

Palkkaproessin automaatio palkanlaskijan näkökulmasta

Valtteri Välimäki

OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2024

Tradenomi
Taloushallinto

TIIVISTELMÄ
Tampereen ammattikorkeakoulu
Tradenomi
Taloushallinto

VALTTERI VÄLIMÄKI:
Palkkaproessin automaatio palkanlaskijan näkökulmasta

Opinnäytetyö 44 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Maaliskuu 2024

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja tuoda esiin automaation kehityksen vaikutuksia palkanlaskijan näkökulmasta. Opinnäytetyön isossa osassa oli kyselytutkimus, joka toteutettiin yhteistyöyrityksen palkanlaskijoiden avulla. Yhteistyöyritys oli pirkanmaalainen toimija taloushallinnon alalla. Kyselyn tavoitteena oli nostaa esille palkanlaskijoiden näkökulmia automaatioon liittyen, joiden avulla yhteistyöyritys pystyy kehittämään automaatiota. Kysely lähetettiin yhteistyöyrityksen kaikille palkanlaskijoille, joita oli 23 henkilöä. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä eli vastausprosentti oli 78 prosenttia. Yhteistyöyrityksessä on pyritty panostamaan runsaasti automaatioon, jonka vuoksi palkanlaskijoiden näkökulmien esiin tuominen oli tärkeää sekä ajankohtaista.

Kyselyn lisäksi opinnäytetyön teoriaosuudessa esiteltiin palkanlaskijan työprosessien vaiheita sekä automaation vaikutuksia palkanlaskentaan. Opinnäytetyössä käytiin läpi ohjelmistorobotiikan (RPA) ja järjestelmäintegraation mahdollisuuksia palkanlaskennan automaation edistämiseksi. Teoriaosuutta tehostettiin esimerkein palkanlaskennan käytännön työstä sekä automaation hyödyntämisestä.

Opinnäytetyön tutkimusosion kyselyssä käytettiin pääosin määrällisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen. Lähes jokaisessa kysymyksessä oli myös avoin osio, johon vastaajat pystyivät perustelemaan näkökulmiaan. Kyselyyn oli mahdollista vastata viikon ajan Google Forms -alustalla. Tällä varmistettiin vastaajille mahdollisuus vastata kyselyyn rauhassa ja omalla ajallaan. Kyselyn tärkeimpänä osiona oli kysymykset automaation haasteista ja kehitysehdotuksista. Näiden lisäksi peilattiin tulevaisuuden palkanlaskennan työhön ja siihen, millaisena työntekijät kokevat automaation kehityksen.

Kyselyn tuloksista pystyttiin huomaamaan, että Tilitoimisto Y:n palkanlaskijat ovat pääosin tyytyväisiä automaation tuomaan ajansäästöön ja rutiinitöiden väheneeseen. Konkreettisia ehdotuksia saatiin muun muassa ajastettuihin ajoihin sekä tiedostojen siirtoihin automaatiikalla. Kokonaisuudessaan yhteistyöyrityksen esihenkilö oli tyytyväinen työn tuloksiin ja kehitysehdotuksiin. Esihenkilön mukaan opinnäytetyötä tullaan hyödyntämään tulevaisuuden kehitysprojekteissa.

Asiasanat: automaatio, palkanlaskenta, palkanlaskijan näkökulma

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Financial Administration

VÄLIMÄKI, VALTTERI

Automation of the Payroll Process from the Point of View of a Payroll Accountant

Bachelor's thesis 44 pages, appendices 7 pages

March 2024

The purpose of the thesis was to find out and highlight the effects of the development of automation from the point of view of a payroll accountant. A major part of the thesis consisted of a survey, which was carried out with the help of the payroll accountants of the commissioning company, Company Y. The survey was sent to the payroll unit of Company Y, which included 23 people. Eighteen people responded to the survey, so the response rate was 78 %. In the commissioning company, efforts have been made to invest in automation, which is why it was important and timely to highlight the viewpoints of payroll accountants.

In addition to the survey, the theory part of the thesis explored the stages of the payroll accountant's work process and the effects of automation on payroll. The thesis examined the possibilities of Robotic Process Automation (RPA) and system integration in the development payroll automation. The theory part was enhanced with examples of the practical work of payroll and the use of automation.

In the survey of the research section of the thesis, quantitative research methods were mainly used. Almost every question had an open section where employers could justify their points of view. It was possible to answer the survey for a week on the Google Forms platform. The most important part of the survey was questions about automation challenges and development proposals. In addition, there was a reflection on the future payroll work and how employees perceive the development of automation.

From the results of the survey, it was possible to see that payroll accountants are mostly satisfied with the time savings brought by automation and the reduction of routine work. Concrete suggestions were received for scheduled runs and automatic file transfers. Overall, the supervisor of the commissioning company was satisfied with the results of the thesis and the development proposals. According to the supervisor, thesis results will be used in future development projects.

Key words: automation, payroll process, payroll accountant's point of view

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Esittely toimeksiantajasta	5
1.2	Työn tarkoitus ja tavoite	6
2	Yleistä palkanlaskennasta	8
2.1	Palkkojen käsittely.....	8
2.2	Palkanmaksu ja raportointi.....	11
2.3	Viranomaisilmoitukset	12
3	Palkanlaskennan automaatio	14
3.1	Robotic process of automation eli ohjelmistorobotiikka (RPA)	15
3.2	Järjestelmäintegraatio	16
4	Tutkimuskysely	18
4.1	Kyselyn kysymykset ja tulokset.....	18
4.2	Palkanlaskennan haasteet	25
4.3	Palkanlaskennan automaation kehitysehdotukset.....	28
4.4	Tulevaisuuden näkymät	30
5	Johtopäätökset ja pohdinta	32
	LÄHTEET	35
	LIITTEET	37
	Liite 1. Opinnäytetyön kysely	38

1 JOHDANTO

Palkanlaskentaprosessiin kuuluu useita vaiheita, joita palkanlaskijat toistavat kuukaudesta toiseen. Palkanlaskennassa on paljon rutiininomaista työtä, jonka vuoksi palkanlaskentaan on helppoa yhdistää automaatiota sujuvoittamaan palkanlaskijan työtä. Opinnäytetyössä perehdyttiin palkanlaskennanprosessien automaatioon ja sen eri järjestelmätapoihin. Opinnäytetyön empiirisessä osassa luotiin kysely, joka pidettiin yhteistyöyrityksen kanssa. Yhteistyöyritystä kutsutaan opinnäytetyössä Tilitoimisto Y:nä. Opinnäytetyön aiheen valintaan on vaikuttanut se, että työntekijä työskentelee Tilitoimisto Y:ssä opinnäytetyötä tehtäessä.

Opinnäytetyön alussa esitellään yhteistyöyritystä, työn tarkoitusta ja tavoitteita sekä työn tutkimuskysymykset. Sen jälkeen pureudutaan palkanlaskennan prosesseihin yksityiskohtaisesti, joiden avulla luodaan lukijalle mielikuva palkanlaskennan työstä ja autetaan ymmärtämään työprosessien vaiheita. Palkanlaskennan työn esittelemisen jälkeen käydään läpi palkanlaskennassa hyödynnettävän automaation toimintatapoja. Kolmannessa luvussa käydään läpi esimerkein muun muassa ohjelmistorobotiikan ja järjestelmäintegraation toimintaa ja niiden hyötyjä palkanlaskentatyössä. Neljännessä luvussa käydään läpi tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet sekä menetelmä. Neljännessä luvussa esitetään myös tutkimuksen tulokset. Viidennessä luvussa tehdään kyselyn johtopäätökset ja pohditaan yhteistyöyrityksen mahdollisuuksia hyödyntää kyselystä saatavia tuloksia. Lisäksi pyritään analysoimaan kirjoittajan omaa työskentelyä ja työn onnistumista.

1.1 Esittely toimeksiantajasta

Tilitoimisto Y on pirkanmaalainen yritys, jonka päätoimialana on kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelut. Toimeksiantajayritys tarjoaa pääsääntöisesti taloushallinnon palveluita yli 550 asiakkaalleen. Yrityksen sisällä työntekijät ovat jakautuneet omiin osastoihinsa, joita ovat muun muassa kirjanpito ja raportointi, palkanlaskenta, reskontran hoito, henkilöstöpalvelut ja asiantuntijapalvelut.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan toimeksiantajayrityksen palkanlaskentaosastoa, jossa työskentelee opinnäytetyötä tehtäessä 24 palkanlaskijaa. Palkanlaskentaosasto on jaettu kahteen tiimiin, joissa molemmissa on 12 palkanlaskijaa. Palkanlaskijat hoitavat noin 175 asiakasta kuukausittain. Asiakkuuksien skaala on suuri, sillä koot vaihtelevat pienistä yrityksistä Suomen suurimpiin yrityksiin sekä kansainvälisiin yhtiöihin.

Suuressa osassa asukkaista hyödynnetään automaatiota jollain tavalla. Pienemmissä yrityksissä palkkaprosessit ovat laajalti automatisoituja ajastusten ja robotiikan avulla toimivan täsmäytyksen ansiosta. Suuremmissa yrityksissä palkanlaskentajärjestelmät ovat muokattu hyvin asiakkaan tarpeisiin sopivaksi.

1.2 Työn tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyössä pyritään nostamaan esiin kyseisen yrityksen käyttämän automaation tuomia haasteita palkanlaskijan näkökulmasta. Toisena tavoitteena on tuoda esiin Tilitoimisto Y:n palkanlaskijoiden esittämiä kehityskohtia automaatioon liittyen.

Työssä käytetään määrällistä tutkimusmenetelmää, jonka avulla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (Jyväskylän Yliopiston Koppa, 2015). Määrällinen tutkimus suoritetaan kyselyllä Tilitoimisto Y:n palkanlaskijoille. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

Miten tämän hetken automaatio vaikuttaa palkanlaskijan työhön?

Minkälaisia haasteita palkanlaskennassa on?

Minkälaisia kehityskohteita palkanlaskijat näkevät palkanlaskentatyössä ja automaation hyödyntämisessä?

Tutkimuksen avulla pyritään luomaan Tilitoimisto Y:lle käsitys automaation vaikutuksista palkanlaskijan työntekoon. Lisäksi yhteistyöyrityksen johto saa arvokasta tietoa automaation käyttäjien mielipiteistä. Työntekijät ovat automaation pääsääntöisiä käyttäjiä, joiden näkökulmilla on vaikutus Tilitoimisto Y:n päätöksiin ja kehitysprojekteihin.

2 Yleistä palkanlaskennasta

Palkanlaskenta tarkoittaa yrityksen palkanmaksun järjestämistä työsopimuksen puitteissa. Palkanlaskenta muodostuu useista toimenpiteistä, joiden hoitaminen vaatii taloushallinnon ammattitaitoa. (Räsänen 2023.) Palkanlaskennassa tärkeintä on toimittaa palkat ajoissa yrityksen palkansaajille. Palkan maksatuksen lisäksi pääprosesseihin kuuluvat pidätysten tilitys verottajalle sekä viranomaisilmoitukset.

Palkkakausikohtainen laskenta pitää sisällään seuraavat osa-alueet:

- Henkilöiden perustietojen päivittäminen
- Toistuvat ja muuttuvat palkkatapahtumat
- Tuntiaineiston siirrot palkkaohjelmaan
- Poissaolotiedot
- Lomatiedot
- Saldojen kerrytykset
- Vähennystapahtumat
- Palkka-ajot
- Maksatus-, tilitys- ja kirjanpidon toiminnot
- Raportit
- Tilastot sekä säännöllisiin viranomaisilmoituksiin liittyvät palkkahallinnon tehtävät.

Kuva 1. Jussi Räsäsen listaama palkkakausikohtainen palkanlaskenta. (Räsänen 2023)

2.1 Palkkojen käsittely

Palkanlaskennan prosessien tarkoitus on viedä työntekijän palkanmaksu aina työtuntien ilmoittamisesta viranomaisilmoituksiin. Prosessi alkaa, kun palkansaajan tiedot ilmoitetaan palkkahallintoon ja työsuhde perustetaan palkanlaskenta-järjestelmään. (Kuva 1.) Taloushallintoliiton (n.d.) mukaan hyvän palkkahallinto-

tavan mukaista on, että henkilön perustiedot ja niiden muutokset ilmoitetaan palkkahallintoon kirjallisesti ja dokumentoidaan siten, että tiedot ja voimaantulo ovat jälkikäteen todennettavissa.

Henkilötietojen ja työsuhteiden perustamisen sekä muokkaamisen jälkeen palkanlaskija ajaa palkkakaussittain tapahtuvat toistuvaistapahtumat, kuten kuukausipalkat ja luontoisedut. Tämän lisäksi asiakas toimittaa palkkahallintoon maksettavien palkkojen aineiston, jonka palkanlaskija vie palkanlaskentajärjestelmään. Palkka-aineistoon kuuluu tavallisesti tuntipalkkaisten tunti-listat, jonka perusteella palkat maksetaan. Palkkatapahtuma-aineisto pitää sisällään muun muassa työaikalisiä, ylitoita, bonuksia, palkkiota tai vähennettäviä eria kuten palkasta perittävät lounasedut (Taloushallintoliitto, n.d.).

Muita tarpeellisia palkanmaksuun liittyviä ilmoituksia ovat työntekijöiden vuosilomat sekä poissaolot. Vuosilomien käsittely palkanlaskennassa on tärkeää, sillä se helpottaa huomattavasti niiden seuranta. Seurannan avulla sekä palkanlaskija että työntekijät ovat tietoisempia käytettyjen lomien määrästä, lomien kertymisestä sekä niiden maksamisesta. Vuosilomapalkat käsitellään vuosilomalain puitteissa. Vuosilomalain (2005, 3 luku 15 §) mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä. Työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa siten kuin tässä laissa säädetään. (Vuosilomalaki, 2005 3 luku 9 §.) Vuosilomaa kertyy 2,5 arkipäivää jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta. Mikäli työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden, työntekijä ansaitsee 2 arkipäivää lomaa jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta. (Vuosilomalaki, 2005 2 luku 9 §.)

Vuosilomapalkan lisäksi työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa voidaan sopia lomarahen tai lomaltapaluurahan maksamisesta. Lomarajat voidaan maksaa ennen loman pitämistä vuosilomapalkan yhteydessä, loman jälkeen tai kahdessa osassa ennen ja jälkeen loman. Lomaraaha on määrältään usein 50 prosenttia lomapalkan määrästä. Vuosilomalaissa ei ole määritelty mitään lomarahojen maksamisesta, vaan etuuden maksamisesta määrittää työehtosopimus. Jussi

Räsänen (Räsänen, 2023) kirjoittaa blogissaan, että lomarahaa maksetaan työntekijöille, jos alalla on käytössä yleissitova tai normaalisitova TES ja työnantaja kuuluu työntantajaliittoon. Jos kumpikaan edellytys ei täyty, ei työnantajan ole pakko maksaa lomarahaa. Maksamiselle on kuitenkin peruste myös silloin, jos lomarahaa on maksettu aiemmin.

Poissaolojen käsitteleminen palkanlaskennassa helpottaa viranomaisilmoitusten lähettämistä, sillä poissaolotiedot voidaan lähettää tulorekisteriin suoraan palkanlaskentajärjestelmästä. Hyvään palkkahallintotapaan kuuluu, että poissaolot ilmoitetaan palkkahallintoon kirjallisesti sekä siten, että sen käsittelystä muodostuu asianmukainen dokumentti. (Taloushallintoliitto, n.d.) Tämän avulla poissaolot ovat aina todennettavissa siltä varalta, että viranomaiset tarvitsevat lisädokumentaatiota.

Muita vähennyksiä palkanmaksussa ovat TyEL-maksut, työttömyysvakuutusmaksut ja ennakonpidätys. Nämä pidätetään palkansaajan jokaisesta palkasta. Työntekijän eläkelain (2006, 1 luku, 1 §) mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään ja kustantamaan työntekijälleen tämän lain mukaisen eläketurvan Suomessa tehdystä työstä. Työntekijä on velvollinen osallistumaan eläketurvansa kustantamiseen työntekijän työeläkevakuutusmaksulla (Finlex, 2006). Työnantaja maksaa palkansaajan palkasta vähennetyn TyEL-maksun eli työeläkevakuutusmaksun sekä työttömyysvakuutusmaksun vakuutusyhtiölle sekä Työllisyysrahastoon Tulorekisteriin ilmoitettujen summien perusteella. Vähennyksiin kuuluvat myös palkansaajan mahdollisesti ulosottolaitokselta saatu maksukielto sekä ammattiliiton ay-jäsenmaksun tilitys. Tyypillisimpiä luontoisetuja ovat auto- ja asuntoedut, matkapuhelinedut sekä ravintoedut. Kaikki vähennykset näkyvät palkansaajan palkkalaskelmalla omalla rivillään.

Ennen palkanmaksua lasketaan vielä päättyvien työsuhteiden loppupalkat, jotka hyvän palkkahallintotavan mukaan perustuu aina kirjalliseen työsuhteen päättämislmoitukseen (Taloushallintoliitto, n.d.). Lopputilissä maksetaan myös kertyneet, mutta pitämättä jääneet lomapäivät sekä lomarahat.

2.2 Palkanmaksu ja raportointi

Palkka-aineiston käsittelyn jälkeen ajetaan nettoajo palkanlaskentajärjestelmässä, joka laskee TyEL-maksut, työttömyysvakuutusmaksut, ennakonpidätyksen sekä muut palkasta vähennettävät erät, kuten ay-jäsenmaksut. Palkanlaskijan vastuulla on täsmäyttää maksutiedostot, joiden perusteella maksetaan palkat, ennakonpidätykset, työnantajan sairausvakuutusmaksut ja mahdolliset muut maksut, kuten ulosotot ja ay-jäsenmaksut. Nettoajon yhteydessä palkanlaskija hakee palkansaajien verokortit Vero API sähköistä rajapintaa hyödyntäen. Vero API on Verohallinnon rajapintapalvelu reaaliaikaisiin ja tapauskohtaisiin käyttötilanteisiin (Vero.fi, 2023). Sen avulla palkanlaskijalla on reaaliaikainen mahdollisuus hakea palkansaajien verokortteja, eikä palkansaajan tarvitse enää toimittaa verokorttiaan palkkahallintoon. Palkanlaskija hyväksyy maksutiedostot ja sen jälkeen ne lähetetään pankkiin, josta veloitus tapahtuu.

Jokaiselle palkansaajalle lähetetään henkilökohtaisesti palkkalaskelma, josta käy ilmi ainakin palkanmäärä ja sen laskentaperusteet. Jussi Räsänen (Räsänen, 2023) kuvailee blogissaan Procountorin verkkosivuilla, että palkkalaskelma on yksityiskohtainen kuvaus työntekijän palkanmaksusta tietyltä ajalta, yleensä kuukaudelta. Se antaa tiedot työntekijän ansaitsemasta palkasta, mahdollisista lisistä sekä palkasta tehdyistä vähennyksistä. Palkkalaskelmat tulevat näkyviin palkansaajan verkkopankkiin tai työnantajan käyttämään palkanlaskentajärjestelmään.

Vuonna 2019 käyttöön otettu Tulorekisteri on sähköinen tietokanta, jonne ilmoitetaan tiedot maksetuista palkoista, eläkkeistä ja etuuksista (Vero.fi, 2023). Tulotietojärjestelmää koskevan lain 2 luvun 5§ mukaan Tulorekisterin käyttötarkoituksena on vastaanottaa ja tallettaa suorituksen maksajien ilmoittamia tulotietoja ja muita niihin liittyviä tietoja sekä välittää tiedot tiedon käyttäjille (Finlex, Laki tulotietojärjestelmästä 2 luku 5 §, 2018). Palkanlaskija sekä työnantaja vastaavat tulorekisteri-ilmoituksista ja palkansaajalla on oikeus vaatia tietojen ilmoittamisesta Tulorekisteriin sekä niiden korjaamisesta. Palkanlaskijalla on palkanmaksupäivästä viisi päivää aikaa ilmoittaa palkansaajien palkkatiedot Tulorekisteriin. Palk-

katiedot ilmoitetaan jokaisesta palkanmaksusta erikseen. Tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin sähköisesti. Ne voivat siirtyä suoraan maksujärjestelmästä rajapinnan kautta tai ne voi ilmoittaa sähköisessä asiointipalvelussa. (Vero.fi, 2023.)

Palkansaajien tulorekisteritietojen lähettämisen jälkeen palkanlaskija luo palkka-kirjanpidon. Kirjanpito tehdään palkkakaussittain, joka on yleensä kalenterikuukausi. Palkoissa on kuitenkin paljon mahdollisuuksia, kuinka ne kirjataan kirjanpitoon. Palkat voidaan kirjata esimerkiksi suoriteperusteisesti tai maksuperusteisesti. Tilisanomien artikkelin (Tilisanomat, 2023) mukaan suoriteperusteinen kirjanpito tarkoittaa, että suorite (palvelu, tavara tai työ) on vastaanotettu yritykseen tai luovutettu yrityksestä tietynä ajanjaksona, ja meno/tulo siitä on kirjattu kirjanpitoon kyseiselle päivälle tai kuukaudelle. Tämän periaatteen mukaan palkka-kaus on ajanjakso, jona yritys on vastaanottanut työpanoksen työntekijältä. Eniten kirjanpitotavan valintaan vaikuttaa yrityksen toimialan työehtosopimus sekä yrityksen muiden taloushallinnon osien jaksotukset. (Tilisanomat, 2023.)

2.3 Viranomaisilmoitukset

Jokaisesta palkkakaudesta toimitetaan työnantajasuoritukset Verohallinnolle, jossa tilitetään palkkojen ennakonpidätykset sekä työnantajan sairausvakuutusmaksut. Nämä palkkoihin kuuluvat maksut täytyy olla maksettuna palkanmaksukuukautta seuraavan kuun 12.päivään mennessä. Työnantajan sairausvakuutusmaksut ilmoitetaan Verohallinnolle työnantajan erillisilmoituksella palkanmaksukuukautta seuraavan kuun 5.päivään mennessä. Työnantajan erillisilmoitus tehdään kerran kuukaudessa ja siinä ilmoitetaan koko kuukauden maksetuista palkoista työnantajan sairausvakuutusmaksun määrä. Mikäli palkkakaudella on tehty mahdollisia korjauksia tai vähennyksiä, ne ilmoitetaan myös työnantajan erillisilmoituksella, jos ne vaikuttavat työnantajan sairausvakuutusmaksun määrään. Työnantaja voi saada liikaa maksetun määrän takaisin Verohallinnolta. Tulorekisterin (Vero.fi, 2022) mukaan liikaa maksettu maksu maksetaan takaisin, jos työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa ja samaan aikaan työnantajalle on maksettu lakiin perustuvaa eläkettä, päivärahaa tai muuta ansionmenetystä korvaavaa etuutta, joka on myönnetty palkansaajalle. Työnantajalla on oikeus

saada maksamansa työnantajan sairausvakuutusmaksu Verohallinnolta takaisin siltä osin, kuin se vastaa työnantajalle maksettua suoritusta (Vero.fi, 2022).

Työnantajan vastuulla on hoitaa muut palkasta vähennettävä maksut, kuten työttömyysvakuutusmaksut ja työeläkemaksut. Vakuutusmaksut tilitetään vakuutusyhtiöille. Palkanlaskija ilmoittaa Tulorekisteriin palkkatiedot, etuudet, eläkkeet sekä poissaolot ja vuosilomat. Tulorekisterin tietoja saavat käyttää vain ne viranomaiset ja muut tahot, joilla on siihen lakisääteinen oikeus. (Vero.fi, 2023.) Tulorekisteri-ilmoituksen avulla viranomaiset, kuten vakuutusyhtiöt, saavat tiedot suoraan sähköisen rajapinnan kautta, joiden avulla pystyvät laskuttamaan oikean summan esimerkiksi työeläkemaksuista. Poissaolojen ilmoittaminen Tulorekisteriin vähentää muun muassa Kela ja vakuutusyhtiöille tehtäviä ilmoituksia. Viranomaiset keräävät tiedot tulorekisteristä, jonka vuoksi henkilötietojen lähettäminen sähköpostin tai kirjepostin avulla vähenee. Tämän avulla henkilötietojen käsittely vähenee ja siitä tulee turvallisempaa, koska vain virallisilla tahoilla on oikeus Tulorekisteritietoihin.

Palkanlaskennassa on paljon ilmoituksia, joita tehdään neljännesvuosi- ja vuositasolla. Ammattiliitoille tehtävät ay-jäsenselvitykset tehdään yleensä neljännesvuosittain. Tärkein vuositasolla tehtävä asia on palkkatietojen täsmäyttäminen muuhun kirjanpitoon. Hyvän taloushallintotavan mukaan (Taloushallintoliitto, n.d.) vuositasolla palkkojen ja kirjanpidon täsmäytyksessä on huomioitava rahapalkat, luontaisedut ja muut mahdolliset ennakonpidätyksen alaiset suoritukset, verovapaat matkakustannusten korvaukset, työntekijöiltä perityt työttömyys- ja eläkevakuutusmaksut, työnantajan sosiaaliturvamaksut. Vuositason ilmoitukseen kuuluu myös asiakaskohtaiset palkkatiedusteluilmoitukset Elinkeinoelämän keskusliittoon tai Tilastokeskukselle sekä muut mahdolliset ilmoitukset Verohallintoon (Taloushallintoliitto, n.d.).

3 Palkanlaskennan automaatio

Tänä päivänä kilpailuetua rakennetaan digitalisaatiolla ja moderneilla innovatiivisilla ratkaisuilla (Oja, 2020). Sähköiseen taloushallintoon siirtyminen on mullistanut automaation hyödyntämisen taloushallinnon prosesseissa valtavasti. Palkkahallinnon prosesseja pyritään sujuvoittamaan hyödyntämällä automaation ja robotiikan kehityksen mahdollistamia järjestelmiä. Automaatiolla tarkoitetaan laitetta tai järjestelmää, joka pystyy toimimaan itsenäisesti ilman ihmisen apua. Palkanlaskentaprosesseista löytyy monia vaiheita, joita on pystytty viime vuosina automatisoimaan. Automaatio parantaa työn laatua ja vähentää näppäily- sekä tulkintavirheitä, joita ihmiselle voi tapahtua. Ohjelmistoon luotu robotti pystyy toimimaan ympäri vuorokauden huolimatta kellonajasta tai arkipäivistä. Robotti huomaa virheet, jonka avulla palkanlaskijan on helppo tehdä korjauksia. Työn laadun paranemisella yritykset pystyvät tarjoamaan luotettavampaa, virheettömämpää sekä nopeampaa asiakaspalvelua ja palkanlaskijoiden työstä tulee nopeampaa ja mielekkäämpää. Automaation vuoksi palkanlaskijan työtehtävät ovat muuttumassa toistuvasta palkkojen manuaalisesta näpyttelystä kohti tehokasta ja asiantuntevaa palkkapalvelua. Vaikka palkanlaskijan työtehtävät ovat muutoksessa, jokaisen taloushallinto-organisaation täytyy jatkossakin pitää yllä tarvittava kirjanpidon, verotuksen ja laskennan asiantuntemus, koska lainsäädäntö sekä yritysten liiketoiminta, prosessit, järjestelmät ja kirjaustilanteet muuttuvat (Fredman, 2017).

Kun yritys haluaa automatisoida työprosessejaan, on tärkeää tarkastella ja analysoida koko liiketoimintaprosessi. Tärkeää on tunnistaa sellaiset työvaiheet, joiden automaatio on kannattavaa, sillä huonosti rakennettu automaatio käy kalliiksi eikä sujuvoita yrityksen prosesseja. Työprosessien automaatiolla pyritään lyhentämään prosessien läpivientiaikaa, joka on kustannustehokasta sekä vapauttaa palkanlaskijoiden työaikaa lisäarvoa tuottaviin työtehtäviin. Ensimmäisenä automaatiota kannattaa hyödyntää sellaisissa prosesseissa, joissa on paljon käsityötä sekä dataa. Esimerkiksi palkanlaskijalla voi olla yhdessä asiakkaassa saatoja palkansaajia, jolloin ilman automaatiota palkka-aineiston kirjaamisprosessi vaatisi valtavasti käsityötä ja työaikaa. Valittaessa yritykselle oikeaa järjestelmää,

on otettava huomioon järjestelmän toiminnallisuus sekä automatisoitavien prosessien tavoitteet. Yhdelle yritykselle voi olla kannattavaa hankkia yksi järjestelmä, jolla pystytään hoitamaan kaikki yrityksen toiminnot, kun taas toiselle voi olla toiminnallisempaa hankkia markkinoilta prosesseihin sopivimmat järjestelmät ja yhdistää niitä integraation avulla. Kari Ryyänen kertoo Netvisorin verkkosivuilla blogissaan (Ryyänen, 2021), että oikeiden järjestelmien ja toiminnallisuuksien valinnalla on keskeinen vaikutus yrityksen järjestelmistä saamaan hyötyyn. Toimialakohtaisesti suunniteltu, olennaisimpiin toimintoihin kohdistuva automaatio, säästetty aika ja virheiden väheneminen sekä päätöksenteon kannalta tärkeimmän tiedon helppo löydettävyyys parantavat yrityksen tehokkuutta ja riskien hallintaa merkittävästi (Ryyänen, 2021).

Taloushallinnon yrityksissä on mahdollista käyttää monia automaation muotoja. Robottien ja integraation lisäksi käytetään esimerkiksi tiliointiautomatiikkaa, jossa pystytään luomaan tietyille tiliointilajeille automaattisesti toimivia oletuksia. Palkanlaskijan tehtävänä on kirjata laskutettavat toimet järjestelmään, josta ne laskutetaan asiakkaalta. Laskutusjärjestelmä suodattaa asiakkaan mukaan automaattisesti järjestelmään nimetyt koodit, joiden avulla laskutus tapahtuu. Tiliointiautomatiikkaa käytetään myös muun muassa työajan seurannassa, jossa tilioidut työt automaattisesti työaika ja mahdolliset liukumukset sekä ylityöt. Tehdyt tunnit voidaan siirtää suoraan palkanlaskentajärjestelmään, joka helpottaa ja vähentää palkanlaskijan manuaalista työtä. (Fredman, 2017.)

3.1 Robotic process of automation eli ohjelmistorobotiikka (RPA)

Ohjelmistorobotti on työasemalle tai palvelinympäristöön asennettava ohjelmisto, johon voidaan opettaa erilaisia työkulkuja yrityksen käyttämiin järjestelmiin (Oja, 2020). Ohjelmistorobotti sopii loistavasti taloushallinnon yritysten prosesseihin, sillä taloushallinnossa on paljon rutiininomaisia työvaiheita ja tehtäviä. Robotti pystyy käsittelemään säännönmukaisia työvaihteita itsenäisesti ilman ihmisen ohjausta, joka vapauttaa paljon aikaa muihin töihin, kuten asiantuntevaan asiakaspalveluun tai yrityksen kehitysprojekteihin. Tietokoneohjelma opetetaan tekemään samoja manuaalisia työkulkuja kuin ihminen käyttämällä olemassa olevia

ohjelmistoja, esimerkiksi kirjanpitojärjestelmää, Exceliä tai OmaVero-palvelua (Fredman, 2017). Ohjelmistorobotille tyypillisiä työvaiheita ovat muun muassa täsmäytykset, kuten palkkakirjanpidon sekä kausiveroilmoituksen täsmäytys kuukausiyhteenvetoon. David Månssonin mukaan (Månsson, 2017) ohjelmistorobotiikan ja klassisen automaation keskeinen ero on siinä, että robotit toimivat itsenäisesti riippumatta taustalla olevista järjestelmistä, eivätkä ne siis tarvitse toimiakseen järjestelmäintegraatiota tai virtaviivaistettuja prosesseja. Robotit pystyvät tehostamaan manuaalisia prosesseja jopa siten, että aikaa säästyy 80 prosenttia (Månsson, 2017).

Ihmisen työn laatuun vaikuttavat monet asiat, kuten väsymys, joka nostaa virheiden määrää selkeästi. Robotit eliminoivat inhimilliset virheet ja vähentävät siten riskejä, joita ihminen voisi työssään tehdä. Robottien lisäämä laadun paraneminen näkyy kaikissa työtehtävissä, joissa tietojen oikeellisuus on ensiarvoisen tärkeää (Oja, 2020). Robotin avulla työprosessien läpivienti kestää vähemmän aikaa, jonka ansiosta työstä tulee kustannustehokkaampaa. Lisäksi robotti pystyy siirtämään tiedostoja toiseen järjestelmään oikeassa muodossa, jolloin esimerkiksi henkilötietojen manuaalinen käsittely ja lähettäminen vähentyy. Tämä vähentää paljon henkilötietojen väärinkäyttöön liittyviä riskejä, joita ihmisen manuaalisyössä voi tapahtua.

3.2 Järjestelmäintegraatio

Järjestelmäintegraatio tarkoittaa eri järjestelmien yhdistämistä siten, että tarvittava tieto kulkee järjestelmien välillä virheettömästi ja automaattisesti (Vipu, 2023). Integraatio järjestelmien välillä on välttämättömyys nykyaikaisen yrityksen toiminnassa. Yrityksillä voi olla monia erilaisia järjestelmiä käytössään, kuten palkanlaskentajärjestelmä, taloushallinnon ohjelma ja toiminnanohjausjärjestelmä. Järjestelmäintegraatio virtaviivaistaa liiketoimintaprosesseja ja säästää siten aikaa ja resursseja (Rumpu, 2021). Järjestelmäintegraation avulla pystytään siirtämään tiedostoja järjestelmästä toiseen reaaliaikaisesti, manuaalisesti lähettämisen sijasta. Esimerkiksi palkanlaskijat pystyvät lähettämään palkka- sekä henki-

lötietoilmoitukset Kansalliseen Tulorekisteriin suoraan palkanlaskentajärjestelmästä. Lisäksi palkanlaskijat pystyvät hyödyntämään järjestelmäintegraatiota verokorttien noutamisessa Verohallinnolta VeroAPI -sähköisen rajapinnan kautta. Järjestelmäintegraation tuoman automatiikan ansiosta ihmisen tekemien inhimillisten virheiden määrä vähenee huomattavasti.

Järjestelmäintegraation vahvuuksiin kuuluu se, että sitä pystyy hyödyntämään lähes kaikissa työprosesseissa. Uusimmissa pilvipohjaan perustuvissa järjestelmissä rajapinnat on luotu helposti muokattavaksi ja liitettäväksi eri järjestelmiin. Tällaisten järjestelmien käyttöönotto on helppoa ja nopeaa, jonka vuoksi integroiminen on halpaa ja turvallista yrityksille. Kun järjestelmiä on monia, voi yritykselle olla kannattavaa hyödyntää yhtä pääjärjestelmää, johon muut järjestelmät linkittyvät. Järjestelmien lisääntymisen myötä tietojen hallinnasta tulee entistä mutkikkaampaa. Hyvä vaihtoehto etenkin isommissa yrityksissä kompleksisuuden hallintaan on hankkia järjestelmien väliin integrointialusta, jolla toteutetaan jopa ilman ohjelmointia, työnkulkuja kuvaamalla kaikki yrityksessä tarvittavat integraatiot. Sillä voidaan myös valvoa kaikkia käytettäviä integraatioita. (Ryyänen, 2021.) Flashnoden toimitusjohtaja Lennu Keinänen kertoo Ani Rummun (Rumpu, 2021) kirjoittamassa blogissa, että eräänlaisena ohjenuorana voi sanoa, että järjestelmien välille kannattaa hankkia integraatio aina, kun jokin toiminto toistuu enemmän kuin kolme kertaa. Palkanlaskijat säästävät valtavasti työaikaa ja resursseja, kun järjestelmien välisellä integraatiolla pystytään tallentamaan ja siirtämään tiedostoja. Sähköistyneen taloushallinnon ansiosta tositteet voidaan tallentaa paperikansioiden sijaan kovalevylle tai pilvipalveluun, jossa ne ovat saatavilla koko ajan. Esimerkiksi palkanlaskija pystyy arkistoimaan palkanlaskentaan liittyvät pakolliset tositteet palkanlaskentajärjestelmästä sähköiseen dokumenttiarkistoon. Asiakkaalle toimitettavat tositteet ovat helposti toimitettavissa sähköisesti, joka helpottaa sekä palkanlaskijan että asiakkaan työtä.

4 Tutkimuskysely

Opinnäytetyön tutkimusosiossa käsitellään automaation ja robotiikan vaikutusta palkanlaskijan työtehtäviin Tilitoimisto Y:ssä. Kyselyssä pyrittiin tuomaan palkanlaskijoiden mielipiteitä ja näkökulmia esiin tulevaisuutta silmällä pitäen. Vastauksen avulla saadaan Tilitoimisto Y:lle tietoa, mikä palkkaprosessissa toimii ja mikä ei sekä kehityskohtia, joita kehittää. Kysely lähetettiin 23 palkanlaskijalle, joista vastauksia saatiin 18 kappaletta. Vastausprosentti oli 78, joten kyselyn luotettavuutta eli reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä. Tilastokeskuksen mukaan (Stat.fi, n.d.) reliabiliteetti ilmaisee sen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. Kysely lähetettiin Tilitoimisto Y:n kaikille palkkahallinnon työntekijöille, jotka vastasivat laajasti kyselyn kysymyksiin. Suuren vastausprosentin ja laajojen vastausten myötä voitiin tulkita, että kyselyn vastaukset olisivat toisteisesti samankaltaisia, mikäli kysely tehtäisiin uudelleen. Kyselyn otoskoko oli pieni, joka oli tiedossa ennen kyselyn laatimista. Kysely kuitenkin tavoitti enemmistön palkanlaskijoista, joten kyselyä voidaan pitää luotettavana.

Kysely toteutettiin Tilitoimisto Y:n Microsoft Teams-kanavan kautta, jolla varmistettiin, että kysely on varmasti mennyt vastaajille. Kyselyn vastausaika oli yksi viikko, jotta työkiireidenkin jälkeen vastaajille jäi aikaa vastata kyselyyn rauhassa ja ajan kanssa. Kysely tehtiin Google Forms -kyselyalustalla. Google Formsin avulla vastaukset pystyttiin yhdistämään Google Sheetsiin, jota hyödynnettiin vastauksien analysoinnissa.

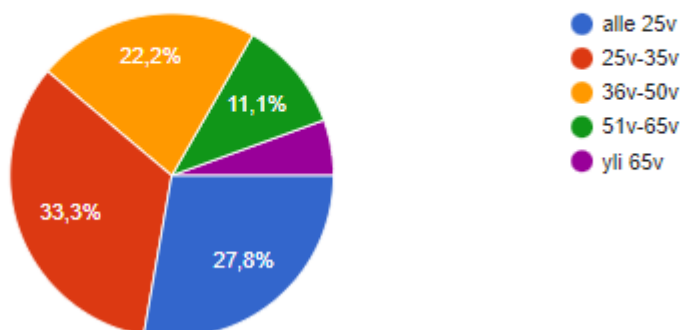
Kyselyn avulla pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin, joita olivat: Miten tämän hetken automaatio vaikuttaa palkanlaskijan työhön? Minkälaisia haasteita palkanlaskennassa on? Minkälaisia kehityskohteita palkanlaskijat näkevät palkanlaskentatyössä ja automaation hyödyntämisessä?

4.1 Kyselyn kysymykset ja tulokset

Kyselyn alussa (Kuvio 1.) selvitettiin vastaajien perustietoja, kuten ikää. Vastajista lähes 28 prosenttia oli alle 25-vuotiaita, 25–35-vuotiaita 33 prosenttia, 36–50-vuotiaita 22 prosenttia, 51–65-vuotiaita 11 prosenttia ja yli 65-vuotiaita 5 prosenttia. Työkokemus palkanlaskennasta jakautui hyvin laajasti. Puolet vastaajista on ollut palkanlaskennan alalla alle neljä vuotta, 5–8 vuotta ja 8–12 vuotta työkokemusta omaavia oli molempia 11 prosenttia ja yli 12 vuotta alalla olleita lähes 28 prosenttia.

Vastaajan ikä?

18 vastausta

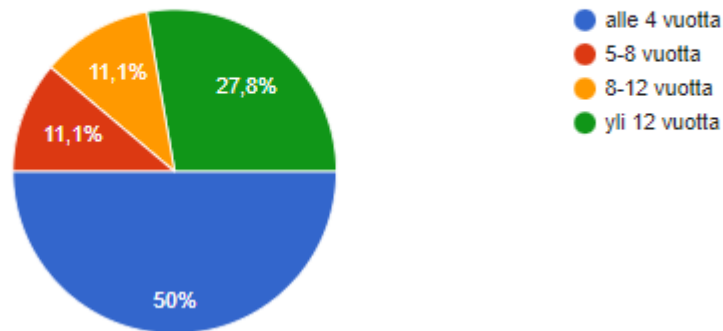


Kuvio 1. Vastaajan ikä?

län lisäksi haluttiin tietoa vastaajien palkanlaskennan työkokemuksesta (Kuvio 2.). Alle neljä vuotta työkokemusta palkanlaskennasta omaavia oli yhteensä 50 % vastaajista. Viisi näistä oli alle 25-vuotiaita ja neljä 25–35-vuotiaita, josta voidaan päätellä, että ainakin alle 25-vuotiaat ovat pääsääntöisesti työskennelleet alalla tulorekisterin käyttöönoton jälkeen. Tulorekisteriin ilmoitetaan palkansaa- jien palkkatiedot, poissaolot ja lomat. Tulorekisterin sähköisen rajapinnan avulla viranomaiset pääsevät käsiksi näihin tietoihin, joten tietojen lähettämisen määrä ja siitä aiheutuva työ on vähentynyt, koska tiedot löytyvät kaikille samasta pai- kasta. Tämä on nopeuttanut palkanlaskijoiden työtä reilusti. Koska joillain työntekijöistä ei ole kokemusta tietojen raportoimisesta ennen Tulorekisteriä, voivat hei- dän mielipiteensä joissain kysymyksissä erota paljonkin kokeneimpiin palkanlas- kijoihin verrattuna.

Kokemus palkanlaskennasta?

18 vastausta

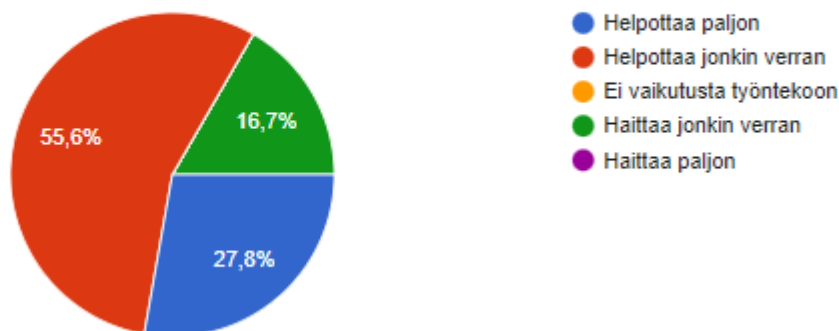


Kuvio 2. Kokemus palkanlaskennasta?

Seuraavassa kysymyksessä (Kuvio 3.) palkanlaskijoilta kysyttiin millaisena he kokevat palkanlaskennan automaation vaikutuksen palkanlaskijan työhön. Kysymys jakoi vastaajien mielipiteitä jonkin verran. Yhteensä yli 83 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että automaatio helpottaa paljon tai helpottaa jonkin verran työntekoa. Lähes 17 prosenttia vastaajista koki, että automaatio haittaa työntekeä. Kaikki perustelivat vastaustaan sillä, että automaation avulla toimivat ajastetut ajojonot haittasivat työn tekemistä. Yksi vastaajista kirjoitti näin: ”Pitää noudattaa aikataulua, vaikka mahdollista olisi tehdä kyseiset hommat etukäteen ja nopeammin valmiiksi.” Toinen vastaajista perusteli kantaansa myös sillä, että ajastukset vievät vapautta töiden omalta aikatauluttamiselta eli sitovat tekemään tietyt asiat tietyssä aikataulussa. Tilitoimisto Y:n asiakkaista vain pienimmissä yrityksissä on käytössä ajastetut ajojonot. Kysymys jakoi mielipiteitä myös sen vuoksi, että joillakin palkanlaskijoilla saattaa olla 1–4 ajastettua asiakasta, kun taas toisella palkanlaskijalla ei yhtäkään.

Millaisena koet palkanlaskennan automaation työn tekemisessä

18 vastausta



Kuvio 3. Millaisen palkanlaskijat kokevat automaation työn teossa.

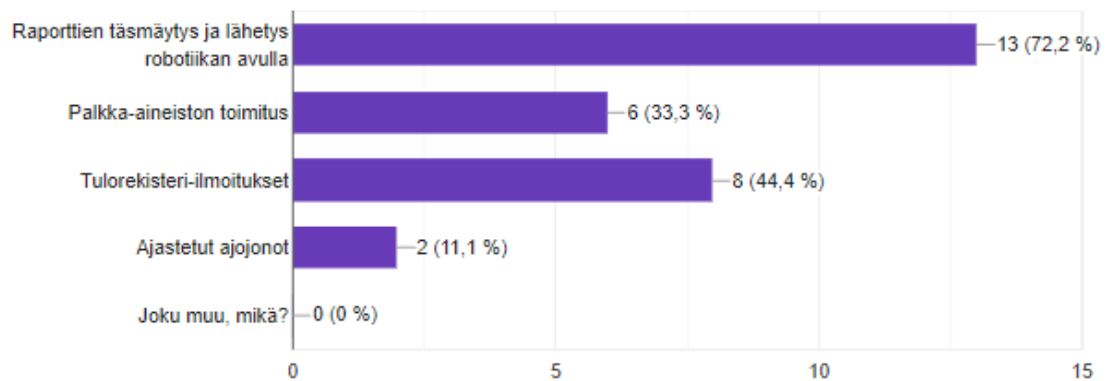
Neljännessä kysymyksessä (Kuvio 4.) selvitettiin, mitkä automatisoidut palkanlaskennan vaiheet tuottavat suurimman hyödyn. 11 prosenttia vastaajista vastasi, että ajastetut ajojonot tuottavat suuren hyödyn palkanlaskennassa. Voidaan todeta, että ajastuksien suurena hyötynä on ajojonojen automaattisuus, mutta palkanlaskijan täytyy tehdä tiettyyn aikaan tietyt tarkistukset, joka koetaan negatiivisena. Ajastusten perimmäinen tavoite on vähentää palkanlaskijan rutiininomaisia työtehtäviä, mutta palkanlaskijoiden mukaan ajastukset eivät ole tehokkain tapa hyödyntää automaatiota.

Palkanlaskijoiden vastausten mukaan (Kuvio 4.) suurin hyöty saadaan robotiikan avulla tapahtuvien raporttien täsmäytysten sekä lähetyksen ansiosta. Näin vastasi 72 prosenttia. Kysymys oli monivalintakysymys, joten palkanlaskijoilla oli mahdollisuus vastata moneen kohtaan. Robotiikka on ohjelmoitu täsmäyttämään raportteja, kuten palkkakirjanpidon ja kausiveroilmoituksen, jonka mukaan työnantajasuoritukset maksetaan Verohallinnolle. Lisäksi robotiikan avulla palkkakirjanpito lähtee kirjanpitäjän saataville, joten palkanlaskijan ei tarvitse lähettää kirjanpitoa itse. Tämän ansiosta palkanlaskijan työ helpottuu ja työstä tulee turvallisempaa, sillä lähetyksessä tapahtuvien virheiden määrä vähenee. Palkanlaskijoiden mukaan hyötyä saadaan Tulorekisteri-ilmoitusten lähettämällä ja palkkaaineiston toimituksella automaatiota hyödyntäen. Niiden avulla manuaalinen palkanlaskentatyö vähenee ja raportointi viranomaisille nopeutuu.

Mikä osa automaatiosta tuottaa suurimman hyödyn palkanlaskennassa?



18 vastausta

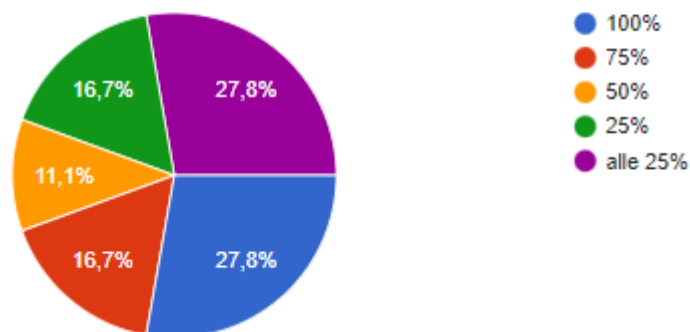


Kuvio 4. Mikä osa automaatiosta tuottaa suurimman hyödyn palkanlaskennassa?

Kyselyn yhtenä kysymyksenä (Kuvio 5.) oli, miten palkanlaskijoiden asiakkaat hyödyntävät automaatiota. Vastaus jakoi mielipiteitä, sillä 27 prosenttia vastasi, että 100 % asiakkaista hyödyntää automaatiota. Myös 27 prosenttia vastasi, että alle 25 % asiakkaista hyödyntää automaatiota. Tämä johtui todennäköisesti siitä, että palkanlaskijoilla on monia erilaisia ja erikokoisia asiakkaita. Esimerkiksi pienet yritykset usein lähettävät palkka-aineiston sähköpostitse, sillä palkansaajia on vähän ja palkat ovat helppo tehdä manuaalisesti. Eriävät mielipiteet voivat johtua myös siitä, että palkanlaskijat ovat kokeneet kysymyksen eri tavoin. Kysymystä olisi voinut täsmentää, jotta kaikille olisi selvää, mitä automaatiolla tarkoitetaan.

Kuinka suuri osa asiakkaistasi hyödyntää automaatiota esim. palkka-aineiston toimitus?

18 vastausta

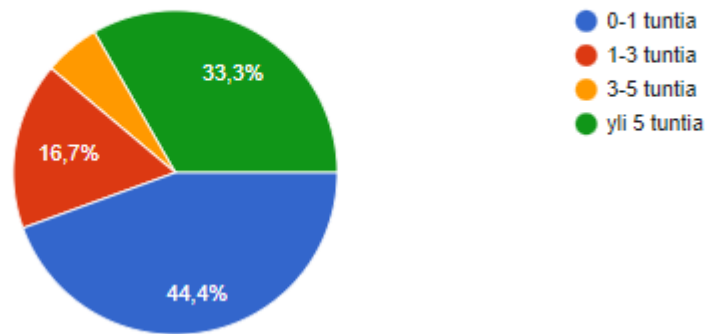


Kuvio 5. Kuinka suuri osa asiakkaista hyödyntää automaatiota?

Seuraavaksi selvitettiin kuinka paljon automaatio säästää rutiininomaista työtä viikossa keskimäärin (Kuvio 6.) sekä kuinka tärkeäksi palkanlaskijat kokevat automaation tuoman ajansäästön. Yli 44 prosenttia arvioi ajansäästön olevan keskimäärin 0–1 tuntia ja noin 33 prosenttia arvioi vastaavasti yli 5 tuntia. Suuri vaihtelu selittyy sillä, että joillain palkanlaskijoilla on enemmän asiakkaita, jotka käyttävät automaatiota. Vastauksia analysoidessa huomattiin, että mitä enemmän palkanlaskijat pystyvät hyödyntämään automaatiota asiakkuuksissaan, sitä enemmän se säästää rutiininomaista työtä.

Kuinka paljon automaatio säästää rutiininomaista työtä viikossa keskimäärin?

18 vastausta

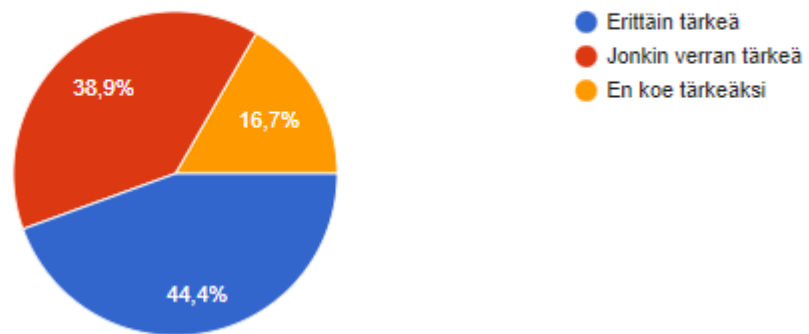


Kuvio 6. Kuinka paljon automaatio säästää rutiininomaista työtä keskimäärin?

Ajansäästäminen koettiin tärkeäksi varsinkin silloin, kun automaatiota pystyttiin hyödyntämään laajasti palkanlaskennan prosesseissa. Palkanlaskijoiden vaihtelevasta ajansäästön määrästä huolimatta, lähes kaikki kokivat ajansäästön erittäin tärkeäksi tai jonkin verran tärkeäksi. (Kuvio 7.) Lähes 17 prosenttia vastaajista ei kokenut automaation tuomaa ajansäästöä tärkeäksi. Nämä vastaajat olivat myös vastanneet, että heidän asiakkaistaan 25 % tai alle hyödyntävät automaatiota. Voidaan todeta, että heidän asiakkuksiensa kohdalla automaatiosta ei saada tarpeeksi paljon hyötyä, jotta ajansäästö koettaisiin tärkeäksi.

Miten tärkeäksi koet automaation tuoman ajan säästämisen?

18 vastausta



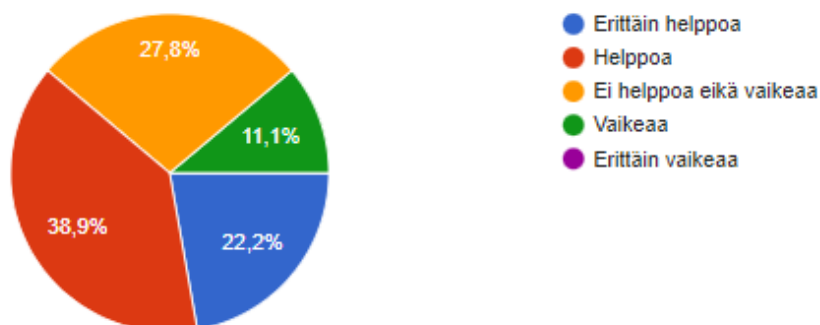
Kuvio 7. Miten tärkeäksi koet automaation ajansäästön?

Kyselyssä selvitettiin palkanlaskijoiden kokemuksia siitä, millaista on ollut sopeutua uusiin toimintatapoihin automaation myötä (Kuvio 8.). Noin 61 prosenttia vastaajista kokee uusien toimintatapojen noudattamisen erittäin helpoksi tai helpoksi. Vajaa 28 prosenttia vastaajista oli neutraaleja vastaajia eli heidän mielestään uusien toimintatapojen noudattaminen ei ole helppoa eikä vaikeaa. 11 prosenttia vastaajista koki uusiin toimintatapoihin sopeutumisen vaikeaksi.

Kysymyksen alla oli vastauskenttä, johon sai halutessaan perustella, mikä toimintatapojen noudattamisessa on vaikeaa. Yksi vastaajista kommentoi, että muodostuneita rutiineja on vaikea muuttaa automaation myötä. Automaation tavoitteena on vähentää ja helpottaa palkanlaskijan rutiininomaista työtä, jonka vuoksi rutiinien muuttaminen voidaan kokea alussa haastavaksi. Toisaalta rutiinit eivät katoa palkanlaskijan arjessa vaan muuttuvat vanhanaikaisesta palkanlaskennasta kohti asiantuntevuutta ja palkanlaskentajärjestelmien teknistä osaamista. Toisen mielestä automaatioon liittyvät ohjeistukset tulisi olla lyhyet ja selkeät sekä löydettävissä yhdestä kansiosista. Tilitoimisto Y:llä on käytössään monta eri tallennuspaikkaa, johon ohjeistuksia kanavoidaan, joka voi sekoittaa työntekijöitä. Kiireisessä arjessa olisi tärkeää, että ohjeet olisivat tietyssä paikassa nopeasti haettavissa ja käytettävissä.

Millaiseksi koet uusien toimintatapojen noudattamisen automaation myötä?

18 vastausta



Kuvio 8. Automaation vaikuttamiin uusiin toimintatapoihin sopeutuminen.

4.2 Palkanlaskennan haasteet

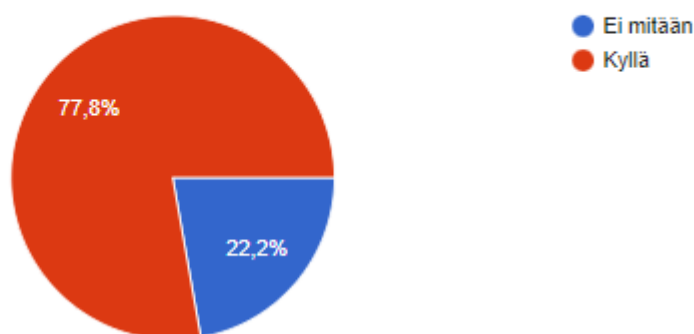
Tilitoimisto Y:lle oli tärkeää selvittää, millaisia haasteita automaatio on tuonut sekä miten palkanlaskijat ovat kokeneet sen. Yli 77 prosenttia vastaajista on kohdannut haasteita automaation myötä (Kuvio 9.). Kysymyksellä yritettiin saada vastaajat kertomaan sanallisesti kokemuksistaan, joten kysymyksen yhteydessä oli vastauskenttä kommentointia varten. 14 kommentista 11 liittyi automaatiolla toimiviin ajastuksiin ja niiden aikatauluttamiseen. Yksi palkanlaskija kommentoi näin: ”Pienten yritysten palkkoja ei saakaan tehtyä aiemman tavoin valmiiksi heti samalta istumalta vaan pieneltäkin tuntuva työ jakautuu useammalle päivälle, kun joutuu odottamaan ajojen pyörähtämistä. Tämä saa palkkojen tekemisen tuntuun työläämmältä.” Useampi palkanlaskija oli nostanut esille, että ajastusten seuraaminen tuottaa vaikeuksia ja ylimääräistä stressiä lyhyiden aikavälien takia. Eräs palkanlaskija kuitenkin tarkentaa, että tiukka aikataulu tuottaa ongelmatilanteissa haasteita, mutta ”kaiken kaikkiaan silti vähentää todella paljon työmäärää, ettei tätä voi edes lukea haasteeksi.” Ajastukset tapahtuvat päivämäärien ja kellonaikojen mukaan, joten automatiikka ajaa ajoja myös viikonloppuisin. Tämä aiheuttaa sitä, että joitakin ajoja joudutaan peruuttamaan, koska tarvittavia tarkastuksia ei ole tehty. Tällaisissa tilanteissa automaation hyöty on lähes olematon.

Palkanlaskijat mainitsivat muina haasteina myös sen, että asiakas ei toimita aineistoa oikeassa muodossa, jonka vuoksi aineiston manuaalinen muokkaus jää

palkanlaskijan vastuulle. Lisäksi asiakkaalta tulevat siirtotiedostot eivät aina siirrä tiedostoja, kuten pitäisi, jonka vuoksi palkanlaskijoiden manuaalisten tarkistusten määrä lisääntyy. Robotiikan avulla tapahtuvat täsmäytykset pyörähtävät tietynä päivänä, joka aiheuttaa odottelua useimmissa asiakkuuksissa. Yksi palkanlaskija nosti esiin myös automaation hyödyt asiakkaalle: ”Palkanlaskijan täytyy miettiä, mistä automaatiosta on asiakkaalle hyötyä. Pienien asiakkaiden kanssa ei välttämättä saavuteta ajallisesti merkittävää hyötyä, vaikka asioita automatisoidaan. Esimerkiksi ajastetut ajojonot eivät hyödytä kaikissa asiakkuuksissa. Tällaisten asioiden miettiminen/arvioiminen voi välillä olla haastavaa.”

Mitä haasteita palkanlaskennan automaatio on tuonut

18 vastausta



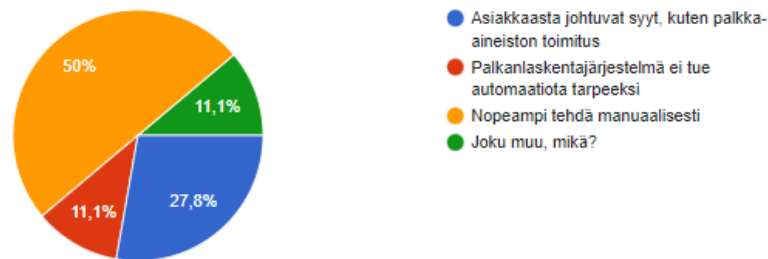
Kuvio 9. Mitä haasteita palkanlaskennan automaatio on tuonut?

Lisäksi pyrittiin selvittämään mistä automaation haasteet johtuvat palkanlaskijan näkökulmasta (Kuvio 10.). 50 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että tällä hetkellä automaation haasteet johtuvat siitä, että manuaalinen palkanlaskenta on nopeampaa ja tehokkaampaa kuin automaatio. Lähes 28 prosenttia vastasi, että asiakkaasta johtuvat syyt tuovat eniten haasteita palkanlaskentaan. Tähän vaikuttaa asiakkaan käyttämä automaatio ja sen yhteen toimivuus palkanlaskenta-järjestelmän kanssa. Suurin osa Tilitoimisto Y:n asiakkaista toimittaa aineiston siten, ettei automaatiota pystytä hyödyntämään. Kysymyksen alle oli mahdollisuus tarkentaa vastaustaan. Yhden palkanlaskijan mukaan oli ”Vaikea eritellä tarkkaa syytä, kun ei tiedä minkälaisia mahdollisuuksia esimerkiksi järjestelmät tarjoaisivat automaatiolle.” Tämä kertoo siitä, että automaatio on uusi asia palkanlaskennan saralla eivätkä kaikki palkanlaskijat ole sisäistäneet sitä vielä. Tili-

toimisto Y on pyrkinyt tekemään automaation ja palkanlaskentajärjestelmän teknistä puolta tutuksi palkanlaskijoille koulutuksien, kertauksien ja klinikoiden avulla. Eräs vastaajista tarkensi, että ”Robotiikkaa ei voida ohjelmoida kaikkia erityistapauksia varten, jolloin tarvitaan tulkintaa. Automaation tuoma hyöty on kuitenkin erittäin suuri. Automatisoitu tiedonsiirto voi myös keskeytyä erinäisistä syistä.”

Mistä automaation haasteet johtuvat?

18 vastausta

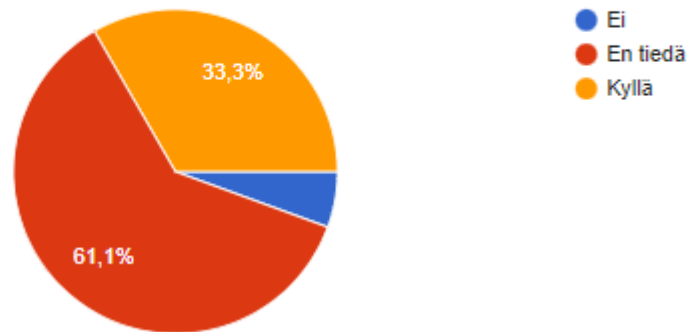


Kuvio 10. Mistä automaation haasteet johtuvat?

Automaatiota hyödyntävä palkanlaskenta ja sen tietoisuuden puute näkyi myös kysymyksessä, kun selvitettiin ratkaisuja haasteisiin (Kuvio 11.). Peräti 61 prosenttia vastaajista ei tiennyt pystyisikö automaatiota kehittämällä ratkomaan tämän hetken haasteita. 33 prosenttia vastasi, että automaatiota kehittämällä voidaan ratkoa haasteita. Yksi palkanlaskija kiteytti automaation kehityksen tarkentamalla vastaustaan näin: ”Muutos on hidasta, mutta palkka-aineiston toimituksen automatisointi ja asiakkaan ohjaaminen ’nykyaikaisempiin’ toimintamalleihin mahdollistaa myös palkanlaskennan automatisaation kehittämisen. Isoissa asiakkuuksissa on ollut pakko kehittää toimintaa ja myös asiakkaat useasti ovat näihin helpommin sitoutuneet, mutta pienemmissä muutosta on vaikeampi saada aikaan. Pieni yrittäjä ei näe hyötyä muutoksissa.” Toinen vastaaja kommentoi, että mikäli asiakkaan järjestelmästä saataisiin dataa oikeassa muodossa, asiakkaan sekä palkanlaskijan manuaalinen työ vähentyisi. Muut vastaukset liittyivät suurimmaksi osaksi raporttien täsmäytyksiin, joita voisi olla enemmänkin. Tämän avulla löydettäisiin mahdollisesti virheitä ja poikkeamia tehokkaammin.

Pystyisikö haasteita ratkomaan kehittämällä automaatiota?

18 vastausta



Kuvio 11. Pystyisikö haasteita ratkomaan kehittämällä automaatiota?

4.3 Palkanlaskennan automaation kehitysehdotukset

Kyselyn yhtenä tavoitteena oli nostaa esiin palkanlaskennan automaation kehityskohtia ja huomioita, joista palkanlaskijat kokisivat olevan hyötyä. Tilitoimisto Y pyrkii koko ajan sujuvoittamaan ja parantamaan palkanlaskentaprosessejaan. Kyselyn avulla Tilitoimisto Y saa tietoa omien palkanlaskijoidensa mielipiteistä ja kehitysehdotuksia, joiden avulla palkkaprosessista saadaan vielä sujuvampaa. Kehityksen avulla palkanlaskijoilla jää enemmän aikaa asiantuntijuuteen sekä asiakaspalveluun, jolla pystytään tuomaan lisäarvoa asiakkaalle.

50 prosenttia vastaajista ei nähnyt kehityskohtia, joista voisi olla hyötyä Tilitoimisto Y:n palkanlaskentaprosessiin. Tämä voi johtua siitä, ettei kaikilla ole tiedossa, miten ja mihin suuntaan automaation kehitys on menossa ja kuinka sitä pystytään hyödyntämään. 50 prosenttia vastaajista antoi näkemyksiään, joiden avulla voitaisiin saada lisää hyötyä automaatiosta. Erään vastaajan mukaan laattaa pystyttäisiin parantamaan ja säästämään aikaa lopputilien laskennan massajoilla sekä henkilötason lomapalkkavarauksen tarkistamisella automaation avulla. Lomapalkkojen tarkistus automaation avulla mahdollistaisi myös lisää kehitystä ajastettuihin asiakkuuksiin. Automaation ansiosta ajastetuissa asiakkuuksissa voitaisiin hyödyntää lisää ajastuksia, jolloin palkanlaskijan täytyisi käyttää työaikaansa vain välttämättömiin ajoihin. Tämä johtaisi mahdollisesti siihen,

että ajastetuissa asiakkuuksissa tarvitsisi vain katsoa, että ajastukset ovat toimineet normaalisti. Ajastukset voitaisiin ohjelmoida myös niin, että ohjelmisto tunnistaa viikonloput ja muut pyhäpäivät, jolloin ajastukset myötälisivät palkanlaskijoiden työpäiviä. Tämän takia palkanlaskijoita turhauttavaa ajojen peruuttamista ei tarvitsisi enää tehdä.

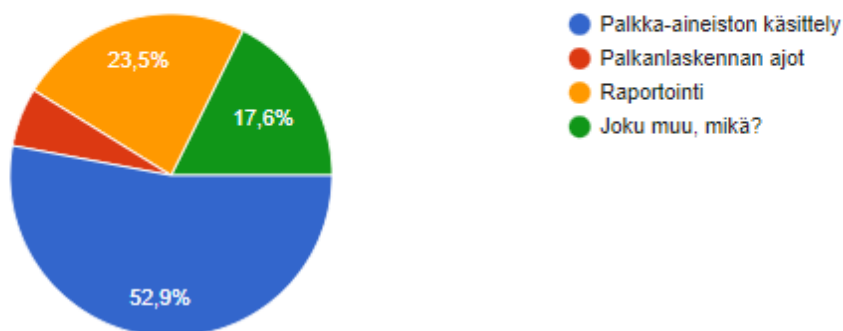
Tilitoimisto Y:llä on käytössään täsmäytysrobotti, joka täsmäyttää kirjanpitoerittelyn sekä kausiveroilmoituksen kuukausiyhteenvetoon. Täsmäytetty kirjanpitoerittely siirtyy Tilitoimisto Y:n kirjanpitäjien saatavilla automaattisesti. Tällä hetkellä kuitenkin kausiveroilmoitukset sekä lomapalkkavaraukset täytyy lähettää eteenpäin manuaalisesti. Eräs palkanlaskija ehdotti kommentissaan, että ” Kuukausittaista raportointia helpottaisi, jos kirjanpitoerittelyn lisäksi myös lomapalkkavaraukset ja kausiveroilmoitus saataisiin siirtymään automaatiolla eteenpäin.” Lisäksi palkanlaskijat olivat toistuvasti sitä mieltä, että palkanlaskennan tarkistusten ja täsmäytysten automatisointi sujuvoittaa palkanlaskentaa ja automatisointia tulisi kehittää entisestään.

Palkanlaskijoilta kysyttiin osa-aluetta, jota olisi kannattavaa kehittää työnteon sujuvoittamiseksi. Lähes 53 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että palkka-aineiston käsittelyn automatisoinnilla työstä saataisiin sujuvampaa (Kuvio 12.). Yli 23 prosenttia kehittäisi palkanlaskennan raportointia entisestään. Vajaa 18 prosenttia vastasi ”joku muu, mikä”, jolloin palkanlaskijalla oli mahdollisuus tarkentaa näkökulmaansa. Yksi palkanlaskijoista muistuttaa, että ” Asiakkuudet ovat hyvin erilaisia. Asiakkaan aineiston mukaan erityisesti aineiston käsittely voi viedä paljon aikaa ja tekemisen helpottamista pitäisi katsoa asiakkuuden mukaan, että viekö jokin osa-alue paljon aikaa tai on haastava. Sujuvoittaminen riippuu asiakkuudesta.” Sama palkanlaskija lisää, että ” Vaatisi ison panostuksen, jotta sellaista automaatiota saataisiin kehitettyä, joka todella vähentäisi työajallisesti tehtävää työmäärää.” Automaation kehityksen yksi keskeisistä tavoitteista on vähentää palkanlaskijan rutiininomaista työtä ja vapauttaa työaikaa asiakaspalveluun ja asiantuntijuuteen. Eräs palkanlaskija kommentoi, että ideaalitulanteessa automaatio hoitaisi ajojen ajamisen, jolloin palkanlaskija puuttuisi vain poikkeamiin ja aikaa jäisi asiantuntijuuteen. Toinen palkanlaskija kommentoi, että ”Kaikkea voi varmasti vielä kehittää. Palkanlaskija tekee paljon töitä itse, jotka voisi antaa robotin hoidettavaksi. Aineiston tallennukset, palkka-aineiston käsittely (liittymäajot

jne.), kelahakemukset, tulorekisteritäsmytys, erillisilmoituksen täsmäytys, tilin-tarkastuksen avustaminen.”

Mitä osa-aluetta kehittäisit palkanlaskennassa, jotta palkanlaskijan työstä tulisi sujuvampaa?

17 vastausta



Kuvio 12. Mitä osa-aluetta palkanlaskijat kehittäisivät.

4.4 Tulevaisuuden näkymät

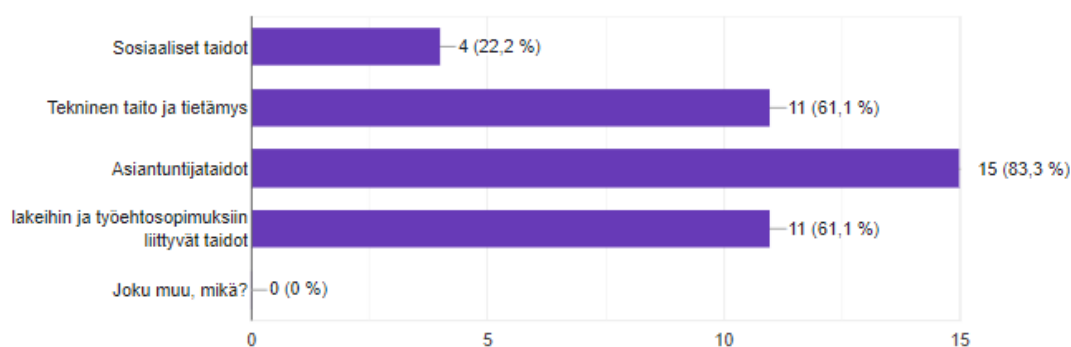
Kyselyssä pyrittiin peilaamaan tulevaisuuteen ja pohtimaan, minkälaisia taitoja palkanlaskijat pitivät tärkeinä. Automaation kehityksen myötä aikaa vapautuu asiantuntijuuteen ja asiakaspalveluun. Kehittämällä asiantuntevaa palvelua luodaan lisäarvoa asiakkaalle, jonka myötä voidaan saavuttaa markkinaetua taloushallinnon alalla. Tilitoimisto Y:llä luotettava ja asiakkaalle räätälöity palvelu on yksi tärkeimmistä tukipilareista yrityksen toiminnassa. Palkanlaskijoilta kysyttiin, mitkä ovat palkanlaskijan tärkeimmät taidot tulevaisuudessa (Kuvio 13.). Vastaajat pysyivät valitsemaan kysymyksessä monta kohtaa, jota kukin piti tärkeinä. Asiantuntijataitoja pidettiin selkeästi tärkeimpänä taitona tulevaisuuden palkanlaskennassa. Voidaan todeta, että palkanlaskijat ovat jo huomanneet automaation vaikutuksen työhön, joka on vapauttanut työaikaa asiantuntijatehtäviin.

Tekninen taito ja tietämys sekä lakeihin ja työehtosopimukseen liittyvät taidot olivat seuraavaksi tärkeimmät taidot. Lakeihin ja työehtosopimukseen liittyvät taidot linkittyvät vahvasti asiantuntijuuteen ja ovat tärkeässä osassa asiantuntevaan ja luotettavaan palveluun. Tekninen taito on tulevaisuudessa tärkeässä roolissa,

sillä palkanlaskijan rooliin kuuluu tuntee oman palkanlaskentajärjestelmän toiminnot. Automaation kehittyessä teknistä taitoa ja tietämystä tarvitaan, jotta voidaan ymmärtää, kuinka automaatio toimii tietyssä vaiheessa palkanlaskennan prosessia. Osa palkanlaskijoista piti tärkeänä myös sosiaalisia taitoja, joita ovat esimerkiksi yhteistyötaidot. Palkanlaskijalla on monta sidosryhmää, johon tulee olla yhteydessä niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Sosiaalisilla taidoilla taataan sujuva yhteistyö muiden kanssa, joka vaikuttaa selkeästi työn mukavuuteen.

Mitkä ovat mielestäsi palkanlaskijan tärkeimmät taidot tulevaisuudessa?

18 vastausta



Kuvio 13. Mitkä ovat palkanlaskijan tärkeimmät taidot tulevaisuudessa?

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä palkanlaskijoilla oli mahdollisuus vapaaseen sanaan. Kysymyksellä pyrittiin saamaan kehitysehdotuksia ja huomioita, joita on herännyt Tilitoimisto Y:n palkanlaskijoille kyselyn aikana. Yksi palkanlaskija huomauttaa, että aina tulee tapauksia, joissa tarvitaan palkanlaskijan tulkintaa. Automaatiolla on kuitenkin iso vaikutus työn mielekkyyteen ja se vapauttaa aikaa asiantuntijuuteen. Toinen palkanlaskija kiteyttää hyvin tavoitteet, joita automaatiolla pyrittäisiin saavuttamaan. ”Automaatiossa tulee ottaa huomioon palkanlaskijan työn helpottamisen lisäksi myös asiakkaan muut prosessit - toisin sanoen ei ole tarkoitus siirtää työtehtäviä palkanlaskijalta asiakkaalle, vaan sujuvoittaa molempien osapuolien prosesseja, jotta aika voidaan hyödyntää asiakkaalla sen ydintehtävien hoitamiseen ja palkanlaskija pystyy tukemaan asiantuntijuudellaan tämän toteuttamisessa.”

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tutkimusta lähdettiin tekemään tutkimuskysymysten ympärille. Tutkimuskysymyksiä valikoitui kolme kappaletta, joihin pyrittiin löytämään vastauksia tutkimuksen aikana. Tutkimuskysymykset kohdistuivat automaation vaikutusten nykytilaan palkanlaskijoiden keskuudessa sekä haasteisiin ja kehityskohtiin. Kyselyn tavoitteena oli tutkia automaation vaikutuksia yhteistyöyritys Tilitoimisto Y:n palkanlaskijoiden näkökulmasta. Lisäksi pyrittiin nostamaan esiin palkanlaskijoiden mielipiteitä automaation kehityksestä ja kehittämisehdotuksista. Tavoitteiden saavuttamiseksi luotiin tutkimuskysely, joka lähetettiin Tilitoimisto Y:n palkanlaskijoille. Kyselyyn vastasi 18 henkilöä 23 palkanlaskijasta, joten vastausprosentti on 78. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja se tapahtui anonymisti. Koska kysely on toteutettu vain yhdessä tilitoimistossa, kyselyä ei voida pitää yleistettävänä. Toisaalta Tilitoimisto Y saa konkreettista tietoa ja kokemuksia omilta työntekijöiltään, joka on elintärkeää nykypäivän yritysten kehitysprojekteissa. Huolimatta työsuhteestaan, opinnäytetyön kirjoittaja pyrki olemaan neutraali ja tuomatta omia mielipiteitään tutkimukseen mukaan.

Tutkimuksen avulla nousi esiin, että työntekijät ovat tyytyväisiä automaation tuomaan ajansäästöön, mutta myös kehitettävää löytyi. Yhteistyöyrityksen esihenkilön mukaan tiedossa oli, että jotkin automaatiokeinot jakoivat mielipiteitä, mutta oli positiivista huomata, että suhtautuminen automaatioon oli pääsääntöisesti myönteistä. Palkanlaskijoilla oli yhtenäinen näkemys siitä, että automaation kehittämisellä on positiivinen vaikutus palkanlaskijan työn mielekkyyteen. Työntekijöiden vastausten perusteella asiantuntijataidot koettiin tärkeimmäksi palkanlaskijan taidoksi tulevaisuudessa. Palkanlaskijan rutiinitehtävien ja toimintatapojen muuttuminen asiantuntevaan palveluun ja osaamiseen koettiin pääosin helpoksi ja vaivattomaksi. Automaation kehityksen sisäistäminen on ollut helpompaa niille työntekijöille, joiden asiakkuuksissa käytetään paljon automaatiota. Vastajien vastauksia tutkiessa pystyttiin kuitenkin huomaamaan eroavaisuuksia siitä, kuinka tärkeäksi kokee automaation hyödyntämisen palkanlaskennassa. Voidaan todeta, että mitä suurempi asiakas palkanlaskijalla on, sitä enemmän automaatiolle on tarvetta.

Lähes kaikissa kyselyn kysymyksissä vastaajan oli mahdollista perustella vastaustaan avoimessa osiossa. Eniten nousi esiin kommentteja automaattisista ajastetuista ajoista. Osan palkanlaskijoiden mielestä tämä olisi yksi prosessi, jota Tilitoimisto Y:n tulisi kehittää. Konkreettisia kehitysehdotuksia olivat muun muassa se, että ajastukset pystyttäisiin ohjelmoimaan viikonpäivien mukaan, jolloin ajot pyörähtäisivät samaan aikaan kun palkanlaskija on töissä. Toinen ehdotus oli, että palkanlaskija pystyisi säätämään kuukaudet, jolloin ajastukset toimisivat. Suurin osa vastaajista vastasi, että palkanlaskentaprosessi on nopeampaa tehdä manuaalisesti, kuin hyödyntämällä automaatiota. Työntekijät ehdottivat, että lomapalkkavarauksen ja kausiveroilmoituksen lähetys automaation avulla, kirjanpitoerittelyn tapaan, nopeuttaisi palkanlaskentaprosessia.

Kehitysehdotukseni tulevaisuutta ajatellen, on tutkia näitä nousseita näkökulmia ja niiden käyttömahdollisuuksia. Mitä prosesseja olisi vielä mahdollista automatisoida, jotta palkanlaskentaprosessin läpivientiaika lyhenee ja palvelun laatu paranee? Automaatiolla luodaan selvää kilpailuetua sen helppokäyttöisyyden ja tehokkuuden ansiosta, joten selvitystyötä kaivataan myös tulevaisuudessa. Yhteistyöyrityksen esihenkilö kommentoi, että ”huomiot kausiveroilmoituksen ja lomapalkkavelan siirron suhteen otetaan kehityslistalle aktiiviseen tarkasteluun, koska näiden avulla saataisiin pienasiakkaiden palkanlaskentaprosessia vielä entisestään selkeytettyä.” Lisäksi yhteistyöyrityksen kannattaa panostaa edelleen automaation tietoisuuden edistämiseen yrityksen sisällä. Henkilöstön tietoisuudella ja osaamisella tulee olemaan suuri merkitys tulevaisuuden palkanlaskennassa. Opinnäytetyössä esiin tulleiden huomioiden myötä esihenkilö kommentoi, että automaatio vaatii vielä sisäistä läpikäyntiä, jolla saadaan selkeämpi kuva automaation hyödynnettävyydestä ja taustalla olevista syistä. Tähän yhteistyöyritys pyrkii panostamaan tulevaisuudessa.

Kirjoittajalle selvisi opinnäytetyöprosessin aikana, että automaatio on suuri kokonaisuus, joka pirstaloituu pienempiin osiin, järjestelmiin sekä ohjelmiin. Kirjoittaja olisi voinut kyselyn kysymyksissä täsmentää tarkemmin minkälaisesta automaation järjestelmästä on kyse, jotta vastaajat olisivat myös voineet vastata vielä konkreettisemmin. Yhteistyöyrityksen esihenkilö muistuttaa, että ”voisi miettiä myös sitä näkökulmaa, onko kaikilla palkanlaskijoilla kovin kirkkaana se, mitä au-

tomaatiolla tarkoitetaan.” Opinnäytetyön tekemiseen kirjoittaja lähti lähes tyhjästä, sillä henkilökohtaista tietämystä automaatiosta ei juurikaan ollut. Projektin edetessä kirjoittaja oppi koko ajan enemmän ja enemmän automaation erilaisista järjestelmistä. Työn lopussa kirjoittajalla on laaja käsitys automaation toiminnasta, jota pystyy hyödyntämään työelämässä. Opinnäytetyöprosessi sujui hyvin, mutta oli myös raskas. Töiden tekeminen ja muu elämä opinnäytetyön ohessa teki opinnäytetyöprosessista raskaan. Esihenkilön mukaan opinnäytetyö oli onnistunut ja yhteistyöyritys saa opinnäytetyöstä hyödyllistä tietoa palkanlaskijoiden näkemyksistä. Esihenkilön mielestä opinnäytetyössä palkanlaskentaprosessia ja automaatiota oli kuvattu ammattimaisella otteella. Myös kyselyn tuloksia oli analysoitu hyvin, joiden avulla palkanlaskijoiden näkemykset saatiin hyvin esiin. Kokonaisuudessaan yhteistyöyrityksen esihenkilö oli tyytyväinen työhön ja sen hyödynnettävyyteen tulevaisuuden kehitysprojekteissa.

LÄHTEET

Finlex. 2018. Laki tulotietojärjestelmästä 2 luku 5 §. Verkkosivu. Viitattu 3.11.2023

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180053>

Finlex. 2006. Työntekijän eläkelaki 1 luku 5 §. Verkkosivu. Viitattu 19.2.2024

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>

Finlex. 2005. Vuosilomalaki 3 luku 5 §. Verkkosivu. Viitattu 8.11.2023

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162#L3P9>

Fredman, J. 2017. Taloushallinnon automaatio. Artikkel. Viitattu 9.1.2024

<https://tilisanomat.fi/teknologia/taloushallinnon-automatio>

Jyväskylän Yliopiston Koppa. 2015. Määrällinen tutkimus. Verkkosivu. Viitattu 26.10.2023

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimus-strategiat/maarallinen-tutkimus>

Månsson, D. 2017. Ohjelmistorobotiikkaa käytännönläheisesti. Blogi. Viitattu 9.1.2024

<https://www.azets.fi/blogi/ohjelmistorobotiikkaa-kaytannonlaheisesti/>

Oja, J. 2020. Mitä tehtäviä ohjelmistorobotiikan (RPA) avulla voi automatisoida. Artikkel. Viitattu 9.1.2024

<https://staria.com/fi/blogi/ohjelmistorobotiikka/mita-tehtavia-ohjelmistorobotiikan-rpa-avulla-voi-automatisoida/>

Rumpu, A. 2021. Mitä hyötyä järjestelmäintegraatiosta. Blogi. Viitattu 22.1.2024

<https://netvisor.fi/blog/mita-hyotya-jarjestelmaintegraatiosta/>

Ryynänen, K. 2021. Yksi ohjelmisto vai usean järjestelmän integraatio. Blogi. Viitattu 26.1.2024

<https://netvisor.fi/blog/yksi-ohjelmisto-vai-usean-jarjestelman-integraatio/#robo>

Räsänen, J. 2023. Lomapalkan, lomarahen ja lomakorvauksen laskeminen eri tilanteissa. Blogi. Viitattu 9.11.2023.

<https://procounor.fi/blogi/lomapalkan-laskeminen/>

Räsänen, J. 2023. Palkanlaskennan tehtävät ja yleisimmät käsitteet. Blogi. Viitattu 30.10.2023

<https://procounor.fi/blogi/palkanlaskenta/>

Räsänen, J. 2023. Palkkalaskelma – mistä se koostuu ja mitä sen termit tarkoittavat? Blogi. Viitattu 7.11.2023

<https://procounor.fi/blogi/palkkalaskelma/>

Stat.fi. n.d. Reliabiliteetti. Verkkosivu. Viitattu 27.11.2023

<https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>

Taloushallintoliitto. n.d. Hyvä palkkahallintotapa -opas. Verkkosivu. Viitattu 30.10.2023

<https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/hyva-palkkahallintotapa/palkka-asiakkuiden-hoitaminen/>

Tilisanomat. 2023. Palkkojen jaksotus kirjanpidossa – erilaisia tilanteita, erilaisia toimintamalleja. Artikkel. Viitattu 9.11.2023

<https://tilisanomat.fi/kirjanpito/palkkojen-jaksotus-kirjanpidossa-erilaisia-tilanteita-erilaisia-toimintamalleja>

Vero.fi. 2023. Tietoa tulorekisteristä. Verkkosivu. Viitattu 3.11.2023

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/>

Vero.fi. 2023. Vero API. Verkkosivu. Viitattu 22.11.2023

<https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/kehittaja/veron-rajapintapalvelut/vero-api/>

Vero.fi. 2022. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin: työnantajan erillisilmoitus. Verkkosivu. Viitattu 16.11.2023.

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/yksityiskohtaiset-tulorekisterin-ohjeet/63595/tietojen-ilmoittaminen-tulorekisteriin-ty%C3%B6nantajan-erillisilmoitus6/>

Vipu. 2023. Mikä on järjestelmäintegraatio. Blogi. Viitattu 23.1.2024

<https://www.vipunet.com/fi/blog/mika-on-jarjestelmaintegraatio>

LIITTEET

Opinnäytetyökysely

1. Vastaajan ikä?

Merkitse vain yksi soikio.

- alle 25v
- 25v-35v
- 36v-50v
- 51v-65v
- yli 65v

2. Kokemus palkanlaskennasta?

Merkitse vain yksi soikio.

- alle 4 vuotta
- 5-8 vuotta
- 8-12 vuotta
- yli 12 vuotta

3. Millaisena koet palkanlaskennan automaation työn tekemisessä

Merkitse vain yksi soikio.

- Helpottaa paljon
- Helpottaa jonkin verran
- Ei vaikutusta työntekoon
- Haittaa jonkin verran
- Haittaa paljon

26.2.2024 17.04

Opinnäytetyökysely

4. Jos vastasit "Haittaa jonkin verran" tai "Haittaa paljon", perustele alle.

5. Mikä osa automaatiosta tuottaa suurimman hyödyn palkanlaskennassa?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Raporttien täsmäytys ja lähetys robotiikan avulla
 Palkka-aineiston toimitus
 Tulorekisteri-ilmoitukset
 Ajastetut ajojonot
 Joku muu, mikä?

6. Jos vastasit "Joku muu, mikä", vastaa alle

7. Kuinka suuri osa asiakkaistasi hyödyntää automaatiota esim. palkka-aineiston toimitus?

Merkitse vain yksi soikio.

- 100%
 75%
 50%
 25%
 alle 25%

26.2.2024 17.04

Opinnäytetyökysely

8. Millaiseksi koet uusien toimintatapojen noudattamisen automaation myötä?

Merkitse vain yksi soikio.

- Erittäin helppoa
 Helppoa
 Ei helppoa eikä vaikeaa
 Vaikeaa
 Erittäin vaikeaa

9. Jos vastasit "Vaikeaa" tai "Erittäin vaikeaa", perustele alle.

10. Kuinka paljon automaatio säästää rutiininomaista työtä viikossa keskimäärin?

Merkitse vain yksi soikio.

- 0-1 tuntia
 1-3 tuntia
 3-5 tuntia
 yli 5 tuntia

11. Miten tärkeäksi koet automaation tuoman ajan säästämisen?

Merkitse vain yksi soikio.

- Erittäin tärkeä
 Jonkin verran tärkeä
 En koe tärkeäksi

26.2.2024 17.04

Opinnäytetyökysely

12. Mitä haasteita palkanlaskennan automaatio on tuonut

Merkitse vain yksi soikio.

Ei mitään

Kyllä

13. Jos vastasit "Kyllä", tarkenna alle haasteista

14. Mistä automaation haasteet johtuvat?

Merkitse vain yksi soikio.

Asiakkaasta johtuvat syyt, kuten palkka-aineiston toimitus

Palkanlaskentajärjestelmä ei tue automaatiota tarpeeksi

Nopeampi tehdä manuaalisesti

Joku muu, mikä?

15. Jos vastasit "Joku muu, mikä", tarkenna alle.

26.2.2024 17.04

Opinnäytetyökysely

16. Pystyisikö haasteita ratkomaan kehittämällä automaatiota?

Merkitse vain yksi soikio.

- Ei
 En tiedä
 Kyllä

17. Jos vastasit "Kyllä", tarkenna alle.

18. Mitä kehityskohteita näet palkanlaskennan automaatiolle?

Merkitse vain yksi soikio.

- En mitään
 Kyllä

19. Jos vastasit "Kyllä", tarkenna alle.

26.2.2024 17.04

Opinnäytetyökysely

20. Mitä osa-aluetta kehittäisit palkanlaskennassa, jotta palkanlaskijan työstä tulisi sujuvampaa?

Merkitse vain yksi soikio.

- Palkka-aineiston käsittely
- Palkanlaskennan ajot
- Raportointi
- Joku muu, mikä?

21. Jos vastasit "Joku muu, mikä", tarkenna alle.

22. Mitkä ovat mielestäsi palkanlaskijan tärkeimmät taidot tulevaisuudessa?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Sosiaaliset taidot
- Tekninen taito ja tietämys
- Asiantuntijataidot
- lakeihin ja työehtosopimuksiin liittyvät taidot
- Joku muu, mikä?

23. Jos vastasit "Joku muu, mikä", tarkenna alle.

26.2.2024 17:04

Opinnäytetyökyselely

24. Vapaa sana haasteista ja kehittämisehdotuksista.

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms