

Christian Väisänen-Turkia (1807370 LTKV18SP)

HR- JA PALKANLASKENTAOHJELMA MEPCON KÄYTTÖ JA KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö

Tradenomi

Liiketalous

2022



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Christian Väisänen-Turkia
Työn nimi	HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcon käyttö ja kehittäminen
Toimeksiantaja	Satakerta Rödl & Partner Oy
Vuosi	2022
Sivut	48 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja(t)	Maisa Räisänen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyönä toteutettiin kysely HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcosta, jossa pyrittiin saamaan selville ohjelman edut, hyödyt, monipuolisuus ja sen kehittämistarpeet.

Toimeksiantaja koki, että yrityksen käyttämää materiaalia pitää kehittää, koska se ei ollut täysin markkinalle sopiva ja houkutteleva. Lisäksi materiaali oli yli kolme vuotta vanhaa ja kaipasi päivitystä. Tämän työn kautta toimeksiantaja saa pohjaa uudelle yleisoppaalle.

Opinnäytetyössä käydään läpi henkilöstöhallintoa yleisesti ja hieman tarkemmin tilitoimistojen HR- eli human resource -palveluita. Tutkimuksessa käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta. Yrityksen Kouvola osaston työntekijöitä pyydettiin vastamaan sähköiseen Webropol-kyselyyn, jonka linkki jaettiin sähköpostitse. Kyselyn vastausaika oli noin kaksi viikkoa. Lisäksi HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcoa tutkittiin yksityiskohtaisemmin. Uuden yleisoppaan tarkoituksena on houkutella uusia asiakkaita HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcon pariin ja parantaa jo olemassa olevien asiakkaiden kuvaa ohjelmasta. Opinnäytetyössä selvitettiin lisäksi, millä tavalla Mepco on taloudellisesti kannattavampi kuin muut ohjelmat, mitä sen hankinta maksaa ja millaiset ovat sen vuosikulut.

Työn tulosten perusteella Mepco on joustava ohjelma ja säästää aikaa, kunhan sen käytön oppii. Toimeksiantaja saa tämän työn työntekijäkyselyn vastausten kautta pohjaa tulevalle yleisoppaalleen. Yritys hyötyy yleisoppaasta sekä asiakasmarkkinoinnissaan ja myös yrityksen sisäisessä perehdyttämisessä Mepcoon.

Asiasanat: palkanlaskenta, taloushallinto, ohjelmistot, henkilöstöhallinto, järjestelmät

Degree title	Bachelor of Business Administration
Author (authors)	Christian Väisänen-Turkia
Thesis title	Use of HR and salary calculation software tool and development of Mepco
Commissioned by	Satakerta Rödl and Partner Oy
Time	2022
Pages	48 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Maisa Räsänen

ABSTRACT

In this study, a survey concerning the features of the Mepco HR and salary calculation software tool was conducted to determine its advantages, benefits and versatility as well as its development needs.

The commissioner had expressed a need to edit already existing material because it was not completely suitable for marketing purposes or attractive to the external clients. The material was over three years old and needed an update. This thesis aims to serve as a foundation for a new general guide.

In this thesis, the concept of Human Resources Services was first studied in general and then more specifically with reference to accounting firms. This thesis was accomplished with a qualitative research method. The employees of the commissioner's office in Kouvola were requested to complete an electronic questionnaire via a Webropol link sent to them by email. The response time to the survey was approximately two weeks. In addition, the Mepco HR and salary calculation software tool was studied in detail. The purpose of the new guide is to encourage new clients to become users of the software tool and improve the tool's usability for already existing clients. Also, the ways in which Mepco is economically more viable than other programs, its purchase price and annual costs were examined.

Based on this study, Mepco seems to be a flexible software tool and saves time when the usage of the software tool is learned properly. The commissioner received a foundation for their upcoming general guide of Mepco which serves as a customer marketing tool. The general guide serves in the internal initiation of employees as well.

Keywords: payroll computation, financial management, software, personnel administration, systems

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Toimeksiantaja ja toimeksianto	6
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	7
1.3	Tutkimusote	7
2	HENKILÖSTÖHALLINTO	8
2.1	Henkilöstöhallinto yleisesti	8
2.2	Tilitoimiston HR-palvelut	10
3	PALKANLASKENTA	11
3.1	Palkanlaskenta yleisesti	11
3.2	Palkanlaskentaprosessi ja järjestelmät	14
3.3	Palkanlaskennan nykytilanne ja tulevaisuus	18
4	HR- JA PALKANLASKENTAOHJELMA MEPCO	21
4.1	Mepco ja Accountor yleisesti	21
4.2	Mepco HR	21
4.3	Mepco Palkanlaskenta	23
4.4	Mepcon käyttökustannukset	24
5	TYÖNTEKIJÄKYSELYIDEN TAUSTOITUS JA TULOKSET	27
5.1	Kyselyn toteuttaminen	27
5.2	Vastausten avaaminen	27
5.3	Lopputulos	39
6	TYÖN LUOTETTAVUUS	42
6.1	Opinnäytetyön luotettavuus	42
6.2	Oman työni luotettavuuden pohdinta	43
7	POHDINTA	44
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	

Liite 2. Tutkimustiedote

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöaiheeni on HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcon käyttö ja sen kehittäminen. Tässä luvussa esittelen myös lyhyesti toimeksiantajaa ja sitä, kuinka toimeksianto syntyi. Kerron myös valitsemastani tutkimusotteesta, tutkimuskysymyksistä ja tutkimusongelmasta.

1.1 Toimeksiantaja ja toimeksianto

Suoritin syventävää työharjoittelua Satakerta Rödl & Partner Oy:ssä, joka on kansainvälinen yritys ja jolla on taloushallintoalalta kokemusta 30 vuoden ajalta. Konsernin suomalainen osa aloitti toimintansa vuonna 1987 perheyri-tyksenä nimellä Satakerta Oy. Satakerta Oy yhdistyi vuonna 2014 osaksi saksalaista Rödl & Partner -konsernia, jolla on toimintaa noin 100 maassa, ja tästä syntyi Satakerta Rödl & Partner Oy. (Satakerta Rödl & Partner Oy 2021.)

Suomessa yritys toimii kahdella eri paikkakunnalla: Helsingissä, jossa pääkonttori sijaitsee, ja Kouvolassa. Henkilökuntaa on kaikkiaan noin 30. Yritys tarjoaa asiakkailleen taloushallinnon palveluita laidasta laitaan muun muassa kirjanpitoa, palkanlaskentaa, veroneuvontaa, tilitarkastusta ja asianajopalveluita. (Satakerta Rödl & Partner Oy 2021.)

Idea opinnäytetyön toteuttamiselle syntyi työhaastatteluvaiheessa. Toimeksiantaja toivoi henkilöstövoimavarojen johtamiseen (HRM, Human resource Management) liittyvää opinnäytetyötä HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcosta. Henkilöstövoimavarojen tehtävänä on varmistaa, että organisaatioilla on käytettävissä oikeat henkilöstövoimavarat, joiden avulla saavutetaan toiminnan kannalta toivotut tavoitteet. (Kunta- ja hyvinvointityöalueyönantajat 2017.) Toiteutan siis opinnäytetyön Mepcon käytöstä ja kokoan työntekijöiden kyselyn pohjalta kehitysideoita ohjelman käyttöön. Tällä tavalla toimeksiantajayritys saa pohjaa tulevalle yleisoppaalleen. Yrityksellä oli jo ennestään materiaalia, mutta siihen kaivattiin parannusta, jotta yritys voisi käyttää sitä markkinointityökaluna.

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Toimeksiantajan jo olemassa oleva materiaali on könttimäistä, eikä se ole houkuttelevaa asiakasmarkkinointia ajatellen. Siinä ei myöskään korosteta tarpeeksi Mepcon etuja ja mahdollisuuksia kokonaisvaltaisena HR- ja palkanlaskentaohjelmana. Kun tuoreempi faktatieto puuttuu, sellainen on toimitettava toimeksiantajalle työntekijäkyselyn ja teorian pohjalta. Tämä opinnäytetyö pyrkii tarjoamaan enemmän tietoa siitä, minkälainen HRM-ohjelma Mepco kokonaisuudessaan on.

Tutkimuskysymyksiäni ovat seuraavat:

- Minkälainen on HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepco?
- Millä tavalla Mepcoa voidaan kehittää asiakasystävällisemmäksi?

Näiden kysymysten avulla voin tutkia ja avata asiat, joita toimeksiantaja voi hyödyntää yleisoppaassaan ja auttaa näin asiakkaitaan valitsemaan ohjelmistotyökalukseen HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcon. Lisäksi kuvaan HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepcon eri toimintoja ja esitän kehitysehdotuksia näille. Jatkossa käytän HR- ja palkanlaskentaohjelmasta Mepcosta lyhyempää nimitystä *Mepco*.

1.3 Tutkimusote

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta tehdään, kun halutaan saada selville jokin ilmiö, ilman kvantitatiivisia menettelytapoja (Strauss & Corbin 1990; Kananen 2014, 18). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään käyttämään sanallisia ilmaisuja numeroiden sijaan ja tavoitellaan yksittäisen ilmiön kuvaamista ja syvällistä käsittämistä (Kananen 2014, 18–19).

Kanasen mukaan (2014, 20) on oltava tutkimusongelma, joka ratkaistaan tutkimusmenetelmin. Myös jonkin ratkaisun kehittäminen ongelmaan tai tutkittavan kohteen muuttaminen, voi olla tutkimusongelma. Ongelman selvittämisen kokonaisuutta kutsutaan tutkimusotteeksi eli lähestymistavaksi. Koko tämä yhdistelmä antaa ymmärrystä ja apua ratkaisuntekoon. (Kananen 2014, 20.)

Kananen (2014, 53–54) myös mainitsee, että tutkimukseen sisältyvät kirjallisuus- ja empiriaosa. Kirjallisuusosassa tuodaan esiin tutkimusongelman kannalta tärkeimmät teoreettiset lähtökohdat ja aiemmat tutkimukset. Jos aiempi tutkimus sivuaa tutkimusaihetta, antaa se omalle työlle enemmän uskottavuutta. Kirjallisuuden ja empirian välillä tulee olla vahva yhteys ja vuorovaikutus. (Kananen 2014, 18–54.) Valitsin työlleni laadullisen tutkimusotteen sekä kyselyn ja dokumenttianalyysimenetelmän tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi.

2 HENKILÖSTÖHALLINTO

Tässä luvussa kuvaan henkilöstöhallinnon perusasioita ja tärkeyttä nykyaikana osana yritysten strategiaa. Avaan lisäksi hieman henkilöstöhallintoa tili-toimistoissa.

2.1 Henkilöstöhallinto yleisesti

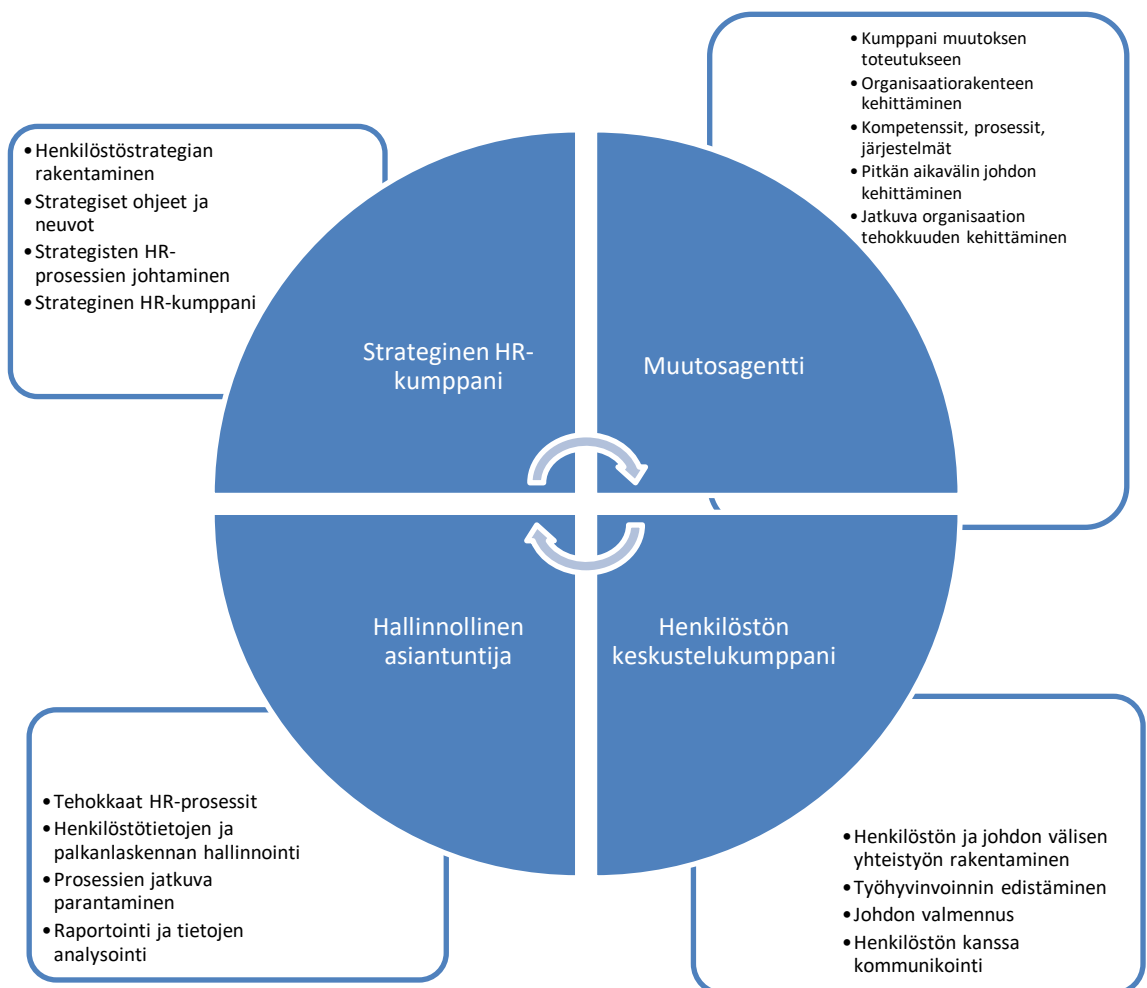
Desslerin (2020, 39) mukaan henkilöstöhallintoa ymmärtääkseen on tärkeä aloittaa sen ymmärtämisellä, mitä johtoryhmät tekevät. Henkilöstöjohtaminen on yksi organisaation toiminto. Organisaatio koostuu henkilöistä, joille on määritetty viralliset roolit, joilla he yhteisvoimin saavuttavat organisaation tavoitteet. Yleensä ottaen johtamiseen sisältyy viisi perusfunktiota, jotka ovat suunnittelu, organisointi, työvoima/henkilöstö, johtajuus ja valvonta.

Männistö (2017) esittää, että henkilöstöhallinnon päämäärä on saada oikeat henkilöt oikeisiin tehtäviin ja tätä kautta tehdä tulosta yrityksen hyvinvointia edistäen.

Dessler (2020, 39) mainitsee työvaiheita ja -tapoja, joita johtajien on henkilöstön kuvakulmasta suoritettava. Esimerkkeinä mainitaan työn analysointi, työvoiman suunnittelu ja rekrytointi, työvoiman valinta, uuden työvoiman ohjeistus ja koulutus, palkkahallinto kannustimien ja palkkioiden tarjoaminen, työn arviointi, kommunikaatio, työntekijöiden ja johtajien koulutus sekä työntekijäsuhteiden rakentaminen. Lisäksi jokaisen johtajan tulisi osata tasa-arvoisuus ja positiivinen toiminta, työntekijöiden terveys ja turvallisuus ja työmarkkinasuhteet.

Desslerin (2020, 39–40) mukaan nämä edellä kuvatut asiat ovat erittäin tärkeitä jokaisen johtajan tiedostaa, jotta ei tapahtuisi virheitä työvoiman suhteen. Esimerkkeinä virheiden seurauksista hän mainitsee työntekijöiden matalan motivaation työntekoon, väärän henkilön työllistämisen, korkean työntekijävaihtuvuuden, syrjinnästä johtuvat oikeudenkäynnit, puuttuvista turvatoimista johtuvat onnettomuudet, kouluttamattomuudesta johtuva alhaisen työtehon tai epäoikeudenmukaiset työkäytännöt.

Joki (2021, 17–18) esittelee termin ”henkilöstöasiantuntija”. Henkilöstöasiantuntijalta vaaditaan emotionaalista ja ihmisläheistä osaamista, ratkaisutaitoja ja sisukkuutta työn kehittämisessä. Liiketoiminnassa tämän tulee osallistua jatkuvien aikavälein suunnitteluun, näiden tarkentamiseen ja jatkokehittelyihin henkilöstöä miettien. Organisaation muokausvalmius ja joustavuus ovat myös osa hänen tehtäviään.



Kuva 1. Henkilöstöasiantuntijan roolit mukailtu Ulrichin mallin pohjalta (Joki 2021, 18)

Kuvassa 1 näkyy, että tärkeistä johtajuuden osatekijöistä Joki (2021, 18) mainitsee datankeruun tärkeyden. Henkilöstöasiantuntija konstruoi suoritusmittareita, ottaa nämä toimintaan ja seuraa, että asetetut tavoitteet toteutuvat. Hän toimii esimiesten ja johdon apuna yhteisessä päämäärässä, joka on erittäin positiivinen ja sitoutunut henkilöstö, jolla on halu kehittyä työssään, sekä yhdessä johdon ja esimiesten kanssa työskentelyssä kohti jatkuvasti menestyvää yritystä. (Joki 2021, 18.)

2.2 Tilitoimiston HR-palvelut

Hynynen (2021) esittää, kuinka useat pk-yritykset tahtovat apua tilitoimistoiltaan henkilöstöhallinnon puolella. Usein ajatellaan, että tilitoimistot hoitavat ainoastaan palkanlaskentaa ja kirjanpitoa, mutta henkilöstöhallinnon avun tarve on yhtä olennainen, koska palkanlaskenta ja henkilöstöhallinto liittyvät vahvasti toisiinsa. Hynynen (2021) viittaa Taloushallintoliiton tekemään tutkimukseen, josta ilmenee, että tilitoimistoissa tarjotaan kasvavissa määrin henkilöstöhallinnon palveluita asiakkaille.

Seppänen (2018) kertoo, kuinka hän oli vuonna 2018 eräässä tapahtumassa keskustellut tilitoimiston edustajan kanssa henkilöstöjohtamisesta, jota ei kyseisessä yrityksessä ollut edes pohdittu. Nyt kuitenkin henkilöstöjohtaminen on tilitoimistoissa menossa nopeaa vauhtia eteenpäin, ja palkanlaskenta on siirtynyt oikeaan osoitteeseen, henkilöstöhallinnon alle.

Accountor-sivuston blogissa (2022) kerrotaan, että Suomessa on noin 270 000 yritystä, joissa työskentelee alle 10 henkilöä, ja tämän takia henkilöstöhallinnon palveluiden kysyntä tilitoimistojen kautta on suurella todennäköisyydellä kovaa. Blogissa mainitaan, että tyypillisiä henkilöstöhallinnon palveluita tarjotaan jo useimmiten tilitoimistojen kautta.

Sundlo (2021) toteaa, että Covid-19:n alkamisen jälkeen henkilöstöhallintopalveluiden kysyntä ei ole ollut näin suuressa kysynnässä koskaan kuin tällä hetkellä. Tämä johtuu yrityksissä vallitsevista henkilöstömuutoksista, joihin tarvitaan juuri henkilöstöhallinnon osaajia.

Fredman ym. (2021) esittävät, kuinka moni pienempi tilitoimisto on ongelmatilanteessa jatkuvasta ja vauhdikkaasta muutoksesta johtuen. Vauhdin hidastumista ei ole näkyvissä lähiaikoina. Lisäksi ammattitaitoisten, moniosaavien ja kelpoisuudeltaan etevien palkanlaskijoiden määrä kasvaa ja asiakkaiden työsuhdeneuvonnan ja muun henkilöstöhallinnon kysyntä kasvaa.

Fredman ym. (2021) pohtivatkin, pitäisikö kirjanpidosta enemmän eriytyvän palkanlaskennan erikoistua ns. palkkahallinnoiksi ja ottaa vaativammat palkka-asiakkuudet. He toteavat, että useammat tilitoimistot palvelevat asiakkaitaan vuonna 2021 henkilöstöhallinnon palveluin. Moni palkanlaskija ei koe asian laidan olevan näin. Fredman ym. (2021) kysyvät kuitenkin, mitä muutakaan kuin HR-työtä ovat Kela- ja vakuutushakemukset, oikeellisuuden tarkistaminen työsopimusasioissa, palkanlaskennan raportit ja vuosilomien seuranta. He toteavat näiden olevan juuri HR-palveluita. Tästä johtuen tilitoimistojen tulisiikin suunnitella nykyinen asiakaspalvelutarjonta ja lisäpalvelut uudelleen.

3 PALKANLASKENTA

Tässä luvussa esittelen palkanlaskentaa yleisesti, sen tehtäviä ja palkkalajeja. Kuvaan myös tarkemmin palkanlaskentaprosessia kuvien avulla ja erään työn tekijän kertomana.

3.1 Palkanlaskenta yleisesti

Palkanlaskenta on olennaisimpia tekijöitä myös yritystoiminnassa ja sen kannattavuudessa. Eklund ja Hakonen (2019, 6) toteavat, että kannattavan yritystoiminnan olennaisimpia osia ovat vankka tietämys palkanlaskennassa ja työsuhteasioissa.

Eklund ja Hakonen (2019, 7) esittävät HR- ja palkkahallinnon työtehtäviksi: henkilöstön perustietojen ylläpitämisen, palkkojen laskennan ja niistä perittyjen erien tillittämisen eri viranomaistahoille (kuva 2, luku 3.2).

Stenbacka ja Söderström toteavat (2018, 14), että kun puhutaan palkkahallinnon tehtävistä, tarkoitetaan henkilökunnan työsuhteita ja palkkatietoja koskevia asioita. Palkkahallinnon tehtävänä on siis valvoa palkkaukseen koskevia määräyksiä koskien laki- ja sopimusasioita. Tähän kuuluu myös seurata, että palkat ohjautuvat työtehtävän ja työsuhteen mukaan. (Stenbacka & Söderström 2018, 14.) Esimerkiksi verohallinnolle tilitetään ennakonpidätykset ja sairausvakuutusmaksut (Verohallinto 2021a). Veronmaksajat-sivusto (2021) selittää ennakonperinnän ”verona, joka vähennetään esimerkiksi palkan- tai eläkkeen maksajan bruttopalkasta- tai eläkkeestä, johtuen siitä, että tällä tavalla turvataan verojen kertyminen veronmaksamisella jo silloin kun tuloakin saadaan”. Mattinen ym. (2020, 40) mainitsevat työnantajan sairausvakuutusmaksuista sen, että se tulee maksaa työntekijästä, joka on sairausvakuutuslain alainen Suomessa. Tämä maksetaan myös luontaiseduista, siitä huolimatta, että ennakonpidätystä ei olisikaan toimitettu (mp.).

Näiden edellä mainittujen tehtävien lisäksi palkkahallinnon tehtäviin kuuluvat esimerkiksi palkkakirjanpidon arkistointi, todistusten ja hakemusten laatiminen, josta mainittakoon esimerkkeinä palkkalaskelma ja palkkakortti (Fondia 2021) tai sairauspäiväraha hakemus (Kansaneläkelaitos 2021). Näiden lisäksi palkkahallinnon tehtäviin kuuluvat muiden tietojen toimittaminen jo edellä mainituille viranomaisille tai vakuutusyhtiöille (Eklund & Hakonen 2019, 7).

Stenbacka ja Söderström (2018, 23) kuvaavat palkan muodostumisen seuraavanlaisesti: ”Palkka on korvausta työ- tai virkasuhteessa tehdystä työstä. Palkka voi koostua varsinaisesta palkasta, palkkiosta ja erilaisesta palkanlisästä bonuksista provisioista ja ylityökorvauksista.” Mainittakoon palkanlisistä erimerkkeinä vuorotyölisät varallaololisät ja kielilisät. Kouhia-Kuusiston ym. (2017, 18) mukaan työnantaja maksaa palkkaa, joka ohjautuu joko työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan. Mikäli näitä ei sovelleta, työntekijälle tulee maksaa laissa määritelty tavanomainen tai kohtuullinen palkka. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 11.)

Eklund ja Hakonen (2019, 24) toteavat myös, että työntekijä voi saada palkkaa rahana tai rahanarvoisena etuna. Näillä etuuksilla tarkoitetaan esimerkiksi puhelinetua, joka on veronalaista ansiotuloa. Tähän päälle on mahdollista saada henkilökuntaetuja, esimerkiksi lahja työpaikalta tai jonkin kulttuuriin liittyvän tapahtuman pääsylippu. (Eklund & Hakonen 2019, 24.) Samaa esittävät Stenbacka ja Söderström (2018, 23) joiden mukaan palkka maksetaan tavallisesti rahana eli tällöin puhutaan rahapalkasta, mutta palkka voi olla myös erilaisia luontaisetuja, joista mainittakoon esimerkkeinä puhelin- tai autoetu. Palkat maksetaan tavallisesti joko aikapalkkana eli tunti- ja kuukausipalkkana, jotka ovat ennalta määrättyjä ja vakinaisia, sekä suorituspalkkana, joka perustuu tietyn normaalikäytännön mukaan maksettuun yksikköhintaan ja on riippuvainen puhtaasti työsuoriteuksesta. (Stenbacka & Söderström 2018, 23.)

Eklund ja Hakonen (2019, 24) toteavat myös, että rahapalkkojen tavallisimpiin palkkalajeihin kuuluvat kuukausi- ja tuntipalkat. Kuukausipalkkalainen saa palkkaa kerran kuukaudessa, jolloin palkanmaksukausi on yksi kuukausi. Palkanmaksukausi on ajanjakso, jonka päätteeksi palkansaajalle maksetaan palkka. Tuntipalkkalainen saa palkkansa kahden viikon aikavälein, ja palkka määräytyy sen mukaan, montako työtuntia, on kertynyt. (Työelämänpelisäännöt 2022.)

Työnantajan ja alaisen välillä on sovittu työsopimuksessa työkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa. Työkohtainen palkanosa ohjautuu sen mukaan, kuinka haastava työ on, kun taas henkilökohtainen palkanosa määräytyy sen mukaan, kuinka etevä työntekijä on ja miten hän on selviytynyt työtehtävisään. (Eklund & Hakonen 2019, 24.)

Suorituspalkan voi jakaa urakkapalkkaan, esimerkiksi talon maalaus rakennusalalla, joka perustuu työmäärään, ja myös palkkiopalkkaan. Palkkiopalkasta esimerkkinä mainittakoon taideteoksen myyminen, joka perustuu työtulokseen. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 18.)

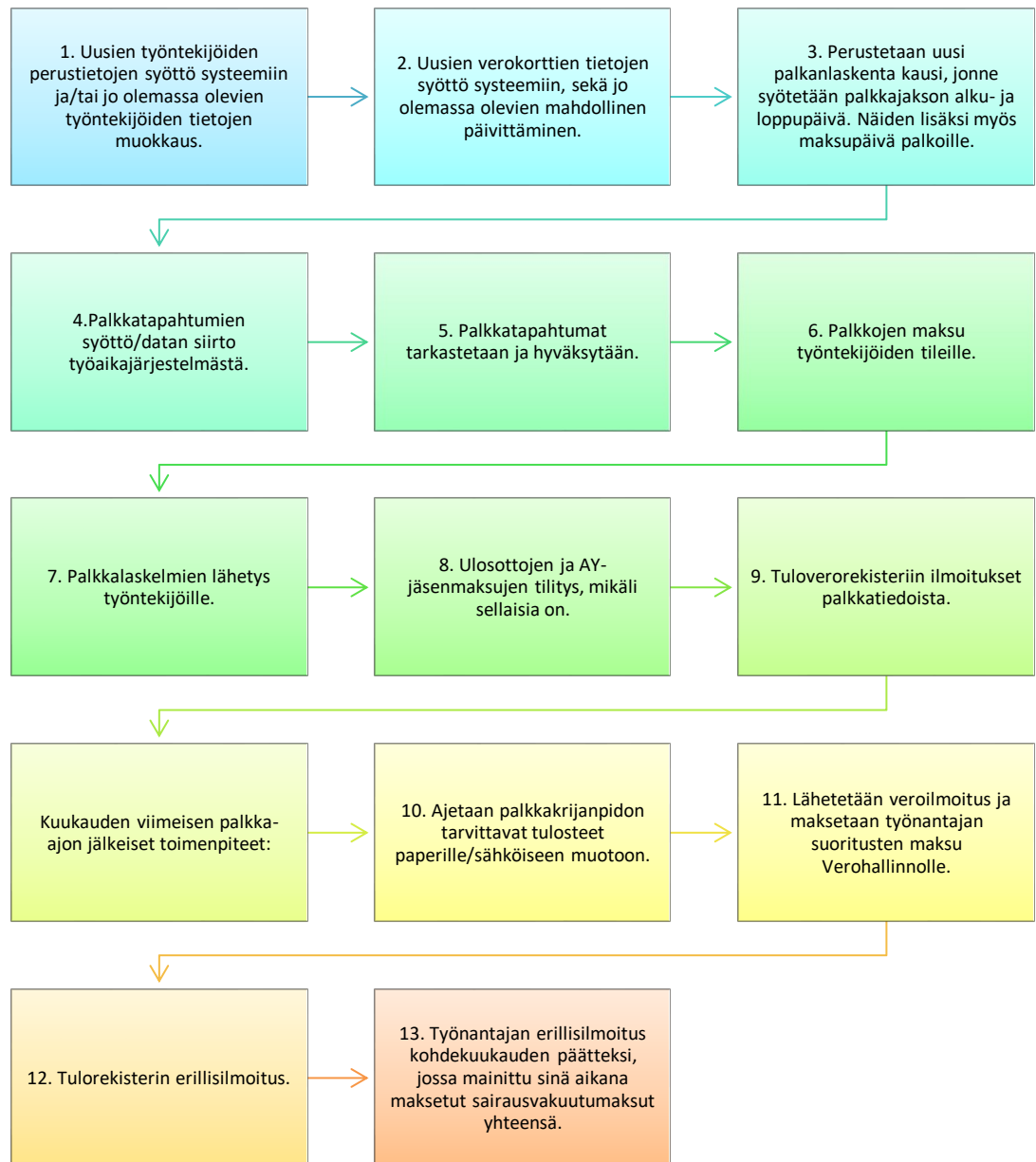
Eklund ja Hakonen (2019, 6) mainitsevat myös, että yrittäjän tulee hallita lakiasiat, jotta alaiset saavat palkkansa oikeaan aikaan ja oikean suuruisena. Yrittäjän tulee osata huomioida yrityksen kulut. Myös HR:n ja palkanlaskennan

perustat, esimerkiksi työehtosopimusten tulkitseminen, vuosilomien laskenta, lisien ja korvausten laskenta tai ylityöt (EK-Tieto Oy 2021) olisi hyvä osata. Tämä tehdään siksi, että työntekijät tietävät oikeutensa ja työtehtävänsä. Edellä mainittujen seikkojen avulla työntekijöiden tulisi osata tarkastaa tiliotteensa oikein. (Eklund & Hakonen 2019, 6.)

3.2 Palkanlaskentaprosessi ja järjestelmät

Kouhia-Kuusisto ym. (2017, 11) esittävät, että palkanlaskenta on sekä henkilöstöhallinnon ja palkkahallinnon keskeisin toiminto. Palkanlaskijan on tunnettava lait, säännökset, niissä tapahtuvat muutokset ja tietokoneohjelmistot (mp.).

Mattinen ym. (2020, 326) mainitsevat, kuinka ohjelmasta riippumatta palkanlaskentaprosessit ovat samankaltaisia. Kuvassa 2 näkyy Mattisen ym. kuvaama palkanlaskentaprosessi:



Kuva 2. Palkanlaskentaprosessi (Mattinen ym. 2020, 326.)

Kuvaan seuraavaksi peruspalkanlaskentaprosessin taloushallinto-ohjelmisto Procountorissa erään palkanlaskijan mukaan, jolla on kokemusta alalta 1–5 vuotta:

Asiakkaalta saapuu materiaalit ja informaatio koskien palkanlaskentaa. Aloitetaan perustamalla henkilö henkilörekisteriin. Lisätään tämän tarvittavat tiedot esim. nimi, osoite, tehtävänimike, HETU ja tilitiedot, jonka jälkeen aktivoidaan henkilö. Tämä toimenpide tehdään vain, jos on uusi henkilö tai muutoksia tiedoissa.

Tämän jälkeen henkilö tulee lisätä palkansaajarekisteriin, jonne lisätään palkkatiedot kuten esim. palkkaperuste, tunti- vai kuukausipalkkalainen ja palkkanavan, esim. sähköposti, jolla palkansaaja saa palkkalaskelmansa. Myös mahdolliset matkakustannuksen korvaukset lisätään tulotietoihin.

Muita tietoja ovat työsuhdetiedot, joista mainittakoon työsuhteen alkamispäivämäärä ja tyyppi. Tämän jälkeen palkanlaskija täyttää vakuutustiedot esimerkiksi työeläkevakuutustiedot ja tapaturmavakuutuksen tiedot. Palkansaajarekisteriin pitää myös lisätä tilastokeskuksen luokitus T10, koska tätä käytetään tilastojen tekoon väestön ammattirakenteesta ja palkoista.

Verokorttitietoihin, lisätään verokortin voimassaolopäivä, tyyppi, muutosverokorttitiedot, perus- ja lisäprosentti, vuositulorajatiedot ja paljonko vuositulorajasta on käytetty. Sitten lisätään mahdolliset poissaolot ja vuosilomat lomalakentaa varten.

Kun perustoimenpiteet on suoritettu, palkanlaskija perustaa palkkalistan maksettavalle palkkakaudelle seuraavasti: syöttämällä oikean lomanmääräytymisvuoden, palkkakausilistan, palkanmaksukauden ja nimeää tämän esim. ”Marraskuu 2021”. Hän syöttää oikean palkkapäivän 30.11, eräpäivän 29.11 (joka on palkkapäivää edeltävä päivä, ei viikonloppu tai pyhäpäivä, koska palkka-aineisto ei tällöin liiku johtuen pankkiyhteyksien olevan tällöin kiinni) ja kirjanpitoapäivän esim. 29.11. Nämä päivämäärät ovat asiakaskohtaisia, mutta turvallisinta on laittaa ne palkkakauden viimeiseksi päiväksi. Kun nämä on tehty niin palkanlaskija lisää palkkalistalle kuuluvat henkilöt ja laskee heidän palkkansa.

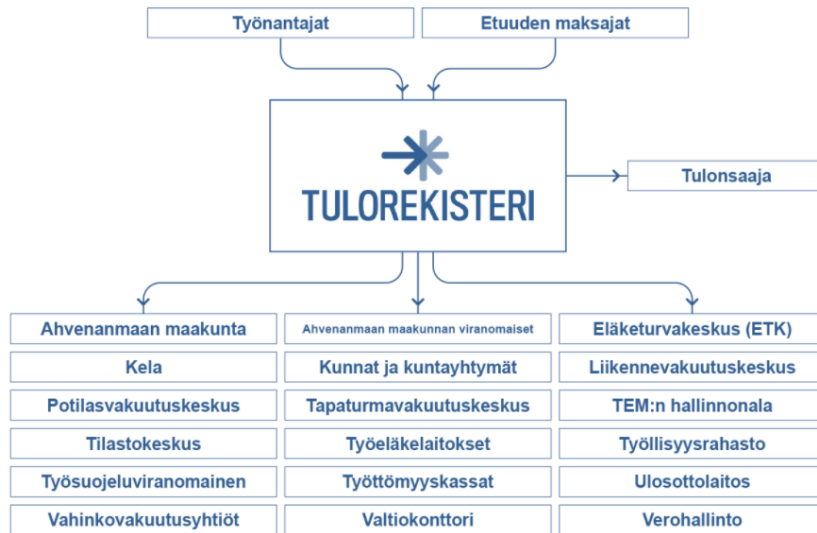
Kun palkat on laskettu, niin palkanlaskija ilmoittaa tästä asiakkaan yhteyshenkilölle, joka tarkistaa, että kaikki on kunnossa. Palkanlaskennassa lasketaan perus-, tunti- tai kuukausipalkat, ja tarkistetaan mahdolliset poissaolot kuten lomat tai sairaudet ja maksetaan luontoisedut kuten esim. puhelinetu. TyEL- ja työttömyysvakuutusmaksut Procountor laskee automaattisesti.

Jos palkat ovat kunnossa, niin palkanlaskija hyväksyy palkkalistan ja laittaa palkat maksuun joko tilisiirtona tai palkanmaksuna. Seuraavaksi hän lähettää laskelmat ja tallentaa niistä tarvittavat dokumentit kuten esim. kirjanpitoerittelyn, lomapalkkavelkalistan ja maksuraportit. Palkanlaskijan tehtäviin kuuluu vielä palkkatietoilmoituksen, joka on koonti tiettyinä maksupäivinä maksetuista palkoista ja suorituksista yhdelle tulonsaajalle, tarkistaminen ja lähettäminen tulorekisteriin.

Mikäli palkanmaksupäivä on esimerkiksi 30.11., kalenterikuukauden 5. päivään mennessä, tässä tapauksessa 5.12 mennessä, tulee tulorekisteriin olla ilmoitettuna työnantajan erillisilmoitus (Verohallinto 2021b). Tämä on koonti sairausvakuutusmaksujen ja ennakonpidätyksen yhteismäärästä. Erillisilmoituksen summa tulee olla myös maksettuna palkanmaksukauden seuravan kuukauden 12. päivään mennessä.

Tulorekisteri on elektroninen tietopalvelu, jonne ilmoitetaan tiedot maksetuista ansiotuloista, eläkkeistä ja etuuksista. Kuvassa 3 näkyy tulorekisterin integraatio eri viranomaistahojen välillä. Ansiotulojen maksajat kuten esim. työnantajat

ilmoittavat tiedot tulorekisteriin tosiaikaisesti kaikista henkilöistä ja maksutapahtumista erikseen. Yksityishenkilö pystyy elektronisesti tarkistamaan omat tietonsa tai muut tiedot, joihin valtuudet häneltä löytyvät. (Verohallinto 2021c.)



Kuva 3. Integraatio tulorekisterin ja muiden viranomaistahojen välillä (Verohallinto 2021c)

Nämä elektronisesti ilmoitettavat tiedot voivat esim. siirtyä suoraan maksusysteemistä rajapinnan kautta, tai ne voidaan myös ilmoittaa elektronisessa asiointijärjestelmässä. Paperisia lomakkeita ei voi käyttää ansiotulon ilmoittamiseen muuta kuin erityisyydestä ja esim. eläke- ja etuustietoja ei pysty ilmoittamaan lainkaan paperisena. (Verohallinto 2021c.)

Tulorekisterissä olevat tiedot on tarkoitettu ainoastaan niille viranomaisille ja muille tahoille, jolla on siihen lain edellyttämä oikeus. Tietojen ilmoittamista ja käyttämistä säätelee laki tulotietojärjestelmästä ja tulorekisterin ylläpitäjä viranomaisvastuullinen on verohallinnon tulorekisteriyksikkö. (Verohallinto 2021c.)

Vuodesta 2019 lähtien tulorekisteristä löytyvät palkkatiedot ja vuodesta 2021 lähtien lisäksi eläke- ja etuustiedot. Tulorekisteriin on vuoden 2021 elokuuhun asti ilmoitettu edellä mainittuja tietoja vajaasta 5 miljoonasta ihmisestä. (Verohallinto 2021c.)

Palkka-ajo tarkoittaa palkkalistaa, josta löytyvät kaikki palkkoja varten tarvittavat tiedot, jotka vaikuttavat työntekijän palkkoihin ja kertymiin, kuten esimerkiksi ylityöt, lomat tai tuntityöläisen työtunnit. Tämän lisäksi tietoina ovat myös vähennykset, joista saada tarvittava informaatio työntekijän nettopalkkaan, ja sitä kautta saadaan tehtyä tilitykset eri tahoille, kuten esimerkiksi verohallintoon tai ulosottovirastoon. (Fennoa 2021.)

Pyysin tähän asiaan hieman apua edellä mainitulta pitkään työskennelleeltä palkanlaskijalta, joka kuvasi prosessin seuraavanlaisesti:

Palkanlaskentajärjestelmät toimivat eri tavalla, mutta pääperiaatteina toiminta on seuraava: tiedot syötetään sisään, joko manuaalisesti tai lataamalla ne jostain toisesta järjestelmästä esim. työvuorovelhosta. Palkanlaskija tarkistaa tiedot, jonka jälkeen ne lähetetään hyväksyntään asiakkaalle (esimerkiksi laskelmat, jotta kaikki tiedot sisällytetty). Kun asiakas ilmoittaa kaiken olevan kunnossa, lähetetään laskelmat ja laitetaan palkka-aineisto eli tiedosto pankkiin ja otetaan näistä raportit. Esimerkkejä raporteista ovat kirjanpidon erittely, lomapalkkavelka, maksamattomat lomapalkat ja ulosotot.

3.3 Palkanlaskennan nykytilanne ja tulevaisuus

Fredman (2021, 48) mainitsee, että ennen informaatio liikkui tilitoimiston ja asiakkaan välillä joko sähköpostin tai fyysisten dokumenttien kautta palkka-systeemiin, kun oli tarvetta ilmoittaa uuden työnläisen tiedot tai työaika. Tapahtumaketjussa siis se henkilö, jolla oli tieto hallussa, halusi jakaa tämän tiedon vastaanottavalle osapuolelle, joka puolestaan täydensi sitä omalla tietotaidollaan. (Mp.)

Normaalisti nykyaikainen tapahtumaketju toimii niin, että asiakkailla on oma näkymänsä, johon he täyttävät tarvittavan informaation, ja taas tilitoimiston palkanlaskijalla oma varsinainen käyttöliittymä, johon hän täyttää omat tietonsa. Kustannustehokkuutta ajatellen yhteiskäytössä on tärkeää ”asiakas-käyttöliittymä”, jossa lomakkeet ja näkymät ovat selainnäköisessä. Tämä on mielekäs vaihtoehto etenkin pienemmille yrityksille. (Fredman 2021, 49.)

Fredman (2021, 49) on myös sitä mieltä, että nykyaikaisella yhteiskäyttöisellä palkkaohjelmistosysteemillä hoidettu tapahtumasarja tulee harkita aikataulun, lupien, informaation tarpeellisuuden, järjestelmän käyttäjien osaamisen tason

ja tietoturvan sallimien raamien sisällä. Toisin sanoen selvitetään, mitä tietoa ja milloin kultakin käyttäjältä tarvitaan, mitä tietoa käyttäjä osaa antaa, mitä tietoa käyttäjä saa nähdä ja mitä päätöksiä käyttäjä saa tehdä. (Fredman 2021, 49.)

Fredmanin (2021, 49) mukaan, tapahtumaketju on seuraavanlainen: palkanlaskija saa uudesta työntekijästä sähköisen hälyn palkkaohjelmistojärjestelmään tai sähköpostiin ja täydentää mm. tulorekisteriin ja lomiin tarvittavat tiedot, minkä jälkeen työntekijä on lisätty järjestelmään kattavin tiedoin. Nämä tiedot voidaan myös siirtää HR-järjestelmästä. Kaikki tieto ei kuitenkaan kulje näiden kahden osatekijän välillä, vaan esimerkiksi ay-jäsenyystiedot tulee hakea muuta kautta. (Fredman 2021, 49.)

Fredman (2021, 50) kuvailee suurten yritysten palkkatapahtumasarjaa niin, että erilliseen järjestelmään tuodaan tietoja, jotka on tulkittu valmiiksi työehtosopimusten mukaan. Edellä mainitun lisäksi palkitsemiset, kokouskorvaukset ja muut sellaiset tiedot syötetään erikseen, jolloin voidaan käyttää hyväksi palkkaohjelmistosysteemin sähköisiä lomakkeita. (Fredman 2021, 50.)

Yhteiskäyttöinen palkkaohjelmistojärjestelmä on parhaimmillaan käyttäjäystävällistä ja sujuvaa raporttitarkkailua. Käyttäjä voi tarkastella lomiaan, pekkaspäiviään ja muuta samantyyppistä informaatiota, kun taas esim. HR-puoli voi hyödyntää materiaalia tulorekisteriin tarvittaviin tietoihin tai yrityksen varhaiseen välittämiseen. (Fredman 2021, 50.)

Seppänen (2021, 50) kirjoittaa kolumnissaan, kuinka Elinkeinoelämän tutkimuslaitos (ETLA) arvioi tutkimuksessaan, että palkanlaskenta joko katoaa tai muokkaantuu suuresti seuraavan 20 vuoden aikana. Arvion toteutuminen on lähes varmaa. Seppäsen mukaan vielä syksyllä 2021 Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivuilta avoimissa työpaikkahauissa löytyi yli 60 ”palkanlaskija”-nimikkeellä olevaa työpaikkahakua.

Kirjanpitoon verrattuna palkanlaskenta on Seppäsen (Eduhouse 2021) mukaan enemmän monimuotoinen, mikä johtuu mm. työehtosopimuksista, joissa ei seurata pelkkää lainsäädäntöä. Miksi edes herää kysymys, että palkanlas-

kentaa ei olisi olemassa tulevaisuudessa? Seppänen pitää Eduhouse-videossaan syinä esimerkiksi ohjelmistojen kehitystä, robotiikkaa ja automaatiota, it-sepalvelua, roolituksia työympäristöissä ja velvollisuuksien jaottelua organisaatioissa. (Eduhouse 2021.)

Seppänen (2021, 50) kuvailee, kuinka palkanlaskenta on jäänyt täysin esimerkiksi kirjanpidosta jälkeen digitalisoinnissa, työkalujen keskiarvoisuudesta johtuen. Kirjanpidossa esimerkiksi transaktiomäärät ovat isompia, ja yleisesti myös HR-järjestelmät on priorisoitu palkanlaskennan edelle. Tänä päivänä kuitenkin palkanlaskennan tapahtumasarjakin on elektroninen alusta loppuun. (Seppänen 2021, 50.)

Seppänen (2021, 50) esittää, kuinka palkanlaskijan työmiljöö on muuttunut ja kuinka se on vaatinut sopeutumista. Entisajan käytännöistä, jossa kesken työtehtävän saattoi ilmestyä uusi tehtävä häiritsemään palkanlaskijaa esimerkiksi raportoinnissa, asiakkaat pystyvät nykyään itse keräämään digitaalisesti tarvitsemansa informaation. Seppänen toteaa, että vaikka digitalisoitua kommunikaatiota ei vielä ole, tarvittava tietomateriaali tehtävien suorittamiseen on osapuolilla saatavissa ajantasaisesti.

Palkanlaskijan ja palkka-asiantuntijan roolit eroavat Seppäsen (Eduhouse 2021) mukaan seuraavanlaisesti: Kun palkanlaskija hoitaa käsin tehtävässään eri työtehtävien osia, hän käyttää työkalunaan esimerkiksi Exceliä ja laskinta. Hyväksytty työsuoritus pohjautuu perustoimenpiteisiin, täsmällisyyteen ja persoonatason onnistumiseen. Palkka-asiantuntija taas syöttää ohjelmistoon työehto- ja paikallistensopimusten datan sekä hoitaa työsuhdetietoja ja palkanlaskentaan vaikuttavaa informaatiovirtaa. Palkka-asiantuntijalla tulee olla holistinen käsitys koko palkanlaskennan tapahtumaketjusta ohjelmistoon ja datavirtaan liittyen. (Eduhouse 2021.)

Tänä päivänä palkanlaskentaa ulkoistavat yritykset hankkivat mieluummin holistisen palkkahallintopalvelun kuin pelkän palkanlaskentapalvelun. Tämä myös näkyy palveluntarjoajien laajenevassa tarjonnassa ja palkanlaskijoiden muuttuvissa työtehtävissä.

4 HR- JA PALKANLASKENTAOHJELMA MEPCO

Tässä luvussa kuvaan Mepcon historiaa, arvoja, hyötyjä ja levinneisyyttä. Esi-
tän myös luvun lopussa hieman käyttökustannuksia kuvien avulla.

4.1 Mepco ja Accountor yleisesti

Mepco Oy perustettiin vuonna 2003, ja se jakaantui myöhemmin vuonna 2017 kahteen uuteen yritykseen: Accountor Enterprise Solutions Oy:ksi ja Accountor HR Solutions Oy:ksi. Mepcon perustajan Markku Pekkolan mukaan ”toiminnan keskittäminen ydinosaamisalueisiin mahdollistaa nopeammat ratkaisutoimitukset ja nykyisten asiakkaiden palvelemisen entistä kilpailukykyisemmin”. Accountor HR Solutions Oy palvelee henkilöstö- ja palkanhallinta asioissa kaikenlaisia yrityksiä yrityskoosta riippumatta, myös julkisyhteisöjä. Vahvimpana tekijänä tässä toimii muun muassa Mepco HRM. (Puro 2017.)

Nykyään Accountorin toimitusjohtajana toimii Niklas Sonkin (Accountor 2021a). Yrityksen arvot ovat *arvostus, luottamus, rohkeus* ja *tulevaisuus* (Accountor 2021b). Mepcoa käyttää Suomessa yli 30 tilitoimistoa, joilla on toimintaa yhteensä yli 180 paikkakunnalla. Tilitoimistoihin lukeutuvat esimerkiksi Satakerta Rödl & Partner Oy, Rantalainen, Accountor, Azets, Talenom, Staria, Yrityspalvelu Dextella, Greenstep ja HM-tilipalvelu. (Mepco 2021d.)

Mepco-kokonaisuuden hyödyt palkanlaskennan ulkoistavalle organisaatiolle ovat palkkamateriaalin lähettäminen tilitoimistoille suoraan ilman välitekiijöitä, tietojen muokkaus laitteesta riippumatta, asiakasystävällistä sujuvaa raportointia, automaattiviestintää sekä työtuntien kirjausta ja kulunvalvontaa. (Mepco 2021d.)

4.2 Mepco HR

HRM Mepcossa on kaksi käyttöliittymää: HRM Client -käyttöliittymää käyttävät palkanlaskijat, pääkäyttäjät ja henkilöstöhallinnon ylimmät pääkäyttäjät, joilla on vastuu rekrytoinnista sekä koulutuksista. Loput organisaatioon kuuluvat, esimerkiksi palkkamateriaalitoimituksista vastuussa olevat henkilöt, käyttävät HRM-Web-ohjelmaa. Nämä ovat kaksi erilaista tapaa käyttää samaa ohjelmaa

ja toimivat ajantasaisesti toisiinsa synkronoituina. HRM-Web on asiakasystävällinen ja helppo käyttää, kun taas Clientissä on paljon enemmän mahdollisuuksia eri lähestymistapoihin. (Accountor HR Solutions 2020.)

Mepco-järjestelmässä yhdistyvät henkilöstöjärjestelmät ja palkanlaskenta osaksi henkilöstöhallintoa ilman lisäkytkeytymiä. Mepco soveltuu parhaiten keskisuurille ja suurille organisaatioille. Henkilökunnan tasoa ja tietotaitoa voidaan tarkastella erilaisten käyttäjäprofiilien ja mittareiden kautta. Nämä mittarit valitaan organisaation tarpeiden mukaan, ja ne auttavat sähköisinä työkaluina esimerkiksi erilaisissa kahdenkeskeisissä ja tavoitehakuisissa keskusteluissa. (Mepco 2021a.)

Mepco HR toimii myös apuna jokapäiväisessä työnteossa erilaisin muistutuksin, joita voidaan kytkeä esimerkiksi toiminta-ajan, kappalemäärän, poissaolojen määrään ja koeajan loppumiseen. Tämä tuo apua esimiesten työpäivään. Esimiehet ja johto tarvitsevat ratkaisujen teossa ajantasaista tiedonkulkua, jota Mepco tarjoaa elektronisen verkkotyöpöydän avulla. Tämän työkalun avulla esimiehet voivat hakea tehokkaasti tarvitsemaansa tietoa jaotellulta järjestelmältään, jota he käyttävät raportoinnissaan. Tämä kaikki on mahdollista laitteesta, ajasta tai paikasta riippumatta. (Mepco 2021a.)

Helppokäyttöisellä elektronisella ratkaisulla henkilöstö pääsee Mepcon HRM-järjestelmään ilmoittamaan elektronisesti loma-anomuksiaan ja myös poissaolojaan. Tieto kulkee sujuvasti elektronisella kierrolla, ja se hyväksytään sen kautta. Ohjelman helppokäyttöisyys ja tehokkuus motivoivat henkilöstöä toimimaan ohjeistetulla tavalla. (Mepco 2021a.)

Mepcon roolittaminen ja profilointi tekevät tapahtumasarjoista sujuvan ja toimivan. Näiden avulla voidaan varmistaa tarvittavat hyväksyntäkäytännöt. Roolin mukaan on myös määriteltä, mitä HRM-järjestelmässä pystyy tutkimaan ja muokkaamaan. Asiakkaan etua ajatellen Mepco on suurentanut verkostoaan ja mahdollistanut *TalentAdore*-rekrytointiohjelman liittämisen osaksi Mepco-kokonaisuutta. Myös *Mepco Allekirjoitus* -ohjelma on mahdollista liittää kokonaisuuteen, ja tätä kautta onnistuu salattu tunnistautuminen. (Mepco 2021a.)

Asiakkaat käyttävät kaikki samaa ohjelmaversiota, jonka pääsisällys täyttää oman organisaation tarpeet, ja tämä mahdollistaakin jatkuvan kehityksen. HRM Mepcoa pyritään päivittämään n. 3–5 kertaa vuodessa, etenkin jos tulee lakimuutoksia, uusia toimintoja tai raportteja. (Accountor HR Solutions 2020.)

Pääkäyttäjillä on pääsy kaikkiin ominaisuuksiin mm. työehtosopimusten rakentamiseen tai työsuhdetietojen muutoksiin. Mepcon omilla neuvonantajilla ja asiakkailla on samat oikeudet, joten rajana on yleensä oma tietotaito. Tässä HRM Mepco pyrkii auttamaan asiakkaitaan erilaisin kurssein ja asiakastapauksin. (Accountor HR Solutions 2020.)

4.3 Mepco Palkanlaskenta

Kuten Mepcon henkilöstöjärjestelmässä myöskään palkanlaskentaohjelmassa *Mepco Palkat* ei tarvita lisäkytköksiä, vaan ne ovat kummatkin palasia yhdistävästä HRM-ohjelmisto kokonaisuudesta. Raportointi onnistuu hyvin viranomaistahoille, ja palkanlaskentaohjelmistossa on jo tavallisesti käytetty tilastotieto. (Mepco 2021c.)

Lisäksi Mepco Palkat -ohjelman voi yhdistää erilaisten HR-ohjelmien ja työaikaohjelmien kanssa, ja näitä yhdistämisiä onkin jo tehty reiluun 100 eri järjestelmään. Tuntikirjauksetkin onnistuvat *Tuntikirjaus*-sovelluksen avulla sähköisellä kalenterinäköymällä. Tähän voi lisätä työtunteja, eri aikakirjauksia ja kappalemääriä. Tunteja ja kappalemääriä voi myös suunnata firman dimensiointiin. (Mepco 2021c.) Dimensiointi on kustannuspaikkojen seurantaa, joka voi olla esim. *projekti*, *toimipiste* tai *osasto*, ja tällä tavalla voidaan seurata yritykselle erilaisia oleellisia seurantakohteita (Procountor 2021). Tästä saadaan tarvittava informaatio palkanlaskennan ja kirjanpidon raportointiin (Mepco 2021c).

Tapahtumasarjat ovat automatisoituja, kun palkanlaskentaa varten tarvittava materiaali on kerätty, normaalit palkanlaskennan käytännöt ja ajot voidaan suorittaa yksinkertaisesti näppäintä klikkaamalla. Näistä tiedot siirtyvät lisäksi palkanlaskennan raporteille ja kirjanpitoon (Mepco 2021c).

Elektronisilla lomakkeilla saadaan koottua tarvittavaa informaatiota, ja muokattu perusinformaatio voidaan viedä palkanlaskentasovellukseen. Tämän varmistaa jaettu malli. Henkilö, jolle palkkaa maksetaan, voi itse kirjoittaa tiedonsa sovellukseen, ja hänen esimiehensä hyväksyy sen. (Mepco 2021c.)

Mepco Arkisto on *M-Filesin* kanssa tuottanut uuden palkka-arkiston Mepco Palkat -ohjelmiston hyödyntäjille. Tämä on pilvipalvelu, joka auttaa palkanlaskijaa työssään ja tallentaa lain määräämät palkkadokumentit asiakirjakokoelmaan elektronisesti. (Mepco 2021c.)

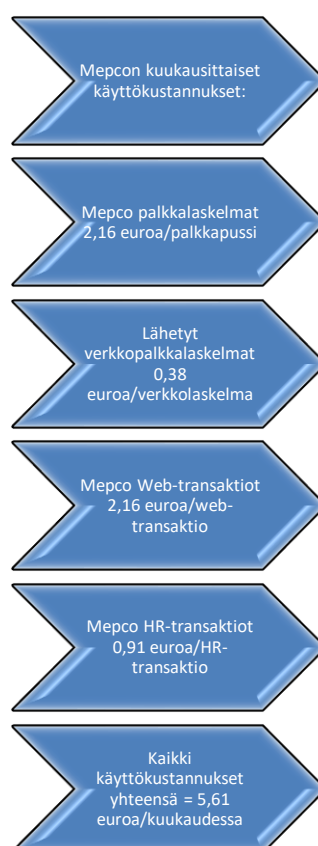
Vaikka tiedonsiirto ja -jako on vahvaa Mepco Palkat -ohjelman ja henkilöstöhallinnon välillä, osa toiminnoista toimii ainoastaan toisen osatekijän puolella. Esimerkiksi palkanlaskennan palkka-ajot ja viranomaisilmoitukset tulorekisteriin toimivat ainoastaan palkanlaskennan puolella, kun taas henkilöstöhallinnon puolella toimivat muun muassa kurssien, pätevyyksien ja osaamisen hallinnan tiedot. Myöskään verokortteja ei saada ajettua sisään, mikäli työntekijä aloittaa kesken vuoden. (Accountor HR Solutions 2020.) Edellä kirjoitetun ja Mepcon esittelyvideon (Accountor HR Solutions 2020) perusteella voisi päätellä, että henkilöstöjärjestelmä Mepco on kahden osatekijän, palkka- ja henkilöstöhallinnon tiedon jakoa sujuvasti ja vauhdikkaasti. Ei tarvita eri ohjelmia tiedonhakuun, ja käyttäjäystävällisyys korostuu saman palvelukokonaisuuden alla. (Accountor HR Solutions 2020.)

Tämä säästää aikaa, tuottaa tehokkuutta tekemiseen ja motivoi sekä työntekijöitä, esimiehiä kuin myös asiakkaita toimimaan oikein ohjeistetulla tavalla. Videossa mainitaan ytimekkäästi: ”Yksi järjestelmä, aidosti jaettu, aina yhdessä paikassa”. (Accountor HR Solutions 2020.) Palkkaohjelmalla on todistettusti suora vaikuttava tekijä työhyvinvointiin (Mepco 2021b).

4.4 Mepcon käyttökustannukset

Kuvassa 4 näkyy, että Mepcon kuukausittaiset kustannukset perustuvat siihen, kuinka paljon palkkoja lasketaan Mepcon kautta. Tiedot sain työharjoittelupaikkani lähiesimieheltä, jota lainaan alla, ja seuraavaksi mainitut kustannukset ovat arvonlisäverottomia:

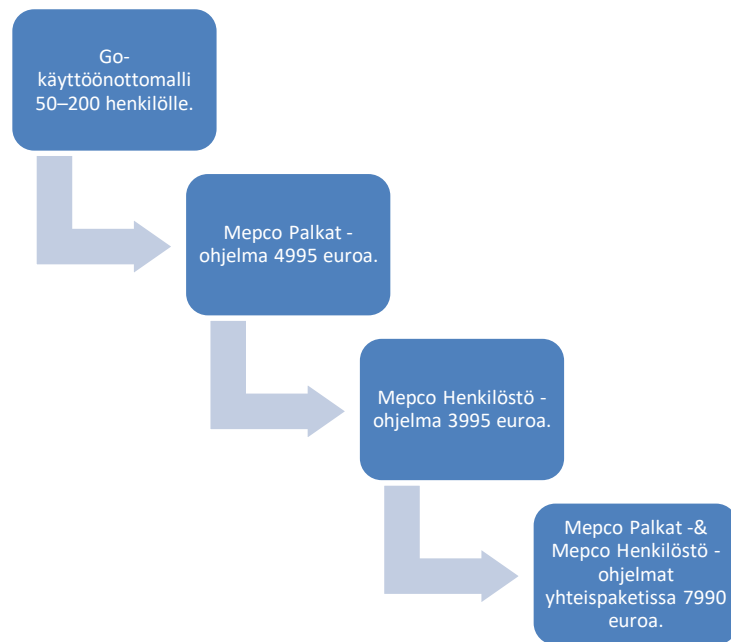
- *Mepco-palkkalaskelmat 2,16 euroa/palkkapussi (eli kuinka monta palkkaa on laskettu Mepcon kautta)*
- *Lähettyt verkkopalkkalaskelmat 0,38 euroa/verkkolaskelma*
- *Mepco Web -siirrot 2,16 euroa/web-transaktio (veloitetaan aktiivisten työsuhteiden mukaan niiltä, joilla on verkko-ominaisuus käytössä)*
- *Mepco HR -transaktiot 0,91 euroa/HR-transaktio (veloitetaan aktiivisten työsuhteiden mukaan niiltä, joilla HR-ominaisuus käytössä).*



Kuva 4. Mepcon kuukausittaiset käyttökustannukset

Edellä mainittujen tietojen lisäksi kuvassa 5 näkyy, että Mepco-ratkaisun voi ottaa käyttöön kolmella eri tavalla: Go-käyttöönottokonseptilla, joka onnistuu ilman suurempaa vaivaa, sekä suuremille yrityksille suunnattu projektitoimituksella ja tilitoimiston kautta. Go-käyttöönottomalli sopii silloin, kun palkanlaskennassa käsiteltävien henkilöiden määrä on 50–200. Mepco Palkat -ohjelman käyttöönotto Go-mallin mukaan maksaa 4995 euroa ja Mepco Henkilöstö -ohjelma maksaa 3995 euroa. Jos hankkii Mepco Palkat & Mepco Henkilöstö -ohjelmat yhteispaketissa Go-käyttöönottomallin mukaan, maksavat ne 7990

euroa yhteensä. Hinnat ovat kuitenkin toimittajan puolesta mahdollisia muutoksille ja ainoastaan viitteellisiä, ja niihin lisätään arvonlisävero. (Mepco 2022a.)



Kuva 5. Kustannukset Go-käyttöönottomalli

Edellä mainittujen hintojen lisäksi Mepcon myyntiosasto antoi minulle oman arvionsa alle 200 työntekijän yrityksen aloituskustannuksista, ja nämä voivat myyntiosaston asiantuntijoiden mukaan olla 8000–9000 euron luokkaa. On kuitenkin mahdotonta antaa tarkkaa lukua, kun kustannukset riippuvat niin paljon laskettujen palkkojen määrästä ja työehtosopimuksista. (Mepco 2022b.)

5 TYÖNTEKIJÄKYSELYIDEN TAUSTOITUS JA TULOKSET

Tässä luvussa avaan, kuinka työntekijäkysely suoritettiin. Esitän kyselyn tuloksia kuvien ja tekstin avulla.

5.1 Kyselyn toteuttaminen

Syventävän työharjoittelun aikana suoritin sähköisen kyselyn Kouvolan toimipisteen työntekijöille. Kysely lähetettiin sekä tiimipäällikölle ja lähiesimiehelle että seitsemälle alaiselle.

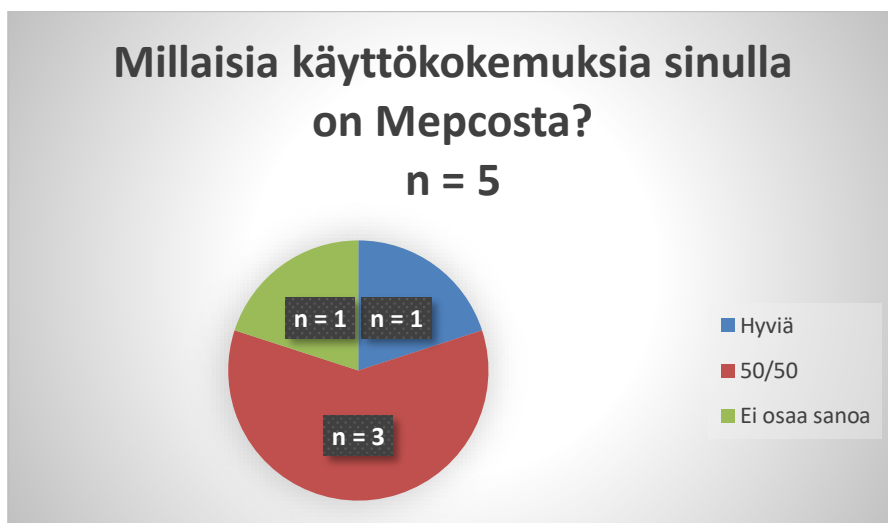
Lähetin kyselyn syventävän harjoitteluni loppuvaiheessa, ja vastaaminen oli mahdollista aikavälillä 22.11.–3.12.2021. Vastausaikaa työntekijöillä oli siis kaksi viikkoa. Kysely lähetettiin Kouvolan toimiston yhdeksälle työntekijälle, jolla on kokemusta Mepcosta. Vastauksia sain viideltä vastaajalta. Mielestäni sain kattavan määrän materiaalia saadakseni tutkimustuloksia, vaikka toivomukseni olisi ollut, että kaikki osallistuvat.

Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla. Kysymykset oli rakennettu 17 kysymyksen rungoksi. Käyn läpi luvussa 5 kyselyn vastauksia hieman tarkemmin ja esitän tulokset havainnollistavien grafiikoiden avulla.

5.2 Vastausten avaaminen

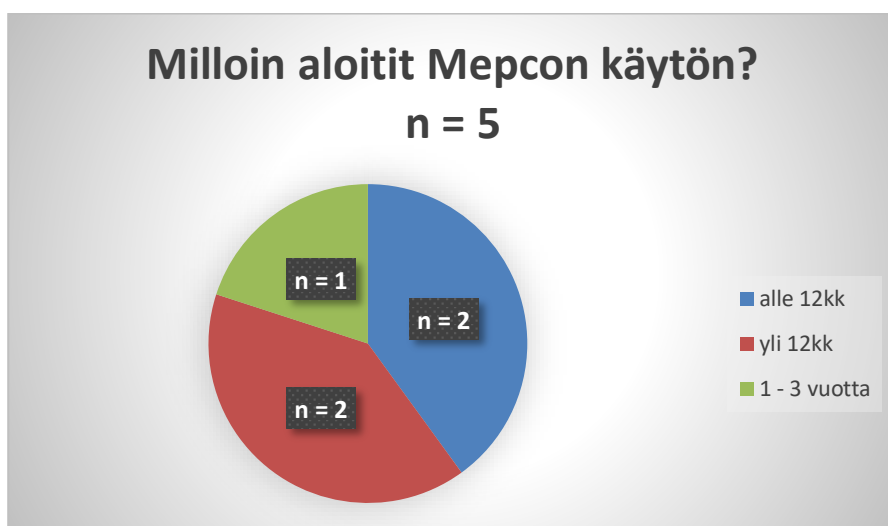
Enemmistöllä vastaajista oli vaihtelevia käyttäjäkokemuksia Mepcosta (kuva 6). Mepcon monipuolisuus tyydytti yhtä vastaajista. Toinen taas vastasi perehdytyksen puutteellisuuden ja huonouden syyksi hänen vaihtelevaan kokemuksensa ohjelmistosta. Sama vastaaja kuitenkin oli sitä mieltä, että positiiviset kokemukset olivat erittäin positiivisia palkanlaskentaprosessin nopeutumisen vuoksi.

Yksi vastaaja vastasi, että riippuu hyvin paljon asiakkaasta, minkälaisen kokemuksen ohjelmiston kanssa saa. Viimeinen vastaajista oli samaa mieltä edellä vastanneen kanssa, että pitää olla jo palkanlaskennan osaaminen hallussa tämän ohjelmiston käyttöönotossa, ja hänelläkin oli vaihtelevat kokemukset.



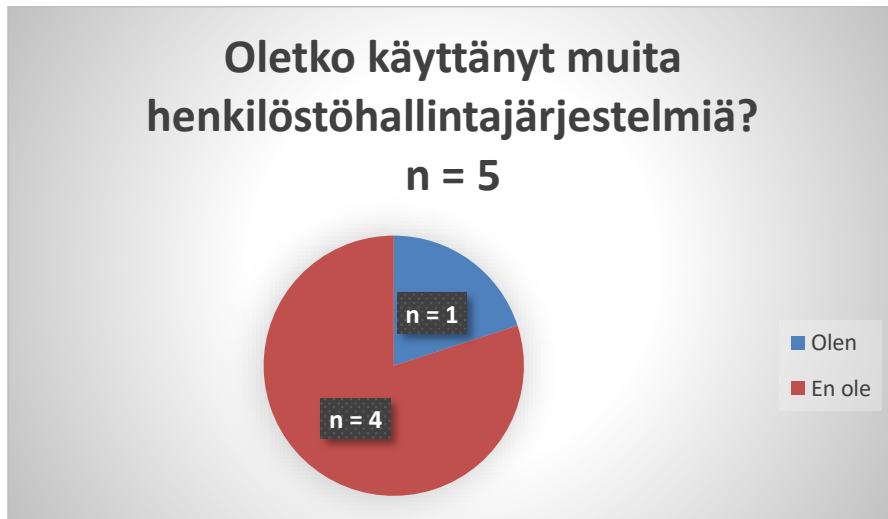
Kuva 6. Millaisia käyttökokemuksia sinulla on Mepcosta?

Suurin osa vastaajista oli ottanut ohjelman käyttöönsä 8–12 kuukautta aiemmin (kuva 7). Ainoastaan yhdellä vastaajalla oli kokemusta enemmän kuin kolme vuotta, ja hän kertoi aloittaneensa Mepcon käytön elokuussa 2018. Kahdella vastaajista oli siis yli 8 kuukautta kokemusta Mepcosta ja kahdella yli vuosi. Katson, että ohjelmiston käyttäjillä on tarpeeksi kokemusta Mepcosta, jotta heiltä saisi asiantuntevia vastauksia.



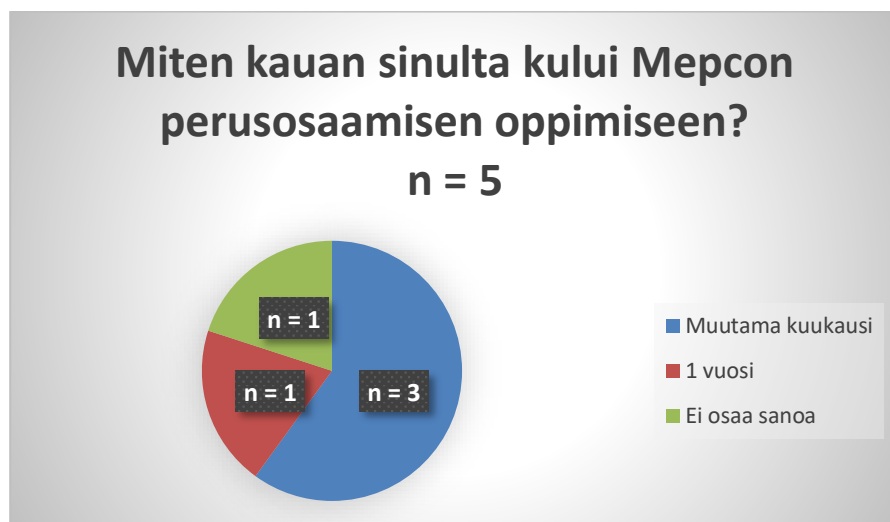
Kuva 7. Milloin aloitit Mepcon käytön?

Vastaajista suurin osa ei ollut käyttänyt muita henkilöstöhallintojärjestelmiä kuin Mepcoa (kuva 8). Yksi vastaajista sanoi käyttäneensä muitakin henkilöstöjärjestelmiä mutta ei Mepcon kaltaista. Yksi vastaajista on käyttänyt Tikonian, Procountoria ja Adminet-ohjelmistoa. Kovinkaan monella vastaajalla ei siis ollut kokemusta muista henkilöstöjärjestelmistä, mikä mahdollisesti vaikuttaa vastauksiin.



Kuva 8. Oletko käyttänyt muita henkilöstöhallintajärjestelmiä?

Mepcon perusosaamisen oppimiseen meni vastaajien mukaan muutamista kuukausista vuoteen (kuva 9). Enemmistö sanoi perusosaamisen oppimiseen kuluneen muutaman kuukauden verran. Yksi vastaajista ei osannut sanoa aikaa, mutta vastasi, että oppimiseen meni kauan. Yhdellä vastaajista on mennyt vuoden verran. Tulokset kertovat, että kunnon perusopastus olisi tarpeen.

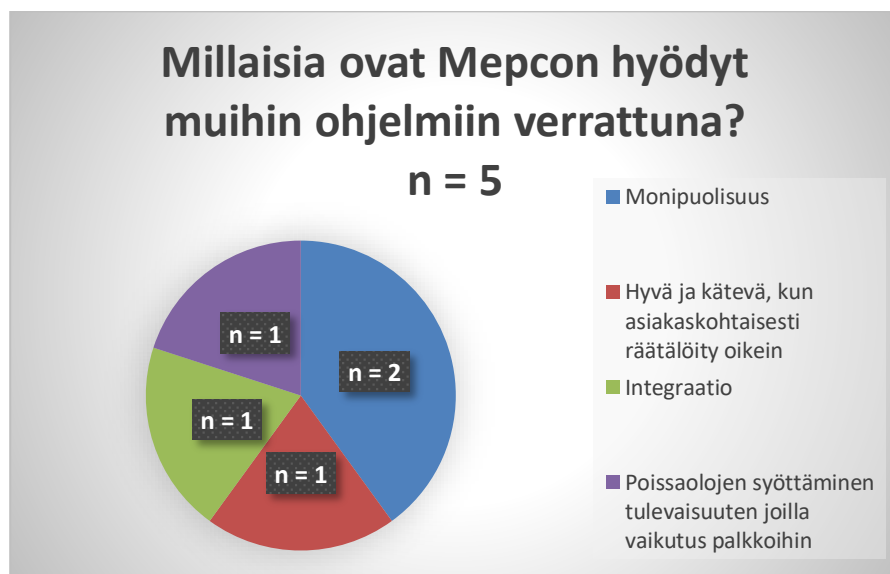


Kuva 9. Miten kauan sinulta kului Mepcon perusosaamisen oppimiseen?

Mepcon hyödyistä vastauksia tuli vaihtelevasti, mutta monipuolisuus tai räätälöinti tulivat esiin useimmiten (kuva 10). Yksi vastaaja kehui Mepcon monipuolisuutta verrattuna Tikoniin ja Procountoriin. Toinen vastaaja mainitsi integraation parhaimpana hyötynä ja luetteli esimerkkejä integraation sallivista ohjelmista: VeroAPI, Työvuorovelho, Procountor ja Nepton. Sama vastaaja kehui myös Mepcon ajojonojen selkeyttä, jota ”kuka tahansa voi ymmärtää” johtuen

ajojonoista, jotka on rakennettu samanlaisiksi. Hän myös kehui lopputilien laskemisen ja lomien, vapaiden ja sairauksien seuraamisen helppoutta.

Eräs vastaaja kehui Mepcon ominaisuutta, jolla saadaan syötettyä tulevaisuuteen sellaisia poissaoloja, joilla on vaikutus palkkoihin. Tällaista ominaisuutta ei ollut ohjelmistoissa, joita hän oli käyttänyt. Eräs vastaaja kehui oikeaa räätälöintiä tietylle asiakkaalle ja sitä, kuinka hyvä ja kätevä ohjelma se tämän jälkeen on. Eräs vastaajista tyytyi vastaamaan lyhyesti, että monipuolisuus on hyötynä muihin ohjelmistoihin verrattuna.

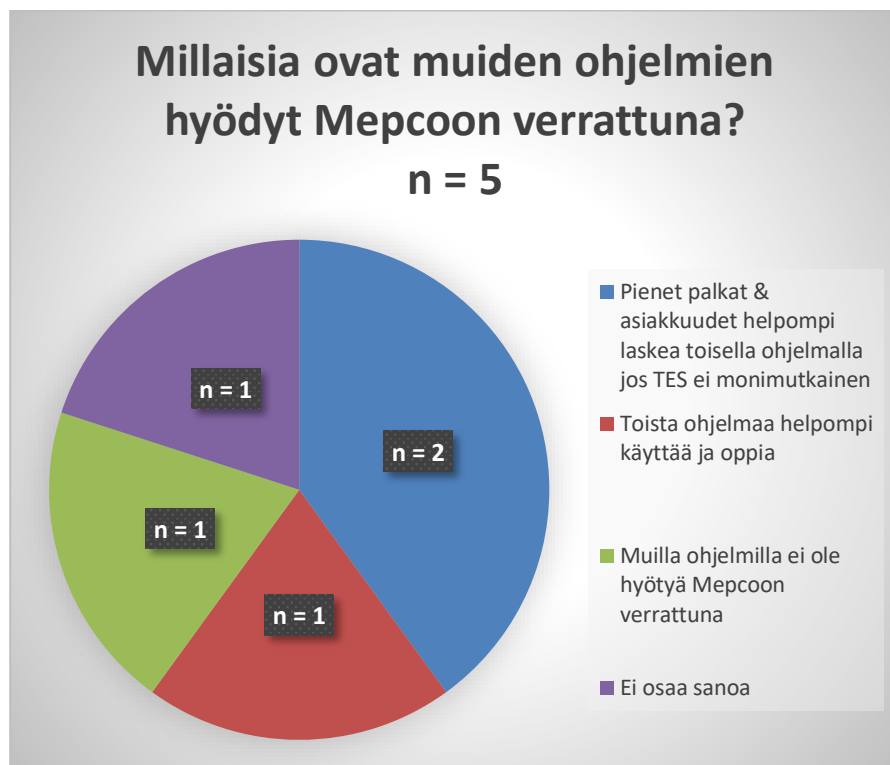


Kuva 10. Millaisia ovat Mepcon hyödyt muihin ohjelmiin verrattuna?

Mepcon kehittämistä ajatellen kysyin muiden ohjelmistojen hyötyjä Mepcoon verrattuna (kuva 11). Esiin nousi vahvimpana pienten palkkojen laskeminen, joka nopeampi hoitaa Procountorissa ensimmäisen vastaajan mukaan. Toinen vastaajista taas sanoi ohjelmiston olevan raskaskäyttöinen ja vaikeasti opeteltava verrattuna Tikoniin ja Procountoriin.

Vastaaja mainitsi palkkakaudet, joihin Mepcossa ei voi vaikuttaa kunnolla. Näitä ovat kunnolla esimerkiksi tulorekisteriin menevän tiedon ajantasaisuus sekä työsuhteiden aloitus- ja päättymispäivät, jotka Tikonissa ja Procountorissa pystyy laittamaan suoraan palkkakauteen tai tietona poikkeavuudesta. Mepcossa kaikki tällainen vaikuttaminen on lukittu pääkäyttäjien ja/tai tuentaakse, missä olisi kehitettävää.

Eräs vastaajista ei osannut vastata tähän kysymykseen tarkemmin ja toinen mainitsi edellä mainitun pienempien palkkojen laskemisen. Hänen mielestään Procountorissa pienet palkat hoituvat paremmin, koska Mepco on turhan monipuolinen siihen tarkoitukseen. Yhden vastaajan mielestä muissa ohjelmissa ei ole hyötyjä Mepcoon verrattuna.



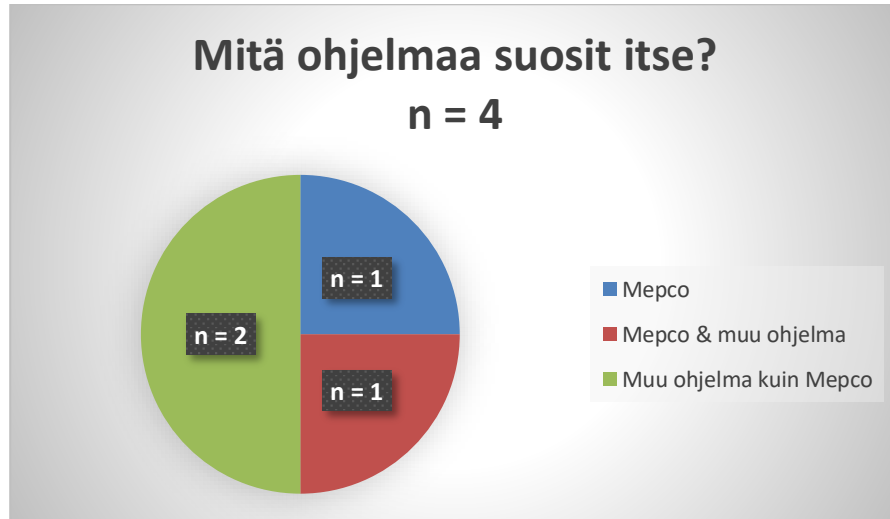
Kuva 11. Millaisia ovat muiden ohjelmien hyödyt Mepcoon verrattuna?

Kun työntekijöitä pyydettiin vastaamaan ja perustelemaan, mitä ohjelmaa he suosivat itse, vastaukset olivat vaihtelevat ja tasaiset (kuva 12). Eräs vastaajista suosi Mepcoa, kun taas toinen suosii Mepcoa ja Procountoria.

Kaksi vastaajaa suosi muuta ohjelmaa, mutta heistäkin toinen vastasi mahdolliseksi syyksi, "ettei minulla ole ollut Mepcon monipuolisuudelle vielä tarvetta", mistä syystä valitsee Procountorin. Toinen vastaajista taas vastasi Tikonin olevan "jäykempi", mutta siitä saa kaiken tarvittavan helposti ja järkevässä muodossa ulos. Tikonin lisäksi hän suosi Procountoria helppokäyttöisyyden ja kevyen käytettävyyden takia.

Edellä mainituista siis yksi vastaaja suosi Mepcoa. Hän sanoi juuri monipuolisuuden, laajalaisuuden, työehtosopimusten huomioimisen, lomakäsittelyn onnistumisen haastavissa työehtosopimuksissakin ja osittaisen juostavuuden

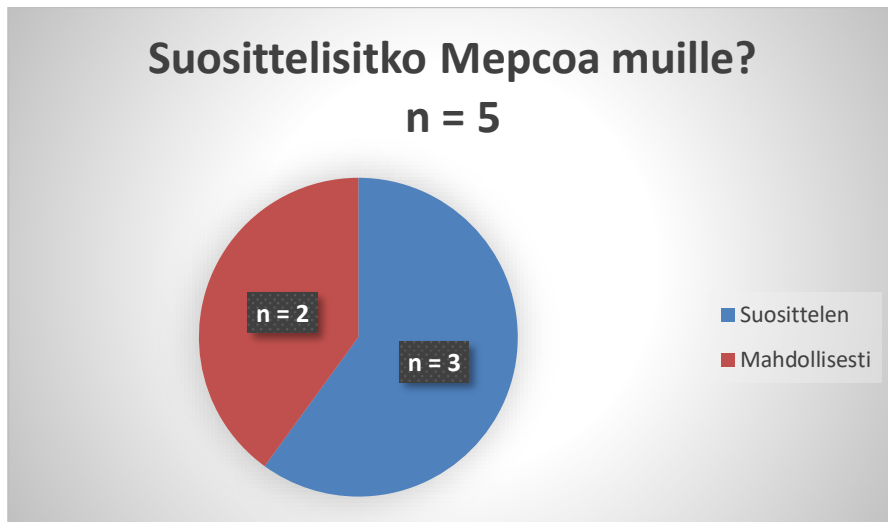
olevan syynä tähän. Eräs vastaaja vastasi asiakkaan ja tämän tarpeen olevan syynä siihen, mitä ohjelmaa suosii, ja totesi sekä Mepcossa että Procountorissa olevan hyvät ja huonot puolensa. Hän vielä mainitsi, kun oppii käyttämään Mepcoa paremmin, todennäköisesti hyviä puolia löytyy vielä enemmän.



Kuva 12. Mitä ohjelmaa suosit itse?

Enemmistö vastaajista joko suosittelee tai mahdollisesti suosittelee Mepcoa muille (kuva 13). Kukaan vastaajista ei tuonut esiin negatiivista suhtautumista suositteluun. Eräs vastaajista nosti ylös jälleen asiakkaan tarpeet, ja mikäli Mepco vastaisi niitä, hän suosittelisi ohjelmistoa. Samaa mieltä oli toinen vastaaja, joka mainitsi tarpeen lisäksi riippuvan siitä, ”minkä alan yritys on kyseessä”.

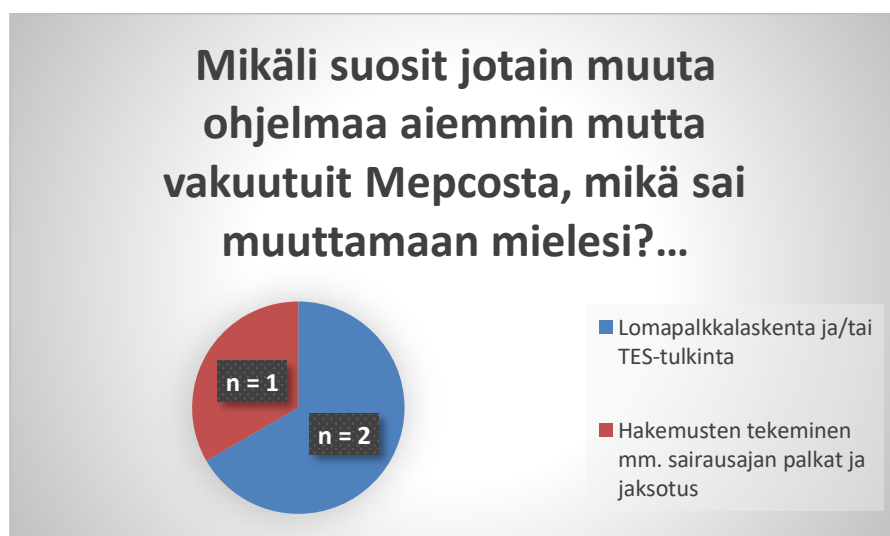
Vaikka yksi vastaajista ei pidä Mepcoa parhaana ohjelmana, hän silti suosittelisi sitä, kunhan integraatio muiden järjestelmien välillä paranee sekä tuurausten suunnittelu helpottuu ja prosessin sujuvuus paranee huomattavasti. Suurimman kunnianosoituksen Mepco sai eräältä vastaajalta, joka paitsi suositteli Mepcoa myös toteaa sen olevan ”palkkahallinnon ohjelmistojen aatelia”.



Kuva 13. Suosittelisitko Mepcoa muille?

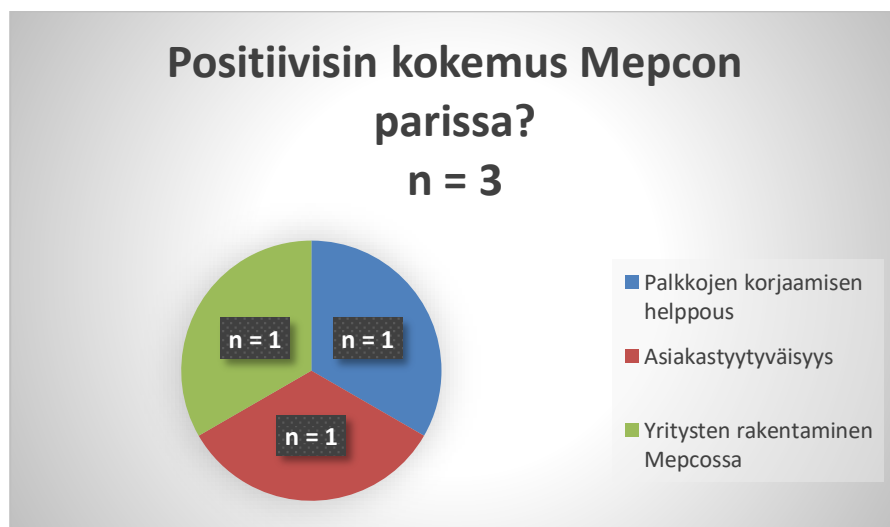
Eräs vastaajista sanoi aiemmin suosineen Procountoria, mutta löysi siinä puutteita lomapalkkalaskennassa ja työehtosopimusten tulkinnoissa, joka sai omien sanojensa mukaan ”kelkkani kääntymään Mepcon puolelle”.

Toinen vastaajista sanoi syynä olevan hakemusten tekemisen helpottuneen huomattavasti johtuen Mepcon automaattisesta sairausajan palkan laskemisesta ja sen jaksottamisesta oikeille kuukausille. Eräs vastaajista sanoi kääntyneen Tikonista Mepcoon Mepcon tarjoaman monipuolisuuden ja vuosilomailain muutoksesta johtuvan lomapalkkalaskennan helpottumisen takia. Muut vastaajat eivät osanneet vastata ohjelmien suosimista koskevaan kysymykseen tarkemmin. (Kuva 14.)



Kuva 14. Mikäli suosit jotain muuta ohjelmaa aiemmin mutta vakuutuit Mepcosta, mikä sai muuttamaan mielesi?

Kun vastaajat kertoivat positiivisimmista kokemuksistaan Mepcon parissa (kuva 15), eräs vastasi palkkojen korjaamisen olevan helpompaa kuin Procountorissa. Toinen taas vastasi asiakkaiden tyytyväisyyden olevan syynä positiivisuuteen, ja tämä johtui raporttien loogisuudesta sekä integraation tuoman helpotuksen verokorttien, sairauslomien ja lomien lisäämisen suoraan palkkoihin, ilman turhaa ilmoittamista palkanlaskentaan. Yritysten onnistunut perustaminen ja osa-alueiden toiminta pientä muokkausta lukuun ottamatta olivat myös erään vastaajan mukaan positiivisia asioita.

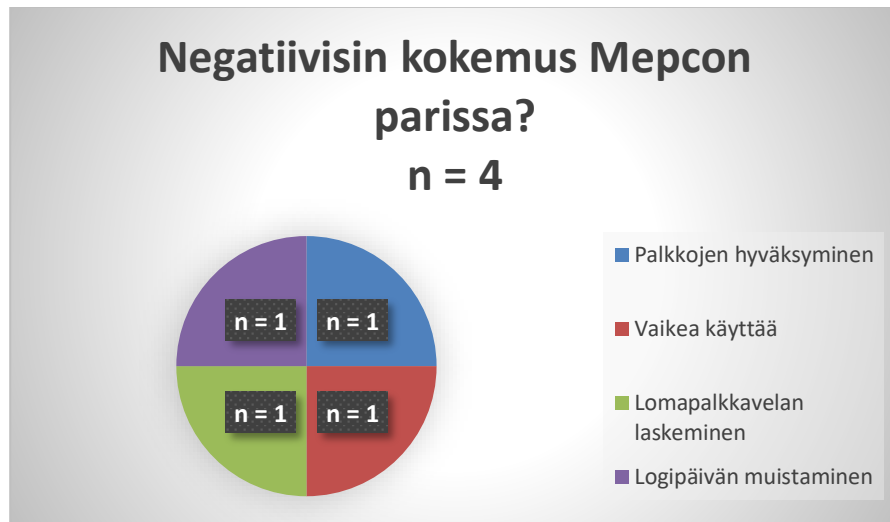


Kuva 15. Positiivisin kokemus Mepcon parissa?

Negatiivisin kokemus Mepcon parissa liittyy ensimmäisen vastaajan mielestä palkkojen hyväksymiseen (kuva 16). Siihen tulisi tulla pian ratkaisu, koska asiakkaat eivät olleet tyytyväisiä palkkojen hyväksymisen kulkuun. Toinen vastaaja vastasi, että monia eri kantoja "yritetään vääntää samaan muottiin mikä ei suoraan sanoen tule toimimaan koskaan täysin". Lisäksi hän kertoi, kuinka asiakas on ollut erittäin pettynyt, kun lomapalkkavelasta ei saa järkevällä tavalla tietoa jäljellä olevien tai jo ansaittujen lomien määrää, vaan jokaisesta tehdään oma rivi (työntekijä, vuosi, lisävapaapäivät, lomapalkka, lomaraha), mikä aiheuttaa ulkopuoliselle erittäin suuria vaikeuksia nähdä, paljonko lomaa on jäljellä ja/tai ansaittu.

Toinen vastaaja nosti esiin aiemmin mainitun pienten palkkojen hoitamisen raskauden. Etenkin haasteita tuottaa tehtävien muistaminen ja se, mitä ajoja

pitää milloinkin suorittaa. Lopipäivän muistaminen aiheuttaa erään vastaajan mukaan myös harmia.

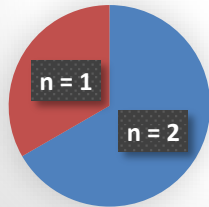


Kuva 16. Negatiivisin kokemus Mepcon parissa?

Suurin osa vastaajista ei osannut ottaa kantaa siihen, mitä ajallista hyötyä Mepcosta on tilitoimiston palkanlaskijan tai kirjanpitäjän näkökulmasta (kuva 17). Eräs vastaajista ei ollut saanut kaikkea hyötyä vielä irti, joten hän ei osannut tämän takia vastata. Ne, jotka tähän ottivat kantaa, mainitsivat palkanlaskennan prosessin hyödyt. Erään vastaajan mukaan Mepco säästää aikaa, kun sen oppii käyttämään oikealla tavalla ja ymmärtää sen kokonaisuuden. Toinen taas oli sitä mieltä, että toimii vuorokauden ympäri, jolloin tiedot siirtyvät reaaliajassa palkkoihin, ja kun palkat on tehty ja hyväksytty, ei tarvitse enää hakea ja tehdä raportteja erikseen, vaan Mepco hoitaa sen automaattisesti itse, ja palkanlaskija voi hakea nämä kätevästi tulosteista. Tässä säästetään erittäin paljon kallisarvoista aikaa ja energiaa.

Mitä ajallista hyötyä tilitoimiston palkanlaskijan/kirjanpitäjän näkökulmasta Mepcolla on?

n = 3



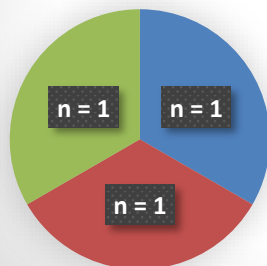
- Ajan säästämätön palkanlaskennan prosesseissa
- En osaa vastata

Kuva 17. Mitä ajallista hyötyä tilitoimiston palkanlaskijan/kirjanpitäjän näkökulmasta Mepcolla on?

Enemmistö vastaajista ei osannut vastata taloudellista hyötyä koskevaan kysymykseen (kuva 18). Ne kuitenkin, jotka osasivat ottaa kantaa tähän kysymykseen, olivat sitä mieltä, että ”palkkapussin kate nousee” ja että alkuun Mepcon kustannukset hyppäävät, kun otetaan Mepco ja sen lisäosat käyttöön. Kuitenkin kun prosessi saadaan käynnistettyä, palkkojen teko ja maksuun laittaminen hyväksyttäväksi helpottuvat. Kun hyväksyntä saadaan ja ajojonot tehdään järjestyksessä, säästyy aikaa, mikä on tilitoimistolle taloudellisesti järkevää.

Millaista taloudellista hyötyä Mepcolla voi saavuttaa?

n = 3



- Ajallinen säästö kustannuksissa
- Palkkakate nousee
- En osaa vastata

Kuva 18. Millaista taloudellista hyötyä Mepcolla voi saavuttaa?

Suurin osa vastaajista jätti vastaamatta tai eivät osanneet ottaa kantaa käyttäjävälisyyteen (kuva 19). Vastauksista pystyin kuitenkin lukemaan, että

Mepcon käyttäjäystävällisyyttä lisää se, että monessa asiassa käyttäjä voi muokata ja rakentaa itselleen mieleiseksi.

Vastauksista nousee esiin opastuksen puute. Eräs vastaaja toteaaakin, että Mepcon käytön oppiminen ja toimintojen ymmärtäminen tekevät ohjelmasta käyttäjälle mielekkään. Eräs vastaaja toteaa käyttäjäystävällisyyden lisääntyneen, kun Mepcossa kaikki on rakennettu valmiiksi ja turha työ karsittu pois.

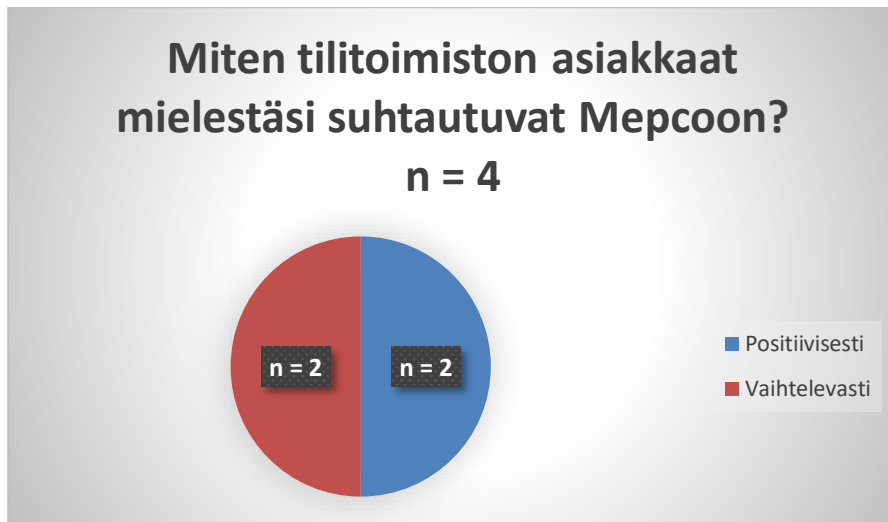


Kuva 19. Millaisia hyötyjä Mepcolla on käyttäjäystävällisyyden näkökulmasta?

Vastaajien suhtautuminen Mepcoon on pääosin positiivinen (kuva 20). Negatiivista oli palkkojen hyväksyminen nykyisellä tavalla, mikä ei ole ollut kaikkien mieleen.

Asiakkaat ovat kiittäneet etenkin Mepcon automatisointia, jonka koetaan vähentävän inhimillisten virheiden määrää. Eräs vastaaja totesi, että asiakkaat kokevat Mepcon positiiviseksi, kunhan asiat toimivat palkanlaskennan ja kirjanpidon puolesta sekä silloin, kun epäkohtiin saadaan apua tehokkaasti eikä asiakasta jätetä odottelemaan.

Yksi vastaaja ei ole kokenut mitään negatiivista, vaan asiakas on ottanut ohjelman ja sen tuomat raportit mielellään vastaan ilman valituksia. Eräs vastaajista on saanut asiakkailtaan erityisesti kehuja HR-ominaisuudesta, joka on asiakkaan mielestä hyvä ja ulottuu palkanlaskentaan saakka.



Kuva 20. Miten tilitoimiston asiakkaat mielestäsi suhtautuvat Mepcoon?

Sain muutamalta vastaajalta kattavan vastauksen Mepcon kehittämistä koskevaan kysymykseen (kuva 21). Kaikki vastaajat eivät vastanneet tai osanneet ottaa kantaa tähän kysymykseen.

Yhden vastaajan mielestä palkkojen hyväksymisen tulee onnistua sähköisesti. Hän kuvasi tarkemmin, että ohjelmaan on jäätävä sähköinen jälki hyväksynnästä. Tämä on vastaajan ymmärryksen mukaan useamman asiakkaan ja tilintarkastajan toive. Hän mainitsi myös palkkojen maksamisen Procountorin API-systeemin kautta. Tämä vaatii *Finago avain* -sovelluksen käyttöä, ja vastaaja mainitseekin järjestelmän olevan erittäin haavoittuvainen. Mikäli sovellus ei jostain syystä toimi sillä hetkellä, kun palkat pitäisi saada maksuun, palkkoja ei saada maksuun.

Toinen vastaaja kaipasi ohjeistuksen ja nimien selkeytystä. Hän myös kaipasi hakujen parantamista ja käyttäjäystävällisyyden lisäämistä, jota varten hän ehdotti pääkäyttäjän oikeuksien karsimista tai uuden käyttäjän oikeuksien lisäämistä. Vastaajan mukaan tämä tekee käytön aloittamisen erittäin hankalaksi, kun kaikki lukittuna pääkäyttäjän ja tuen taakse. Hän kaipasi myös selkeitä ohjeita siitä, mistä mikäkin löytyy, ja lokikirjan, josta voisi etsiä ohjeistusta ongelmatilanteissa. Vastaajan mukaan ”ohjeet antavat tietoa mitä tehdä silloin kun kaikki toimii, mutta ei ole olemassa mitään kanavaa, mitä pitkin voisi ottaa selvää mitä tehdä ongelmatilanteissa”.



Kuva 21. Mitä kehitettävää Mepcossa mielestäsi on?

Kyselyn lopuksi vastaajat saivat vapaasti vastata Mepcon käyttäjäkokemuksiinsa, ja laitankin tähän suoran lainauksen heidän vastauksistaan. Vastauksia sain kolmelta henkilöltä:

- *Kaikkiaan käyttökokemukset ovat olleet positiivisia. Virheiden korjaamiseen on mennyt turhan paljon aikaa, mutta virheet toivottavasti vähenevät, kun opin tuntemaan ohjelman syvemmin.*
- *Aika laidasta laitaan. Toimii paremmin keskisuurilla tai suurilla yrityksillä, jotenkin ehkä turhaa 1–5 hengen yrityksille pyörittää Mepcossa, koska niin moni ominaisuus jää käyttämättä. Maksetaan ns. tyhjästä. Pääasiassa ihan luottavainen mieli Mepcoon, mutta aika paljon lastenteiteja, jotka kun saa kitkettyä pois, nostaa Mepcon ykkösjärjestelmäksi palkanlaskennassa ja henkilöstöhallinnossa.*
- *Mepco on hyvä, kun sen oppii käyttämään. Perehtyminen vie aikaa, mutta palkitsee jälkikäteen.*

5.3 Lopputulos

Kaikki kyselyn vastaajat olivat käyttäneet Mepcoa vähintään 8 kuukautta, minkä koin olevan tarpeeksi pitkä aika ohjelman tuntemukseen. Vastaajista suurimalla osalla ei ollut kokemusta muista henkilöstöjärjestelmistä. Perusoppimiseen Mepcon käyttöönotossa enemmistö vastaajista sanoi kuluneen muutamia kuukausia ja yhdellä vastaajista vuoden verran. Tarvittaisiin tehostettua ohjeistusta työntekijöille, jotta prosessi tulisi sujuvammaksi ja tuottavammaksi.

Mepcon etuna muihin ohjelmiin verrattuna näkisin vastausten perusteella sen, että Mepco on erittäin monipuolinen ohjelmisto. Osa vastaajista mainitsi myös integraation ja muokkaamisen tai räätälöinnin tietyille asiakkaille. Tulkitsen siis Mepcon olevan hyvin joustava ohjelma.

Monessa vastauksessa nousi esille Mepcon heikkous pienten palkkojen laske-
misessa. Pieniä palkkoja laskettaessa Mepco on raskaskäyttöinen ja vaikea
oppia verrattuna esimerkiksi Procountoriin. Vaikka Mepco on hyvin joustava ja
monipuolinen, sen heikkoutena mainitaan muokkaamisen mahdottomuus tie-
tyillä osa-alueilla, jotka on lukittu pääkäyttäjien tai tuen taakse. Vastauksissa
tuli esiin, että ohjelma on turhan monipuolinen pienten palkkojen laskemiseen.

Mepcoa suositaan käyttöohjelmistona vaihtelevasti. Joko sitä suosittiin tai suo-
sittiin toisen tai toisten ohjelmistojen kera. Kysyttäessä, suosittelevatko käyttä-
jät Mepcoa muille, vastaukset ovat kuitenkin enimmäkseen positiivisia. Kolme
viidestä vastaajasta suosittelee Mepcoa muille, kun kaksi viidestä voisi mah-
dollisesti suositella, mikäli oikeat kriteerit täyttyvät. Kukaan ei olisi suosittele-
matta ohjelmaa, mikä antaa Mepcosta positiivisen kuvan kaiken kaikkiaan.

Mepcon houkuttelevimmat ominaisuudet ovat työehtosopimusten tulkinta ja lo-
mapalkkalaskennan paremmuus. Myös hakemusten tekemisen helpottumi-
nen, automaattinen sairausajanpalkan laskeminen, sen jaksottaminen oikealla
kuukaudelle ja monipuolisuus tulivat vahvimmin esiin.

Positiivia kokemuksia Mepcon parissa olivat pakkojen korjaamisen helppous,
asiakastyytyväisyys, raporttien loogisuus ja integroinnin kautta saatu helpottu-
minen esimerkiksi verokorttien lisäämisestä suoraan palkkoihin ilman turhaa
väli-ilmoitusta palkanlaskijalle.

Mepcon negatiiviset ominaisuudet ja kehittämisen kohteet ovat palkkojen hy-
väksyntä, lomapalkkavelan tietojen puute jäljellä olevista tai jo ansaituista lo-
mien määrästä, lokipäivän muistaminen ja pienten palkkojen laskeminen, mikä
aiheuttaa harmia tehtävien muistamisessa. Lisäksi tiedonpuute ajojärjestyk-
sissä aiheuttaa harmia.

Mepco hyödyttää käyttäjää ajallisesti, kun sen käyttämisen oppii ja ymmärtää kokonaisvaltaisesti. Lisäksi Mepco toimii vuorokauden ympäri, ja data siirtyy reaaliajassa, joten siinäkin säästetään aikaa. Mepcon avulla voidaan saavuttaa taloudellista hyötyä, vaikka alkuun kustannukset nousisivatkin, sillä palkkojen teko ja hyväksyntään laittaminen helpottuvat. Hyväksynnän saaminen ja ajojonojen suorittaminen järjestyksessä säästävät aikaa ja hyödyttävät tilitoimistoa taloudellisesti.

Vastaajat kokevat Mepcon monipuoliseksi muokkausmahdollisuuden ja valmiiden, turhaa työtä vähentävien rakenteiden ansiosta. Perehdytyksen ja oppimisen tärkeys nostetaan kuitenkin jälleen esiin. Ne lisäisivät käyttäjäystävällisyyttä entuudestaan.

Vastaajat suhtautuvat enimmäkseen positiivisesti Mepcoon sen automatisoinnin, virheiden minimoinnin ja kokonaisuuden ansiosta, mikäli ongelmatilanteissa apua on heti saatavissa. Myönteisesti suhtaudutaan myös palkanlaskentaan ja sen raportteihin sekä HR-ominaisuuteen, joka kytkeytyy palkanlaskentaan.

Mepcoa pitäisi kehittää ainakin siinä, että ohjelman palkkojen hyväksymisen tulisi onnistua sähköisesti ja siitä olisi jäätävä sähköinen jälki. Lisäksi Procoun-
tor API -järjestelmän kautta maksettavat palkat ovat Finago-sovelluksesta riippuvaisia, ja tulisi kehittää järjestelmää, joka on vastaajan mukaan erittäin haavoittuvainen. Ohjeistuksen ja nimien selkeyttämistä sekä apua ongelmatilanteisiin kaivataan myös.

Analysoidessani kyselyaineistoa tulin siihen tulokseen, että Mepcossa on erittäin paljon hyviä puolia mutta myös edelleen paljon kehitettävää. Perehdytyksen ja opastuksen puutteellisuus nousivat monesti esille. Mikäli vastaajilla olisi ollut enemmän opastusta Mepcon käyttöön, olisivat he voineet kokea ohjelman myönteisemmin. Näiden tulosten perusteella pidän yleisoppaan tekemistä tarpeellisenä kehitystoimena. Lisäksi Mepcoa voisi yrittää kehittää pienten palkkojen laskemiseen sopivammaksi.

6 TYÖN LUOTETTAVUUS

Kuvaan tässä luvussa opinnäytetyön luotettavuutta ja pohdin etenkin oman työni luotettavuutta.

6.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Kananen (2014, 145) toteaa, että opinnäytetyön tutkimuksen suorittaja esittää oikeat johtopäätökset näyttämällä toteen niiden oikeellisuuden. Tulosten on oltava luotettavia, ja tämä onkin haasteellista, kun on kyse ihmisistä ja vaihtuvista tekijöistä, kuten ajatusmaailma tai toimintatavat (mp.). Lisäksi Kananen (2008, 121) mainitsee tieteellisen tutkimuksen objektiivisuuden, joka saavutetaan parhaiten subjektiivisuuden eli esim. omien stereotyyppien tai uskomusten tiedostamisella.

Opinnäytetyössä on oltava *luotettavuustarkastelu*, jossa pohditaan, onko tutkimuksen vaiheet suoritettu oikein. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan käsitteiden *reliabiliteetti* ja *validiteetti* avulla. Reliabiliteetti tarkoittaa pysyvyyttä tulosten suhteen. Pysyvyydellä tässä tarkoitetaan, että jos tehdään tutkimus uusiksi, saadaan samat lopputulokset. Validiteetti taas tarkoittaa, että tutkimuksessa on tutkittu oikeita asioita. Tämä perustuu tutkimuksen suunnitteluun ja analysoitiin oikealla tavalla. (Kananen 2014, 146–147.) Analyysimenetelmien virhemahdollisuudesta Kananen (2008, 121) mainitsee esim. käsitteiden heikon määrittelyn ja sen, että eri mittarit ovat epäoleellisia itse tutkittavassa ilmiössä.

Kananen (2014) toteaa, että havainnoinnin ohella haastattelut ovat kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisimpiä materiaalinkeruumenetelmiä. Haastattelussa on oltava yhteinen kieli tai ymmärrettävä, mitä siinä haetaan takaa. (Mts. 71.)

Haastattelumuotoja ovat Kanasen (2014) mukaan *lomake-*, *syvä- ja teema-haastattelu*. Lomakehaastattelussa käytetään lomaketta, jossa vastausvaihtoehdot ovat asetettu ennalta eli ns. strukturoidusti. Syvähaastattelussa tai avoimessa haastattelussa pyritään saamaan tietoa syvällisemmin (Kananen 2008, 74). Avoimessa haastattelussa pyritään Hirsijärven ym. (2009) mukaan saamaan esiin haastateltavan *tunteita, mielipiteitä, käsityksiä ja ajatuksia* siten,

kun ne nousevat esiin haastattelun aikana. (Hirsijärvi ym. 2009, 209; Kananen 2008, 74; Kananen 2014, 70.)

Teemahaastattelu on Hirsijärven ym. mukaan lomake- ja syvähaastattelun välimuoto (Hirsijärvi ym. 2009, 208–209). Kananen (2014, 72) mukaan teemahaastattelun avulla tutkija pyrkii saamaan pienistä osista kokonaisvaltaisen eli holistisen kuvan ja ymmärryksen koko tutkittavasta ilmiöstä.

Airaksinen ja Vilkkä (2003, 63) mainitsevat teemahaastattelun olevan laajin käytetty tapa, mitä tulee materiaalin keräykseen toiminnallisissa opinnäytetoissa.

6.2 Oman työni luotettavuuden pohdinta

Olisin toivonut saavani enemmän osallistujia vastaamaan kyselyyni. Mahdollisesti olisin siis voinut suunnitella tämän kyselyn toteuttamisen laajemmin ja paremmin esimerkiksi koskemaan sekä Kouvolan että Helsingin toimiston työntekijöitä. Tämä olisi lisännyt todennäköisesti vastaajien määrää, minkä kautta työni tulos olisi ollut kattavampi ja luotettavampi.

Mielestäni onnistui siinä, että tutkin oikeita asioita. Tuloksen kannalta oleelliset asiat tulivat kyselyyn mukaan. Mahdollisesti kysymyksiä oli hieman liikaa, ja tämä saattoi kyllästyttää vastaajia.

Lisäksi on otettava huomioon virhemahdollisuus työntekijöiden rehellisyydessä vastausten antamisessa. Kaiken kaikkiaan kuitenkin kysely onnistui kohtuullisen hyvin.

Työni reliabiliteetti on siinä mielessä hyvä, että uskoisin saavani samanlaisia vastauksia, jos kysyisin asiaa uudelleen. Tietysti samojen vastaajien osaaminen voi lisääntyä. Tämä luonnollisesti voisi muuttaa vastauksia tulevaisuudessa.

Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen aineiston ja työn tulosten luotettavuuteen. Pienestä osallistujamäärästä huolimatta sain kattavia ja monipuolisia vastauksia, joita oli mielekästä purkaa ja analysoida.

7 POHDINTA

Alkuun luulin, että opinnäytetyön suorittaminen olisi ollut huomattavasti hankalampaa. Löysin kuitenkin lähteitä ja työn edetessä huomasin, että alkuvaikeuksista huolimatta työ valmistuu. Kyselyn vastausten kerääminen oli haastavampaa kuin osasin odottaa, mutta lähiesimiehen avulla tämäkin prosessi saatiin toimimaan tarpeeksi hyvin. Sain toki vastauksia ihan kohtuullisen määrän, mutta kaikki eivät osanneet ottaa kantaa kaikkiin kysymyksiin.

Kuitenkin alun yllättävän sujuvuuden jälkeen työnteko ei onnistunut toivotulla tavalla, erilaisista tekijöistä johtuen. Suuria haasteita aiheutti se, että minulla ei ole Mepcosta käytännön kokemusta laisinkaan. Olen ainoastaan seurannut vierestä muiden työskentelyä ja löytänyt materiaalia verkosta omatoimisesti. Lisäksi minulla on enemmän kokemusta Procountorista, ja suosin itse tätä ohjelmaa sen helppokäyttöisyyden ja modernin olemuksen vuoksi. Lisäksi koronaan sairastuminen ja kielelliset ongelmat aiheuttivat turhaa haastetta työn teossa.

Työni tutkimuskysymykset olivat:

- Minkälainen on HR- ja palkanlaskentaohjelma Mepco?
- Millä tavalla Mepcoa voidaan kehittää asiakasystävällisemmäksi?

Opinnäytetyön perusteella pidän Mepcoa massatyökaluksi suunniteltuna, ja se toimii sujuvammin massa-ajoissa kuin pienten palkkojen laskemisessa. Ohjelma säästää tietyissä toimenpiteissä aikaa huomattavasti, ja moni osa-alue on automatisoitu. Mepcon integroiminen onnistuu moneen eri ohjelmaan, mikä helpottaa työntekoa. Näen Mepcon kokonaisvaltaisena HRM-työkaluna, jossa pyritään pitämään kaikki palvelut yhden järjestelmän alla.

Mepcossa on hyviä ja vähemmän hyviä puolia, ja ehkä suosin tulevaisuudessa itse Mepcoa, mikäli pääsen perehtymään järjestelmään paremmin. Tässä opinnäytetyössä olen tekemäni kyselyn avulla mahdollistanut toimeksiantajalle pohjan Mepcon yleisoppaan toteuttamiselle tulevaisuudessa. Toimeksiantaja saa kuvan siitä, miten työntekijät suhtautuvat Mepcoon tällä het-

kellä. Lisäksi työni on koonnut kyselyyn osallistuneiden vastauksia sekä sisältää kehitysehdotuksia ja ideoita tulevaan yleisoppaaseen ohjeistuksen, jonka tarve näyttää vastaajien mukaan olevan suuri.

LÄHTEET

Accountor. 2021a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.accountor.com/fi/finland/accountor-johtoryhma-ja-hallitus> [viitattu 10.11.2021].

Accountor. 2021b. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.accountor.com/fi/finland/missio-visio-ja-arvot> [viitattu 10.11.2021].

Accountor. 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.accountor.com/fi/finland/blogi/yha-useampi-tilitoimisto-tarjoaa-asiakkailleen-nyt-myos-hr-palvelua> [viitattu 16.2.2022].

Accountor HR Solutions. 2020. Mepco demo – Palkkahallinto. Youtube-video. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=TrFO6Bx93hc> [viitattu 10.11.2021].

Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Dessler, G. 2020. Human resource management. 16. Painos. Boston: Pearson.

Eduhouse. 2021. Onko palkanlaskijoita vielä vuonna 2030? Video. Saatavissa: <https://app.eduhouse.fi/palvelu/koulutuskokonaisuudet/34125503-eduhousen-hr-ja-palkka-2021/35751248-onko-palkanlaskijoita-viela-vuonna-2030> [viitattu 16.11.2021].

Eklund, I. & Hakonen, M. 2019. Palkanlaskennan taitajaksi. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

EK-Tieto Oy. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ek-tieto.fi/kurssi/lokakuu-2021/palkanlaskennan-perusteet-2/?gclid=EAlaIQob-ChMI97iH09ar9AIVhv93Ch2NiwRmEAAYAAEgJ2FvD_BwE [viitattu 22.11.2021].

Fennoa. 2021. Palkat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fennoa.com/palkat/> [viitattu 23.11.2021].

Fondia. 2021. Palkkakirjanpito. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://virtual-lawyer.fondia.com/fi/articles/palkkakirjanpito> [viitattu 22.11.2021].

Fredman, J. 2021. Yhteiskäyttöiset järjestelmät palkanlaskennassa. *Tilisanomat* 5/2021.

Fredman, J., Lyytinen, E. & Männistö, E. 2021. Palkkaohjelmistoissa kehityspotentiaalia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/palkkahallinto/palkkaohjelmistoissa-kehityspotentiaalia> [viitattu 8.2.2022].

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Hynynen, J. 2021. Yhä useampi yritys kaipaa tukea henkilöstöhallintoon tilitoimistolta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/blogit-fi/yha-useampi-yritys-kaipaa-tukea-henkilostohallintoon-tilitoimistolta/> [viitattu 16.2.2022].

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uud. p. Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kansaneläkelaitos. 2021. Näin haet sairauspäivärahaa. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.kela.fi/sairauspaivaraha_nain-haet [viitattu 22.11.2021].

Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkka-vuosi. 10., uud. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/henkilostovoimavarojen-johtaminen> [viitattu 14.4.2022].

Kuusela, H. 2002. Markkinoinnin haaste. 3. painos. Helsinki: WSOY.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 3. uud. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Mepco. 2021a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mepco.fi/hr-jarjestelma/> [viitattu 5.11.2021].

Mepco. 2021b. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mepco.fi/mepco-tilitoimistossa> [viitattu 10.11.2021].

Mepco. 2021c. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mepco.fi/palkanlaskentaohjelma> [viitattu 9.11.2021].

Mepco. 2021d. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mepco.fi/ulkoistettu-palkanlaskenta> [viitattu 5.11.2021].

Mepco. 2022a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mepco.fi/kayttoonotto-mallit/> [viitattu 8.2.2022].

Mepco. 2022b. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mepco.fi/yhteystiedot/> [viitattu 8.2.2022].

Männistö, E. 2017. Henkilöstöhallinto – oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/henkilostohallinto-oikeat-ihmiset-oikeisiin-tehtaviin> [viitattu 8.2.2022].

Procountor. 2021. Mikä on dimensio? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://procountor.finago.com/hc/fi/articles/360000255897-Mik%C3%A4-on-dimensio-> [viitattu 22.11.2021].

Puro, J. 2017. Mepco on nyt Accountor Enterprise Solutions ja Accountor HR Solutions. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ite-wiki.fi/blog/2017/01/mepco-on-nyt-accountor-enterprise-solutions-ja-accountor-hr-solutions/> [viitattu 10.11.2021].

Satakerta Rödl & Partner Oy. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.satakerta.fi/palvelut/> [viitattu 29.10.2021].

Strauss, A. & Corbin, J. 1998. Basics of qualitative research. USA: Sage Publications, Inc.

Seppänen, P. 2018. HR- ja palkkapalvelut murroksessa – oletko mukana vai ulkona? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tilitoimistossa.taloushallinto-liitto.fi/uncategorized/hr-ja-palkkapalvelut-murroksessa-oletko-mukana-vai-ulkona> [viitattu 16.2.2022].

Seppänen, P. 2021. Palkanlaskijan ammatin piti olla kadonnut – mutta mitä tapahtuikaan? *Tilisanomat* 5/2021, 50–51.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2018. Palkanlaskenta. 6 uud. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sundlo, J. 2022. Är HR i sig 2022-års hetaste trend? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://blogg.hrsverige.nu/2021/12/13/ar-hr-i-sig-2022-ars-hetaste-trend/> [viitattu 16.2.2022].

Työelämänpelisäännöt. 2022. Palkat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/palkka/> [viitattu 13.1.2022].

Verohallinto. 2021a. Ennakonpidätyksen toimittaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-haku-sivu/48735/ennakonpid%C3%A4tyksen-toimittaminen5/> [viitattu 22.11.2021].

Verohallinto. 2021b. Milloin maksetut palkat ja muut suoritukset ilmoitetaan tulorekisteriin? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/ilmoittamisen-m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4ajat/> [viitattu 24.11.2021].

Verohallinto. 2021c. Tulorekisteri. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/> [viitattu 23.11.2021].

Veronmaksajat. 2021. Verokortti ja ennakonpidätys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/verokortti/#11a7de29> [viitattu 13.1.2022].

Mepco-kyselyn kysymykset:

- Millaisia käyttäjäkokemuksia sinulla on Mepcosta?
- Milloin aloitit Mepcon käytön?
- Oletko käyttänyt muita henkilöstöhallintajärjestelmiä ja jos olet, minkälaisia?
- Miten kauan aikaa sinulta kului Mepcon perusosaamisen oppimiseen? Kuvaile helppoja ja haastavia puolia käyttöönotossa.
- Millaisia ovat Mepcon hyödyt muihin ohjelmiin verrattuna?
- Millaisia ovat muiden ohjelmien hyödyt Mepcoon verrattuna?
- Mitä ohjelmaa suosit itse? Perustele, miksi olet tätä mieltä.
- Suositteletko Mepcoa muille? Perustele, miksi olet tätä mieltä.
- Mikäli suosit jotain muuta ohjelmaa aiemmin mutta vakuutuit Mepcosta, mikä sai muuttamaan mielesi?
- Kerro positiivisin kokemuksesi Mepcon parissa?
- Kerro negatiivisin kokemuksesi Mepcon parissa?
- Mitä ajallista hyötyä tilitoimiston palkanlaskijan/kirjanpitäjän näkökulmasta Mepcolla on?
- Millaista taloudellista hyötyä Mepcolla voi saavuttaa?
- Millaisia etuja Mepcolla on käyttäjäystävällisyyden näkökulmasta?
- Miten tilitoimiston asiakkaat mielestäsi suhtautuvat Mepcoon?
- Mitä kehitettävää Mepcossa mielestäsi on? Perustele, miksi olet tätä mieltä.
- Tässä kentässä voit kertoa vapaasti Mepcon käyttökokemuksiasi.

TUTKIMUSTIEDOTE

Opinnäytetyö:

Mitä HR- & palkanlaskentaohjelma Mepco tekee paremmin kuin muut ohjelmat?

Tutkimuksen tekijä:

Christian Väisänen-Turkia

Yhteyshenkilö(t) tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä:

Maisa Räsänen, maisa.rasanen@xamk.fi

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa Mepcon toiminnoista ja käyttäjäkokemuksista sen luonnollisessa ympäristössä.

Tutkimuksen suorittamiseksi kerään ja tallennan väliaikaisesti vastaustietojanne. Käytän haastattelussa saatua materiaalia toimeksiantajalle luovutettavassa materiaalissa, sekä tekeillä olevassa opinnäytetyössäni. Nimiä ei julkaista. Tietoja ei luovuteta tai käytetä muuhun tarkoitukseen. Henkilötiedot tuhoetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen viimeistään yhden kuukauden kulluttua tutkimuksen julkaisemisesta.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydän sinua osallistumaan tähän tutkimukseen. Sinulla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä tutkimuksesta, kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimustuloksia ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa. Toimeksiantajalle toimitettavassa materiaalissa ja opinnäytetyössä käytetään lainauksia vastauksista, sekä esitetään tuloksia ja taulukoita saaduista vastauksista.

Henkilötietojen käsittelyperuste:

Oikeus saada pääsy tietoihin

Oikeus oikaista tietoja

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetus sisältää tutkimustarkoitukseen liittyvän erityisen poikkeuksen tähän liittyen)

Oikeus rajoittaa tietojen käsittelyä

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (ei koske täysin manuaalista henkilötietojen käsittelyä)