



JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelman muutosprosessi

Mervi Sironen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelman muutosprosessi

Mervi Sironen
Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2019

Mervi Sironen

JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelman muutosprosessi

Vuosi 2019 Sivumäärä 45

Tässä opinnäytetyössä toteutettiin kehittämishanke, jossa valittiin uusi palkanlaskentaohjelma JSA-Group Oy:lle. Työssä kartoitettiin JSA-Group Oy:n tarve uudelle palkanlaskentaohjelmalle ja arvioitiin, mitä ominaisuuksia yritys ohjelmalta tarvitsee. Opinnäytetyössä vertailtiin kahta eri palkanlaskentaohjelmaa ja niiden vertailujen perusteella käyttäjät päättivät, kumpi ohjelma sopii yritykselle parhaiten. Uusi palkanlaskentaohjelma otettiin vertailujen jälkeen käyttöön ja arvioitiin muutoksen tuomat hyödyt ja edut.

Opinnäytetyössä tutkittiin muutosprosessin eri vaiheita käytännön toteutuksen rinnalla. Tavoitteena oli käydä läpi ohjelmiston vaihto muutosprosessin teoriaan pohjautuen, etsiä yritykselle sen tarpeisiin sopiva ohjelma ja siirtyä sen käyttöön. Työssä vertailtiin kahden palkanlaskentaohjelman ominaisuuksia, Finago Procountor ja Visma Nova, etsien ohjelmien hyvät puolet sekä mahdolliset heikkoudet, peilaten niitä yrityksen tarpeisiin. Opinnäytetyössä kerrotaan ohjelman käyttöönotosta ja sen jälkeisistä muutoksista yrityksen omiin prosesseihin.

Tutkimusmenetelminä ohjelmiston valinnassa käytettiin laadullisia menetelmiä, havainnointia ja haastatteluja. Niiden perusteella kerättiin kvalitatiivista tietoa ohjelmien sisällöstä, käytettävyydestä ja toiminnallisuuksista ja vaihdon aiheuttamista kustannuksista sekä muutoksista.

JSA-Group Oy:n uudeksi palkanlaskentaohjelmaksi valikoitui Rauhala Yhtiöt Oy:n tarjoama Visma Nova-järjestelmän ASP-palvelu. Visma Novan toiminnanohjauksen moduuleita voi jatkossakin valita joustavasti vastaamaan yrityksen muuttuvia tarpeita.

Tavoitteena oli saada yrityksen etätyöskentelystä helpompaa uuden palkanlaskentaohjelman myötä. Tähän lopputulokseen päästiin ja uusi paikkariippumaton palkanlaskentaohjelma on nyt onnistuneesti osa yrityksen sähköistä taloushallintoa.

Asiasanat: Muutosprosessi, palkanlaskentaohjelma, vertailu

Mervi Sironen

The change process concerning JSA-Group Ltd.'s payroll software

Year	2019	Pages	45
------	------	-------	----

In this thesis, a new payroll software for JSA-Group Ltd. was implemented as a development project. The thesis mapped JSA-Group Ltd.'s need for a new payroll programme and considered what features the company required from the programme. Two different payroll programmes were compared to determine which system is better for the company, Finago Procountor or Visma Nova. The new programme was then implemented, and its benefits assessed.

The theoretical framework of the thesis consisted of the process of change. The thesis explored the different stages of the process alongside practical implementation.

Qualitative methods were used as research methods in the selection of the software, observation and interviews. These were intended to provide qualitative information on the content, usability and functionality of the programmes and the costs and alterations caused by the change.

After evaluating, testing and comparing the functions and functionalities of the two programmes, the Visma Nova system provided by Rauhala Yhtiöt Ltd.'s ASP service was selected as the new payroll software for JSA-Group Ltd.

The aim was to make the company's operations easier with the new payroll programme. This result was achieved, and the new payroll software is now successfully part of the company's electronic financial management.

Keywords: Change process, payroll software, comparison

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työn lähtökohdat	6
2.1	JSA-Group Oy	7
2.2	Kehittämishankkeen kuvaus.....	7
2.3	Kehittämistavoitteet	8
2.4	Tutkimuskysymykset ja ongelmat	9
2.5	Keskeiset käsitteet	9
3	Muutosprosessi	10
3.1	Muutostarpeen tunnistaminen	10
3.2	Toimintatapojen muutos	11
3.3	Suunnittelun kautta muutokseen.....	12
4	Tutkimusmenetelmät	12
4.1	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	13
4.2	Haastattelu.....	14
4.3	Havainnointi	14
4.4	Vertaileva tutkimus.....	15
4.5	SWOT-analyysi	16
4.6	Validiteetti ja reliabiliteetti	16
5	Vertailtavat ohjelmat.....	17
5.1	Finago Procountor	18
5.2	Visma Nova	18
6	Haastattelun tulokset.....	19
7	Vertailun toteutus.....	20
7.1	Finago Procountorin testaus	21
7.1.1	Palkkatietojen syöttö Finago Procountorissa.....	23
7.2	Visma Novan testaus.....	25
7.2.1	Palkkatietojen syöttö Visma Novassa	28
7.3	Vertailun tulokset	30
7.4	Valinta	32
8	Ohjelmistovaihdos.....	33
8.1	Visma Novan käyttöönotto	33
8.2	Tekninen toteutus	34
9	Muutosprosessin arviointi	35
10	Yhteenveto ja johtopäätökset	36

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön kehittämishankkeena oli vaihtaa JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelma. Hankkeessa kartoitettiin sihteerin ja toimitusjohtajan haastatteluilla JSA-Group Oy:n tarve uudelle ohjelmalle ja samalla heiltä selvitettiin, mitä ominaisuuksia yritys ohjelmalta tarvitsee. Opinnäytetyössä JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelman käyttäjät vertailivat kahta eri palkanlaskentaohjelmaa ja niiden vertailujen perusteella käyttäjät päättivät, kumpi ohjelma sopii yritykselle parhaiten. Sen jälkeen he ottivat uuden ohjelman käyttöön ja arvioivat sen tuomat muutokset.

Opinnäytetyössä kerrotaan ohjelmiston vaihdosta, joka toteutettiin muutosprosessin teoriaan pohjautuen. Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä, joiden avulla pyrittiin saamaan tietoa, jonka perusteella muutos oli helpompi toteuttaa.

Yritykselle etsittiin sen tarpeisiin sopiva ohjelma vertailujen avulla ja siirryttiin ohjelman käyttöön. Työssä vertailtiin kahden palkanlaskentaohjelman Finago Procountorin ja Visma Novan ominaisuuksia, etsien ohjelmien hyvät puolet ja mahdolliset heikkoudet, peilaten niitä yrityksen tarpeisiin sekä kerrotaan käyttöönotosta ja sen jälkeisistä muutoksista yrityksen omiin prosesseihin.

Sihteeriltä ja toimitusjohtajalta selvitettiin haastattelun avulla, mitä he palkanlaskentaohjelmalta vaativat ja millaisia ominaisuuksia ohjelmassa tulee olla. He suorittivat vertailtavissa ohjelmissa erilaisia palkanlaskennan tehtäviä, jotta he näkivät, kuinka ohjelmat toimivat ilman ohjeita ja ovatko toiminnot loogisia ja onko käyttö luontevaa ja sujuvaa. Palkanlaskentaohjelmia analysoitiin myös SWOT-nelikenttien avulla. Ohjelmien vertailun jälkeen he päättivät, kumpi ohjelma sopii heille paremmin.

Uusi palkanlaskentaohjelma otettiin yrityksessä käyttöön nopeasti vertailujen jälkeen ja sen ansioista käyttäjien työskentely parantui toivotun etätyön mahdollistuessa. Toteutuneen muutoksen johdosta JSA-Group Oy:n sihteeri ja toimitusjohtaja pystyvät jatkossakin soveltamaan suunnitellun muutoksen prosessia yrityksessä suoritettaviin kehityskohteisiin.

2 Työn lähtökohdat

JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelma ei enää vastannut yrityksen tarpeita. Yrityksellä oli palkanlaskentaohjelma, joka oli sidottu yhdelle pöytäkoneelle ja sen käyttö oli rajoitettu yhteen paikkaan. Yrityksen toimistohenkilöstön oli pystyttävä etätyöskentelyyn ja täten yritys etsi toimivampaa palkanlaskentaohjelman ratkaisua.

2.1 JSA-Group Oy

JSA-Group Oy on mekaanisiin asennuksiin erikoistunut yritys, joka on perustettu vuonna 1994. Yritys työllistää tällä hetkellä noin kaksikymmentä henkilöä. Yrityksessä on mekaanisia asentajia, sähkömiehiä, käyttöönottajia, asennusvalvojia, projektinhallinnan ammattilaisia sekä toimistosihtööri.

Yritys on keskittynyt suuriin mekaanisiin asennuksiin ja toimii yhteistyössä Suomen kuljetinjärjestelmienvalmistajien kanssa. JSA-Group Oy:n päätoimialoja ovat tuotantolaitosten mekaaniset asennustyöt, huollot ja modernisointi. Yrityksen liiketoiminta on laajentunut projekteihin Suomen rajojen ulkopuolelle Eurooppaan, Yhdysvaltoihin ja Aasiaan.

Yritys asentaa muun muassa turve- ja hakekuljettimet lämpövoimalaitoksille, kuljettimet ja järjestelmät paperiteollisuudelle, sahateollisuuden kuljetinjärjestelmät, kappaletavaran siirto- ja käsittelyjärjestelmät sekä elintarviketeollisuuden kuljettimet ja laitteet. (JSA-Group Oy.)

JSA-Group Oy:n liikevaihto oli 1,5 miljoonaa euroa vuonna 2018. Liikevaihto nousi 28,6 %. Liiketoiminnan tulos oli 323 000 euroa ja liikevoittoprosentti oli 21,8. Yhtiön omavaraisuusaste oli 82 %. (Suomen Asiakastieto Oy.)

2.2 Kehittämishankkeen kuvaus

JSA-Group Oy:n toimistotilat sijaitsivat Lapualla ja yrityksellä oli käytössä yhdelle koneelle asennettu ja siten myös siihen sidottu palkanlaskenta- ja reskontraohjelma Visma Nova. Yrityksessä on kaksi henkilöä, jotka käyttävät taloushallinnon ohjelmaa, sihtööri sekä toimitusjohtaja.

Yrityksen toimisto sijaitsi Lapualla, mutta toimistosihtööri asuu Helsingissä, jossa hän myös halusi pääsääntöisesti työskennellä. Yritys keskittyy suuriin mekaanisiin asennuksiin globaalisti ja toimitusjohtaja toimii asennusvalvojana työmailla, ympäri Suomea ja ulkomailla. Kummallekaan henkilölle ei ollut mahdollista olla jatkuvasti paikassa, jossa taloushallinto-ohjelma oli. Yksi kiinteä sovellus ei siis enää toiminut kyseisellä yrityksellä, koska toimistohenkilöstö on muualla kuin Lapualla. Yrityksen tarpeet ovat muuttuneet ja ohjelmiston vaihdos oli täten ensisijaisen tärkeää.

Yrityksessä työskenneltiin aikaisemmin niin, että sihtööri matkusti Helsingistä Lapuan toimistoon kaksi kertaa kuukaudessa syöttämään palkanmaksutiedot ohjelmaan, maksamaan palkat ja suorittamaan muut palkka-asioihin liittyvät tehtävät. Se ei ollut logistisesti tai taloudellisesti kannattavaa, joten sen jälkeen yrityksessä kokeiltiin TeamViewer ohjelman käyttöä.

TeamViewer on ohjelmisto, jota käytetään Internet-pohjaiseen etäkäyttöön. TeamViewer-ohjelmistosovellus voi muodostaa yhteyden mihin tahansa tietokoneeseen tai palvelimeen. Sitä

voi myös käyttää työpöydän jakamiseen, online-kokouksiin, verkkoneuvotteluihin ja tiedostojen siirtoon tietokoneiden välillä. (Teamviewer.)

TeamViewer etäyhteys mahdollisti toimistosihteerin työskentelyn Lapuan koneella Helsingistä käsin, mutta päästäkseen muodostamaan etäyhteyden, toimitusjohtajan piti käynnistää tietokone Lapualla ja sallia yhteyden käyttö. Jonkun oli siis kuitenkin fyysisesti oltava toimistolla etäyhteydenkin kautta työskenneltäessä.

TeamViewerin kautta työskentelyä ei koettu toimivaksi, joten toimitusjohtaja ja sihteeri päättivät, että Lapuan toimitiloista luovutaan, koska siellä työskentely oli niin vähäistä. Täten myös koneelle sidotusta taloushallinnon-ohjelmasta oli päästävä eroon ja yrityksen oli vaihdettava palkanlaskentaprosessi modernimpaan ratkaisuun.

Tarve oli synnyttänyt kiireen, joka oli isona tekijänä projektin eteenpäin viemisessä. Uusi ohjelma oli löydettävä nopealla aikataululla, koska muutos täytyi toteuttaa mahdollisimman pian. Palkanlaskentaohjelma vaikuttaa olennaisesti yrityksen toimintaan, koska ilman sitä palkanmaksuprosessi ei onnistu. JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelman muutoksen kehyksenä pääasiassa käytetty muutosprosessin tietopohja perustui Pekka Huuhtasen suunnitellun muutoksen eri vaiheisiin (kuvio 1).

2.3 Kehittämistavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli että, JSA-Group Oy:n sihteeri ja toimitusjohtaja pystyvät vertailujen pohjalta valitsemaan yritykselle sopivan palkanlaskentaohjelman, ottaa sen käyttöön ja arvioida sen tuomat hyödyt ja mahdolliset heikkoudet. Tavoitteena oli, että yrityksen tilanne muuttuu opinnäytetyön myötä toimistohenkilöstön kannalta toimivammaksi ja yritys saa uuden ohjelmiston.

Työssä pyrittiin siihen, että JSA-Group Oy:n toimistohenkilöstö ymmärtää muutosprosessin teorian myötä muutkin jatkossa tulevat muutokset ja ne ovat helpommin implementoitavissa, käyttäen muun muassa Huuhtasen porrastettua suunnitellun muutoksen mallia. Sihteeri ja toimitusjohtaja toivoivat, että muutosprosessia osataan jatkossa soveltaa yrityksessä muuhunkin kuin toimistohenkilöstöä koskeviin uudistuksiin.

Tavoitteena oli valita ohjelmisto, johon aikaisemmat tiedot saa siirrettyä, jotta vaihdosta aiheutuvat mahdolliset ongelmat ja virheet pystytään minimoimaan. Tavoitteena oli myös perehtyä ohjelmistojen tarjoamiin erilaisiin toimintoihin, jotta löydetään yrityksen tarpeisiin vastaava ohjelma ja tutustua huolellisesti ohjeisiin käyttöönoton osalta, että se olisi mahdollisimman sujuvaa ja virheetöntä.

Päämääränä oli, että käyttäjät saavat ohjelmien vertailuilla tietoa muutokseen vaadittavista toimenpiteistä ja sen tuomista mahdollisista ongelmista, jotta niihin voidaan reagoida.

Esimerkiksi, jos erilaisia ohjaustietoja oli syötettävä ohjelmaan manuaalisesti käyttäjän toimesta, joten ne oli haettava etukäteen, jotta saadaan kaikki toimimaan sujuvasti ja virheettömästi mahdollisimman pian.

Tarkoituksena oli myös selvittää, kuinka toimitusjohtaja hyväksyy palkka-aineiston ja kuinka papereiden arkistointi järjestellään uudelleen sen jälkeen, kun fyysistä konttoria ei enää ole. Kommunikaatio ja tiedonsiirto toimitusjohtajan ja toimistosihteerin välillä täytyi muuttaa toisenlaiseksi, koska työskentely muuttui tehtäväksi muualla kuin toimistolla uuden ohjelman myötä.

2.4 Tutkimuskysymykset ja ongelmat

Opinnäytetyön keskeiset tutkimuskysymykset koskivat lähinnä toiminnallisuuksia, koska käyttäjät halusivat löytää vertailtavista ohjelmista juuri heille sopivan vaihtoehdon. Kysymyksiä pidettiin enemminkin tehtävinä, jotka tulisi ratkaista, eikä ongelmina, joita pitäisi selvittää.

1. Mikä palkanlaskentaohjelma olisi JSA-Group Oy:lle parempi vaihtoehto kahdesta vertailtavasta ohjelmasta? Kokevatko käyttäjät uuden ohjelman parantaneen työskentelyä ja työn laatua? Helpottaako ohjelma nykyisiä käytäntöjä?
2. Mikä ohjelma sopii toiminnallisuudeltaan vastaamaan JSA-Group Oy:n tarpeita? Ohjelman funktionaalisuuden ja sen tuomat vahvuudet ja mahdolliset heikkoudet huomaataan lopullisesti vasta siirron jälkeen töitä tehdessä, joten kuinka hyvin uusi ohjelma toimii palkkoja laskiessa.
3. Mitkä ovat keskeisiä toimintoja, joita uudessa palkanlaskentaohjelmassa on oltava?
4. Voidaanko yrityksen palkanlaskenta hoitaa tulevaisuudessa missä tahansa ja ovatko tiedot toimistohenkilöstön saatavilla tarvittaessa?

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on varauduttava siihen, että ongelmat muuttuvat tutkimuksen edetessä. Täten sanaa ”ongelma” tulisi välttää ja asettaa yleisellä tasolla olevia tutkimustehtäviä. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 1997, 120.)

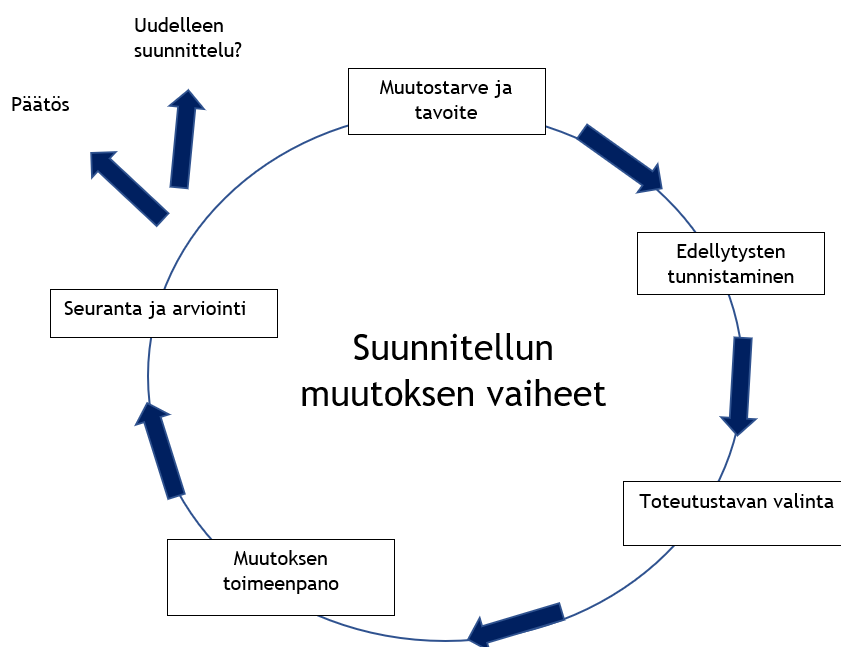
2.5 Keskeiset käsitteet

Muutos	Korvata toisella, tehdä jostakin erilainen. Tehdä tai tulla erilaiseksi. Ottaa tai käyttää toista toisen sijaan. Saada jokin eroamaan siitä, mikä se on.
Palkanlaskentaohjelma	Automatisoi työntekijöiden palkanmaksuprosessin. Vakiotoiminnot mahdollistavat ennakonpidätysten, vakuutusten ja eläkemaksujen automaattisen laskemisen ja palkanmaksun.

Vertailu	Tutkia kahta tai useampaa asiaa havaitakseen yhtäläisyyksiä ja eroja.
Tarve	Vaatus, välttämätön velvollisuus tai velvoite. Kiireellinen halu jostain välttämättömästä. Puuttuva, jota halutaan tai pidetään tarpeellisena.
Tavoite	Aikomus suunnata tiettyä vaikutusta tai tarkoitusta varten. Teko, jonka tavoitteena on tiettyyn pisteeseen tai kohteeseen pääsy. Jotain, jonka pyrkimyksillä tai toimilla on tarkoitus saavuttaa tai suorittaa, tarkoitus tai kohde.

3 Muutosprosessi

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui muutosprosessista. Opinnäytetyössä tutkittiin prosessin eri vaiheita käytännön toteutuksen rinnalla. Suunnitellun muutoksen viisi vaihetta (kuvio 1) ovat tarve ja tavoitteet, edellytykset, toteutustavan valinta, muutoksen toimeenpano sekä seuranta ja arviointi. Muutoksessa yhdistyvät muutettavat asiat sekä tapa, jolla muutos implementoidaan. (Huuhtanen 2010, 14,17.)



Kuvio 1: Suunnitellun muutoksen vaiheet (Huuhtanen 2010,14.)

3.1 Muutostarpeen tunnistaminen

Ensimmäinen askel kaikissa muutoksissa on muutostarpeen tunnistaminen ja ymmärtäminen. Yritys hyötyy merkittävästi hyvin hoidetusta ja organisoidusta muutoksesta. Organisaatioissa

jää usein muutoksen tarve havaitsematta, eikä tiedetä, kuinka tulisi menetellä. Ilman selkeää tarpeen ja tavoitteiden määrittelyä toteutuksessa ei onnistuta ja muutos ei jää pysyväksi. (Kotter 2014, 13.)

Muutosmotivaatio johtuu tyypillisesti siitä, että jokin ei toimi. Useimmille organisaatioille kriisi on muutoksen katalysaattori. Vaikka kriisi saattaa olla riittävä muutoksen käynnistämiseen, muutoksen onnistunut integrointi työprosesseihin vaatii paljon enemmän. Oli syy muutokseen mikä tahansa, tarpeen ja tavoitteiden jälkeen on tunnistettava edellytykset muutokseen. Yksi välttämätön muutoksen edellytys on osaava henkilöstö ja sitoutunut johto. Yrityksessä on otettava huomioon muutoksen kohteena olevia kehitystavoitteita, henkilö-, aika ja taloudelliset resurssit. (Huuhtanen 2010, 37.)

3.2 Toimintatapojen muutos

Yrityksessä on ymmärrettävä, että muutoksella saadaan aikaan konkreettista hyötyä toimintatapoihin. Tieto muutoksen tarpeesta on kuitenkin vain yksi osa prosessia ja onnistunut muutos rakentuu viime kädessä siitä, että henkilö myös itse muuttuu. (Kiiskinen & Linkoaho & Santala 2002, 56-57.)

Organisaatiomuutoksessa on siis kyse myös ihmisen omasta muutoksesta. Ihmiset alkavat muuttaa käyttäytymistään, jos nykyinen tilanne ei ole tyydyttävä. Tällöin muutos on helpommin toteutettavissa. (Juuti & Virtanen 2009, 167.) Kun muutoksen tavoitteet koskevat suoraan ihmisen omaa työtä ovat niiden perustelut oltava hyväksyttäviä ja yksiselitteisiä. Kun ihmiset tuntevat voivansa vaikuttaa muutokseen, siitä tulee ymmärrettävä ja mielekäs. (Huuhtanen 2010, 31.)

Muutoksen onnistumisen kannalta on tärkeää ymmärtää muutosta edistävät tekijät ja miten ihmiset reagoivat muutokseen. On tyypillistä, että osa ihmisistä vastustaa muutosta. Ihmiset valitsevat mieluummin tutun ympäristön eivätkä yleensä reagoi hyvin työympäristönsä muutokseen. Koska muutosprosessissa luodaan uutta ja luovutaan vanhasta toimintamallista, on tärkeää, että muutoksen visio on selkeä. Vanhaan ratkaisuun ollaan tyytymättömiä ja uusi malli saadaan esitettyä houkuttelevana. (Kiiskinen ym. 2002, 40-41, 61.)

Ihmisille on tehtävä selväksi, miksi muutokseen ryhdytään, mitä muutetaan ja miksi sekä mihin muutokselle pyritään. (Hautamäki 1993, 31.) Pienen yrityksen, kuten JSA-Group Oy:n tapauksessa on helppoa nähdä, miksi muutosta tarvitaan ja mihin sillä pyritään. Palkanlaskentaohjelmaan ei olla tyytyväisiä, joten se halutaan vaihtaa. Koska toimistohenkilöstöä on vain kaksi ja molemmat olivat sitä mieltä, että etätyöskentelyyn on pystyttävä, niin muutos oli helppo kokea houkuttelevana.

Muutoksen tarve täytyy nähdä tavoitteellisena tilaisuutena, joka kielii välittömän toiminnan tärkeydestä. Muutos onnistuu vain, jos koko yritys todella haluaa sitä. Jos aiotaan tehdä

muutos, täytyy saada kaikki haluamaan sitä. Muutettavan asian ympärille olisi luotava kiireellisyden tuntua, jotta muutkin huomaavat muutoksen ja toiminnan välittömän tarpeen. Sen jälkeen suunnitellaan, kuinka muutos onnistuneesti toteutetaan. (Kotter International.)

3.3 Suunnittelun kautta muutokseen

Vain hyvän suunnittelun kautta voidaan päätyä menestykseen. Se onnistuu realistisen näkökulman mukaisesti, kun organisaatio löytää oikean päämäärän ja suunnistaa loogisten askelten avulla sitä kohti. (Juuti ym. 2009, 23.) Jokaiseen muutokseen on siis luotava toimintasuunnitelma. Kun pakottava syy muutokseen on löydetty, on välttämätöntä luoda kuva siitä, mitä muutos vaatii. Tavoitteiden asettaminen, selkeä kuvaus siitä, mitä muutetaan, arvioidaan kannattavuutta, ovatko hyödyt ja muutoksen tuomat kustannukset kannattavia, pystytään hallitsemaan muutoksen osa-alueita ja varaudutaan järjestelmän aiheuttamiin muutoksiin. Ymmärretään miten organisaatio toteuttaa muutoksen ja, miltä organisaatio näyttää muutoksen jälkeen. (Hautamäki 1993, 28.)

Muutoksen toteutustapa on syytä myös suunnitella yritykselle sopivaksi. Millä nopeudella muutokset toteutetaan ja käynnistetäänkö se yhdellä kertaa vai asteittain. On otettava selvää, missä muutoksen tarve on suurin. Hyötykö yritys siitä, että muutos aloitetaan asteittain sieltä, missä tarve on suurin vai tapahtuuko se yhdellä kertaa koko organisaatiossa. (Huuhtanen 2010, 47.) Jälleen kerran pienen yrityksen hyödyt tulevat esille siinä mielessä, että toteutustapa on aivan selvä. Vain yksi ohjelma muuttui ja sillä on vain kaksi käyttäjää. Muutos toteutettiin yhdellä kertaa.

Hautamäki kuvailee, kuinka tietotekniikka avaa mahdollisuuksia tehostaa hallintoa ja palveluja, mutta tietotekniikan hyötyjä ei ole käytetty kaikkien mahdollisuuksien mukaan. Hänen mukaansa ongelma ei ole tekniikassa vaan päätöksen teossa. Tietotekniikan soveltaminen edellyttää muuan muassa työprosessien muuttamista. Tunnistetaan yrityksen muuttuvat tarpeet ja toimitaan niiden mukaisesti ja uskalletaan muuttaa vanhoja tapoja ja ohjelmia. (Hautamäki 1993, 5.)

Yleensä yrityksillä ja ihmisillä ei ole vaihtoehtoja, heidän on muututtava selviytyäkseen ja olakseen parempia. Ihmisillä on kuitenkin mahdollisuus valita, miten he muuttuvat. Muutoksen aiheuttavien voimien ja muutosprosessin ymmärtäminen on kriittistä organisaation selviytymiselle nykypäivänä. Opinnäytetyön avulla luotiin suunnitelma muutoksesta, jossa otettiin selvää muutoksen tarpeesta ja tavoitteista. Tiedettiin, mitä muutetaan, miksi, kuinka muutos tehdään, kuka sen tekee ja mitä se maksaa.

4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä muutoksen läpiviennissä käytettiin laadullisia menetelmiä, havainnointia ja haastatteluja. Niiden perusteella oli tarkoituksena kerätä kvalitatiivista tietoa

muutoksen tarpeesta ja tavoitteista, ohjelmien sisällöstä, käytettävyydestä ja toiminnallisuuksista ja vaihdon aiheuttamista kustannuksista sekä muutoksista.

Tässä opinnäytetyössä kerättyä aineistoa vertailtiin SWOT-analyysin avulla ja palkanlaskentaohjelman valinta perustui osittain siitä saatuihin havaintoihin. Kehittämishankkeen lopputuloksia arvioitiin toimistohenkilöstön näkökulmasta haastattelulla ja mietteillä ja näin pyrittiin varmistamaan myös tutkimustulosten validiteetti. Muutosprosessin hyötyjen lopullinen arviointi tapahtui käytännön tasolla, sihteerin työn yhteydessä, ensimmäistä kertaa palkkatietoja syöttäessä ja palkkoja maksaessa.

4.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa. Se on menetelmä, jossa kerätään tietoa merkityksistä ja ominaisuuksista, niiden luonnollisissa tilanteissa. Laadullinen tutkimus vastaa siihen miksi ja miten. Se ei keskity määriin eikä mittauksiin. (Hirsijärvi ym. 1997, 165.)

Laadullinen menetelmä ei tutki ainoastaan, mitä ihmiset ajattelevat, vaan myös, miksi he ajattelevat niin. Laadulliset tutkimusmenetelmät sopivat hyvin tilanteeseen, jossa tutkitaan yksityiskohtaisesti kohderyhmän käyttäytymistä ja käsityksiä tietystä aiheesta. Tutkija yrittää ymmärtää motivaatiota ja tunteita. (Metsämuuronen 2002, 14.)

Laadullisia tutkimusmenetelmiä on lukuisia erityyppisiä, kuten havainnointi ja haastattelut, erilaisten dokumenttien ja tekstien analyysi ja tapaustutkimukset. Melkein kaikissa laadullisen tutkimuksen menetelmissä tutkija suosii metodeja, joissa tutkittavan näkökulmat pääsevät esille. Tutkittavat ihmiset ja kohteet valitaan huolellisesti, eikä satunnaisotoksena. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimussuunnitelma on joustava ja se saattaa muuttua tutkimuksen edetessä. (Hirsijärvi ym. 1997, 165.)

Ihmiset mieltävät kvalitatiivisen tutkimuksen usein vastakohtana kvantitatiiviselle tutkimukselle, joka käyttää numeerista tietoa suurten suuntausten tunnistamiseen ja käyttää tilastollisia toimenpiteitä syy- ja seuraus suhteiden määrittämiseksi muuttujien välillä. Kvantitatiivinen tutkimus yleensä sisältää ison otannan tutkittavia ja siinä menetelminä käytetään muuan muassa kyselykaavakkeita. (Keegan 2009.)

Vaikka kvantitatiivinen tutkimus on hyödyllinen tunnistettaessa muuttujien välisiä suhteita, kvalitatiivinen tutkimus voi valaista, miksi tämä yhteys on olemassa. Tämän tyyppinen tutkimus tuottaa kuvaavaa tietoa, jonka tutkijan on sitten tulkittava ja analysoitava. Etuna on, että se luo syvän käsityksen asenteista, käyttäytymisistä, vuorovaikutuksesta, tapahtumista ja sosiaalisesta prosessista jokapäiväisessä elämässä. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän etuna on myös se, että se on joustava ja helposti mukautettavissa tutkimusympäristön muutoksiin, ja se voidaan suorittaa monissa tapauksissa pienin kustannuksin. (Keegan 2009.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen heikkoina puolina on, että sen tuloksia ei voida laajasti yleistää. Tutkittavana voi olla jopa ainoastaan yksi tapaus tai haastattelu. Tällaisten tutkimusten tarkoitus ei ole löytää keskimääräisiä yhteyksiä eikä tilastollisia säännönmukaisuuksia eikä aineiston koko ole verrattavissa sen pätevyyteen. (Hirsijärvi ym. 1997,180.)

Tutkijoiden on noudatettava varovaisuutta näiden menetelmien kanssa varmistaakseen, etteivät he vaikuta tietoihin tavalla, joka muuttaa sitä merkittävästi ja että ne eivät aiheuta henkilökohtaista puolueellisuutta tulkintojen suhteen. Tutkijan saattaa olla vaikea erottaa omia arvojaan ja näkemyksiään tutkittavasta kohteesta. Tulokseksi voidaan saada vain selityksiä johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuen ja tutkijan tulisi mahdollisimman objektiivisesti analysoida niitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on enemmän löytää tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsijärvi ym. 1997, 161.)

Opinnäytetyössä käsiteltävä yritys on pieni, eikä toimistoyöntekijöitä ole montaa, niin useaan haastatteluun ei ollut mahdollisuutta. Keskityttiinkin selvittämään juuri heidän tarpeensa, jotka eivät ole sidottuja jonkin toisen yrityksen tarpeisiin. Ne olivat yksilöllisiä juuri tälle yritykselle, eivätkä olleet yhteydessä mihinkään säännönmukaisuuteen tai niillä ei ollut keskinäisiä yhteyksiä toisten tarpeiden kanssa.

4.2 Haastattelu

Haastattelujen suorittaminen on yksi yleisimmistä laadullisista tutkimusmenetelmistä. Avointa haastattelua nimitetään usein myös vapaaksi tai syväksi haastatteluksi ja se sopii tilanteeseen, jossa on vain vähän haastateltavia. (Metsämuuronen 2000, 43.)

Haastattelun etuna on se, että aineiston keruuta voidaan säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelussa on mahdollista saada yksityiskohtaisia tietoja vastaajalta. Haastateltava voi vapaasti tuoda esille itseään koskevia asioita. (Hirsijärvi ym. 1997, 201.)

Haastattelu tarjoaa loistavan tilaisuuden kerätä tarkkaa tietoa siitä, mitä ihmiset ajattelevat ja mitkä ovat heidän motivaationsa. Tutkijalla saattaa olla runko keskustelun aiheista ja kysymyksistä, mutta keskustelun annetaan kehittyä osallistujan vastausten perusteella. Jos tutkijat tarvitsevat lisätietoja, tutkittavilta voidaan pyytää perusteluita tutkimuksen edetessä. (Hirsijärvi ym. 1997, 201-202.)

Jäsentämättömiä haastatteluja käytetään yleensä laadullisessa tiedonkeruussa ja usein yhdessä osallistuvan havainnoinnin kanssa. Painopiste on sellaisten uusien ideoiden, ajatusten ja prosessien löytämisessä, joita haastatteli ei tiedä. (Friesen 2010.)

4.3 Havainnointi

Havainnointi on tapa kerätä tietoja tarkkailemalla. Havainnointi tiedonkeruumenetelmänä voi olla jäsenneltyä tai jäsentämätöntä. Jäsennellyssä tai systemaattisessa havainnoinnissa

tiedonkeruu suoritetaan käyttämällä erityisiä muuttujia ja ennalta määritellyn aikataulun mukaisesti, jossa havainnoija on ulkopuolinen tutkija. Strukturoimaton, eli osallistuva havainnointi sitä vastoin tapahtuu avoimesti ja vapaasti siinä mielessä, että siinä ei ole asetettu ennalta määritettyjä muuttujia tai tavoitteita. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija yleensä osallistuu toimintaan. (Hirsijärvi 1997,209, 211, 213.)

Havaintotietojen keräysmenetelmän etuihin sisältyy suora pääsy tutkimusilmiöihin. Se on todellisen elämän tutkimista ja sen avulla saadaan suoraa tietoa toiminnasta ja käyttäytymisestä, tutkittavan luonnollisessa ympäristössä. (Hirsijärvi 1997, 209-210.)

On tärkeää huomata, että havaintotietojen keruumenetelmään voi liittyä tiettyjä eettisiä ongelmia. Täydellisessä osallistumisessa tutkija osallistuu tutkittavan toimintaan. Tutkijalle saattaa muodostua tästä ristiriita, koska hänen täytyy samanaikaisesti toimia aidosti osana tutkittavan toimintaa, mutta samalla kerätä tilanteesta tietoa. Tutkittavien jäsenten käyttäytyminen voi muuttua, jos heille ilmoitetaan tarkkailijan läsnäolosta. Sillä taas olisi negatiivisia vaikutuksia tutkimuksen pätevyteen. (Hirsijärvi 1997, 210, 213.)

Osallistuvassa havainnoinnissa tutkittaville tehdään heti alussa selväksi, että havainnoija on ryhmässä havaintojen tekijä. Käytännössä havainnoija osallistuu ryhmän elämään, mutta hän tekee tutkittavilleen myös kysymyksiä. Havainnointi voi kohdistua rajattuihinkin kohteisiin tai toisaalta pyrkimyksenä on saada kokonaisvaltainen kuva tutkittavien elämästä. (Hirsijärvi 1997,213-214.)

Osallistuvaa havainnointia käytetään usein etsivänä tiedonkeruun työkaluna erillään hypoteesin testausmenetelmästä. Osallistuvassa havainnoinnissa käytetään enemminkin induktiivista päättelyä, joka lähtee liikkeelle yksittäisestä havaintojoukosta ja muodostaa niistä teorian eikä deduktiivista päättelyä, joka etenee yleistyksistä johdettavan yksittäistapausta koskevan johtopäätöksen. Tietoja voidaan tällöin kerätä pätevästi yhdestäkin tietystä ihmisestä, joka osallistuu yhden tyyppiseen toimintaan. (Friesen 2010.)

4.4 Vertaileva tutkimus

Vertaileva tutkimus on kahden tai useamman asian vertaamista. Tutkija tarkastelee samankaltaisia asioita tai tapauksia, jotka kuitenkin jollain lailla eroavat toisistaan. Tutkimuksen tavoitteen perusteella on päätettävä, mitkä ovat mielenkiintoiset näkökohdat tai ominaisuudet, jotka huomioidaan vertailussa. (Routio 2007.)

Vertailevan tutkimuksen suunnittelu on yksinkertaista. Vertailun kohteena on tapauksia, jotka ovat tietyiltä osin samanlaisia, mutta ne eroavat tietyiltä osin. Näistä eroista tulee tutkimuksen painopiste, jossa tavoitteena on selvittää, miksi tapaukset ovat erilaisia. (Routio 2007.)

Tässä opinnäytetyössä vertailujen pohjalta oli syytä arvioida, kuinka tietotekniikan avulla voitaisiin tehostaa nykyistä toimintaa ja laskea yrityksen kustannuksia. Palkanlaskentaohjelman hyödyntämisessä oli otettava huomioon, kuinka hyvin jatkossa kaikkia toimintoja voidaan siirtää, yhdistää ja laajentaa ja kuinka kaikki sopivat keskenään yhteen. (Hautamäki 1993, 10, 37.) Helpon yhdistämisen ja keskinäisen sopivuuden vuoksi vertailuun valittiin toiseksi ohjelmaksi Visma Novan sovelluspalvelu, koska JSA-Group Oy:n muutkin taloushallinnon moduulit ovat osa Visma Novan toiminnanohjausjärjestelmää. Procountor on vertailussa sen takia, että sekin mahdollistaa yrityksille kokonaisratkaisuja ja on jatkossa laajennettavissa.

Vertailu on yksi tehokkaimmista menetelmistä hiljaisen tiedon tai asenteiden paljastamiseksi ja hyödyntämiseksi. Menetelmä on myös monipuolinen, koska sitä voi käyttää yksityiskohtien vertailemiseen tai muiden menetelmien täydentämiseksi. Tutkimusprojektin koko rakenne voi koostua vain muutaman tapauksen vertailusta, jos joukko, josta tietoa halutaan, on pieni. (Routio 2007.)

4.5 SWOT-analyysi

SWOT-analyysi on tekniikka, jota käytetään auttamaan henkilöä tai organisaatiota tunnistamaan analysoitavaan asiaan liittyvät vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Vahvuudet ja heikkoudet liittyvät sisäiseen ympäristöön, kun taas mahdollisuudet ja uhat keskittyvät ulkoiseen ympäristöön. (Innokylä 2019.)

SWOT-analyysin tarkoitus on määritellä yritystoiminnan tai hankkeen tavoitteet ja tunnistaa sisäiset ja ulkoiset tekijät, jotka ovat myönteiset ja epäsuotuisat näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Analyysin avulla voidaan nähdä sisäisten ja ulkoisten puolten väliset suhteet ja siitä voidaan johtaa uudenlaisia toimintamalleja yrityksen toimintaan. Yrittäjä voi kehittää SWOT-analyysin tulosten perusteella uusia strategioita, joiden avulla yrityksen on mahdollista reagoida muutoksiin. (OnnistuYrittäjänä.)

4.6 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti osoittaa, kuinka hyvä tutkimus on. Validiteetissa on kyse siitä, missä määrin tutkimus mittaa sitä, mitä on tarkoitus mitata. Kysymys on kerätyn aineiston ja aineistosta tehtävien tulkintojen pätevyydestä. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen 2010.) Tutkimuksella olisi pyrittävä vastaamaan ennalta määriteltyihin tutkimuskysymyksiin ja ongelmiin. (Hirsijärvi ym. 1997, 222.) Opinnäytetyössä valittiin tutkimusmenetelmiksi haastattelu, havainnointi sekä vertailu, jotta kolmesta eri menetelmästä saataisiin kattavasti tietoa ennalta asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Reliabiliteetti yhdistetään usein määrälliseen, eli kvantitatiiviseen tutkimukseen, jossa mitataan jotain ilmiötä, joka ei ole sattumanvarainen. Kun tutkimukset antavat samoja tuloksia joka mittauskerralla, voidaan puhua, että mittaus on reliaabeli. (Jarmo Heinonen 2014.)

Tässä opinnäytetyössä ei mitata sellaista asiaa, joka olisi yleistettävissä vaan tutkitaan yhden yrityksen tarpeita ja käyttäjien henkilökohtaisia mieltymyksiä sekä vaatimuksia.

Pätevyys koskee sekä tutkimuksen suunnittelua että menetelmiä. Validiteetin tarkastelussa tutkitaan, ovatko tutkimuksessa käytetyt käsitteet teorian mukaisia. Tietojenkeruun kelvollisuus tarkoittaa, että havainnot edustavat todella ilmiötä, jota on pyrkimys mitata. (Metsämuuronen 2002, 33.) Tässä työssä käytetyt tutkimusmenetelmät ja tutkimuskysymykset sekä keskeiset käsitteet on avattu teoriaosuudessa.

Asenteiden tai käyttäytymisen mittaamisessa on noudatettava suurta varovaisuutta, jotta mitaus olisi mahdollisimman tarkka. Suuri osa strategian suunnittelusta suunnataan tutkimusprojektien suunnitteluun pätevien ja realististen tiedonkeruumenetelmien luomiseksi. (Friesen 2010.) Tämän kehityshankkeen validiteettia vahvistaa se, että tutkimukseen ja kehitykseen osallistuivat ne henkilöt, jotka yrityksen palkanlaskentaohjelmaa käyttävät. Henkilöitä oli vain kaksi, mutta heitä ei ollut valittu satunnaisotoksena. Haastattelut ja suoritettavat arvioinnit kirjattiin juuri kuten käyttäjät ne kertoivat. Havainnoija pyrki kysymyksillään ainoastaan ohjaamaan haastattelua ja testausta eteenpäin, eikä johdattalemaan tutkittavia suuntaan tai toiseen omien ennakkokäsitysten pohjalta.

Muutoksen tavoitteet on määriteltävä selkeästi ja ymmärrettävästi, jotta niihin perustuva arviointi on luotettavaa. Arvioinnin kohteena on oltava muutosprosessi, aikaan saannokset sekä toteutetut muutokset. (Huuhtanen 2010, 67.) Tässä kehityshankkeessa tutkittiin henkilöiden omia tarpeita uuden palkkaohjelman suhteen ja niitä mielipiteitä pidettiin tarpeeksi luotettavina, jotta vertailu ja valinta voitiin niiden perusteella suorittaa.

5 Vertailtavat ohjelmat

Opinnäytetyössä vertailtiin Finago Procountorin ja Visma Novan palkanlaskentaohjelmia. JSA-Group Oy:n sihteeri ja toimitusjohtaja olivat sitä mieltä, että vertailuun ei voitu valita useampaa ohjelmaa, koska aineistoa olisi ollut liikaa ja vertailu olisi ollut pintapuolista. Kahta ohjelmaa vertailemalla pystyttiin paneutumaan kummankin ohjelman toimintoihin niin kattavasti, että niistä voitiin valita yritykselle sopiva ohjelma.

Visma Novan palkanlaskentamoduuli valikoitui vertailuun, koska se oli yritykselle entuudestaan tuttu. Rauhala Yhtiöt Oy oli toimittanut JSA-Group Oy:lle aikaisemman työpöytäasennuksena toimivan version palkanlaskennasta. Rauhala Yhtiöt Oy tarjoaa modernit yritysohjelmistot toiminnanohjaukseen, palkka- ja taloushallintoon, työajanseurantaan ja henkilöstöhallintoon. Yhtiö huolehtii asiakkaiden tietotekniikasta ja järjestelmistä. Yhtiö tarjoaa sovellusvuokrauspalveluita (Rauhala Yhtiöt Oy.) Visma Nova saataisiin aikaisemman toimittajan kautta sovellusvuokrauspalveluna ja ohjelmasta tulisi ainoastaan joustavampi käyttää, ulkoasultaan se olisi täsmälleen samanlainen kuin aikaisempi versio.

Finago Procountor valittiin tarkasteluun, koska se on yleisesti tunnettu. Sen käyttö ei vaadi laitteelle asennettavia erillisiä ohjelmia ja se toimii selaimessa. Finago-tuotteita käytetään jo 120 000 Pk-yrityksen taloushallinnossa. (Accountor Finago Oy.)

5.1 Finago Procountor

Accountor Finago Oy:n Procountor palkanlaskentamoduuli on osana taloushallinto-ohjelmaa, jolla voi hoitaa myös myyntilaskutuksen, ostolaskujen käsittelyn, reskontran, kirjanpidon, yrityksen talouden seurannan ja sähköisen arkistoinnin. Yhdellä sopimuksella saa käyttöön myös kattavat verkkolaskuyhteydet, tulostus- ja skannauspalvelun perinteisille laskuille, pankkiyhdytykset sekä sähköiset viranomaisilmoitukset. (Accountor Finago Oy.)

Procountorin kerrotaan olevan helppokäyttöinen ja ohjelmalla voidaan hoitaa palkkojen laskemisen, maksamisen ja viranomaisilmoitukset. Työnantaja- ja työntekijämaksut lasketaan automaattisesti ja Procountor ylläpitää erilaisia vuosittain määräytyviä ja muuttuvia arvoja. Ohjelman käyttö ei vaadi asennuksia, eikä laitehankintoja. Päivitykset, ylläpito ja asiakaspalvelu kuuluvat kuukausimaksuun. (Accountor Finago Oy.)

Yrityksen Accountor Finago Oy liikevaihto oli 39,9 miljoonaa euroa 2018 ja työllisti 203 henkilöä. Liikevaihto nousi 88,4 prosenttia. Liiketoiminnan tulos oli 12,6 miljoonaa euroa ja liikevoittoprosentti oli 29,4. (Suomen Asiakastieto Oy.)

5.2 Visma Nova

Visma Nova on pienten ja keskisuurten yritysten talous- ja henkilöstöhallinnon sekä tuotannonohjauksen kokonaisjärjestelmiä. Visma Nova -ohjelmat koostuvat useista eri ohjelmamoduuleista. Ohjelmista voidaan koota yrityksen tarpeita vastaava kokonaisuus, joihin on saatavilla integroitavia lisäarvoratkaisuja. (Visma.)

Visma Nova ohjelmassa palkanlaskenta on osa toiminnanohjausta. Muokattavien palkkalajien ja laskentakaavojen takia se soveltuu monille eri toimialoille, ohjelmassa on automaattisesti laskettavia perustapahtumia, kuten ennakonpidätykset, eläkevakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut, monipuoliset ja selkeät raportit, palkkaerittelyt saadaan tulosteina tai sähköpostilla ja palkanlaskentamoduuli on integroitavissa Visma Nova tuoteperheen ohjelmistoihin. (Visma.)

Visma Software Oy:n liikevaihto oli 33,6 miljoonaa euroa 2018 ja työllisti 183 henkilöä. Liikevaihto nousi 7,3 prosenttia. Liiketoiminnan tulos oli 10,2 miljoonaa euroa ja liikevoittoprosentti oli 29,7. (Suomen Asiakastieto Oy.)

6 Haastattelun tulokset

Opinnäytetyössä haastateltiin JSA-Group Oy:n sihteerii sekä toimitusjohtajaa. Avoimessa haastattelussa oli valmiiksi hahmoteltu runko ilman yksityiskohtaisia kysymyksiä (liite 1). Hahmotellun rungon perusteella keskusteltiin sihteerin ja toimitusjohtajan kanssa vapaasti ja he saivat omin sanoin kertoa, mikä heille on muutoksessa ja uudessa ohjelmassa tärkeitä ominaisuuksia.

Haastattelun yhteydessä selvitettiin, mitä ollaan muuttamassa ja miksi, jonka pohjalta kehittämishankeen kuvaus syntyi. Keskustelussa sihteeri ja toimitusjohtaja kertoivat heidän tarpeensa ja tavoitteensa muutokselle. He listasivat ominaisuuksia, joita uudelta palkanlaskentaohjelmalta vaaditaan ja he myös saivat vapaasti kertoa muista huomioon otettavista asioista.

Sihteeri ja toimitusjohtaja tarvitsivat palkanlaskentaohjelman, jota voi käyttää missä vain, joten ensimmäisenä ja tärkeimpänä vaatimuksena molemmilta käyttäjiltä oli ohjelman etäkäyttämahdollisuus. Palkanlaskentaohjelman muutos oli laaja-alainen, koska se vaikuttaa olennaisesti yrityksen toimintaan. Palkanlaskentaohjelma takaa yrityksen palkanmaksun, laskee työnantajan sivukulut, eläke- (TyEL), työttömyysvakuutus- (TVR) ja sairausvakuutusmaksut (sava), Verohallinnolle tilitettävät ennakonpidätykset sekä tuottaa kirjanpitoa ja viranomaisia varten tarvittavat dokumentit. Sen takia ohjelman oli oltava käyttövalmiina missä vain käyttäjät ovat.

Pääkäyttäjälle (sihteeri), oli tärkeintä etätyöskentelymahdollisuuden lisäksi aikaisempien tietojen siirrettävyys uuteen ohjelmaan. Jos ohjelmaa vaihdetaan kesken vuotta, niin raportoinnin tulee kuitenkin olla katkeamatonta. Kirjanpitoon oli saatava palkanmaksusta yhden raportin koko vuodelta.

Kummatkin käyttäjät toivoivat, että ohjelma olisi yksiselitteinen ja selkeä. Erilaisten raporttien muodostus tuli olla kattavaa ja joustavaa. Visuaalinen ilme ei saanut olla liian sekava ja kaikki ohjelmiston toiminnot tuli olla helposti löydettävissä.

Sihteerille henkilötietojen, vuosittain vaihtuvien ohjaustietojen (työeläkevakuutusmaksun kokonaisprosentti, työttömyysvakuutus-, sosiaaliturva-, päiväraha- ja tapaturmavakuutusmaksu), raporttien muodostus ja palkkojen maksuaineiston siirto pankkiin ovat seikkoja, joihin täytyi kiinnittää huomiota. Sihteeri käyttää näitä toimintoja paljon, joten käytön tuli olla selkeää ja loogista ja mahdollisimman automaattista.

JSA-Group Oy:llä ei ole ainuttakaan kuukausipalkkalaista vaan jokaisen palkka on tuntiperusteista. Myös työntekijöiden työtehtävät vaihtelevat kuukausittain ja erilaisia lisiä on useita, muuan muassa olosuhde-, ylityö-, ilta- ja yölisät. Työaikojen ja tehtävien vaihdellessa, palkkatietojen syötön tuli olla nopeaa ja helppoa. Palkkojen maksun osalta, joko aineiston siirto

pankkiin tai suoraan ohjelmasta maksaminen tuli olla vaihtoehtoina. Lomalaskennan oli syytä olla automaattista, mutta teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaista, eli ohjelmaan tuli pystyä luomaan lomakeskituntiansion kaavat vastaamaan yrityksen tarpeita.

Sihteeri ja toimitusjohtaja olivat sitä mieltä, että vertailuun ei tarvitse valita kuin kaksi ohjelmaa. Useamman ohjelman vertailu olisi ollut heidän mielestään pintapuolista ja kahden ohjelman vertailuun voitiin paneutua paremmin.

7 Vertailun toteutus

Ennen ohjelmistojen vertailua, sihteerin ja toimitusjohtajan haastattelussa selvitettiin, mitä toimintoja käyttäjät tarvitsevat suorittaakseen vaadittavat toimenpiteet palkkoja laskiessa ja palkkoihin liittyvien toimintojen suorittamiseksi. Etenkin toimitusjohtajalle oli tärkeää raportoinnin helppous. Toimitusjohtaja ei osallistu palkkojen syöttöön tai maksuprosessiin, vaan hän pysyy ajan tasalla erilaisten raporttien avulla. Käyttäjät listasivat tärkeimpiä ominaisuuksia, joita uudessa ohjelmassa tulee olla.

Tämän opinnäytetyön yhteydessä kirjoittaja havainnoi JSA-Group Oy:n sihteerin tutustumista vertailtaviin palkanlaskentaohjelmiin. Sihteeri suoritti ennalta sovittuja tehtäviä palkanlaskentaohjelmilla, samalla kommentoiden havaintojaan. Tehtävät olivat valittu sihteerin työtehtävistä (liite 2) ja ne simuloivat oikeaa palkanlaskennan prosessia ja palkkojen maksamista.

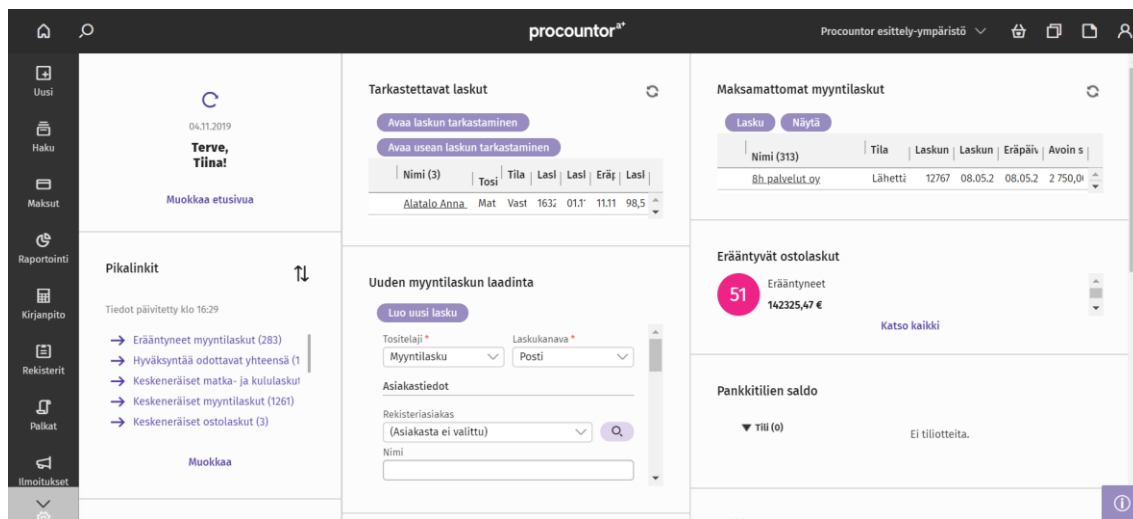
Ohjelmien tarkastelun ja testitehtävien suorittamisen päätarkoituksena ei ollut selvittää, kuinka ohjelmassa tehdään kaikki asiat täydellisesti, vaan sitä, onko ohjelma selkeä ja kuinka käyttäjät sen kokevat. Vertailu kirjoitettiin sihteerin ja toimitusjohtajan kommenttien ja huomioiden pohjalta. Toimitusjohtaja osallistui ohjelmien testaukseen ainoastaan hakemalla muutaman raportin. Vertailuissa käytettiin apuna SWOT-analyysiä.

Vertailun tulokset olivat subjektiivisia ja ohjelmia testattiin ilman ohjeita. Kommentit ja näkemykset edustivat vain sihteerin ja toimitusjohtajan omia mielipiteitä. Molemmissa vertailtavassa ohjelmassa oli varmasti toimintoja, jotka jäivät käyttäjiltä huomaamatta tai ominaisuuksia, joita he eivät tarvinneet tai kokeneet hyödyllisiksi omassa työssä.

Sihteeri suoritti kummassakin vertailussa olevassa palkanlaskentaohjelmassa erilaisia tehtäviä, jotka liittyivät olennaisesti hänen työhönsä. Sihteeri kirjautui palkanlaskentaohjelmaan ja aloitti tarkastelun navigaatiosta. Hän testasi saako tietokoneen näytölle kaksi ohjelmaa samaan aikaan ja skaalautuuko tällöin palkanlaskentaohjelman sisältö. Hän tarkasteli valikoista löytyviä toimintoja. Sihteeri syötti uuden työntekijän tiedot ohjelmaan sekä tarkasteli, kuinka työntekijälle syötetään palkkakauden tiedot ja kuinka palkkojen maksaminen onnistuu. Toimitusjohtaja etsi sekä muodosti hänelle tärkeitä palkanlaskennan raportteja.

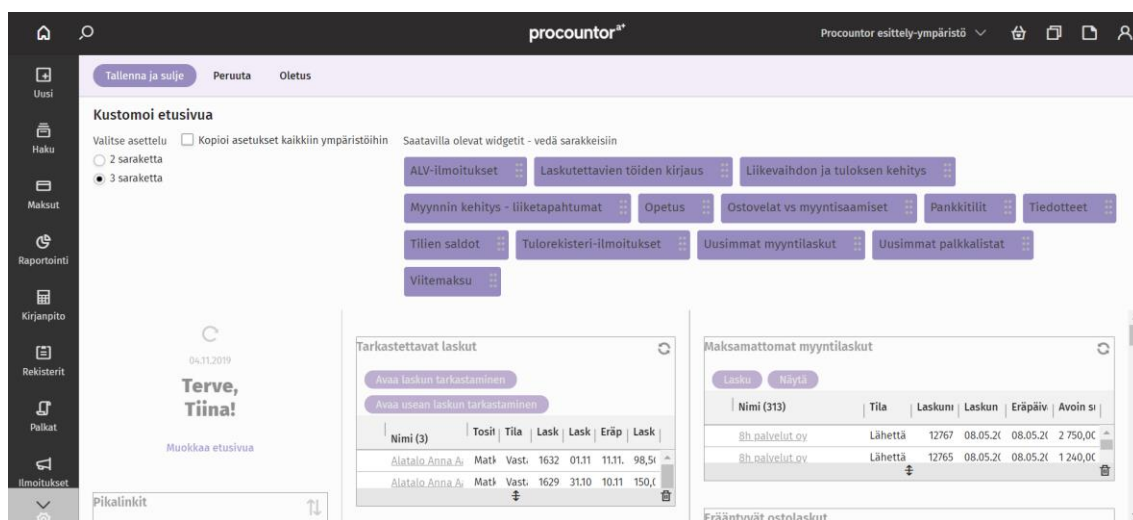
7.1 Finago Procountorin testaus

Procountor Taloushallinto-ohjelma toimii selaimessa, joten sitä olisi mahdollista käyttää missä vain, miltä laitteelta vain, mikä oli yksi suurimmista kriteereistä JSA-Group Oy:n toimistohenkilöille. Ulkoasultaan Procountor näyttää modernilta ja aloitusnäytöllä näki yhdellä silmäyksellä monta tärkeää asiaa, joka näkyy kuviossa 2. Ohjelman värit olivat neutraalit ja hiltityt.



Kuvio 2: Procountorin aloitusnäkömä

Käyttäjälle annettiin mahdollisuus muuttaa sivuston ulkoasua tarpeidensa mukaan. Aloitusnäytölle voi valita juuri itselle tärkeimmät toiminnot tai muistutukset. Kustomointiin annettiin muutama asettelu- ja widget vaihtoehto (kuvio 3).



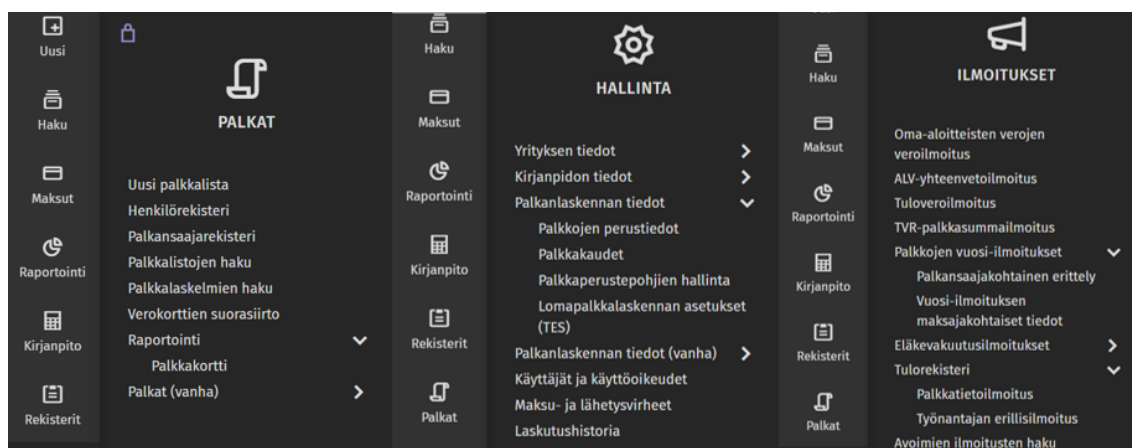
Kuvio 3: Procountor, etusivun kustomointi

Finago Procountorissa navigaatiopalkki oli sijoitettu vasempaan reunaan ja se avautui, kun käyttäjä vei hiiren navigaatiopalkin päälle. Navigaatio löytyi helposti ja nopeasti. Tosin se harmitti hieman käyttäjää, kun kursori vahingossa hipaisi navigaatiota ja silloin palkki avautui työtilan päälle keskeyttäen tekemisen.

Palkat-valikosta (kuvio 4) löytyi henkilörekisteri sekä palkansaajarekisteri. Henkilörekisterin kautta voitiin uudelle henkilölle syöttää palkkatiedot, palkkaperusteet, poissaolot ja vuosilomat, verokortti ja työsuhteen tiedot. Ilman ohjeita testauksessa ei selvinnyt, kuinka henkilörekisteristä sai valittua uuden henkilön palkansaajarekisteriin.

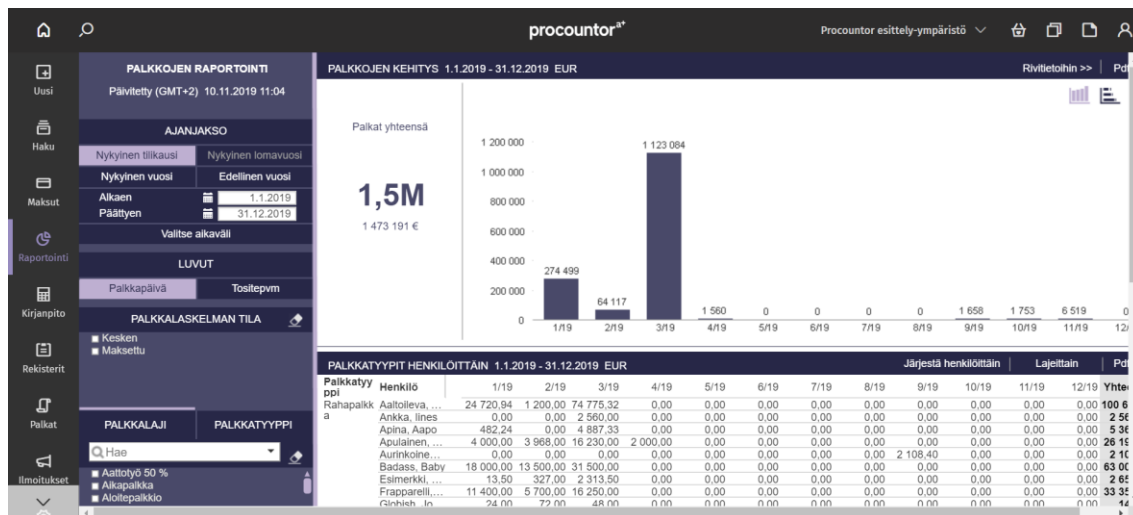
Hallinta-valikosta (kuvio 4) voitiin hallinnoida yrityksen palkan laskuun tarvittavia tärkeitä ohjaustietoja, kuten työnantajan maksuprosentit, TyEl-vakuutuksen sekä tapaturmavakuutuksen tiedot ja lomapalkkalaskelman asetukset määriteltiin sitä kautta. Yrityksen perustiedot, kuten pankkiyhteydet syötettiin Hallinta-valikkoon, jotta palkat voitaisiin maksaa suoraan ohjelmasta.

Ilmoitukset-valikosta (kuvio 4) voitiin muodostaa erilaisia ilmoituksia, joita JSA-Group Oy:n kirjanpitäjä tarvitsee kuukauden vaihteen jälkeen. Tulorekisterin palkkatietoilmoitus ja työnantajanerillisilmoitus ovat todella tärkeitä jokaisen palkanmaksun ja kuukauden vaihteen yhteydessä. Monet ilmoitukset ovat myös JSA-Group Oy:n toimitusjohtajalle tärkeitä, jotta hän voi seurata maksettuja palkkoja sekä niiden kehitystä.



Kuvio 4: Procountorin valikot

Toimitusjohtaja tarkasteli ohjelmasta saatavia palkanlaskennan raportteja. Hän navigoi ilmoitukset valikon avulla katselemaan tietoja veroilmoituksista ja raportteja palkkakorteista, mutta raportointivalikosta löytyi kattavampi palkkojen raportointityökalu (kuvio 5), josta voi katsella palkkojen kehitystä valituilla aikaväleillä. Toimitusjohtajan mielestä raporttien muodostus oli hieman hankalaa. Ohjelman käyttö vaatisi paljon totuttelua, koska raportit olivat sijoitettu moneen eri valikkoon.



Kuvio 5: Procountor palkkojen raportointi

Procountor maksaa 249 € kuukaudessa. Hintaan sisältyy rajaton käyttäjämäärä, mutta palkan- saajien ja kuukausittaisten tositteiden määriä on rajoitettu. Tositteisiin lasketaan mukaan myynti-, osto-, matka- ja kululaskut, palkkalaskelmat, myynti/tarjous- ja ostotilaukset, muis- tiotositteet, ALV-laskelmat, viranomaisilmoitukset, joukkokirjeet ja maksumuistutukset. Käyt- täjä maksaa ylimääräisistä henkilöistä 2,99 € /hlö ja tositteista 1,25 € /kpl. (Accountor Finago Oy.)

7.1.1 Palkkatietojen syöttö Finago Procountorissa

Käyttäjä syötti ohjelmaan työntekijän palkkatietoja, jotta palkat voitaisiin maksaa. Palkat va- likosta valittiin toiminto Uusi palkkalista. Uutta palkkalistaa luotaessa ensin syötettiin kuvi- ossa 6 näkyviä tietoja. Sen jälkeen työntekijät valittiin palkansaajarekisteristä.

Ohjelma vaati uusia palkkoja syöttäessä lukuisia päivämäärätietoja, lomavuosi, palkanmaksu- kausi, palkkalistan nimi, palkanmaksukauden alku ja loppupäivä, kirjanpitoapäivä, eräpäivä, kalenterin työpäivät, palkkapäivä ansaintajakson alku- ja loppupäivä. Kun uudelle palkkalis- talle syötti ensimmäisen tiedon, kaikki kentät muuttuivat punaisiksi ja niihin tuli huuto- merkki.

Palkanmaksukautta valitessa ohjelma täytti itse osan kentistä koko kuukaudeksi, mutta JSA- Group Oy:llä palkanmaksu tapahtuu kahdesti kuussa. Sihteeri ei löytänyt palkanlaskennan oh- jaustiedoista kohtaa, jonne olisi voinut syöttää automaattisen täytön kriteereitä ja vaihtaa niitä.

Erä- ja palkkapäiväksi ei voinut valita muuta kuin pankkipäivää, mutta joskus kuitenkin palk- kapäivä osuu viikonlopulle. Sihteeri oli huolissaan, kuinka tämä siirtyy raportointiin, jos palk- kapäiväksi joutuu ohjelmaan merkitsemään virheellisen päivän.

Kuvio 6: Uusi palkkalista

Sihteeri valitsi uudelle, juuri luodulle palkkalistalle työntekijät. Listalle lisättiin kolme henkilöä palkansaajarekisteristä. Ohjelma ilmoitti, että rivejä on yhteensä kolme, mutta listaa ei näkynyt missään. Sihteeri painoi ylhäällä olevaa 'luo laskelmat' painiketta, jonka jälkeen sivun alareunaan muodostui lista, mutta se ei suurentunut. Sihteeri huomasi, että päivämäärät ja asetukset kohdan voi pienentää ja vasta sen jälkeen lista suurenee ja näkyy.

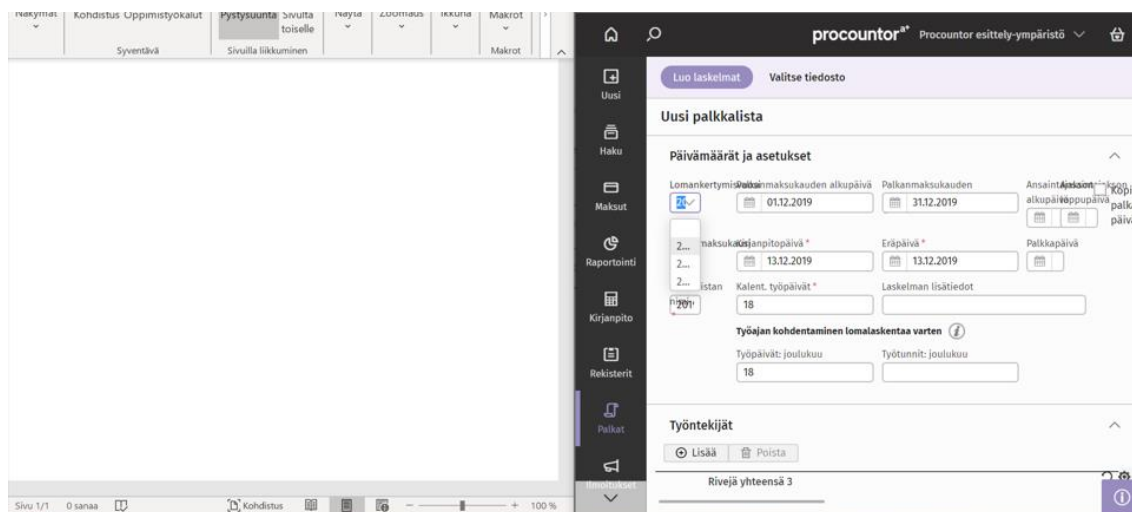
'Henkilön laskelmalle' painikkeesta pääsi katselemaan henkilön palkanmaksutietoja. Sihteeri tarkasteli yhden henkilön laskelmaa ja halusi sen jälkeen palata takaisin palkkalistalle selvittämään, mitä kautta työntekijän palkanmaksutiedot syötetään, jotka muodostuivat laskelmalle. Hän painoi selaimen back-nappulaa, mutta ohjelma ei palannutkaan viimeisimpään toimintoon vaan hävitti uuden palkkalistan. Vaikka ohjelman toimii selaimessa, ei kuitenkaan voinut käyttää selaimen nappuloita siirtyessä toiminnosta toiseen.

Palkansaajarekisterissä voitiin valita työntekijän palkkaperusteet ja syöttää palkkakaudella tehdyt tunnit ja lisät. Sihteerin mielestä se vaikutti työläältä. Se sopii hyvin kuukausipalkkailaiselle, jonka palkanmaksutiedot harvoin vaihtuvat. JSA-Group Oy:llä yksikään palkkakausi ei ole samanlainen, koska työ on projektiluonteista.

Procountorissa palkat voidaan maksaa suoraan ohjelmasta, kunhan vain yrityksen pankkitilitiedot ovat syötettyinä ohjelmaan. Sihteerin mielestä palkkojen maksaminen vaikutti todella helpolta ja siitä selviytyisi muutamalla klikkauksella. Pankille ei tarvitse erikseen muodostaa maksuaineistoa, kirjautua verkkopankkiin ja lähettää aineistoa sinne.

JSA-Group Oy:n sihteeri haluaa palkkatietoja syöttäessä jakaa tietokoneensa näytölle kaksi ohjelmaa vierekkäin, toiselle puolelle työntekijän toimittaman tuntilistan ja toiselle palkanlaskentaohjelman. Procountorin sisältö ei kuitenkaan skaalautunut kunnolla tätä kokeiltaessa.

Kun näytölle asetti kaksi toimintoa vierekkäin, Procountorin tekstit menivät päällekkäin eikä alasvetovalikon sisällöt näkyneet (kuvio 7). Sivua ei myöskään voinut vierittää sivusuunnassa.



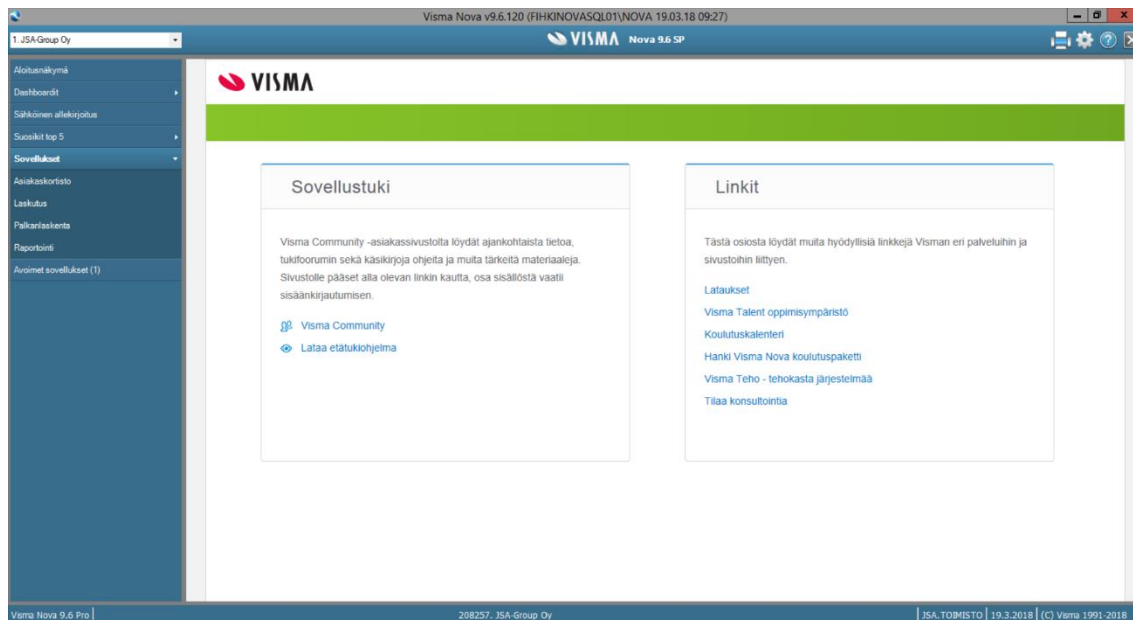
Kuvio 7: Responsiivisuus

Ohjelman käyttö vaatii ohjeita ja toiminnot eivät ole aivan yksiselitteisiä. Käyttäjä joutui poukkoilemaan valikosta toiseen selvittääkseen, mitkä asia syötetään mistäkin. Henkilörekisteri ja palkansaajarekisteri menivät helposti sekaisin ja sihteerin mieltä, miksi rekistereitä on kaksi. Navigaatioissa on 'Rekisterit' valikko, mutta nämä eivät löydy sieltä. Se ei vaikuttanut myöskään testaajan mielestä loogiselta. Selaimen back-nappulan käyttö ei ole ohjelmassa mahdollista ja sekin hankaloittaa käyttöä. Sihteerin suorittamissa kokeiluissa ohjelma toimi suhteellisen nopeasti ilman pitkiä latausaikoja.

7.2 Visma Novan testaus

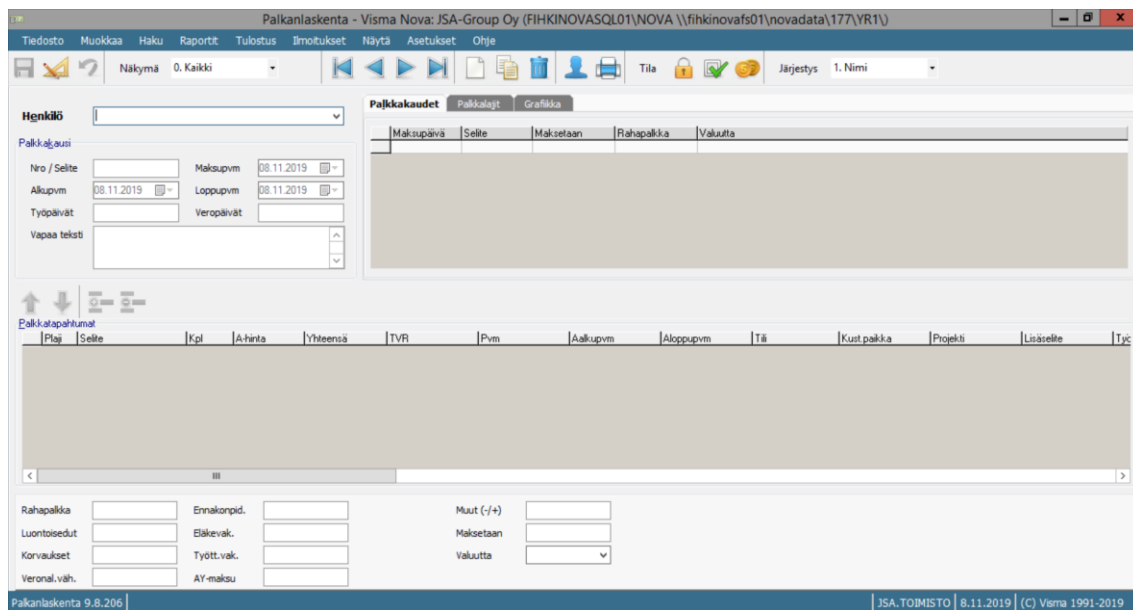
JSA-Group Oy:n yhdelle koneelle asennettu aikaisempi palkanlaskentaohjelma oli osa Visma Software Oy:n Visma Nova -ohjelmistoa. Käyttäjät halusivat selvittää, saako kyseisen ohjelmiston palkanlaskentamoduulia toimimaan selaimessa tai pilvipalveluna. Selvisi, että Visma Nova voidaan käyttöönottaa sovelluspalveluna, joko Visma Software Oy:n ylläpitämänä tai välikäden kautta sovellusvuokrauspalveluna.

Toinen vertailussa oleva ohjelma oli Visma Novan palkanlaskentamoduuli, koska sen saa sovelluspalveluna ja käyttö ei ole paikkaan sidottua. Visma Novan sovelluspalvelu näyttää samalta kuin yhdelle koneelle sidottu aikaisempi ohjelma. Ohjelman ulkoasu ja käyttö on tuttua JSA-Group Oy:n työntekijöille. Visma Novan ulkoasu on riisuttu ja ehkä jopa hieman vanhanaikainen, mutta se on selkeä ja helppokäyttöinen (kuvio 8).



Kuvio 8: Visma Novan aloitusnäky

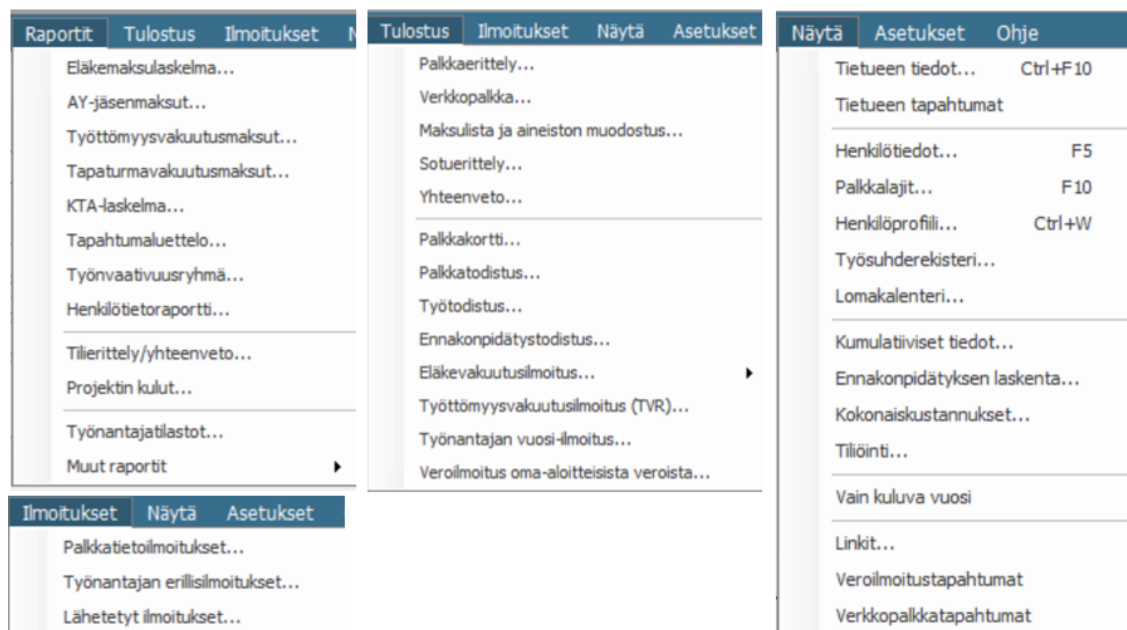
Toisin kuin Procountorissa, Novassa palkanlaskenta avautui yhteen omaan näkymäänsä (kuvio 9), josta voitiin suorittaa kaikki haluttavat toimenpiteet. Procountorissa navigoitiin etusivulla olevan yhden palkin avulla palkanlaskennan eri osa-alueisiin, Novassa palkanlaskenta osuus tuntui yhtenäiseltä kokonaisuudelta eikä pirstaloituneilta osilta. Eri toiminnot löytyivät ylhäältä alavetovalikoista, eikä erillistä siirtymistä tarvittu.



Kuvio 9: Visma Novan palkanlaskenta

Raportit, tulostus, näytä ja ilmoitukset-valikot näyttivät ensi silmäyksellä liiallisen pitkiltä ja täyteen pakatuilta (kuvio 10). Ne tuottavat useita erilaisia raportteja ja sieltä voidaan

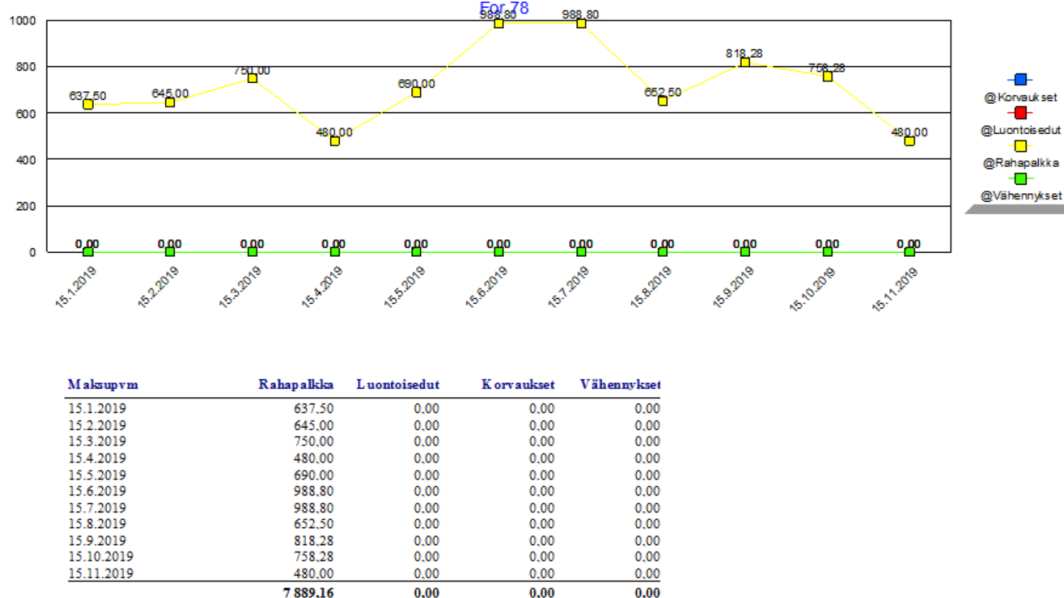
lähettää tulorekisteriä varten tarvittavat palkkatietoilmoitukset ja työnantajanerillisilmoitukset. Sieltä saadaan myös palkkaerittelyt, palkkatodistukset ja muodostetaan maksuaineisto pankille. Asetuksista voidaan muokata palkanlaskennan ohjaustietoja. Moniin samoihin toimintoihin pääsee myös pikakuvakkeiden avulla.



Kuvio 10: Visma Novan valikot

Näytä-valikosta hallinnoidaan muun muassa henkilötietoja ja työsuhdetietoja. Raportit ovat asetettu loogisesti raportit-valikon alle, mutta sihteerin kyseenalaisti joidenkin muiden valikojen nimet. Näytä ja tulostus valikot eivät kertoneet käyttäjälle aluksi mitään, vaan vaativat tarkempaa tarkastelua, jotta sisältö selviää.

Toimitusjohtaja tarkasteli myös Visma Nova ohjelmasta saatavia palkanlaskennan raportteja. Tiedot veroilmoituksista ja palkkasummailmoituksista löytyvät myös Visma Novasta. Palkkojen vuosiyhteenveto oli saatavilla ja kaikki raportit saatiin järjesteltyä joko henkilöittäin tai palkkalajeittain. Visma Novan vanhanaikaisuus näkyi grafiikassa (kuvio 11). Ohjelmassa voitiin tarkastella palkkakehitystä henkilöittäin, mutta esitystapa oli kankea. Opinnäytetyön tekijä oli luonut Visma Nova ohjelmaan testihenkilön, jonka kuvitteelliset palkat muodostuivat raportille (kuvio 11).



Kuvio 11: Testihenkilön palkkakehitys

Ohjelmasta saadaan raportteja samoista asioista kuin Procountorissa, mutta ne eivät ole graafisessa muodossa. Toimitusjohtajalle raporttien visuaalinen esitysmuoto ei ollut tärkeää, kunhan raportointi on ajantasaista ja kattavaa.

Ruudulle saatiin kaksi ohjelmaa vierekkäin ja Visma Novaa pystyi silti käyttää. Se skaalautui ja kenttiä oli mahdollista vierittää ylös-alas, sekä oikealta vasemmalle. Sihteerin pystyi tällä ohjelmalla pitämään työntekijän tunti- ja tuntilistan tietokoneen ruudun toisella puolella ja syöttämään niitä tiedot suoraan toisella puolella olevaan Visma Novaan.

Visma Novassa lomalaskenta tapahtui käyttäjän syöttämällä kaavalla, joka vastaa yrityksen toimialan työehtosopimuksen vaatimuksia. Käyttäjän täytyi määrittellä kaavaan, mitä palkkalajeja laskennassa otetaan huomioon sekä asettaa lomapäiville oikeat kertoimet.

Visma Nova maksaa kuukaudessa 198,72 €, kahdella käyttäjällä. Jokaisesta käyttäjästä maksetaan 43,47 € kuukaudessa, mikä Procountorissa sisältyi rajoittamattomana hintaan. Visma Novan hintaan sisältyy rajoittamaton määrä palkansaajia sekä kuukausittaisia tositteita.

7.2.1 Palkkatietojen syöttö Visma Novassa

Novassa ei aluksi syötetä erillistä palkkalistaa vaan jokaiselle henkilölle syötetään tunnit yksittellen (kuvio 12). Näistä voidaan sen jälkeen muodostaa yhtenäisiä raportteja. Uusi palkka-kausi voidaan luoda helposti aikaisemmasta kopioimalla.

Henkilö 97 Testi Henkilö

Palkkakausi

Nro / Selite: 201911 Maksupvm: 30.11.2019

Alkupvm: 01.11.2019 Loppupvm: 30.11.2019

Työpäivät: 21 Veropäivät: 30

Vapaa teksti:

Palkkakaudet

Maksupäivä	Selite	Maksetaan	Rahapalkka	Valuutta
30.11.2019	201911	2 276,20	1 840,00	EUR

Palkkatapahtumat

Pilaji	Selite	Kpl	A.hinta	Yhteensä	TVR	Pvm	Alkupvm	Loppupvm	Ti#	Kust.palkka	Projekti	Liiselle	Tyc
1	Tuntipalkka	80,00	16,000	1 280,00		30.11.2019	1.11.2019	30.11.2019		5000			
11	Yllyösiä 50%	30,00	8,000	240,00		30.11.2019	1.11.2019	30.11.2019		5000			
12	Yllyösiä 100%	20,00	16,000	320,00		30.11.2019	1.11.2019	30.11.2019		5000			
32	Kokopäiväraha	14,00	42,000	588,00		30.11.2019	1.11.2019	30.11.2019		5224			

Rahapalkka 1840,00 Ennakonpid. 0,00 0. Normaali Muut (-/+) 0,00

Luontoosedit 0,00 Eläkevak. -124,20 10. TyEL Maksetaan 2276,20

Korvaukset 588,00 Tyött.vak. -27,60 normaali Valuutta EUR

Veronal.väh. 0,00 AY-maksu 0,00

Palkanlaskenta 9.8.2016 | JSA TOIMISTO | 8.11.2019 | (C) Visma 1991-2019

Kuvio 12: Palkkakauden syöttö

Työntekijän tiedot syötettiin näytä valikossa olevaan henkilötiedot kohtaan, sen jälkeen valittiin työntekijä henkilölistalta. Jos työntekijällä oli aikaisempia palkkakaudesta maksettuja palkkoja, voitiin uusi palkkakausi luoda kopioimalla.

Ohjelma täydensi palkkakauden automaattisesti jatkumaan viimeisestä palkanmaksusta, mutta jos se oli virheellinen, sen pystyi helposti vaihtaa. Maksupäiväksi voi valita minkä tahansa päivän. Siihen sihteerin kirjaa aina oikean palkkapäivän, oli se sitten pankkipäivä tai ei.

Sen jälkeen täydennettiin palkkatapahtumat työntekijän tutilistan mukaisesti. Syötettiin kaikkien niiden henkilöiden tiedot, joille maksettiin palkka. Sen jälkeen ei tarvinnut erillisiä hyväksymisiä, vaan voitiin edetä palkanmaksuvaiheeseen.

Palkka-aineiston maksu oli hieman monimutkaisempaa kuin Procountorissa. Visma Novassa se täytyi erikseen muodostaa, jolloin ohjelma tallensi koneelle tsa. tiedoston (toistuvaisuoritukset). Sen jälkeen kirjaututtiin verkkopankkiin ja lähetettäisiin aineisto sinne. Tämän jälkeen palkat lähtevät yrityksen tililtä.

Sihteerin valitsi tulostusvalikosta maksulista ja aineiston muodostus vaihtoehdon, johon syötettiin päivämäärä, jolloin aineiston maksamisen tahdotaan tapahtuvan. Tämä maksulista tallentui tsa. tiedostona ennalta asetettuun kansioon sihteerin koneella.

Palkka saadaan maksuun, kun sihteerin kirjautuisi yrityksen verkkopankkiin ja lähettäisi aineiston pankille, josta se sitten lähtee maksuun aineistoon syötettynä haluttuna päivänä. Koska ohjelma oli samanlainen kuin yrityksen vanha, niin sihteerin oli helppo suorittaa testitehtäviä. Hän muisteli, ettei olisi osannut muodostaa tarvittavaa maksuaineistoa ilman ohjeita.

7.3 Vertailun tulokset

Ohjelmissa oli paljon samanlaisia toimintoja (taulukko 1), tavallisimmat perustapahtumat ja palkanlaskennan standardit raportit. Molemmissa ohjelmissa oli ominaisuutena tulorekisteriin vaadittava tiedonsiirto sekä palkkalaskelmien lähetys onnistui kummastakin. Visma Novassa mahdollisuutena oli sähköpostilähetys, Procountorissa sähköpostin lisäksi palkansaaja voi katsoa omia palkkojaan sähköisesti suoraan Procountorissa.

PALKKANLASKENTAOHJELMIEN OMINAISUUDET	
Procountor	Visma Nova
Palkanlaskun automaattiset perustapahtumat	Automaattiset perustapahtumat
Palkanlaskelman lähetys palkansaajalle sähköpostilla/verkossa	Palkkaerittelyt tulosteina tai sähköpostilla
Henkilörekisterin ylläpito	Palkansaajatietojen hallinta
Procountorin ylläpitämä palkkalajirekisteri	Muokattavat palkkalajit ja laskentakaavat
Lomapäivien kertyminen	Muokattava lomakta laskentakaava
Palkanlaskennan raportit	Monipuoliset raportit
Palkkalaskelmien maksaminen suoraan Procountorista	Palkka-aineiston muodostaminen pankkiinsiirtoa varten
Palkkojen viranomaisilmoitusten laadinta ja lähetys	Palkkojen viranomaisilmoitusten laadinta ja lähetys
Ylläpitää luontoisetujen vuosittain muuttuvia arvoja	Integroitavissa Visma Nova tuoteperheen ohjelmistoihin
Ylläpitää viranomaisten määrääviä muuttuvia tietoja	Muuttuvat arvot syötettävä manuaalisesti
Käyttäjämäärä rajoittamaton	Lisää käyttäjiä erillisestä maksusta
Tositteita rajallisesti	Rajoittamaton määrä tositteita
Rajallinen palkansaajamäärä	Rajaton palkansaajamäärä

Taulukko 1: Ominaisuudet

Molemmissa ohjelmissa oli paljon vahvuuksia ja mahdollisuuksia, mutta myös ominaisuuksia, joita käyttäjät kokivat heikkouksina sekä mahdollisina uhkina (taulukko 2). Procountor oli moderni ja toimii selaimessa, mutta silti käyttäjät kokivat, että Visma Novassa oli selkeämpi käyttöliittymä. Tämä johtui käyttäjien mielestä siitä, että Visma Nova ohjelma oli tuttu. Se oli myös vahvuus, koska sen käyttö ei vaatisi erillistä opettelua.

Hinnassa ja hinnoittelussa oli myös eroja. Procountor maksaa 249 € kuukaudessa ja Visma Nova kahdella käyttäjällä 198,72 €. Procountorin selkein heikkous oli ohjelman hinnoittelu. 249 € kuukausimaksulla saa vain rajatun määrän tositteita kuukaudessa, eikä palkansaajamäärä voi ylittää kahtakymmentä. Visma Novassa raportit ja palkansaajamäärät ovat rajoittamattomat, tosin siinä maksetaan erikseen jokaisesta käyttäjästä ja Procountorissa taas käyttäjien määrä on rajoittamaton.

Visma Novan palkanlaskentaohjelma sovelluspalveluna ei ole sidottu enää yhdelle koneelle, ja tietojen syöttö oli sihteerille helppoa ja tuttua. Responsiivisuus nykypäivänä pitäisi käyttäjän mielestä olla kunnossa, koska on niin paljon eri kokoisia laitteita, joita ihmiset käyttävät. Käyttäjät kokivat sen Procountorin heikkoutena, mutta myös uhkana. Sihteerin tarvitsisi suuren

näytön, että joustava työskentely olisi mahdollista ja ruudulle voisi jakaa kaksi toimintoa. Hän ei pystyisi ongelmitta työskentelemään eri kokoisilta laitteilta.

Procountorin uhkina nähtiin se, että myyntiin lähetettyihin tiedusteluihin ei saatu vastauksia tietojen siirron mahdollisuudesta. Verkkosivuilla olevasta chat palvelusta ei suoraan luvattu tiedonsiirtoa mahdolliseksi. ”Useimmista järjestelmistä tuo tiedonsiirto on kyllä mahdollista, mutta tiedonsiirtoa katsotaan aina erikseen asiantuntijamme kanssa, kuinka se saadaan parhaiten onnistumaan.” Se olisi kuitenkin ollut tärkeä tieto, jos vaihtaa ohjelmaa kesken tilikautta. Toimiiko raportoiminen kirjanpitoon, jos osa raporteista tulee eri ohjelmista. Sihteeri pelkäsi, että ongelmatapauksissa ei asiakaspalvelustakaan välttämättä saisi nopeasti apua.

Opinnäytetyön tekijä olisi myös halunnut tietää, saako Procountor ohjelmaan suoraan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaiset lomalaskentakaavat. Sihteeri löysi ohjelmasta kohdan, lomapalkkalaskennan asetukset (TES) josta voisi valita työehtosopimuksen. Procountorin ilmaisessa kokeiluversiossa listalla luki ainoastaan ’ei räätälöityä sääntöä’. Samasta osiosta pystyi myös valita palkkalajit, jotka vaikuttavat kumulatiivisiin ansioihin. Eli vaikuttaisi siltä, että käyttäjä joutuu itse vaikuttamaan lomalaskentaan, eikä se ole ainakaan kokonaan automatisoitu. Lomalaskenta ei ole automaattista myöskään Visma Novassa.

Procountorissa selaimen back-näppäimen käyttö voisi mahdollisesti aiheuttaa syötettyjen tietojen katoamista, kun käyttäjä ei muista, ettei sen kautta voi liikkua. Procountoria olisi kuitenkin voinut käyttää ilman erillisiä koneelle asennettavia ohjelmia.

Visma Novan mahdollisuuksiin käyttäjät lukivat ensisijaisesti tietojensiirron, halvemman hinnan ja yhdistettävyyden muihin Visma Novan moduuleihin. Tosin heikkouksina oli se, että Visma Novan myötä ei palkanlaskennan avuksi tulisi muita uusia ominaisuuksia kuin etäkäyttö.

Palkka-aineiston maksu hoitui Visma Novassa aineisto siirtona pankkiin, jonka käyttäjä tekee itse, mutta Procountorissa maksun voi hoitaa suoraan Sepa (Single Euro Payments Area) palkanmaksuna. SEPA-maksu on eurooppalaisen tilisiirtostandardin mukainen tilisiirto, jolla on mahdollista maksaa kaikki euromääräiset maksut yhtenäisellä euromaksualueella. (OP Ryhmä.)

Procountorissa ylläpidetään enemmän tietoja, kuten vuosittain muuttuvat ohjaustietojen arvot, kuin taas Visma Novassa ne tulee syöttää itse Rauhala Yhtiöt Oy:n kootun ohjeen perusteella. Tietojensyöttö manuaalisesti saattaisi aiheuttaa ongelmia inhimillisten virheiden takia.

PROCOUNTOR

Vahvuudet <ul style="list-style-type: none"> - Toimii selaimessa - Suoramaksu toiminto - Ylläpidetyt ohjaustiedot - Moderni 	Heikkoudet <ul style="list-style-type: none"> - Kalliimpi - Rajattu palkansaajamäärä - Rajatut tositteet - Ei skaalaudu
Mahdollisuudet <ul style="list-style-type: none"> - Rajaton käyttäjämäärä - Voi käyttää miltä laitteelta vain ilman asennettavia ohjelmia - Helppo lisätä ja yhdistää uusia toimintoja - Uudet toiminnot helpottavat työskentelyä 	Uhat <ul style="list-style-type: none"> - Back-space ei toimi, sen käyttö hävittää tehdyt toimenpiteet - Myynnistä ei vastattu, kuinka asiakaspalvelu? - Saako tiedot siirrettyä? - Ei voi työskennellä miltä tahansa laitteelta skaalautumisen takia

VISMA NOVA

Vahvuudet <ul style="list-style-type: none"> - Saadaan tiedot siirrettyä - Ei sidottu yhdelle koneelle - Tuttu - Selkeä käyttöliittymä - Tietojen syöttö helppoa - Skaalautuu - Halvempi 	Heikkoudet <ul style="list-style-type: none"> - Vanhanaikaiset grafiikat - Ei suoramaksu toimintoa - Ohjaustietojen syöttö manuaalisesti - Rajattu käyttäjämäärä - Ei uusia toimintoja
Mahdollisuudet <ul style="list-style-type: none"> - Voidaan jatkossa yhdistää saman ohjelman muihin moduuleihin - Rajaton palkansaajamäärä - Rajattomat tositteet 	Uhat <ul style="list-style-type: none"> - Uusissa ohjelmissa enemmän toimintoja? - Manuaalisyydessä virhemarginaali kasvaa - Jos kone hajoaa, joutuu asentamaan Citrix Receiverin uudestaan

Taulukko 2: Ohjelmien SWOT nelikentät

7.4 Valinta

JSA-Group Oy:n palkanlaskentaohjelman käyttäjien mielestä Visma Novan palkanlaskentaohjelma sovellusvuokrauspalveluna palvelee tällä hetkellä parhaiten yrityksen tarpeita. Käyttäjät huomasivat SWOT-analyysin nelikentistä, että Visma Novalla oli enemmän vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Ylös kirjattuja heikkouksia ja uhkia punnittiin ja käyttäjien pitivät Visma Novan ominaisuuksia näistä huolimatta parempina kuin Procourtoria vahvuuksia ja mahdollisuuksia.

Vertailujen ja pohdinnan jälkeen sihteerin ja toimitusjohtaja valitsivat JSA-Group Oy:n uudeksi palkanlaskentaohjelmaksi Rauhala Yhtiöt Oy:n tarjoama Visma Nova-järjestelmän ASP-palvelu (Sovellusvuokrauspalvelu Application Service Provisioning eli ASP). Sihteerin ja toimitusjohtajan mielestä yritykselle oli parasta siirtyä käyttämään ohjelmaa, jonka toiminnallisuudet olivat ennalta tuttuja. Visma Nova oli 25,3 prosenttia halvempi kuin Procourtoria, joka

vuositasolla tuo yritykselle säästöä 603,36 €. Kaikki hinnat opinnäytetyössä on ilmoitettu ilman arvonlisäveroa.

Palveluntarjoajan ASP-palvelu on rakennettu palveluntarjoajan omaan palvelinkeskukseen. Ohjelmistojen ja niiden edellyttämien varusohjelmien sekä tietokantojen käyttö edellyttää asiakkaalta tiettyjä laite- ja toimintaympäristövaatimuksia. Asiakas käyttää ohjelmistojen toiminnallisia ominaisuuksia Internet-tietoverkon ja selainohjelman välityksellä siten, että ohjelmistoja ei siirretä palvelinkeskuksen laitteistolta asiakkaalle. Sopimukseen kuuluu kuukausittaiseen käyttömaksuun sisältyvänä ohjelmistojen ylläpito- ja tukipalvelu. (Rauhala Yhtiöt Oy.)

Rauhala Yhtiöt Oy on JSA-Group Oy:lle entuudestaan tuttu toimija, koska aikaisempikin ohjelma oli hankittu heidän kauttansa. Yhtenä suurena syynä valintaan oli myös se, että ohjelma on ulkonäöltään täysin samanlainen kuin yhdelle koneelle sidottu aikaisempi Nova versio ja sen käyttö ei vaadi erikseen opettelua. Jatkossakin Visma Novan toiminnanohjauksen moduuleita voi lisätä tai muuttaa joustavasti, vastaamaan yrityksen tarpeita.

Järjestelmätoimittaja tuo lisäarvoa yritykselle siinä, että he pystyvät tarjoamaan kerralla kaikki teknologiaan ja tietohallintoon liittyvät ratkaisut. Heillä on paketoituna kaikki infrastruktuuriin liittyvät asiat, kuten sovellusten ylläpitopalvelut, eikä JSA-Group Oy:n tarvitse itse huolehtia päivityksistä tai tietoturvasta. Sovelluksen toiminnallisuus ja käyttö jatkuvat kuten aiemminkin. (Kiiskinen ym. 2002, 135.)

Vaikka Procountorissa olikin modernimpia grafiikoita, siellä ylläpidetään vuosittain vaihtuvia ohjaustiedon lukuja sekä palkat voidaan maksaa suoraan ohjelmasta, niin ne toiminnot eivät riittäneet ohjelman valintaan. Näitä etuja punnittiin sen rinnalla, kuinka kauan ohjelman käyttöä joutuisi opetelemaan, se ei skaalaudu, se on kalliimpi ja se koettiin sekavammaksi. Myös yksi syy miksi tämä ohjelma ei päätynyt uudeksi ratkaisuksi, oli se, että tiedusteluun ei saanut Finago Oy:n myynnistä vastausta. Sihteeri pelkäsi, että toimisiko se näin myös asiakas- ja tukipalvelun osalta jatkossa.

8 Ohjelmistovaihdos

Tietojen siirto vanhasta ohjelmasta uuteen onnistui ongelmitta varmuuskopiosta ja Rauhala Yhtiöt Oy lupasi, että sovelluksen toiminnallisuus ja käyttö jatkuvat kuten aiemminkin, vain teknisen ympäristön valvominen, uusiminen, versiopäivitysten teko, tietoturva ja varmistukset jäivät Rauhala Yhtiöt Oy:n vastuulle. Järjestelmää voi siis käyttää missä vain, milloin vain, kunhan yhteys etäpalvelimelle on muodostettu. (Rauhala Yhtiöt Oy.)

8.1 Visma Novan käyttöönotto

Rauhala Yhtiöt Oy toimii Visma Novan partnerina ja tarjoaa asiakkaille sovellusvuokrauspalvelua verkon välityksellä. Rauhala Yhtiöt Oy siirsi aikaisemman Visma Nova-järjestelmän käytön

etäpalvelimelle. Siihen sisältyi JSA-Group Oy:n käytössä olevat Visma Novan sovelluksen toiminnot; Asiakaskortisto, Laskutus, Verkkolaskut ja Palkanlaskenta. Uudessa järjestelmässä käyttö on paikkariippumaton ja vaatii ainoastaan internetissä toimivan työaseman ja koneelle asennettavat erilliset ohjelmat, joiden kautta yhteydet muodostetaan.

Sovelluspalvelun hinnoittelu muuttui kuukausittaiseksi edellisen vuosimaksun sijaan. Se sisältää Visma Novan vuosiylläpitomaksun, ohjelmistopäivitykset, konesalin palvelinmaksut ja varmuuskopioinnit. Kuukausimaksu kahdella käyttäjällä on 198,72 €. Vuosimaksu yhdelle koneelle sidotussa ohjelmassa oli noin 900 €. Järjestelmän siirrosta kuluja aiheutui kertaluonteisena, järjestelmän perustamisesta etäpalvelimelle 250 € ja aikaisempien tietojen siirrosta 90 €. Hinnat on esitetty ilman arvonlisäveroa.

8.2 Tekninen toteutus

Rauhala Yhtiöt Oy:lle toimitettiin aikaisemman Nova sovelluksen varmuuskopio muistitikulla ja he hoitivat sen pohjalta tietojen siirron uuteen järjestelmään. Käyttäjän piti ainoastaan kertoa heille, mikä oli yrityksen viimeisin päivitetty käytössä oleva Visma Nova versio. Rauhala Yhtiöt Oy:n perustettua JSA-Group Oy:n tiedot etäpalvelimelle, yritykselle toimitettiin kirjautumisosoite, jonka kautta työskentely tapahtuu. Novaa käytetään RemoteWEB/App-palvelun kautta.

Remote web app -ohjelmat ovat ohjelmia, joiden kautta voi käynnistää sovelluksia etäpalvelimellä, ja niitä voi käyttää kuten ne olisivat asennettu käyttäjän omalle koneelle. Ohjelmien avulla käyttäjät voivat käyttää etäpalvelimellä sijaitsevia ohjelmia verkkoselaimen kautta.

Rauhala Yhtiöt Oy oli koonnut PowerPoint esityksen ohjaustietojen luvuista, jotka käyttäjän tuli syöttää ohjelmaan. Ohjaustiedot ovat erittäin tärkeitä ja välttämättömiä palkanlaskennan oikeellisuuden kannalta. Työeläkevakuutusmaksun kokonaisprosentti, työttömyysvakuutus-, sosiaaliturva-, päiväraha- ja tapaturmavakuutusmaksu vaikuttavat kaikki oleellisella tavalla niin palkkoihin kuin yrityksen verotukseen. Työeläkevakuutusmaksun kokonaisprosentti oli ainoa, joka oli listatuista arvoista poikkeava, koska se määräytyy yrityksen omista asiakashyvytyksistä. Kokonaisprosentin sai yrityksen käyttämästä työeläkeyhtiöstä.

Pian uuden sovelluksen käyttöönoton jälkeen Rauhala Yhtiöt Oy ilmoitti, että ohjelmiston käyttöön tulee muutoksia ja kirjautumisosoite muuttuu. Käyttäjän tuli ladata Citrix Receiver ohjelma koneelle, jonka kautta yhteys jatkossa muodostetaan etäpalvelimelle. Citrix Receiver on laitealustasta riippumaton asiakasohjelmisto virtualisoitujen palveluiden käyttöön. (Rauhala Yhtiöt Oy.) Citrix ohjelman käyttöönotto oli hyvin suoraviivaista Rauhala Yhtiöt Oy:n toimittaman yksityiskohtaisen ohjeen avulla, mutta vaati käyttäjältä kuitenkin toimenpiteitä.

9 Muutosprosessin arviointi

Uuden palkanlaskentaohjelman käyttöönoton jälkeen haastateltiin uudestaan sihteerii ja toimitusjohtajaa. Heiltä kysyttiin, mitä mieltä he olivat muutosprosessista ja kuinka se heidän mielestään onnistui. Heitä pyydettiin arvioimaan mitä mieltä he ovat valinnasta, joka syntyi vertailusta ja niiden tuloksien pohjalta sekä kuinka uusi ohjelma käytännössä toimii. Ovatko he kokeneet, että uuden ohjelman myötä on saavutettu tavoitellut muutokset yrityksen toimintatapoihin.

Sihteerii kokee, että työ on helpottunut suunnattomasti uuden palkanlaskentaohjelman myötä. JSA-Group Oy:n toimistohenkilöstö on opinnäytetyön ja muutoksen johdosta tyytyväinen valintaan ja ohjelman käyttöönottoon. Toimitusjohtaja on tyytyväinen raporttien kattavuuteen ja ohjelman helppokäyttöisyyteen.

Käyttäjät olivat sitä mieltä, että haastattelussa listatuista tavoitteista ja ohjelmalta vaadituista ominaisuuksista sekä vertailujen tuloksista saatiin tarpeeksi tietoa ja niiden perusteella pystyttiin valitsemaan juuri JSA-Group Oy:lle oikea palkanlaskentaohjelma. Perehtymällä muutoksen teoriaan ja suunnitteleamalla muutos hyvin, se saatiin toteutettua ilman ongelmia.

Rauhala Yhtiöt Oy toimii Visma Novan partnerina ja tarjoaa nyt JSA-Group Oy:lle sovellusvuokrauspalvelua. Yritys oli ennestään tuttu ja luotettava. Rauhala Yhtiöt Oy:n kautta on mahdollista kasvattaa Visman tuoteperhettä vastaamaan yrityksen tarpeita jatkossakin. Yrityksessä luotetaan siihen, että ohjelman ylläpito ja tukipalvelut varmistavat ohjelman sujuvan käytön. Vanhan Visma Nova ohjelman päivitys oli erittäin hankala ja aikaa vievä prosessi, josta ei tarvitse enää murehtia, Rauhala Yhtiöt Oy hoitaa ohjelman päivityksen.

Sihteerin ja toimitusjohtajan mielestä vertailu, valinta, siirto sekä käyttöönotto sujui odotettua helpommin. Sihteerii oli tyytyväinen siihen, että ainoastaan ohjaustietojen vuosittain vaihtuvien lukujen syöttö jäi käyttäjän vastuulle, mutta niistäkin sai listan palvelun toimittajalta ja ainoastaan yksi ohjaustieto piti itse hakea.

Kommunikaatio ja tiedonsiirto toimitusjohtajan ja toimistosihteerin välillä on muuttunut uuden ohjelman myötä. Fyysisen konttorin poistuessa, toimistohenkilöstö on sopinut, että arkistointi hoidetaan sähköisesti. Kaikki tarvittavat dokumentit tallennetaan ja vasta esimerkiksi mahdollisessa verotarkastuksessa tulostetaan vaadittavat paperit. Toimitusjohtaja hyväksyy palkka-aineistoja suojatun pilvipalvelun välityksellä, johon sihteerii siirtää hänelle tarvittavat tiedot.

Muutokset ovat jatkossa helpompia toteuttaa, yrityksessä ymmärretään paremmin prosessin kokonaisuutta ja kuinka muutos on suunniteltava. Vaikka tämä muutos tapahtui hyvin hillitysti, eikä loppujen lopuksi moni asia muuttunut ohjelmassa, niin työskentely helpottui

halutulla tavalla. Radikaalimmatkin muutoksetkin ovat tulevaisuudessa mahdollisia toteuttaa suunnitellun muutoksen vaiheiden kautta.

10 Yhteenveto ja johtopäätökset

Yrityksen halu muutokseen kumpusi selvästä tarpeesta, tarve oli kiireellinen, mutta mielekäs, koska se tuli hyödyntämään kumpaakin ohjelmaa käyttävää henkilöä. Muutos teki pakollisista käytännön tehtävistä joustavampia.

Tavoitteena oli saada yrityksen toiminnasta helpompaa ja sujuvampaa uuden palkanlaskentaohjelman myötä, koska yritys ei toimi ilman toimivaa tietoteknistä ratkaisua. Opinnäytetyössä päästiin asetettuun tavoitteeseen ja toimistohenkilöstö pystyy työskentelemään missä vain.

Opinnäytetyössä pyrittiin analysoimaan haastattelussa ja vertailussa saatuja tietoja objektiivisesti. Kehityshankkeen validointina pidettiin käyttäjien tyytyväisyyttä uuteen ohjelmaan. He saivat haastattelun, havainnoinnin ja vertailun tuloksina heille sopivan ohjelman, joka oli opinnäytetyön tavoitteena.

Muutos oli hyvin maltillinen, eikä ollenkaan radikaali. Yritys pääsi tavoitteeseen ilman mullistavaa muutosta. Hyödyt tutusta ohjelmasta oli hyvin selkeät. Etätyöskentely mahdollistui ilman, että ohjelman käyttöä tarvitsee erikseen opetella. Tosin muutos ei tuonut palkanlaskentaan muita toiminnallisia uusia ominaisuuksia, joita olisi jatkossa voitu hyödyntää.

Edellytykset muutokseen olivat hyvät. Henkilöstö oli motivoitunut ja sitoutunut tähän projektiin ja se itsessään oli jo hyvä alku. Molemmat halusivat muutosta. Toteutustapa pienelle yritykselle oli selkeä. Muutos tehtiin heti, kun vertailu oli saatu suoritettua. Lisäksi tiedottaminen oli helppoa, koska muutos vaikutti vain kahden henkilön työskentelyyn. Molemmat olivat jatkuvasti ajan tasalla.

Muutoksen toimeenpano oli vertailujen pohjalta suhteellisen helppoa. Tiedonsiirto onnistui suurelta osalta toimittajan toimesta vaivattomasti ja palkanlaskentaohjelma on nyt osana taloushallinnon kokonaisuutta. Vertailujen aikana saatujen tietojen pohjalta oli helppo toimia. Sihteerillä oli käsitys siitä, mitä hänen täytyi tehdä, jotta siirtyminen uuden ohjelman käyttöön sujui. Hänellä oli tarvittavat tiedot siitä, mitä hänen täytyi itse syöttää ohjelmaan ja mistä hän sai ne tiedot. Hän myös tiesi, mitä kaikkea tulee asentaa ja millaisia yhteyksiä tarvitaan. Rauhala Yhtiöt Oy oli koonnut tarvittavat tiedot, sekä tehnyt selkeät asennusohjeet, joilla Visma Novan käyttö mahdollistui.

Ohjelman välitön arviointi tapahtui ensimmäisiä työtehtäviä tehdessä. Sihteerä pystyi heti näkemään, kuinka uusi ohjelma toimii omalta koneelta ja kuinka se helpottaa työskentelyä. Sihteerä ei havainnut ohjelman käytössä ongelmia. Uudelleen suunnittelu tulee kysymykseen, jos

yrityksen tarpeet muuttuvat jollain tavalla jatkossa. Tällä hetkellä yrityksessä keskitytään nauttimaan etätyöskentelyn mahdollisuudesta.

Opinnäytetyön myötä sihteeri ja toimitusjohtaja osaavat asennoitua muutokseen eri tavalla. Muutosta ei tule pelätä tai siirtää. Jos jokin asia ei toimi, se tulee muuttaa. Jos muutos on välttämätön, tarkoin suunniteltu ja huolellisesti toteutettu, se onnistuu. Onnistunut muutos tuo mukanaan konkreettista hyötyä ja helpotusta työhön.

Lähteet

Painetut

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Keuruu. Otavan kirjapaino.

Kiiskinen, S. & Linkoaho, A. & Santala, R. 2002. Prosessien johtaminen ja ulkoistaminen. Porvoo. WSOY, WS Bookwell Oy.

Kotter, J. & Rathberg, H. 2014. Jäävuoremme sulaa. Muutos ja menestyminen kaikissa olosuhteissa. Helsinki. Talentum.

Hautamäki, A. 1993. Muutosjohtaminen ja tietotekniikan hyödyntäminen: mitä julkisen hallinnon johtajan tulee tietää tietotekniikasta. Helsinki. JUHTA JULKAISU.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja Kirjoita. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Huhtanen P, Tuomivaara, S. 2010. Tilaten ja tuottaen - kuntapalvelujen toimintatapauudistus. Työterveyslaitos & TTK. Sastamala. Vammalan kirjapaino Oy.

Metsämuuronen, J. 2000. Metodologia -sarja 4. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Viro. Jaabes OU.

Metsämuuronen, J. 2002. Metodologia -sarja 6. Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet. Sridevi Printers (Pvt) Ltd.

Friesen, B. 2010. Designing and conducting your first interview project. San Francisco. Jossey-Bass A Wiley Imprint. (E-Kirja)

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere. VASTA-PAINO. (E-kirja)

Keegan, S. 2009. Qualitative research. Good decision making through understanding people, cultures and markets. Lontoo. Kogan Page Ltd. (E-kirja)

Sähköiset

Accountor Finago Oy. 2019. Procountor demo. Viitattu 1.10.2019

https://secure.procountor.com/procountor/?l=2&_hstc=243385370.4b8eef5768daf8e99e98e2c168d0cf77.1565783418773.1565788375.432.1570451433060.3&_hssc=243385370.1.1570451433060&_hsfp=1750946771&_ga=2.37066

080.1194524063.1570451432-2101376370.1565783417&_gac=1.174727446.1570451432.EAlal-QobChMI9cOSvJOK5QIVR5SyCh0ioQttEAYASAAEgLA_fd_BwE#!NAV_FRONT_PAGE

Visma. Visma Nova toiminnanohjausjärjestelmä. Viitattu 1.10.2019

<https://www.visma.fi/ohjelmistoratkaisut/visma-nova/>

Visma. Palkanlaskennan ohjelmistomme. Viitattu 1.1.0.2019

<https://www.visma.fi/palkanlaskenta/>

Rauhala Yhtiöt Oy. Visma Nova on joustava kokonaisratkaisu toiminnanohjaukseen. Viitattu 9.11.2019

<https://www.rauhala.fi/palvelut/palkanlaskentaohjelma/visma-nova>

JSA-Group Oy. Metallialan asennustoimintaa jo vuodesta 1987. Viitattu 1.9.2019

<http://www.jsa-group.fi/>

TeamViewer. Uusi standardi kauko-ohjaukselle ja etätuelle. Viitattu 14.10.2019

<https://www.teamviewer.com/fi/>

Rauhala Yhtiöt Oy. Citrix yksinkertaistaa monimutkaista yrityksen tietotekniikkaa. Viitattu 5.10.2019

<https://www.rauhala.fi/oncloud/citrix>

TeamViewer community. What is a TeamViewer ID? Viitattu 14.10.2019

<https://community.teamviewer.com/t5/Knowledge-Base/What-is-a-TeamViewer-ID/tap/49515>

Suomen Asiakastieto Oy. JSA-Group Oy. Viitattu 14.10.2019

<https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/jsa-group-oy/09643803/taloustiedot>

Accountor Finago Oy. 2019. Palkanlaskentaohjelma. Viitattu 15.10.2019

<https://finago.com/fi/tuotteet/procountor/palkanlaskentaohjelma/>

Accountor Finago Oy. 2019. Procountor Taloushallinto-ohjelma nykyaikaiseen taloudenpitoon. Viitattu 15.10.2019

<https://finago.com/fi/tuotteet/procountor/>

Suomen Asiakastieto Oy. Accountor Finago Oy. Viitattu 15.10.2019

<https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/accountor-finago-oy/08369224/taloustiedot>

Kotter International. 8-step process. Viitattu 1.11.2019

<https://www.kotterinc.com/8-steps-process-for-leading-change/>

Visma. Visma Nova henkilöstöhallinto. Viitattu 15.10.2019

<https://indd.adobe.com/view/eda9fa3a-c3de-4aca-a913-4adb517c9615>

Visma. Visma Nova Taloushallinto. Viitattu 22.11.2019

<https://indd.adobe.com/view/124d0ffa-4149-43d3-896c-0bb7f8305ebe>

Suomen Asiakastieto Oy. Visma Software Oy. Viitattu 20.10.2019

<https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/visma-software-oy/07119928/yleiskuva>

Rauhala Yhtiöt Oy. Nykyaikaista yritysohjelmistosi tähän päivään. Viitattu 20.1.2019

<https://www.rauhala.fi/>

OP Ryhmä. Mikä on SEPA-maksu? Viitattu 10.11.2019

<https://www.op.fi/henkiloasiakkaat/paivittaiset/maksaminen/sepa-maksu>

Heinonen, J. 2014. Jarmo Heinosen opetussivut. Viitattu 20.11.2019

<https://kyvyt.fi/group/heinosen-opetussivut/untitled-3>

Rauhala Yhtiöt Oy. Nova asiakasopas 2017. Viitattu 20.11.2019. Julkaisun saa tilattua:

https://www.rauhala.fi/rauhalan_asp_sovelluspalvelu_opas?hsCtaTracking=cdad5d35-c530-4d20-a799-eeff82051d3e%7Ca8a19f2e-c54b-4617-8f90-e4f61aba973c

OnnistuYrittäjänä. Nosta yrityksesi seuraavalle tasolle SWOT-analyysillä. Viitattu 22.11.2019

<https://www.onnistuuyrittajana.fi/artikkeli/nosta-yrityksesi-seuraavalle-tasolle-swot-analyysilla>

Lexico. Powered by Oxford. Dictionary. 2019. Viitattu 9.9.2019

<https://www.lexico.com/en>

Innokylä. 2019. SWOT Toimintamalli. Viitattu 22.11.2019

<https://www.innokyla.fi/web/malli111751>

Routio, P. 2007. Vertailu. Viitattu 22.11.2019

<http://www2.uiah.fi/projects/metodi/072.htm>

Kuviot

Kuvio 1: Suunnittelun muutoksen vaiheet (Huuhtanen 2010,14.)	10
Kuvio 2: Procountorin aloitusnäkyä	21
Kuvio 3: Procountor, etusivun kustomointi.....	21
Kuvio 4: Procountorin valikot	22
Kuvio 5: Procountor palkkojen raportointi	23
Kuvio 6: Uusi palkkalista.....	24
Kuvio 7: Responsiivisuus	25
Kuvio 8: Visma Novan aloitusnäkyä.....	26
Kuvio 9: Visma Novan palkanlaskenta	26
Kuvio 10: Visma Novan valikot.....	27
Kuvio 11: Testihenkilön palkkakehitys	28
Kuvio 12: Palkkakauden syöttö	29

Taulukot

Taulukko 1: Ominaisuudet.....	30
Taulukko 2: Ohjelmien SWOT nelikentät	32

Liitteet

Liite 1: Avoimen haastattelun kysymykset.	44
Liite 2: Vertailtavissa ohjelmissa suoritettut tehtävät.	45

Liite 1: Avoimen haastattelun kysymykset.

Avoimen haastattelun kysymykset

- Ennen muutosta:
 - Tarve:
 - Mitä muutetaan?
 - Miksi muutetaan?
 - Tavoitteet:
 - Mitä odotatte muutokselta?
 - Vaatimukset ohjelmalle?
 - Ominaisuudet? Tarvittavat toiminnot?
 - Huomioon otettavia asioita?
 - Monta ohjelmaa vertaillaan?
- Muutoksen jälkeen:
 - Mitä mieltä muutosprosessista?
 - Kuinka se onnistui?
 - Mitä mieltä valinnasta, joka syntyi vertailusta ja niiden tuloksien pohjalta?
 - Kuinka uusi ohjelma käytännössä toimii?
 - Onko uuden ohjelman myötä saavutettu tavoiteltuja muutoksia toimintatapoihin?
 - Hyödyt? Heikkoudet?

Liite 2: Vertailtavissa ohjelmissa suoritettut tehtävät.

Tehtävät ►

- Kirjaudu palkanlaskentaohjelmaan.
- Aloita tarkastelu navigaatiosta.
- Tarkastele valikoista löytyviä toimintoja.
- Aseta näytölle kaksi ohjelmaa samaan aikaan.
- Skaalautuuko palkanlaskentaohjelma?
- Syötä ohjelmaan uuden työntekijän tiedot.
- Tarkastele, kuinka työntekijälle syötetään palkkakauden tiedot.
- Kuinka lomalaskenta on toteutettu?
- Kuinka palkkojen maksaminen onnistuu?
- Etsi sekä muodosta tärkeitä palkanlaskennan raportteja. (Toimitusjohtaja).