

HENKILÖSTÖHALLINNON DIGITALISAATIO

Rytilä Elisa

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2022

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Elisa Ryttilä	Vuosi	2022
Ohjaaja(t)	Satu Valli		
Työn nimi	Henkilöstöhallinnon digitalisaatio		
Sivu- ja liitesivumäärä	23 + 1		

Opinnäytetyön aiheena oli henkilöstöhallinnon digitalisaatio. Tarkoituksena on tuoda esille tietoa siitä, miten henkilöstöhallinnon järjestelmät ja prosessit ovat kehittyneet vuosien aikana. Opinnäytetyön haastateltavilta selvitettiin miten digitalisaatio on muuttanut heidän työntekoansa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin digitalisaatiota henkilöstöhallinnossa ja palkanlaskennassa. Opinnäytetyössä on käytetty laadullista tutkimusmenetelmää eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullinen tutkimus on toteutettu haastatteluna huhtikuussa 2022. Tutkimuksen haastateltavat työskentelevät energia-alalla.

Haastattelun tuloksista käy ilmi miten digitaalinen muutos on vaikuttanut palkanlaskentaan ja henkilöstöhallintoon energiayhtiössä X. Tutkimuksen tuloksissa korostuu digitalisaation tärkeys palkanlaskennassa ja henkilöstöhallinnossa ja digitalisaation merkitys palkanlaskijan toimenkuvaan tulevaisuudessa.

Avainsanat

Henkilöstöhallinto, digitalisaatio, hr-prosessi

Degree Programme in Business Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Elisa Ryttilä	Year	2022
Supervisor	Satu Valli		
Subject of thesis	Digitalisation of human resources management processes		
Number of pages	23 + 1		

The subject of this thesis is digitalisation of human resources management processes. The purpose was to provide information on how human resources management systems and processes have developed over the years. The interviewees of this thesis were asked how digitalisation has changed their work.

The theoretical part of the thesis dealt with digitalisation in personnel administration and payroll. The method of qualitative research has been used in the thesis. The qualitative study was conducted as an interview in April 2022. The interviewees involved in the study work in the energy sector.

The results of the interview show how the digital change has affected payroll and personnel management in the energy company X. The results of the study emphasize the importance of digitalisation in payroll and personnel management and the importance of digitalisation for the payroll clerk's job description in the future.

Key words

Human resources management, digitalisation, HR-process

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Tutkimuksen tavoite ja aiheen rajaus	5
1.2	Tutkimusmenetelmät ja sen perustelut.....	6
2	HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITYS	8
2.1	Henkilöstöhallinnon hr-järjestelmät.....	9
2.2	Automaation ja tekoälyn vaikutukset henkilöstöhallinnossa	9
2.3	Kehityksen hyödyt ja tulevaisuus hr-järjestelmissä	10
3	PALKANLASKENNAN KEHITYS	12
3.1	Palkanlaskennan automaatio ja digitalisaatio.....	13
3.2	Työajanseurantajärjestelmät	13
3.3	Kehityksen hyödyt ja tulevaisuus palkanlaskennan järjestelmissä.....	14
4	TUTKIMUSHAASTATTELUN TOTEUTUS	15
5	DIGITALISAATION VAIKUTUKSET ENERGIAYHTIÖSSÄ X.....	16
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	18
7	POHDINTA.....	19
	LÄHTEET	21
	LIITTEET.....	23

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tavoite ja aiheen rajaus

Digi- ja väestötietovirasto (DVV) (2021, 4) kertoo vuoden 2021 Digihuimaus-raportissaan, että koronapandemian myötä digitalisaatio on kiihtynyt, sillä touko-kuussa 2020 59 % suomalaisista siirtyi tekemään etätöitä, ja että sähköinen asiointi julkisissa palveluissa kasvoi 54 %. Digitalisaatio nykypäivänä näkyy arjessa ja työnteossa. Suuri osa arkipäiväisestä asioinnista on uudistunut sähköiseksi asiointiksi digitalisaation myötä. Tämän myötä yrityksille on tullut mahdollisuus ottaa käyttöön uudenlaisia ratkaisuja esimerkiksi sähköinen taloushallinto ja verkkokauppa-alustat.

Karjalaisen (2018) mukaan suomalaisiin yrityksiin henkilöstöosastoja alettiin perustamaan ensimmäistä kertaa 1960-luvun alussa. Toimitusjohtajat olivat ennen vastuussa henkilöstöasioista yrityksissä, mutta ammattiyhdistyksiä syntyi alkoi ajamaan näitä asioita parempaan suuntaan. 1980-luvulla työmarkkinajärjestelmä oli vielä pääsääntöinen henkilöstöhallinnon voimavara, ja vuosituhannen vaihteessa yritykset alkoivat palkkaamaan koulutettuja henkilöstöjohtajia, jotka hoitivat henkilöstö- ja strategia-asioita yrityksissä.

Tutkimustehtävän työelämäyhteys muodostuu tutkimuksesta digitalisaation vaikutuksesta henkilöstöhallintoon. Tutkimuksessa selvitetään, onko niin sanottu paperityö ja dokumenttien arkistointi vähentynyt digiajan myötä. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös, millaisia uusia ratkaisuja digitalisaation myötä on kehitetty henkilöstöhallintoon liittyen esimerkiksi uudenlaiset lomien ja työajan seurantaohjelmat, ja lisäksi käsitellään digitalisaation vaikutusta palkanlaskentaan.

Tutkimuksen tekee mielenkiintoiseksi se, että saadaan selvitystä siihen, miten digitalisaatio on vaikuttanut henkilöstöhallinnon kehittymiseen. Aihe hyödyttää alalla työskenteleviä, jotka hoitavat tai käsittelevät henkilöstöhallintoon liittyviä asioita ja ovat siitä kiinnostuneita.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on:

- Miten digitalisaatio on vuosien aikana vaikuttanut henkilöstöhallinnon kehitykseen?

Päätutkimuskysymystä rajaavat alatutkimuskysymykset ovat:

- Kuinka erilaiset hr-järjestelmät ovat syntyneet, ja kuinka tekoäly ja automaatio ovat siihen vaikuttaneet?
- Onko paperiasioiden käsittely vähentynyt digitalisaation myötä?
- Onko työajan ja lomien seurantaan tullut edistyneempää seurantakeinoa?

1.2 Tutkimusmenetelmät ja sen perustelut

Kvantitatiivinen (määrällinen) ja kvalitatiivinen (laadullinen) ovat yleisimpiä tutkimusmenetelmiä, mutta niillä on myös omat eroavaisuudet. Näitä kutsutaan toisiinsa täydentäviksi tutkimusmenetelmiksi, koska niiden ero on todella pieni. Määrällisessä tutkimuksessa kerätään kaikki mahdollinen tieto, ja laadullisessa tutkimuksessa kerätään olennaisimmat ja teemaan kuuluvat asiat, eli ne, mitä pidetään tärkeimpinä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 131–132). Tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusmenetelmää aineiston hankintaan. Tutkimuksessa toteutan haastattelun energiyhtiön X laskentasihteerille, talousjohtajalle ja verkkojohtajalle. Koen laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen sopivan parhaimmin, koska aineisto on haastattelua tai kyselyä tietyistä teemasta ja loogista päättelyä. Opinnäytetyössä käytetään laadullista sisällönanalyysia, ja tämä sopii parhaiten, koska siinä keskitytään eri teemoihin eli tässä tapauksessa eri kysymyksiin, mitä olen haastattelussa kysymässä, eli sisältöä eritellään.

Tieteellisessä tutkimuksessa menetelmät valitaan tutkimusongelman ja kohteen perusteella. Menetelmien valinta yhdistetään tutkimuksen kaikkiin osa-alueisiin. Tutkimusmenetelmän valinnan eri osa-alueita ovat ongelman asettelu, tutkimus-

strategia, aineistonhankintamenetelmät ja aineiston analyysimenetelmät. Tutkimusmenetelmän valintaa ohjaa se, minkälaista tietoa halutaan kerätä tutkimuksella ja mitä halutaan tutkia. (Kallio 2021.) Menetelmävalintoja olen tehnyt sillä perusteella, mitkä mielestäni sopivat parhaiten kyseisen tutkimuksen toteutukseen. Edellä mainittujen asioiden perusteella opinnäytetyön tutkimusote on laadullinen.

Tutkimusaineistoa voivat olla erilaiset haastattelut, esseet, videot, nettisivut ja haastattelut. Havainnointi ja haastattelut auttavat keräämään tutkimusaineistoa. Haastatteluaineiston keräämisessä pitää olla maltillinen ja kohdistaa haastattelu tiettyyn teemaan, mitä tutkimuksessa ei ole aikaisemmin otettu huomioon. Haastattelut ovat myös hyvä keino varmistaa tutkimuksessa havaittuja asioita. (Vilkkä 2006).

Tutkimuksessani aineistoa on haastattelut, jotka toteutetaan energiayhtiön X laskentasihteerille, talousjohtajalle ja verkkojohtajalle. Haastattelun vastauksista saadaan aineisto, jonka kautta saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin.

2 HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITYS

Henkilöstöhallinto eli HR koostuu erilaisista toiminnoista, kuten rekrytointi, palkkahallinto, henkilöstön suunnittelu ja muutoksen johtaminen sekä kehittäminen. Tämän hallinnon tehtävänä on johtaa ja edistää yrityksen tuloksellisuutta, mutta myös ymmärtää liiketoimintaa ja sen kehitystä. Henkilöstöhallinto siis pyrkii autamaan ja edistämään yrityksen kasvua. HR auttaa ja tukee esimiehiä kuin myös työntekijöitäkin vaikean tilanteen tullen. Työtehtäviin kuuluu muun muassa, erilaiset raportoinnit, palkanlaskenta, poissaolojen seuranta ja työhyvinvoinnin ylläpito. Assistentti, palkanlaskija, hr-vastaava ja palkanlaskija ovat muutamia ammattinimikkeitä (Männistö 2017).

Moni ihminen ei tiedä vielä tänä päivänä, mitä digitalisaatio tarkoittaa. Digitalisaatio on mullistanut ihmiskuntaa hyvin monessa eri asiassa. Yhtä nopeasti digitalisaatio on myös vallannut henkilöstöhallinnon alaa. Digitalisaatio siis tarkoittaa sitä, että konkreettista tietoa on hyödynnetty tietotekniikan avulla. (Kasvi 2019.) Esimerkiksi ennen ajanvaraus on pitänyt tehdä soittamalla tai paikan päällä, ja nykyään sen voi tehdä netissä. Digitalisaatio siis näkyy kaikkien arjessa nykyään huomaamattomana, kuten tietokoneet, sähköpostit ja älypuhelimet.

Rousku (2016, 10) kertoo ottaneensa ensimmäisen tietokoneensa käyttöön 1980-luvun puolessavälissä. Hänen mukaansa näitä laitteita suositeltiin hankkimaan koteihin niillä perusteilla, että olisi helpompi etsiä puhelin- ja osoitetietoja, tallentaa videonauhoja tai etsiä ruokareseptejä. Näinä aikoina on tapahtunut ensimmäisiä kertoja, kun konkreettista tietoa on muunnettu digitaaliseen muotoon. Rousku toteaa myös, että internet on mahdollistanut aivan uudenlaisen ajan alun ihmiskunnassa. Noin 30 vuotta sitten ei vielä osattu odottaa, miten digitalisaatio on vaikuttanut ihmisten arkielämään ja rutiineihin, koska puhelimella pystyy hoitamaan melkein kaikkia samoja asioita kuin tietokoneellakin.

Ennen HR-järjestelmiä monet yritykset ovat käyttäneet Excel-taulukkoita tai muita vastaavia taulukko-ohjelmia ylläpitääkseen laskelmia ja tietoja järjestelmissä. Lopulta nämä osoittautuivat kuitenkin hieman kömpelöiksi, koska tietojen yhtenäisyys ei pysynyt samana. Uusien IT-ratkaisujen myötä 1980-luvun lopulla alettiin kehittämään paljon eri tarkoituksiin käytettäviä järjestelmiä, jotka hyödynsivät sen

ajan keksittyä tekoälyä. Kuitenkin 2000-luvun alussa hr-järjestelmät ovat alkaneet olemaan paljon kehittyneempiä, koska ne sisältävät enemmän automaatiota. Nykyään on kehitetty hr-järjestelmiä, joissa sujuu lomien, poissaolojen ja muiden vapaiden ylläpito. Tietojen tallentaminen on tehty helpoksi pilvipalveluiden avulla. (Kauhanen, Leppävuori, Malin & Mansukoski 2015, 164–167.)

2.1 Henkilöstöhallinnon hr-järjestelmät

HR-järjestelmän (Human Resources Management System) tarkoitus on tuoda kaikki henkilöstöhallintoon liittyvät asiat yhteen järjestelmään, jossa voidaan hallita ja käsitellä organisaation työntekijöihin liittyviä tietoja. Yleisesti HR-järjestelmät sisältävät palkanlaskennan, raportoinnin ja työntekijöiden perustiedot, työsuhdetiedot, lomien hallinnan ja poissaolojen kirjaamisen. 1970-luvulla valmistettiin ensimmäinen tietokoneella käytettävä HR-järjestelmä, ja 2000-luvun alussa palkanlaskentaprosessi sähköistettiin. 2010-luvulla HR-järjestelmiä oli jo kehitetty useita erilaisia. (Holliday 2020.)

HR-järjestelmän valintaa tehdessä täytyy miettiä, mitä ominaisuuksia järjestelmässä on hyvä olla yrityksen tietojen ylläpidon kannalta. Raporttien luomisen mahdollisuus selkeyttää tiedot rajatulta aikakaudelta yhteen paikkaan. Mahdollisuuksien mukaan järjestelmää pystyy käyttämään koko organisaation henkilöstö, ja tämä helpottaa esimerkiksi poissaolojen ilmoittamisessa. Lomakausien hallinta ja ylläpito on myös ehdottoman tärkeä ominaisuus vanhojen Excel-tiedostojen tilalle. Järjestelmissä on kehitetty esimiehille suunniteltuja omia näkymiä, jotka helpottavat oman ryhmän hallintaa ja poissaolojen hyväksymisiä. (Solaforce 2021.)

2.2 Automaation ja tekoälyn vaikutukset henkilöstöhallinnossa

Työnhakuprosessi on muuttunut digitalisaation myötä monipuolisemmaksi niin työnantajalle kuin työntekijälle. Automaation avulla työhakemuksen pystyy täyttämään netissä, ja työnantajat pystyvät niitä heti selaamaan. Erilaiset työnhakuverkko sivut ovat tulleet yleisemmiksi, esimerkiksi Oikotie ja Duunitori, ja myös sosiaalisen median alustoilta voi löytää työpaikkailmoituksia. LinkedIn-sivustoa voidaan kutsua nykyisen työmaailman Facebookiksi, sillä se tarjoaa loistavan

alustan verkostoitua eri alojen tekijöihin ja omaan profiiliin voi tuoda esille työkokemuksen ja omat kiinnostuksen kohteet. Rekrytointiprosessi on digitalisoitunut niin pitkälle, että haastattelutkin voidaan hoitaa etäyhteydellä. (Leskinen 2019.)

Digitalisaatio on helpottanut henkilöstöhallinnon tehtäviä, mutta muutos on kuitenkin koko ajan jatkuvaa ja ajan tasalla pysyminen tärkeää. Nopeasti kehittyvä teknologia ja uudenlaiset järjestelmät vaikuttavat yrityksen toimintaan, koska työntekijöitä täytyy enemmän kouluttaa ja opettaa sekä investoida uuteen laitteistoon. Vanha välineistö voi jopa rajoittaa työntekoa, koska uusinta teknologiaa käyttävät järjestelmät eivät tue niitä. Digitalisaatio on mahdollistanut sähköisen allekirjoituksen, prosessien hallinnan etänä ja uudenlaisen tavan kommunikoida työpaikoilla. Tekoälyn avulla analysointia ja raporttien katselmointia voidaan ohjelmoida niin että se tuo esille yritykselle tärkeimmät tiedot ja luvut järjestelmissä luomalla erilaisia tilannenäkyymiä, jotka hyödyttävät jokapäiväistä toimintaa. (Tawaststjerna 2018.)

Tekoälyn vaikutukset henkilöstöhallinnossa eivät ole vielä verrattavissa automatisaation vaikutuksiin, mutta suunta on kuitenkin ylöspäin nouseva, kun tekoälyä opitaan hyödyntämään oikealla tavalla. Ohjelmoitaessa tekoäly oikein pystyy se auttamaan työntekijöitä ja asiakkaita kysymyksissä chatbotien kautta. Tekoälyn avulla voidaan tunnistaa tuotettujen tuloksien arvo. Rekrytoinnissa tekoäly auttaa työnantajaa tiedon seulonnan avulla valitsemaan työntekijän, joka täyttää yrityksen kriteerit. Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä järjestelmä pystyy suosittelemaan oikeaa koulutusta arvioimalla CV:n tai aikaisemman koulutuksen. Tekoälyn onnistumisen perustana on reaaliaikainen ja luotettava data. (Dutta 2021.)

2.3 Kehityksen hyödyt ja tulevaisuus hr-järjestelmissä

Digitaalisuuden hyödyt ovat erinomaisia, sillä prosessit ovat kehittyneet nopeammiksi, kun papereita käsitellään vähemmän ja arkistointitilaa riittää enemmän. Merkittävimpiä digitaalisuuden hyötyjä kuitenkin ovat nopeus ja tehokkuus. Kehittynyt teknologia on myös mahdollistanut etätyöskentelyn toimivan internetin ja päätteen avulla. Digitaalisuus säästää työvoimakustannuksissa ja ympäristössä. Prosessien automatisaatio vähentää työvoiman tarvetta, koska järjestelmien

myötä prosessit pienenevät. Paperin kulutuksen vähentyminen tekee hr-järjestelmistä ympäristöystävällisiä. (Lahti & Salminen 32–33.)

Koronapandemia on kiihdyttänyt reilusti henkilöstöhallinnon digitalisaatiota. Automatisaatiota nähdään järjestelmissä yhä enemmän, ja se voi myös työpaikoilla vaikuttaa työntekijöiden roolitukseen. Järjestelmien avulla henkilöstödataa tullaan hyödyntämään tulevaisuudessa paljon. Nämä auttavat lukemaan yrityksen tarpeita, esimerkiksi onko tarve uusille työntekijöille ja ovatko tietyt projektit suoritettu määräajassa. Järjestelmät voivat oppia lukemaan prosesseihin käytettyä työaika ja näillä kriteereillä antaa bonusta työntekijöille. (Sofigate 2021.)

3 PALKANLASKENNAN KEHITYS

Palkanlaskennan historiassa ensimmäiset palkkakortit ajettiin reikäkorttikoneella. Kone on alun perin keksitty Yhdysvalloissa Herman Hollerithin toimesta ja se oli laskentatoimen ensimmäinen askel kohti automatisaatiota. 1800-luvun lopussa reikäkorttikonetta käytettiin väestönlaskennassa ja 1920-luvulla palkanlaskennassa. Palkanlaskenta perustui työntekijöiden palkkajakson tietoihin, eli aika tai urakka työhön ja erilaisiin lisiin. Sen ajan kellokorteiltä saatiin työaikatiedot, joita olivat mahdolliset myöhästymiset ja ylityöt. Tuntikirjurit alleviivasivat oikeat tuntimäärät reikäkortteihin ja reikäkorttikoneet tekivät reiän viivan kohdalle. Palkanlaskentaprosessi vei 2 päivää ja reikäkortit kävivät useassa eri reikäkorttikoneessa, jotka laskivat vähennyksiä ja lopuksi kortista saatiin muodostettua palkkalaskelma. Palkat maksettiin käteisellä palkkakuoressa. (Valmet 2020.)

1950-luvulla tietotekniikka alkoi kehittyä enemmän ja ohitti mekaanisen palkanlaskenta järjestelmän. 1960-luvulla sähköisiin palkanlaskentajärjestelmiin oli varaa ainoastaan suurilla yrityksillä, koska järjestelmät kustansivat paljon. 1980-luvun vaihteessa järjestelmät alkoivat yleistymään ja valikoimaa oli myös pk-yrityksille. Pienemmät yritykset turvautuivat tilitoimistoihin. Vuosituhannen vaihteessa palkanlaskenta järjestelmissä oli jo paljon eri valmistajien vaihtoehtoja. (Lahti & Salminen 35–36.)

Nykyajan palkanlaskijalta vaaditaan erityisen hyviä tietoteknisiä taitoja sillä kaikki hoidetaan sähköisesti tietokoneen kautta. Uuden ajan järjestelmissä tiedot syötetään niihin, mutta järjestelmätkin tekevät virheitä. Palkkahallinnon ammattilainen huolehtii, että järjestelmät tuottavat todenmukaista tietoa, muun muassa korjaamalla järjestelmien mahdollisia virheitä. Palkanlaskennan sähköistymisen myötä nykyään vero-, työttömyys- ja eläkemaksut ilmoitetaan sähköisesti, myös nykyaikaiset palkkalaskelmat pystytään ajamaan suoraan verkkopankkeihin verkkopalkkalaskelmina. (Wallenius 2021.)

3.1 Palkanlaskennan automaatio ja digitalisaatio

Digitalisaatio on vauhdittanut palkanlaskenta prosessin muutosta. Muutos on mahdollistanut työntekemisen työpaikan ulkopuolella. Digitalisaation vaikutus palkanlaskennassa ei vaikuta pelkästään järjestelmiin vaan myös työntekijöihin. Työntekijöiden sopeutuminen digitaaliseen muutokseen on helppoa, jos työntekijät ovat myös arkielämässä tottuneet käyttämään digitalisaation myötä tulleita palveluja. Henkilökuntaa on tärkeää kouluttaa säännöllisin väliajoin, jotta digitaaliset taidot säilyvät ajan tasalla ja muuttuvan teknologian myötä. (McGrath 2020.)

Tekoäly teknologia on mahdollistanut palkanlaskennan automaation nykypäivänä. Palkanlaskenta prosessin automaatio mahdollistaa kustannuksien säästön ja vähentää virheiden tapahtumista. Pitkässä prosessissa automaatio on kannattavampaa, koska mitä enemmän poikkeuksia on niin sitä parempaa arvoa se tuottaa. Palkanlaskennassa automaation tarkoitus on tuoda eri järjestelmät ja rajapinnat yhteen ja näin luoda automaattinen toimiva yhteys erilaisten tietojen välillä. (Helin 2021.)

3.2 Työajanseurantajärjestelmät

Työajanseurantajärjestelmien tarkoituksena on auttaa esimiehiä valvomaan työntekijöiden työssä käytettyä aikaa ja että mihin eri tehtäviin aika on kulunut työpäivän aikana. Nämä järjestelmät ovat yksi tärkeimpiä osa-alueita palkanlaskennassa, koska järjestelmään kerättyjen tietojen avulla palkka pystytään maksamaan oikein. Työtuntien seuraaminen järjestelmästä auttaa erityisesti, jos yritys myy laskutettavaa työtä niin silloin järjestelmä osaa yhdistää työaikakirjauksenlaskutettavaan työhön esimerkiksi työnnumeroiden avulla. Nykyään työajanseurantajärjestelmiä on useita erilaisia tarjolla, jotka toimivat mobiililaitteissa. (Isosävi 2019.)

Työajanseurantajärjestelmiä käyttöön ottaessa on sen ohjelmointi ja optimointi tärkeä. Palkkalajien ja työnnumeroiden tulee olla oikeat ja selkeästi selitettynä, että työntekijät pystyvät kirjaamaan tunnit järjestelmään. Jos järjestelmän tiedoissa havaitaan puutteita, vaikuttaa se koko palkanlaskenta prosessiin. Virheet

vaikuttavat kirjausten siirrossa palkanlaskenta ohjelmaan. Ennen tietojen siirtämistä palkanlaskentaan vahvistavat työnjohtajat työaika kirjaukset oikean mukaisiksi. Tästä vaiheesta eteenpäin palkanlaskija hoitaa loppu prosessin, eli kirjausten siirtämisen työaikajärjestelmästä palkanlaskenta ohjelmaan ja maksatuksen pankkiin. (Lahti & Salminen 138-139.)

3.3 Kehityksen hyödyt ja tulevaisuus palkanlaskennan järjestelmissä

Tulevaisuuden muutos palkkahallinnossa vaikuttaa yrityksen liiketoimintaan, työntekijöihin ja palkanlaskijan tehtäviin. Palkanlaskennan tulevaisuudesta voisi puhua ulkoistamisena mikä tapahtuu yrityksen sisäisesti, kun suuri osa tehtävistä siirtyy työnjohtajille ja työntekijöille. Lopullisen tarkistuksen kuitenkin suorittaa palkanlaskija itse mahdollisten virheiden vuoksi esimerkiksi liittyen palkkalajeihin. Työntekijät kirjaavat järjestelmään omat tuntinsa ylös ja työnjohtajat hyväksyvät nämä. Uusien järjestelmien käyttöönotto voi alussa olla hankalaa työntekijöille ja johdolle, mutta kun järjestelmä on ohjelmoitu oikein käyttöön niin helpottaa se kuitenkin arkea tulevaisuudessa. (Accountor 2022.)

Automatisaation kehityksen myötä palkanlaskijan työnkuva muuttuu tulevaisuudessa. Kun työmäärä vähenee niin aikaa jää enemmän muihin tehtäviin automaation hoitaessa rutiini toimenpiteet. Palkanlaskennan kehitys vaikuttaa tulevaisuudessa tämän ammatin työllistymiseen, mutta osaamista kuitenkin tarvitaan. Järjestelmissä olevia virheitä järjestelmät eivät kuitenkaan pysty itsestään korjaamaan. Robotisaatio ei ymmärrä erilaisia sopimuksia, siksi oikeaa palkanlaskijaa tarvitaan myös tulevaisuudessa. (Kuivila 2021.)

4 TUTKIMUSHAASTATELUN TOTEUTUS

Opinnäytetyöhön liittyvän tutkimushaastattelun toteutin energiayhtiössä X työskentelevälle laskentasihteerille, talousjohtajalle ja verkkojohtajalle. Haastattelun tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten digitalisaatio on vaikuttanut yrityksen työntekijöiden työtehtäviin ja henkilöstöön. Mukana on myös haastateltavien omia mielipiteitä. Haastateltaville toimitin kysymykset etukäteen, jotta he pystyivät tutustumaan kysymyksiin ennen haastattelua. Haastateltavat haastateltiin erikseen. Haastattelun kysymykset on koostettu opinnäytetyön tiedon perusteella.

Haastattelu on toteutettu kvalitatiivisella tutkimus menetelmällä eli laadullisena tutkimushaastatteluna. Haastattelussa kysyttiin 6 kysymystä (Liite1). Haastattelussa kysymykset halusin pitää suhteellisen avoimina, jotta näihin saisi mahdollisimman monipuoliset vastaukset. Kysymykset olivat sellaisia, jossa haastateltavat pystyivät tuomaan esille omia näkökulmia ja mielipiteitä vastauksiin. Haastateltavien perehdyttyä kysymyksiin keskustelimme kysymyksistä ja vastauksista yksi kohta kerrallaan. Jokaisella haastateltavista on yli 15 vuoden työkokemus kyseisessä yrityksessä.

Nauhoitin jokaisen haastattelu tilanteen ja kirjoitin muistiinpanoja haastattelujen aikana. Haastattelujen jälkeen kirjoitin yhtenäisen tekstin haastattelun aineistosta eli äänitteistä ja muistiinpanoista. Aineiston analysoinnissa valitsin olennaisimmat tarvittavat vastaukset. Aineiston puhtaaksi kirjoittamisen tarkoituksena on saada lukija ymmärtämään mistä tutkimus haastattelussa oli kyse ja sen yhteys opinnäytetyön teoriaan, sekä vastaukset tutkimuskysymykseen.

5 DIGITALISAATION VAIKUTUKSET ENERGIAYHTIÖSSÄ X

Energiayhtiön X HR-järjestelmän valinnassa vaikuttaneita tekijöitä ovat olleet hinta ja entuudestaan tuttu järjestelmän toimittaja. Taloushallinnon järjestelmää ajatellen haluttiin HR-järjestelmän sopivan yhteen taloushallinnon järjestelmän kanssa, mikä mahdollistaa hyvän rajapinnan siirtää tietoa järjestelmästä toiseen. Tällä hetkellä järjestelmästä on yrityksen tarpeisiin olevat osiot käytössä. Järjestelmän laajentaminen olisi mahdollista, jos siihen olisi tarve. Työajanseuranta järjestelmän valintaan vaikutti myös entuudestaan tuttu toimittaja, koska yrityksellä on muita saman toimittajan palveluita käytössä. Ennen hankintaa tehtävässä testauksessa tuli ilmi, että järjestelmä on helppokäyttöinen, sopiva lisä olemassa oleviin järjestelmiin ja rajapinta mahdollisuuden ansiosta kirjauksien siirto palkanlaskentaan onnistuu. Järjestelmien käyttöönoton tarkoituksena on ollut henkilöstöhallinnon nykyaikaistaminen ja eroon pääsy paperien pyöryksestä.

Yhtiössä työntekijöiden digitaalista osaamista on ylläpidetty perehdytys ja käyttöönotto koulutuksilla. Työntekijöille on tarvittaessa järjestetty osaamisen ylläpito ja lisä koulutuksia. Yhtiön mahdollisille uusille työntekijöille järjestelmien käyttöä opastavat esimiehet ja uudet työkaverit. Oma toiminen järjestelmien opiskelu on myös onnistunut verkkokurssien ja webinaarien avulla. Eri järjestelmillä on omat asiakaspalvelut ja helpdeskit, jotka auttavat vaikeimmissa tilanteissa.

Digitaaliset järjestelmät ovat huomattavasti vähentäneet paperien käsittelyä, tämä on tullut ilmi tuntiappujen ja poissaoloilmoitusten käsittelyssä. Paperi versioita ei tarvita, kun tiedot kirjataan suoraan järjestelmiin. Kaksinkertainen työ on jäänyt pois, kun ennen työntekijät kirjasivat tuntinsa lapuille ja palkanlaskija syötti tiedot käsin lapuilta järjestelmään. Tuntikortin täyttäminen sähköisesti on helpompaa ja virheet ovat vähentyneet, joka on vaikuttanut tarkistus prosessin selkeytymiseen ja nopeutumiseen. Kokonais- työaika palkanlaskenta ja tuntienkirjaus prosessissa on pienentynyt. Esimiesten tarkistus ja hyväksymisprosessit ovat helpottuneet, kun poissaoloilmoitukset ja tuntilaput ovat sähköisesti täytettyjä, eli papereiden edestakainen kierrätys vähenee. Projektien seurannan virheet ovat

vähentyneet, kun väärät työnumerot huomataan aikaisemmin ennen siirtoa palkanlaskentaan. Tämä on tuonut tehokkuutta prosessiin, kun virheitä ei tarvitse enää korjata jälkeinpäin.

Haastateltavat totesivat, että palkanlaskijan toimenkuva tulee muuttumaan tulevaisuudessa tallentavan työn tekijästä tarkastajaksi, eli palkanlaskija tarkistaa kullovan palkkajakson oikeudenmukaisuuden työtuntien, poissaolojen ja palkkalajien osalta. Muutos tulee olemaan huomattava, sillä tulevaisuudessa palkanlaskija vie tiedot eteenpäin järjestelmästä toiseen prosessissa ja enää palkanlaskijan työ ei tule olemaan suorittavaa. Tulevaisuudessa erilaiset raportit tulevat lisääntymään ja lisää raportoinnit verottajalle. Palkanlaskija nimike tulevaisuudessa tulee olemaan suppea, koska laskenta vähenee, kun automaatio hoitaa sen.

Yhtiössä henkilöstö on sopeutunut digitaliseen muutokseen hyvin. Muutos on kuitenkin vaatinut jäämäkkyyttä esimiehiltä. Työntekijöissä on ollut hieman havaittavissa muutosvastarintaa, sillä totuttuja tapoja on haasteellisempaa muuttaa uusiksi toimintatavoiksi. Nuoremmat työntekijät ovat sopeutuneet hieman paremmin, sillä he ovat tottuneet arkielämässä käyttämään digitaalisia palveluja. Vanhemmissa työntekijöissä on enemmän havaittavissa muutosvastarintaa. Nuoremmat työntekijät oppivat nopeampaa ja oppiminen on vaikeampaa, jos eläkeikä on lähempänä. Yleisesti ottaen vanhemmilla työntekijöillä ei ole halua oppia uutta mikä muuttaisi olemassa olevan rutiinin. Tämä ei kuitenkaan kaikkien vanhempien työntekijöiden kohdalla ole tapahtunut, vaan poikkeustapauksia on eli niitä, joilla on halua oppia uutta vanhemmalla iällä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Hain opinnäytetyön tutkimuskysymykseen vastausta teoriaosion ja tutkimus haastattelun avulla. Toteutin haastattelun itse huhtikuussa 2022 energia yhtiössä X työskenteleville laskentasihteerille, talousjohtajalle ja verkkojohtajalle. Tutkimuksessa selvitettiin, onko paperityöt ja dokumenttien arkistointi vähentynyt digitalisaation myötä.

Tutkimuksen tulokset ovat yhteneviä opinnäytetyön teoria osioon. Haastateltavat korostivat samoja asioita mitä teoria osiossa oli selvitetty. HR-järjestelmä ja digitaalinen työajanseuranta järjestelmä on vähentänyt paperin määrää huomattavasti, kun poissaoloilmoitukset ja työntekijöiden tunti laput toimitetaan sähköisesti henkilöstöhallinnon käsittelyyn. Tutkimuksessa korostettiin erityisesti digitalisaation vaikutusta prosessien tehokkuuteen ja nopeutumiseen. HR-järjestelmän ja työajanseuranta järjestelmän merkittävin vaikuttava tekijänä on ollut entuudestaan tuttu järjestelmän toimittaja, mikä mahdollistaa hyvän ja toimivan rajapinnan.

Esimiesten osalta digitaalinen muutos on ollut helpottavaa, koska se on mahdollistanut poissaolojen hyväksyntään ja seurantaan uudenlaisen rutiinin HR-järjestelmän ansiosta. Työajanseuranta järjestelmä on auttanut seuraamaan projekteja varmemmin, kun väärät työnumerot on pystytty huomaamaan helpommin ennen niiden siirtoa palkanlaskentaan. Palkanlaskenta prosessiin on tullut tehokkuutta, kun virheitä enää ei tarvitse korjata jälkeinpäin. Haastateltavien mielestä palkanlaskijan toimenkuva tulee muuttumaan yhtiössä enemmänkin palkka asiantuntijaksi, koska käsin tehtävä laskenta vähenee. Tutkimuksessa selvisi myös, että yhtiön henkilöstössä suurin osa oli suhtautunut digitaaliseen muutokseen hyvin, mutta muutosta vastaan olevia työntekijöitä oli muutama henkilö.

Yhteenvetona tutkimuksesta voidaan todeta, että digitalisaatio on nopeuttanut ja tehostanut henkilöstö- ja palkkahallinnon prosesseja, sekä vähentänyt käsiteltävän paperin määrää. Digitaalinen muutos on otettu yhtiössä positiivisesti vastaan, vaikka hieman muutos vastarintaa on esiintynyt. Digitalisaation myötä muutos on jatkuvaa ja se on huomioitu henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada yleinen käsitys siitä, miten digitalisaatio on vaikuttanut henkilöstöhallintoon ja palkanlaskentaan. Tutkimus menetelmänä työssä käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimus menetelmää. Tutkimus aineistoa kerättiin avoimilla haastattelu kysymyksillä ja haastattelu toteutettiin energia-alalla työskentelevälle laskentasihteerille, talousjohtajalle ja verkkojohtajalle. Tutkimuksessa käytetty laadullinen menetelmä sopi hyvin tähän tutkimukseen, koska sen avulla sain riittävän määrän tietoa, joka auttoi selvittämään tutkimus ongelman. Opinnäytetyön tutkimus oli pätevä, koska haastattelusta ja tietojen keräämisessä saatiin sellaista tietoa mitä oli alun perin tarkoitus kerätä. Tutkimusta oli mielenkiintoista suorittaa, sillä itselläni on tietoa palkanlaskennasta ja henkilöstöhallinnosta työkokemukseni kautta. Tutkimusta tehdessä opin itsekin paljon uutta ja hyödyllistä informaatiota henkilöstöhallinnon digitalisaatiosta, jotka varmasti auttavat minua jatkossa ymmärtämään asioita paremmin. Tutkimuksessa onnistuttiin selvittämään miten henkilöstöhallinnon digitalisaatio on kehittynyt vuosien aikana ja miten sen muutos on vaikuttanut energiayhtiössä X.

Tutkimuksen tuloksissa saatiin selville, että digitaaliset henkilöstöhallinnon järjestelmät ovat todellakin vähentäneet paperi dokumenttien määrää. Tämä on hyvä asia, että paperin kulutuksesta päästään eroon, koska se tekee HR prosessista ekologista. Digitalisaatio on vauhdittanut HR-prosessin nopeutta ja tehokkuutta. Oman työkokemuksen perusteella pystyn todistamaan tämän todeksi. Digitalisaatio on vaikuttanut prosessin tehokkuuteen, kun ei tarvitse etsiä tietoja paperi dokumenteista. Yhtiön muita järjestelmiä ajatellen oli hyvä valinta ottaa HR-järjestelmä ja tuntien kirjaus järjestelmä tutulta järjestelmän toimittajalta. Haastattelun tuloksiin viitaten järjestelmien ja rajapintojen yhteensopivuus saadaan vaivattomasti kuntoon, kun järjestelmät kuuluvat samaan tuoteperheeseen. Mielestäni nämä ovat hyviä perusteita valita järjestelmä, koska miksi alkaa etsimään uutta järjestelmän toimittajaa, jos entuudestaan tuttu on hyvä.

Palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon automatisaation ja digitalisaation myötä palkanlaskijan tulevaisuuden kuva voi olla hyvinkin erilainen verrattuna siihen mitä se on ollut aikaisemmin. Kerätyn tiedon perusteella ja mietittäessä sitä tule-

vaisuudessa, voi olla mahdollista, että automatisaatio ja digitalisaatio korvaisi palkanlaskijan kokonaan. Näin ei kuuluisi tapahtua, jotta palkanlaskijan ammatti ei tulevaisuuden myötä katoaisi. Työllistyminen alalle pitää mahdollistaa myös tulevaisuudessa digitalisaatiosta ja automatisaatiosta huolimatta.

Opinnäytetyön tarkoitus on hyödyttää alalla työskenteleviä, ja siitä kiinnostuneita ja uskon että tätä tutkimusta pystytään hyödyntämään tulevaisuudessa, verrattaessa esimerkiksi tulevaisuudessa kerättyä tietoa tähän tietoon. Opinnäytetyöni tutkimus antoi pintaraapaisun tutkimus aiheesta, mutta uskon että tietoa löytyisi todella paljon, jos henkilöstöhallinnon digitalisaatio aihetta lähtisi tutkimaan syvemmin.

LÄHTEET

Accountor 2022. Millainen on palkanlaskennan tulevaisuus? – ja miten yritysiesi kannattaa valmistautua siihen? Viitattu 11.4.2022 <https://www.accountor.com/fi/finland/palkanlaskennan-tulevaisuus#johdon%20ja%20esimiesten%20n%C3%A4k%C3%B6kulma>.

Digi- ja väestötietovirasto (DVV). 2021. Digihuimaus 2021: Näkökulmia koronapandemian jälkeiseen digiloikkaan. Viitattu 19.1.2022 https://dvv.fi/documents/16079645/17691137/DIGIHUMAUS-raportti_2021_verkko-pdf.pdf/ef1eb8d1-26bb-b80c-b0d9-92b8ae2b1a40/DIGIHUMAUS-raportti_2021_verkkopdf.pdf?t=1625042471804.

Dutta, M. 2021. What is the role of AI in Human Resource Management? Analytic steps 16.10.2021. Viitattu 7.4.2022 <https://www.analyticsteps.com/blogs/what-role-ai-human-resource-management>.

Helin, C. 2021. Palkanlaskennan automatisointi lisää tarkkuutta ja tehokkuutta. Azets 22.10.2021. Viitattu 19.4.2022 <https://www.azets.fi/blogi/palkanlaskennan-automatisointi/>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.–20. painos. Helsinki: Tammi.

Holliday, M. 2020. What is a HRMS? Oracle 10.8.2020. Viitattu 29.3.2022 <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/human-resources-management-system-hrms.shtml>.

Isosävi, J. 2019. Miten työajanseurantaa pitää lain mukaan tehdä, mitä tuntikirjanpidolta edellytetään ja miten tätä käytännössä pitää yrityksissä toteuttaa? Palkkaus.fi 1.1.2019. Viitattu 12.4.2022. <https://www.palkkaus.fi/abc/tyoajanseuranta-tuntikirjanpito/>.

Kallio, A. 2021. Litterointi. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 4.2.2022 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>.

Karjalainen, A. 2018. Henkilöstöjohtamisen historia. Karjalainen. Viitattu 19.1.2022 <https://henkilostojohtaminen40.webnode.fi/historia/>

Kasvi, J.J.J. 2019. Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. Digi, digi, digi. Digitalisaatiossa on kyse organisaatiokulttuurin muutoksesta. Viitattu 12.1.2022. <https://tieke.fi/digi-digi-digi/>

Kauhanen, J., Leppävuori, S., Malin, L. & Mansukoski, S. 2015. Aalto yliopisto. Henkilöstöjohtaminen Suomessa 1960–2015 – Ihmisistä on kysymys. Viitattu 12.1.2022. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/18989/isbn9789526063492.pdf>

Kuivila, A. 2021. Suomen Yrittäjäopisto. Palkanlaskijaa tarvitaan myös tulevaisuudessa. Viitattu 12.4.2022 <https://www.syo.fi/palkanlaskijaa-tarvitaan-myos-tulevaisuudessa/>

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Talentum. E-kirja. Viitattu 19.4.2022. https://luc.finna.fi/lapinamk/Record/luc_electronic_amk.994501233806246 Alma Talent Oy

Leskinen, M. 2019. Tekoäly, automatisaatio, robotisaatio ja informaatiotalous – tuovatko nämä lisäarvoa rekrytointeihin? HR viesti. Viitattu 1.4.2022 <https://www.hrviesti.fi/natiivi/111/tekoaly,-automaatio,-robotisaatio-ja-informaatiotalous-tuovatko-nama-lisaarvoa-rekrytointeihin>

McGrath, J. 2020. Payroll HQ. Payroll digitalization and digital transformation. Viitattu 19.4.2022 <https://www.payrollhq.com.au/payroll-digitization-and-digital-transformation/>

Männistö, E. 2017. Tilisanomat. Henkilöstöhallinto – oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin. Viitattu 12.1.2022 <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/henkilostohallinto-oikeat-ihmiset-oikeisiin-tehtaviin>

Rousku, K. 2016. Valtiovarainministeriö. Pilkahduksia tulevaisuuteen – digitalisaation ja robotisaation mahdollisuudet. Viitattu 12.1.2022. <https://vm.fi/documents/10623/3507992/Pilkahduksia+tulevaisuuteen+%E2%80%93+digitalisaation+ja+robotisaation+mahdollisuudet+-raportti/e7154bd3-910a-4f99-89ee-4f9299043d3c>

Grundström, S & Salonen, M. Sofigate 2021. Miltä HR näyttää vuonna 2030? Viitattu 6.4.2022. <https://www.sofigate.com/wp-content/uploads/2021/03/HR-whitepaper-final2.pdf>

Solaforce 2021. HR-järjestelmän valinta ja hankinta. Viitattu 29.3.2022 <https://www.solaforce.com/fi/hr-jarjestelman-valinta-ja-hankinta-mita-kannattaa-huomioida-hr-jarjestelman-valinnassa/>

Tawaststjerna, E. 2018. HR:n muuttuva rooli tekoälyn siivittämässä maailmassa. Alma Talent. Viitattu 5.4.2022. <https://tapautumat.almatalent.fi/blog/hrn-muuttuva-rooli-tekoalyn-siivittamassa-maailmassa>

Valmet 2020. Valmet Rautpohjan tehtaan palkanlaskenta ja reikäkorttikoneet 1960–1070-luvuilla. Viitattu 13.4.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=0lWKJ9zqNc0>

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Wallenius, R. 2021. Heeros. Onko moderni palkanlaskenta kannattava investointi vai palkanlaskijan uhka? Viitattu 13.4.2022. <https://www.heeros.com/ajan-kohtaista/palkanlaskijan-rooli-modernissa-palkkahallinnossa>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelun runko

Liite 1. Haastattelun runko

1. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet HR-järjestelmien ja työajanseuranta järjestelmän valinnassa?
2. Miten työntekijöiden digitaalista osaamista on ylläpidetty ajan tasalla?
3. Mitä työtehtäviä ja miten niitä pyritään helpottamaan ja tehostamaan digitaalisilla järjestelmillä?
4. Minkälaista hyötyä järjestelmien digitalisointi on tuottanut yritykselle ja miten se on vaikuttanut kustannuksiin?
5. Miten palkanlaskijan työn toimenkuva mielestänne tulee muuttumaan tulevaisuudessa?
6. Miten henkilöstö on sopeutunut digitaaliseen muutokseen?