteen allekirjoittamista ja tämän jälkeen vuosittain. Työntekijän henkilökohtainen talous tulee olla kunnossa työskennellessään Ikano Bankissa, eikä maksuhäiriöitä saa olla vastuullisissa tehtävissä.

#### 4.8 Rahanpesulaki

Yksiselitteisesti lain rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämisestä ja selvittämisestä (503/2008) 35 §:n mukaan on tarkoituksena estää rahanpesua ja terrorismin rahoittamista. Rahanpesuselvittelykeskus (keskusrikospoliisin alaisuudessa) pyrkii estämään, paljastamaan ja selvittämään rahanpesua ja terrorismin rahoittamista, sekä toimii yhteistyön edistäjänä eri viranomaisten ja ilmoitusvelvollisten välisessä yhteistyössä (Laki rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämisestä ja selvittämisestä, 35

§). Kansainvälisillä standardeilla pyritään varmistamaan yhtenäiset menettelytavat globaalisti asiakkaan tunnistamisessa. Financial Action Task Force on Money Laundering eli FATF toimii OECD:n alaisuudessa ja työskentelee rahanpesua ja terrorismin rahoittamisen vastaisessa työssä. FATF on antanut rahanpesun vastaisia suosituksia, joihin perustuu esimerkiksi EU:n rahanpesudirektiivit. (Finanssivalvonta www-sivut, 2016.)

Pankissa tämä tarkoittaa muun muassa asiakkaan tuntemista ja riskiperusteista arviointia. Pankilla on velvollisuus tuntea ja tunnistaa asiakkaansa. Aloitettaessa asiakassuhdetta, tulee asiakas tunnistaa vahvasti joko pankkitunnuksilla tai henkilökohtaisesti henkilöllisyystodistuksesta todentamalla. Myös silloin, kun perustetaan vakiutuista asiakassuhdetta, liiketoiminnan suuruus on vähintään 15.000 euroa tai jos liike toimi vaikuttaa epäilyttävältä. (Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä ja selvittämisestä 6 - 7 §; Finanssivalvonta www-sivut, 2016.) Ikano Bankissa on tähän nimetty henkilö, joka vastaa siitä, että koulutukset henkilöstölle pidetään vuosittain tai työsuhteen alussa. (Ikano Bank, Intranet 2016.)

#### 4.9 Henkilöstön kehittäminen ja kehityskeskustelut

Kehityskeskustelun tavoitteena on luoda luottamuksellinen suhde työntekijän ja esimiehen välille ja päästä rakentamaan hyvää yhteistyösuhdetta. Luottamus helpottaa vuorovaikutusta. Kehityskeskustelun tavoitteena on ymmärtää työntekijän ajatuksia ja esimies voi näiden keskustelujen avulla toimia parempana esimiehenä. Yhdessä voidaan rakentaa työnkuva henkilölle sopivaksi ja tavoitteiden asettaminen helpottuu, kun on selvillä työntekijän kiinnostuksen kohteet. Pää tavoite kehityskeskusteluissa on antaa ja saada palautetta omasta työstään. (Salminen, n.d.)

Kehityskeskusteluissa kartoitetaan henkilön osaamista, jolloin selviää nykytila. Tämän perusteella on helppo tutkia, mitkä alueet vaativat kehittämistä, mutta myös henkilökohtaiset kehitystarpeet mielenkiinnon pohjalta. Kehitystarpeisiin vaikuttaa yrityksen ja työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet. Keskusteluissa nousee esiin myös motivaatio omaan kehittymiseen ja tähän esimiehen olisi syytä kannustaa. (Hyppänen 2013, 100 - 101.)

Kehityskeskustelu toteutetaan Ikano Bankissa omalle lomakkeelle vuosittain sekä keväällä että syksyllä. Keväällä pidetään laajempi kehityskeskustelu ja syksyllä tarkistetaan onko asetetut tavoitteet saavutettu. Kehityskeskustelun tavoitteena on arvioida, mitä on saavutettu edellisenä vuonna ja sopia tulevan vuoden tavoitteista. Kehityskeskustelu ei ole kuitenkaan ainoa polku henkilöstön kehittymiseen ja kehityssuunnitelmiin. (Ikano Bank, Development talk -lomake ja ohje, 2015.) Vuorovaikutus on jatkuvaa ja Ikano Bankissa pidetään yhteisiä pakollisia koulutuksia järjestelmällisesti. Tämän syksyn aiheita on esimerkiksi SoMe- koulutus ja MBTI- koulutus kaikille työntekijöille.

#### 4.10 Työsuhteen päättäminen

Mikäli työntekijä haluaa päättää työsopimuksen, on irtisanomisilmoitus toimitettava henkilökohtaisesti esimiehelle. Irtisanomisaika työntekijän puolelta on 14 vuorokautta silloin, kun työsuhde on kestänyt alle viisi vuotta ja kuukausi, kun työsuhde on kestänyt yli viisi vuotta. (Työsopimuslaki, 5 §). Työntekijä ja työnantaja voivat paikallisesti sopia poikkeavasta irtisanomisajasta. Työehtosopimuksessa tätä ei ole rajoitettu. Työsopimuslain mukaisesti irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi (Työsopimuslaki, 2 §.) Työsopimus päättyy irtisanomisajan jälkeen, siten että päivissä laskettuna irtisanomispäivää ei lasketa. Silloin kun irtisanominen astuu voimaan viikkoina tai kuukausina, on työsuhteen viimeinen päivä samanniminen tai numeroinen kuin irtisanomispäivä. (Antola ym. 2009, 270 - 271.)

Työnantajan puolelta irtisanomispäivät porrastetaan työsopimuksen keston mukaan:

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
alle 1 vuosi	14 päivää
1 - 4 vuotta	1 kuukausi
4 - 8 vuotta	2 kuukautta
8 - 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Taulukko 1, irtisanomisaika työnantajan puolelta työsuhteen keston mukaisesti.

Silloin, jos irtisanomisen syynä on henkilöstä johtuva syy, on työnantajan arvioitava huolellisesti, ovatko irtisanomiselle riittävät perusteet. Työnantajalla on aina kuulemisvelvoite työntekijää kohtaan. Työnantajan tulee selvittää huolellisesti jos työntekijälle voidaan tarjota muuta työtä, josta työntekijä voisi ammattitaitonsa puolesta suoriutua. Näyttövelvollisuus on irtisanovalla puolella ja työsuhteenpäättämisilmoitus on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. (Antola ym. 2009, 274 - 275.)

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli muokata Suomen organisaatiolle oma henkilöstökäsikirja. Henkilöstökäsikirjan tavoitteena oli seurata Ruotsissa olemassa olevaa mallia siten, että ulkoasu vastaa Ruotsin mallia mutta sisällössä on huomioitu Suomen lainsäädäntö. Henkilöstökäsikirjan tulisi olla sellainen, että se tukee perehdytystä ja vastaa kysymyksiin työsuhteeseen liittyen aina työsuhteenpäättämisilmoituksesta irtisanoutumiseen.

Mielestäni onnistuin hyvin pitämään opinnäytetyön rajatun aiheen puitteissa, vaikka alussa oli haasteellista pitää rajaukset riittävän selkeinä. Saavutin asettamani tavoitteet; kertoa lyhyesti työsuhteeseen liittyvistä juridista oikeuksista ja velvollisuuksista. Itse työn kokoaminen lähti sisällysluettelon rakentamisesta. Se antoi työlle selkeän rungon ja auttoi pysymään suunnitelmassa. Opin paljon aiheesta tutkittuani useita teoksia, työlainsäädäntöä sekä aiheeseen liittyviä verkkosivustoja. Valmis työ hyödyttää työnantajaa, Ikano Bank AB:tä, sillä valmista materiaalia voidaan hyödyntää uuden työntekijän kohdalla.

Opinnäytetyön aihe oli sellainen, että siitä olisi saanut todella laajan teoksen. Toimeksiantaja oli tilannut työn, joka olisi käytännöllinen ja helppolukuinen. Valmis malli oli Ruotsin puolella olemassa, joten mallia seurattiin otsikkotasolla. Suomen käsikirjaan otettiin Suomen yksikköä koskevat asiat huomioon työlainsäädännön osalta. Asioita käsiteltiin yleisellä tasolla, mutta ei liian syvällisesti.

Mikäli joskus olisi tarpeen syventää itse käsikirjaa, se onnistuu helposti tehdyn mallin puitteissa. Koska tämä on laatuaan ensimmäinen käsikirja Ikano Bank Suomen yksikössä, vasta aika näyttää puuttuuko jokin työnteon kannalta oleellinen kohta. Tulevaisuuden käsikirjassa laajennettaneen sisältöä kattamaan ainakin erilaiset opinto- ja vuorotteluvapaat sekä henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat.

## LÄHTEET

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Finanssialan keskusliitto www-sivut, viitattu 6.9.2016  
<http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Pankkisalaisuusohjeet.pdf>

Finanssialan keskusliitto www-sivut, viitattu 19.9.2016  
[http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Rahoitusalan\\_TES\\_2013\\_2016.pdf](http://www.finanssiala.fi/materiaalit/Rahoitusalan_TES_2013_2016.pdf)

Finanssivalvonta www-sivut, viitattu 11.12.2016 <http://www.finanssivalvonta.fi>

Hietala, H., Kaivanto, K., Valvisto, E. 2016, Esimiehen työoikeus. Talentum Media Oy

Hietala, H., Kaivanto, K., Valvisto, E., 2016. Esimiehen työoikeus Talentum Media Oy viitattu 3.10.2016 <https://www.samk.finna.fi/>. Talentum Media.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Hyppänen, R. n.d. Keskeiset asiat työaikalainsäädännöstä. Henkilöstö. Viitattu 13.11.2016. <https://www.samk.finna.fi/>. Bonnier Pro.

Ikano Bank AB, Personnel handbok, Malmö/Hyllie 2015

Ikano Bank AB, Etätyöohje, 2015

Ikano Bank AB, Ohje työajasta, 2015

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

Laki rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä ja selvittämisestä 18.7.2008/503 muutoksineen.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759 muutoksineen.

Rantamäki, T. n.d. Palkitseminen esimiehen työkaluna. Esimiestyö. Viitattu 3.10.2016 <https://www.samk.finna.fi/>. Bonnier Pro.

Saarinen, M. Työsuhteen pelisäännöt. 2015. Helsinki: Talentum

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224 muutoksineen.

Salminen, J., n.d. Kehityskeskustelu hyödyt esimiehelle. Esimiestyö, viitattu 12.10.2016 <https://www.samk.finna.fi/>. Bonnier Pro.

Työaikalaki 9.8.1996/605 muutoksineen.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 muutoksineen.



# HENKILÖSTÖKÄSIKIRJA

Ikano Bank AB (publ),  
Suomen sivuliike

ESPOO



Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	2(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## Sisällys

1	TERVETULOA IKANO BANKIIN!	4
1.1	Historiamme	4
1.2	Arvomme	5
2	IKANO BANK AB (JULK), SUOMEN SIVULIIKE	7
2.1	Nimi ja osoite	7
3	TYÖSUHDE	8
3.1	Työsopimus	8
3.2	Koeaika	9
3.3	Työaika	9
3.3.1	Liukuva työaika	10
3.3.2	Etätyö	11
3.4	Palkka	12
3.4.1	Luontoisetuudet	12
3.5	Lomat ja poissaolot	15
3.5.1	Vuosiloma ja lomarahat	15
3.5.2	Vapaapäivät	15
3.5.3	Palkaton loma	15

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	3(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

3.5.4	Lyhyt tilapäispoissaolo .....	16
3.5.5	Äitiysloma/ vanhempainvapaa .....	16
3.5.6	Sairastuminen/sairausloma .....	16
3.6	Työsuhteen päättäminen .....	17
4	TYÖVÄLINEET .....	17
4.1	Kulkukortti.....	17
4.2	Puhelin .....	18
4.3	Kannettava tietokone .....	18
5	TYÖMATKAT.....	18
5.1	Pysäköintilupa.....	19
5.2	Työsuhdematkalippu .....	19
6	SALASSAPITO JA LUOTTAMUKSELLISUUS.....	19
7	KEHITYSKESKUSTELUT.....	20
7.1	Keskustelun tavoitteet ja merkitys .....	20
8	TIEDON JAKAMINEN JA IKANO ONE .....	21
9	TYÖTURVALLISUUS .....	21
10	EVAKUOINTI.....	21

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	4(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## 1 Tervetuloa Ikano Bankiin!

Tervetuloa Ikano Bankiin! Tämän henkilöstökäsikirjan tarkoitus on antaa sinulle tietoa yrityksestämme, toimintatavoistamme, sekä muista sinulle hyödyllisistä asioista aloittaessasi uudessa työssäsi. Työntekijänä, olet tärkein resurssimme, mutta samalla Ikano Bankin edustaja niin vapaalla kuin työssäkin.

### 1.1 Historiamme

#### **Kaikki alkoi Smoolannista**

Ikano Bank AB kuuluu Ikano Ryhmään, jonka juuret ovat Etelä-Ruotsissa, Smoolannin Älmhultissa. Niissä maisemissa Ingvar Kamprad perusti IKEA-konsernin 1940-luvulla. Nuori Kamprad sovelsi liiketoimintaan Smoolannissa oppimiaan asioita – ahkeruutta, säästäväisyyttä, innovatiivisuutta sekä mutkatonta ja käytännöllistä lähestymistapaa ongelmanratkaisuun. Asioiden tekeminen eri tavalla kuin perinteisessä kalusteteollisuudessa oli välttämättömyys.

#### **Kolme veljestä**

Ingvar Kamprad sai kolme poikaa - Peterin, Jonaksen ja Mathiaksen. Pojat seurasivat isänsä ahkeraa työntekoa ja tekivät jo lapsina tärkeän lupauksen: ”Isä, me kolme olemme puhuneet tästä asiasta. Säälimme sinua, koska sinulla on

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	5(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

niin paljon tekemistä. Olemme päättäneet, että kun meistä tulee isoja, autamme sinua.”

1950-luvulla Kamprad alkoi perustaa IKEA -huonekaluliiketoiminnan rinnalle itse omistamiaan yrityksiä. Tarkoituksena oli usein sopeutua markkinoille ja joskus keksiä muita keinoja toimituskiellon kiertämiseksi. Näiden yhtiöiden ansiosta perustaja saattoi kartuttaa varallisuutta, joka oli erillään IKEA -liiketoiminnasta. Näistä ”rönsyistä” syntyi Ikano, josta tuli vuonna 1988 itsenäinen konserni, Kampradin poikien oma maailma. Ikano Ryhmä on edelleen Kampradin perheen omistuksessa.

## 1.2 Arvomme

Visiomme on luoda mahdollisuuksia parempaan elämään. Kaikkea Ikanon liiketoimintaa ohjaa kolme perusarvoa: *maalaisjärki, yhdessä tekeminen ja rohkeus toimia toisin*. Nämä arvot tukevat lupauksemme reiluista ehdoista.

### Maalaisjärki

Maalaisjärki on osa perintöämme ja yrityskulttuuriamme. Meillä on käytännönläheinen ja kustannustietoinen lähestymistapa liiketoimintaan. Me uskomme, että mitä yksinkertaisemmat säännöt ovat, sitä luontevampaa on niiden kanssa työskennellä.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	6(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## **Yhdessä tekeminen**

Ikanoille ominaista on ihmiset, jotka tekevät yhteistyötä ja kunnioittavat toistensa työpanosta. Me luomme työympäristön, jossa jokainen henkilö on tärkeä, ja jossa kaikki jakavat keskenään arvokasta tietoa, kokemuksia ja hyviä ideoita. Kuuntelemme asiakkaitamme, yhteistyökumppaneitamme ja työntekijöitämme ja otamme heistä oppia. Kuljemme yhdessä eteenpäin kehityksen tiellä.

## **Rohkeus toimia toisin**

Pyrimme jatkuvasti löytämään uusia, parempia tapoja toteuttaa liiketoimintaamme ja luoda asiakkaillemme lisäarvoa. Päästäksemme tähän meidän täytyy uskaltaa toimia toisin, ja kysyä ”miksi?” Ajattelemme uusilla tavoilla, jotta voisimme pysyä askeleen edellä, edistää liiketoimintaamme, vähentää kuluja, auttaa kasvattamaan yhteistyökumppaneidemme kilpailukykyä ja kannattavuutta ja parantaa asiakkaidemme jokapäiväistä elämää.

## **Reiluilla ehdoilla**

Arvioimme jatkuvasti ratkaisujamme ja tapoja, kuinka työskentelemme asiakkaidemme, yhteistyökumppaneidemme ja työntekijöidemme kanssa. Suunnittelemme liiketoimintaamme pitkällä aikavälillä ja haluamme luoda pitkäkestoisia yhteistyökumppanuuksia. Reilut ehdot merkitsevät osapuolten välistä riskeihin, tehtäviin ja voittoihin liittyvää tasapainoa. Tärkeää on myös

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	7(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

liiketoiminnan avoimuus ja täsmällisyys. Ikano on reilu yritys, reilu työnantaja ja vastuuntuntoinen paikallisen yhteisön jäsen.



Kuva 1. Ikanon arvot

## 2 Ikano Bank AB (julk), Suomen sivuliike

- Sales
- Marketing
- Risk
- Finance and Administration

### 2.1 Nimi ja osoite

Yrityksen virallinen nimi on Ikano Bank AB (julk), Suomen sivuliike / Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal/ Ikano Bank AB (bubl), Branch Finland ja sitä tulee käyttää

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	8(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

kaikissa virallisissa dokumenteissa. Muutoin voidaan käyttää lyhennettä Ikano Bank tai Ikano Bank AB.

Käyntiosoite Hevosenkenkä 3  
02600 Espoo

Laskutusosoite PL 85  
02601 Espoo

Ikano Bankin toimisto sijaitsee Espoon Leppävaarassa, Panorama Towerin 8. kerroksessa. Toimistoomme on hyvät kulkuyhteydet, se sijaitsee Kehä 1:n ja Leppävaaran juna-aseman välittömässä läheisyydessä.

### 3 Työsuhde

Henkilöstön käsikirja vastaa yleisimpiin kysymyksiisi työsuhteestasi. Henkilöstökäsikirja on hyvä säilyttää käsiesi ulottuvilla myöhempää tarkastelua varten. Lisätietoja saadaksesi, älä epäröi kysyä niitä esimieheltäsi tai HR -vastaavalta.

#### 3.1 Työsopimus

Työsopimus tehdään kirjallisesti kahtena kappaleena. Työsopimuksen allekirjoittaa sekä työntekijä että työnantaja.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	9(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

Työehdot määräytyvät rahoitusalan työehtosopimuksen mukaisesti, ellei sopimuksessa ole muuta sovittu.

### 3.2 Koeaika

Koeaika on 4 kuukautta, ellei työ sopimuksessa ole muuta sovittu. Sen aikana sekä työnantajalla, että työntekijällä on oikeus purkaa työ sopimus päättymään välittömästi. Koeajan tarkoitus on tutustuttaa työntekijä yrityksen kulttuuriin, päämääriin ja arvoihin, sekä eri henkilöiden vastuualueisiin ja rooleihin. Koeaikana myös työnantaja voi muodostaa käsityksen työntekijän työ taidoista, henkilökohtaisista ominaisuuksista ja ylipäänsä soveltuvuudesta kyseiseen tehtävään. Koeaikana, tulee jokaisen käydä työhöntulotarkastuksessa Mehiläinen Oy –lääkäriaseman Ikanolle nimetyllä työterveyshoitajalla. Voit varata ajan itse, saat lisäohjeita aikaa varatessasi mahdollisista tutkimuksista.

### 3.3 Työaika

Ikano Bank AB (julk), Suomen sivuliike noudattaa Rahoitusalan työehtosopimusta. Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaisesti säännöllinen työaika on arkipäivisin 7 h-7 h 40 minuuttia, siten että se on 37 tuntia viikossa. Säännöllistä työaikaa voidaan pidentää enintään tunnilla päivässä.



Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	10(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

Ikano antaa sinulle mahdollisuuden työskennellä vapaasti ja vaikuttaa omaan työympäristöösi. Kuitenkin sinun tulee noudattaa yhteisiä pelisääntöjä, työaikoja ja muita annettuja ohjeita.

Liukuva työaika ja etätyö mahdollisuuden tarjoaminen perustuu luottamukseen ja molemminpuoliseen joustoon. Esimiehelläsi tai johtoryhmän jäsenellä yksin tai yhdessä on mahdollisuus päättää toisin, kuin seuraavassa ohjataan, mikäli katsoo sen tarpeelliseksi syystä.

### 3.3.1 Liukuva työaika

Ikano Bank tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden noudattaa liukuvaa työaikaa. Tällöin työntekijä voi sovittujen rajojen puitteissa määritellä itse työajan alkamis- ja päättymisajankohdan. Säännöllistä päivittäistä työaikaa voi pidentää enintään kolme tuntia vuorokaudessa (max. 11 h). Liukuva työaika tulee sijoittaa pääasiallisesti aamu 7 - 10 ja ilta 15 - 18 välille. Näin ollen kiinteä työssäoloaika ajoittuu kello 10 - 15 välille, mikä tarkoittaa sitä että suurin osa ovat näiden kellonaikojen välillä toimistolla. Poikkeuksellisesti erikseen sovittuna työaika voi olla muitakin. Liukuva työaika ei poista velvollisuutta osallistua palavereihin, jotka järjestetään toimistolla tai verkossa.

Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Ylityöstä on sovittava erikseen esimiehen kanssa.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	11(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

Työntekijällä on mahdollisuus 30 minuutin ruokataukoon. Ruokatauko on palkaton.

### 3.3.2 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan muualla, kuin organisaation vakituksessa toimipisteessä suoritettavaa työtä. Tyypillinen etätyö on kotoa tehtävää toimistotyötä, mutta etätyötä voisi olla esimerkiksi palaveriin osallistuminen autossa, noudattaen tarpeellista liikenneturvallisuutta. Ikano Bankissa etätyö tarkoittaa osittaista työpaikan ulkopuoleista työtä, eli mallia jossa muutama päivä viikossa tai kuukaudessa tehdään esimerkiksi kotoa käsin. Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen. Työtehokkuuden kannalta vähäriskinen malli on sellainen, jossa etätyötä tehdään noin 1 - 2 päivää viikossa. Etätyössä tulee huomioida seuraavia seikkoja:

- Työtehtäviä ei saa tehdä kotikoneella.
- Kotona tai muussa etätyöhön soveltuvassa paikassa tulee ottaa huomioon turvallisuus ja pankkisalaisuus (koti; mahdolliset dokumentit, tietokoneen säilytys / lukitus, puhelinkeskustelut jne.)
- Työntekijän tulee olla pääsääntöisesti tavoitettavissa, ellei ole erikseen sovittu työstä jossa tarpeen erityinen työrauha
- Etätyön tulee olla suunnitelmallista ja se tulee merkitä ennakoita kalenteriin kaikkien nähtävillä tai muuten tiedottaa kaikkia asiasta.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	12(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

- Etätyö ei saa vaikuttaa omien tehtävien hoitamiseen, varmistathan että tehdessäsi etätyötä kukaan toinen ei joudu hoitamaan sinun tehtäviäsi.
- Ikano Bank FI suosittelee etätyössäkin käyttämään virtuaalisia yhteydenpitovälineitä, kuten Lync -neuvottelut/ -videopalaverit
- Työntekijä on vakuutettu myös etätyön aikana
- Etätyötä on suositeltavaa tehdä aika-ajoin

#### Etätyön hyödyt

- Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen
- Hiilijalanjäljen pienentäminen
- Ajankäytön tehokkuus

### 3.4 Palkka

Palkka maksetaan aina kuun viimeisenä arkipäivänä. Kaikki palkanmaksuun liittyvä tieto (kuten verokortit) toimitetaan HR vastaavalle.

#### 3.4.1 Luontoisetuudet

##### 3.4.1.1 Lounasseteli

Lounasseteli on käteisen korvaava maksuväline ja sekä työnantajalle että työntekijälle kätevä ja taloudellinen tapa hoitaa henkilöstön työaikainen ruokailu. Lounassetelin arvo maksuvälineenä on käyttäjälle aina suurempi kuin

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	13(25)

---

Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

---

hänen maksamansa osuus setelin hinnasta. Setelin arvo on 10,20 € (2016), josta työntekijä maksaa vain verotusarvon. Setelit veloitetaan kerran kuussa siten, että lunastettujen setelien verotusarvoinen summa lisätään kuukausipalkan päälle. Erittely näkyy palkkakuitissa ravintoetuna.

Lounassetelietu kuuluu jokaiselle lkanon kokopäiväiselle työntekijälle. Seteleitä annetaan enintään 1 / työpäivä / kuukausi. Setelien ottaminen on vapaaehtoista, ja niiden määrän voi itse valita.

### 3.4.1.2 Liikunta -/ Kulttuuriseteli

Kulttuurisetelin arvo on 5 euroa per seteli ja työntekijän omavastuu on 1 euro. Seteleitä jaetaan 50 kappaletta vuodessa, 25 alkuvuodesta ja 25 alkusyksystä. Setelit kelpaavat maksuvälineenä useissa sekä liikunta- että kulttuuripaikoissa. Kattavan listan käyttökohteista voit tarkastaa Smartum.fi -sivustolta. Kulttuuriseteli on saajalleen veroton etu aina 400 euroon saakka.

### 3.4.1.3 Puhelin

Mikäli työntekijällä on yrityksen matkapuhelin käytössään, tulee sen käyttöä rajoittaa kohtuudella. Matkapuhelimen käyttö matkalippuihin, parkkimaksuun tai vastaavaan käyttöön ei ole sallittu. Matkapuhelimen käytön ei tule ylittää 200

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	14(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

euron kuukausimaksua normaalikäytössä. Korkeammat maksut, joita kertyy ulkomaan matkoilla, otetaan erikseen huomioon.

Mikäli työntekijä on tuonut oman matkapuhelinnumerosa yritykseen, sen saa myös viedä mukanaan lähtiessään yrityksestä.

#### 3.4.1.4 Tietoliikenneyhteyden yksityiskäyttö

Työnantajan kustantama Internet-yhteys on tietyin edellytyksin verovapaa etu. Tuloverolain 69 §:n 4 momentin mukaan veronalaista tuloa ei synny palkansaajan työkäyttöä varten järjestetyn tietoliikenneyhteyden yksityiskäytöstä. Verovapaussäännös koskee sekä kiinteähintaisia, että käytön mukaan laskutettavia tietoliikenneyhteyksiä. Yhteys voi olla kannettavassa tietokoneessa tai matkapuhelimessa.

#### 3.4.1.5 Korttietu

Ikanon työntekijä saa hakea Ikanon omia luottoja normaalikäytön puitteissa. Työntekijä voi saada käyttöönsä ainakin yhden luottotuotteen minimiluottorajalla, mikäli työntekijällä ei ole maksuhäiriöitä. Saat tarkempia ohjeita hakemiseen esimieheltäsi.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	15(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## 3.5 Lomat ja poissaolot

### 3.5.1 Vuosiloma ja lomarahha

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Vuosilomalle jäävälle maksetaan lomarahaa 50 % lakisääteisen vuosiloman palkasta. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.–31.3. Lomakausi 2.5.–30.9. Ilmoitathan esimiehellesi loma-ajan ajankohdan toiveen hyvissä ajoin ennen lomakautta.

### 3.5.2 Vapaapäivät

Vuoden ensimmäisenä työpäivänä Ikanon kanssa työsuhteessa oleva saa kaksi palkallista vapaapäivää. Vapaapäivien edellytyksenä on vuoden aikana työskentely. Osa-aikaisen työntekijän vapaapäivien palkka lasketaan keskimääräisten työtuntien perusteella. Vapaan ajankohta ilmoitetaan vähintään 2 viikkoa etukäteen. Pitämättä jääneet vapaapäivät korvataan vastaavana rahakorvauksena. Lauantait, juhannusaatto ja jouluaatto ovat vapaapäiviä. Uudenvuoden aaton ja kiiristorstain säännöllinen työaika on 5 tuntia.

### 3.5.3 Palkaton loma

Työntekijän tulee aina sopia palkattomasta lomasta oman esimiehensä kanssa. Mikäli palkattoman loman kesto on vähintään viisi (5) työpäivää, tulee siitä

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	16(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

ilmoittaa neljä (4) viikkoa ennen loman alkua. Työnantajalla on oikeus rajoittaa palkattoman loman ajankohtaa ja pituutta, sekä olla myöntämättä sitä jos työtilanne sitä vaatii.

### 3.5.4 Lyhyt tilapäispoissaolo

Palkka- ja muita etuja ei vähennä työpäivänä tapahtuva lyhyt poissaolo, joka johtuu:

- a) lähiomaisen äkillisestä sairaudesta, kuolemasta tai hautajaisista; enintään yksi päivä
- b) alle 10 – vuotiaan lapsen äkillisestä sairaustapauksesta; kolme päivää
- c) omista vihkijäisistä ja asuntomuutosta
- d) toimihenkilön 50- ja 60-vuotispäivästä

### 3.5.5 Äitiysloma/ vanhempainvapaa

Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa annetaan lain mukaan. Palkallisuus edellyttää, että työsuhde on kestänyt 9 kuukautta ja työhön paluusta on sovittu.

### 3.5.6 Sairastuminen/sairausloma

Jos sairastut, ilmoitathan viipymättä siitä lähiesimiehellesi. Ikano Bankilla on sopimus Mehiläinen Oy:n lääkärikeskuksen kanssa. Tarpeen vaatiessa, voit varata itse ajan joko työterveyshoitajalle, työterveyslääkärille tai yleislääkärille.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	17(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

Vakiintuneen käytännön mukaisesti omalla ilmoituksella työntekijä voi sairastaa kolme päivää.

Sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömälle maksetaan palkkaa kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä vähintään:

- a) 4 viikolta työsuhteen kestänyt alle 3 vuotta
- b) 5 viikolta työsuhteen kestänyt 3-5 vuotta
- c) 6 viikolta työsuhteen kestänyt yli 5 vuotta

### 3.6 Työsuhteen päättäminen

Mikäli työntekijä haluaa päättää työsuhteen, on ilmoitus irtisanoutumisesta toimitettava henkilökohtaisesti lähiesimiehelle. Irtisanomisaika työntekijän puolelta on 14 vuorokautta silloin, kun työsuhte on kestänyt alle viisi vuotta ja kuukausi, kun työsuhte on kestänyt yli viisi vuotta. Työntekijä ja työnantaja voivat paikallisesti sopia poikkeavasta irtisanomisajasta.

## 4 Työvälineet

Työntekijä saa tarvittavat työvälineet. Työsuhteen alussa työntekijälle tilataan hänen tarvitsemansa laitteet ja niihin liittyvät ohjelmistot, oman esimiehen toimesta.

### 4.1 Kulkukortti

Ensimmäisenä työpäivänäsi saat kulkukortin. Esimiehesi antaa tästä lisätietoja.



Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	18(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## 4.2 Puhelin

Saat työsuhteesi alussa puhelimen, jota voit käyttää työssäsi. Puhelinta saa käyttää työn lisäksi myös vapaa-aikana ja siitä pidetään verotusarvo 20 euroa palkanmaksun yhteydessä. Muistathan ottaa vastaajapalvelun käyttöösi. Huomioitavaa on, ettei puhelinta tule käyttää maksuvälineenä esimerkiksi bussissa, automaateilla tai esimerkiksi erilaisissa äänestys- tai lahjoitustarkoituksissa.

## 4.3 Kannettava tietokone

Työsuhteen alussa saat käyttöösi kannettavan tietokoneen tarvittavine ohjelmistoineen. Saat erilliset ohjeet mm. kalenterin käytöstä ja sähköpostin poissaolovastauksista.

## 5 Työmatkat

Matkakustannukset korvataan yrityksen matkustussäännön mukaisesti. Työmatkat varataan Travel Servicen kautta, linkki löytyy Intranetistä, Ikano Onesta. Matkat varataan itse valitsemalla kustannustehokas vaihtoehto (sopimushinnat). Huomaathan, että osaan neuvotteluista voit osallistua etäyhteyttä käyttämällä. Työntekijät ovat vakuutettuja työmatkan aikana. Vakuutuskirjan voit tulostaa Ikano Onesta.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	19(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## 5.1 Pysäköintilupa

Mikäli tulet työpaikalle autolla, saat Selloparkkiin parkkikortin. Parkkikortti tulee pitää auton ikkunalla aina kun pysäköit Selloparkkiin.

## 5.2 Työsuhdematkalippu

Mikäli sinulla ei ole autoa käytössäsi, voit valita työsuhdematkalipun. Voit halutessasi ostaa Eazybreak -sovelluksella bussilipun. Sovellukseen sinulle ladataan 90 euroa kuukaudessa, jolla voit ladata omaa matkakorttiasi haluamallasi tavalla (arvoa tai kautta). Huomioithan, että tämä on vain henkilökohtaiseen käyttöösi. Etu verotetaan verottajan ohjeen mukaisesti.

## 6 Salassapito ja luottamuksellisuus

Aloittaessasi allekirjoitat salassapitositoumuksen, joka sitoo sinua myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämä koskee kaikkea tietoa, jota saat työtehtävissäsi tietoosi työskennellessäsi Ikano Bankissa. Huomioithan myös sisäiset ohjeet luottamuksellisista viesteistä ja kommunikaatiosta.

Salassa pidettäväksi tiedoksi katsotaan Luottolaitoslain 141§:ssä pankkialaisuuden alaisiksi määritellyt tiedot ja työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä mainitut tiedot. Salassa pidettävää tietoa ei työntekijä saa hankkia tai tutkia muutoin, kuin työtehtäviensä edellyttämässä laajuudessa, ja tällöinkin on harjoitettava mitä suurinta huolellisuutta tiedon salassa pitämiseksi.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	20(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

Salassa pidettävää tietoa ei Työntekijä saa paljastaa kenellekään toiselle, ja Rahoitusyhtiön tai oman työyhteisönsä piirissäkin toisille työntekijöille vain työtehtävien edellyttämässä laajuudessa.

Luottamuksellinen paperijäte hävitetään erikseen. Tulostimen vieressä on tietoturvajäteastia, jonne laitetaan kaikki tulosteet ja muistiinpanot, jotka koskevat asiakkaita, yhteistyökumppaneita, Ikano Bankia sekä henkilökuntaa.

## 7 Kehityskeskustelut

Jokaisella työntekijällä on oikeus vuotuisen kehityskeskusteluun esimiehensä kanssa. Kehityskeskustelu on tärkeä työväline esimiehille ja samalla työntekijän vuosittainen mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviinsä ja niihin liittyviin tekijöihin.

### 7.1 Keskustelun tavoitteet ja merkitys

#### Työntekijän näkökulma

- saa esimieheltään palautetta työstään ja onnistumisestaan
- tavoitteet, työnkuva ja siihen liittyvät prioriteetit päivitetään
- voi tarkistaa työyhteisöön ja yhteistyöhön liittyviä pelisääntöjä
- osaamisen ja työn kehittyminen varmistetaan

#### Esimiehen näkökulma

- saa selville työntekijän ajatuksia ja näkemyksiä hänen työstään ja työyhteisön toimivuudesta
- voi varmistaa yhteisen tavoitteen ja laadun saavuttamista

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	21(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

- saa palautetta omasta esimiestyöstään kultakin työntekijältä

#### Organisaation näkökulma

- voi viestiä visiota, strategiaansa, linjauksia yms. työntekijän työkenttään liittyen
- yhteiset pelisäännöt ja tiedonkulku kehittyvät organisaatiossa
- saa palautetta työntekijän kokemuksista

## 8 Tiedon jakaminen ja Ikano One

Ikanolaisten yhteinen pääasiallinen informaatiokanava on Ikano One. Ikano Onessa on tärkeää tietoa liittyen liiketoimintaan ja organisaatioon. Ikano Onesta löydät kaikki yrityksen ohjeistukset ja manuaalit, joita tarvitset työssäsi.

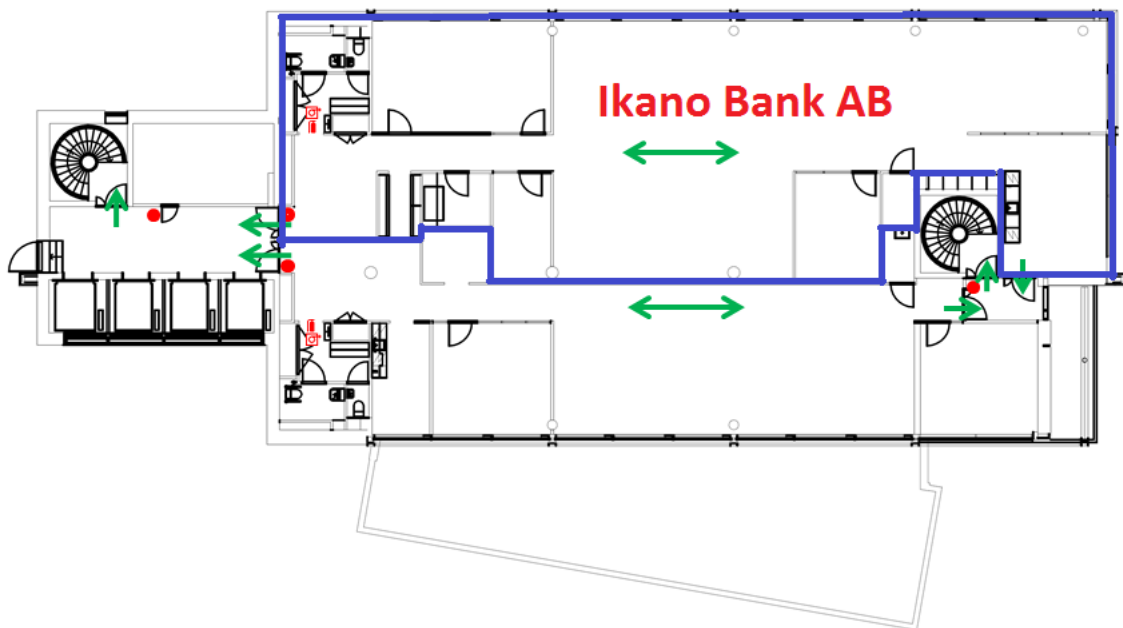
## 9 Työturvallisuus

Työturvallisuus on jokaisen asia! Jos näet epäkohdan, kerrothan siitä välittömästi työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvaltuutetulle ja näiden poissa ollessa esimiehellesi. Saat heiltä työnteon kannalta lisätietoja liittyen työturvallisuuteen, heti työsuhteesi alussa.

## 10 Evakuointi

Poistuminen rakennuksesta:

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	22(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal



### Poistumismahdollisuudet

Ikano Bankista on kaksi poistumistietä. Toinen keittiön kautta porrashuoneeseen ja toinen ns. pääovi. Tutustuthan portaiden sijaintiin. Evakuoimistilanteessa hissiä ei tule käyttää.

### Panoramatawerin evakuointiohjeet:

A-osassa on kaksi porrashuonetta; B- ja C-osassa on kummassakin kaksi poistumistietä.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	23(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

1. kerros: toimitiloista poistuminen rakennuksen edustalle tai toimitilan takaosaan käytävälle, josta edelleen ulos rakennuksesta.

Kellarikerroksesta vaihtoehtoisia poistumisportaita on kussakin osassa kaksi.

Poistumisopaste



### Sammutus- ja pelastustehtävien järjestelyt

Koko rakennus on varustettu automaattisella paloilmotimella, joka perustuu savuilmaisimiin (keittiöissä lämpöilmaisimet), paloilmotuspainikkeisiin ja palosireeneihin. Kaikki kerroksen on lisäksi suojattu automaattisella sammutuslaitteistolla (sprinklerillä). Järjestelmät on kytketty hätäkeskukseen.

Kiinteistössä on alkusammutuskalustona pikapalopostit ja jauhesammuttimet. Poistumistiet on merkitty vihreillä akkuvarmennetuilla merkkivaloilla. Lisäksi on kulkureiteillä akkuvarmennettu turvavalaistus. Kellaritiloista ja porrashuoneista on järjestetty savunpoisto.

Työpaikkojen henkilökunta hoitaa itse onnettomuustilanteiden vaatimat alkutoimenpiteet siihen asti, kun viranomainen ottaa johtovastuun. Rakennuksen sivuilla on varattu tilaa pelastuslaitoksen kalustolle.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	24(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

## YLEINEN HÄTÄNUMERO: 112

- PELASTUSLAITOS
- POLIISI
- ENSIHOITO, SAIRAANKULJETUS, SAIRAANHOITO
- SOSIAALIVIRANOMAINEN, KRIISIAPU

## HÄTÄILMOITUS

Kerro ensin, mitä on tapahtunut ja missä (kaupunki ja osoite)

1. Vastaa esitettyihin kysymyksiin
2. Toimi annettujen ohjeiden mukaan
3. Lopeta puhelu vasta kun saat luvan

## TOIMINTA PALOKELLON SOIDESSA

- järjestelmä hälyttää jonkun ilmaisimen reagoidessa tai painikkeesta painamalla.
- hälytys menee hätäkeskuksen kautta pelastuslaitokselle, joka saapuu kohteeseen n. 5 minuutissa.
- Hätäkeskus hälyttää myös kiinteistöhuollon paikalle.
- poistukaa rakennuksesta, älkää käyttäkö hissiä, hissit laskeutuvat automaattisesti 1. kerrokseen palohälytyksen sattuessa.

Document name	Approval Date	Page
Henkilöstökäsikirja	2016-12-09	25(25)
Document owner	Distribution	Information class
Local HR	Ikano Bank AB (publ), Finland filiaal	Internal

- kokoontumispaikka on Alberganpromenadi, kahvila Picnicin edusta, ethän poistu kokoontumispaikalta ennen kuin saat esimieheltäsi luvan.

## TOIMENPITEET PALON SATTUESSA

- OLE RAUHALLINEN
- YRITÄ SAMMUTTAA PALO ALKUSAMMUTTIMELLA, SAMMUTUSPEITTEELLÄ TAI VEDELLÄ
- VARMISTU, ETTEI PALOALUEELLE OLE JÄÄNYT IHMISIÄ
- SULJE OVET JA IKKUNAT PALOKOHTEEN LÄHEISYYDESSÄ
- TEE HÄTÄILMOITUS JA/TAI PAINA PALOILMOITINPAINIK KEESTA
- POISTU TILOISTA: **ÄLÄ KÄYTÄ HISSIÄ**
- ILMOITA / VAROITA MUUTA HENKILÖSTÖÄ TAPAHTUMASTA
- ILMOITA SUOJELUJOHDOLLE TAPAHTUMASTA
- OPASTA PELASTUSLAITOS PALOKOHTEeseen
- PELASTUSLAITOKSEN SAAVUTTUA SAMMUTUSTYÖN JOHTO SIIRTYY PELASTUSLAITOKSEN JOHDOLLE

Mikäli on kysymyksessä puhelimella suoritettu hälytys, tulee erityisesti huolehtia pelastuslaitoksen opastamisesta kohteeseen.