

OPINNÄYTETYÖ

KAROLIINA SAARI
SUSANNA STARK
2013

**TIKON JA MEPCO HRM
PALKANLASKENTAOHJELMISTOJEN
VERTAILU ASIAKKAUDEN
NÄKÖKULMASTA**



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences
LUC

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA

ROVANIEMEN AMMATTIKORKEAKOULU

YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

Liiketalouden koulutusohjelma

Opinnäytetyö

**TIKON JA MEPCO HRM
PALKANLASKENTAOHJELMISTOJEN
VERTAILU ASIAKKUUDEN
NÄKÖKULMASTA**

Karoliina Saari
Susanna Stark

2013

Toimeksiantaja Pretax Rovaniemi Oy

Ohjaaja Anne Maimann

Hyväksytty 03.06.2013

Tekijä	<Karoliina Saari> <Susanna Stark>	Vuosi	2013
Toimeksiantaja Työn nimi	<Pretax Rovaniemi Oy> < Tikon ja Mepco HRM palkanlaskentaohjelmistojen vertailu asiakkuuden näkökulmasta >		
Sivu- ja liitemäärä	56+0		

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kumpi ohjelmisto Tikon vai Mepco HRM on asiakkuuden näkökulmasta sopivampi vaihtoehto. Lisäksi opinnäytetyössä seurattiin yhden asiakkuuden siirtoprosessia ohjelmistosta toiseen, kun havaittiin ohjelmistovaihdoksen tarve. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pretax Rovaniemi Oy, joka toivoi selkeyttä ohjelmistojensa kohdistamiseen erilaisille asiakkuuksilleen. Salassapitovelvollisuuden vuoksi opinnäytetyössä ei mainita asiakkuusyrityksen nimeä tai tietoja, joista asiakkuuden voisi tunnistaa.

Opinnäytetyössä esitellään Tikon ja Mepco HRM-ohjelmistot ja paneudutaan niiden eroavaisuuksiin asiakkuuden näkökulmasta. Lisäksi opinnäytetyössä käydään läpi ohjelmistovaihdoksen siirtoprosessi. Näin pyritään saamaan realistinen käsitys ohjelmistovaihdoksen kulusta, siihen sisältyvistä hyödyistä ja riskeistä sekä ongelmanratkaisusta vaihdosprosessin aikana ja sen jälkeen.

Tämä tutkimus oli toiminnallinen tutkimus, joka perustuu teoriaan ja käytäntöön. Opinnäytetyön tietopohjana toimivat Pretax Rovaniemi Oy:n sisäiset lähteet ja sähköpostitiedonannot. Lisäksi erilaisia ulkopuolisia lähteitä on käytetty työssä tuomaan vertailtavuutta ja luotettavuutta.

Ohjelmistot ovat luotettavia ja täyttävät lain vaatimukset. Tikon-ohjelmisto soveltuu asiakkuuksille, jotka tarvitsevat käyttöönsä peruspalkanlaskennan. Ohjelmistoa on suositeltu asiakkuuksille, joiden organisaatorakenne ei ole monimutkainen. Mepco HRM on kattava palkanlaskennan ohjelmisto, jonka yhteyteen on saumattomasti liitetty henkilöstöhallinto. Se sopii usein suurehkoille yrityksille, jotka tarvitsevat laaja-alaista raportointia organisaatioonsa. Poikkeuksia löytyy kuitenkin asiakkuuksien tarpeissa, joten on tärkeää käydä palkanlaskennan ammattilaisten kanssa läpi suositukset ohjelmistoista asiakkuuden tarpeisiin peilaten.

Avainsanat: <Mepco HRM, ohjelmiston vaihdos, palkka- ja henkilöstöhallinto, Tikon, ulkoistaminen >

Authors	Karoliina Saari Susanna Stark	Year	2013
Commissioned by	Pretax Rovaniemi Oy		
Subject of thesis	Tikon and Mepco HRM comparison of calculation wages software programs in customer's view		
Number of pages	56+0		

Subject of the thesis was to found out which calculation of wages software program Tikon or Mepco HRM is fitting better for customer from a customer view. In addition the thesis followed one customer's transferring progress from one software program to another. Thesis's mandatory was Pretax Rovaniemi Ltd who wished clarification to allocate its calculation of wages software programs to its different kind of customers. The thesis doesn't mention transferring progress customer's name or further information, which could identify customer's identity in the obligation to keep its privacy.

The thesis presented and familiarized two comparison of calculation wages software program Tikon and Mepco HRM in customer's view and shows programs differences. Furthermore, the thesis represented transferring progress to demonstrate realistic perception on what is needed to go through in an exchange of program. It also described the benefits and risks which arose within the progress and how problems were solved during and after the process.

This thesis was functional study, which was based on the theory and practice. Basics of the work were Pretax Rovaniemi Ltd's internal information and email announcements. Also different outward sources were used to make the thesis work more comparative and reliable.

Both programs are reliable and fulfil needs of law. Tikon program fits best for customers who need basic calculation of wages and is more often recommend to companies whose organisation structure is not complicated. Mepco HRM encompasses calculation of wages software programs which also include seamlessly human resource management properties. In this case Mepco HRM is usually recommended to bigger companies who need wider reporting to their organisation. There are always exceptions in customer needs so it's important to go through recommendation of the calculation of wages software programs with the company of calculation of wages mirroring to the needs of customer.

Key words: change of programs, human resource management, Mepco, HRM, outsource, payroll administration, Tikon.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	2
2 PRETAX ROVANIEMI OY	4
2.1 YLEISTÄ TOIMEKSIANTAJASTA.....	4
2.2 PRETAX OY:N ASIAKKUUDET	5
3 PALKANLASKENNAN PROSESSIT	7
3.1 PALKKAHALLINTO JA PALKKAVUODEN RUTIINIT.....	7
3.2 PALKKAHALLINNON ULKOISTAMISEN HYÖDYT JA RISKIT.....	10
3.3 PALKANLASKENNAN KONEIDEN HISTORIA JA OHJELMISTOJEN KEHITYS	13
4 TIKON JA MEPCO HRM	15
4.1 TIKON	16
4.1.1 <i>Tikonin järjestelmän käyttö</i>	19
4.1.2 <i>Palkanlaskenta Tikonissa</i>	21
4.2 MEPCO	24
4.2.1 <i>Mepco kokonaisratkaisu</i>	26
4.2.2 <i>Mepco HR ja HRM</i>	29
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	33
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	36
6.1 OHJELMISTOJEN VERTAILU.....	36
6.1.1 <i>Yleinen vertailu</i>	37
6.1.2 <i>Tekniset tiedot</i>	39
6.2 SIIRTOPROSESSIIN PÄÄTYMINEN	41
6.3 OHJELMISTONVAIHDOS	43
6.3.1 <i>Ohjelmistovaihdoksen prosessit</i>	44
6.3.2 <i>Siirtymisprosessin hyöty ja päätelmät tuloksista</i>	46
7 POHDINTA	50
LÄHTEET	54

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Vuosikello.....	8
Kuvio 2. Henkilötietotallennuslomake.....	20
Kuvio 3. Oman raportin luonti.....	22
Kuvio 4. Mepco HRM alusta.....	24
Kuvio 5. Käyttöoikeudenrajaus käyttöliittymille.....	27
Kuvio 6. Henkilötietojen tallennuslomake.....	28
Kuvio 7. Henkilöluettelon rajaus.....	30
Kuvio 8. Kalenterinäkymä loma- ja poissaolotiedot.....	31

1 JOHDANTO

Talous- ja palkkahallinto muuttuu jatkuvasti kehittyvän tietotekniikan mukana ja suunta on koko ajan enemmän kohti paperittomuutta. Joillakin taloushallinto-osastoilla paperitöiden osuus on vielä suuri, mutta myös ne ovat siirtymässä kohti sähköisempää taloushallintoa. Mittarina sähköistyneelle taloushallinnolle voidaan pitää olemassa olevien arkistojen määrää. Esimerkkinä voisi olla se, ovatko tilinpäätökset papereina vai tietokannassa. (Schrey 2012, 5.) Lisäksi sähköistynyt taloushallinto mahdollistaa tietojen ja raporttien reaaliaikaisuuden ja saatavuuden riippumatta käyttäjän olinpaikasta (Julkunen 2012, 16–18).

Nykyisin useat yritykset ulkoistavat palkkahallintonsa, jotta voisivat keskittyä pääprosesseihinsa. Ulkoistamalla yritykset tehostavat toimintojaan, vähentävät kustannuksiaan ja parantavat kilpailukykyään. (Böckerman–Maliranta 2012, 18.) Palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ulkoistuksen kautta asiakkuus saa käyttöönsä laajan osaajien verkoston. Nykyään on myös olennaista, että alan ammattilaiset ovat mukana Suomen sisäisessä sekä kansainvälisessä toiminnassa, jotta pysytään mukana jatkuvasti muuttuvassa ja kehittyvässä ympäristössä. Jos tieto kulkee reaaliaikaisesti, pystytään kilpailemaan tehokkaammin nykyajan markkinoilla. (Julkunen 2012, 16–18.)

Tämä opinnäytetyö tehtiin Pretax Rovaniemi Oy:lle kohdentamaan oikea ohjelmisto asiakkuudelle. Opinnäytetyön tavoite oli selvittää asiakkuuden näkökulmasta, kumpi ohjelmisto, Tikon vai Mepco HRM, olisi sopivampi asiakkuudelle. Tikon on hieman suppeampi ohjelmisto, joka vastaa peruspalkanlaskennan tarpeeseen. Mepco HRM on taas kattavampi ohjelmisto, joka vastaa yrityksen kokonaisvaltaiseen henkilöstöhallinnon tarpeeseen palkanlaskennan lisäksi. Tässä tutkimuksessa käytiin läpi se, mitä ohjelmistoilta vaaditaan, Tikon- ja Mepco HRM:n toiminnot pääpiirteittäin, ohjelmistonvaihdos, palkka- ja henkilöstöhallinto sekä niiden ulkoistamisen hyödyt ja riskit.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin erään asiakkuuden siirtymisprosessia ohjelmistosta toiseen ja tutkittiin prosessin etenemistä alusta loppuun sekä siitä saatavaa hyötyä asiakkuuden näkökulmasta. Siirtymisprosessia seurattiin siksi, että saatiin realistinen esimerkki ohjelmistovaihdosprosessista sekä saavutetuista hyö-

dyistä. Näin ohjelmistovaihdosta harkitseva asiakkuus saa paremman kuvan, mitä ohjelmistovaihdos pitää sisällään ja mihin kannattaa varautua.

Tämä tutkimus oli toiminnallinen opinnäytetyö eli työelämän kehittämistyö. Se tavoittelee käytännön toiminnan kehittämistä, ohjeistamista, järjestämistä tai järjeistämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä työn tieto tulisi pohjata ammattiteorialle ja sen tuntemukselle. Lisäksi opinnäytetyön tulee sisältää teoreettinen viitekehysosuus. Teorian ja tuntemuksen pohjalta tarkastellaan ja käsitellään aihetta. Niiden perusteella tehdään valintoja ja päätelmiä. (Airaksinen–Vilkkä 2003; Virtuaali Ammattikorkeakoulu 2013.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä perehdytään työn ongelman kuvaukseen, mitkä tavoitteet työlle on asetettu sekä tietoperustaan. Lisäksi työssä on tärkeää miettiä kohderyhmää, jotta osataan keskittyä oikeisiin asioihin. Tärkeää on perehtyä työn toteutustapaan sekä saataviin aineistoihin ja materiaaleihin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulisi huomioida ratkaisujen käytännön toimivuus. Lisäksi tutkimuksessa olisi hyvä arvioida prosesseja ja tuoda esille kirjoittajan näkemys projektin sujuvuudesta. (Airaksinen–Vilkkä 2003; Virtuaali Ammattikorkeakoulu 2013.) Tämä opinnäytetyö on tehty oman ammattiosaamisen ja teoria-tiedon pohjalta. Lisäksi on perehdytty aiheeseen kuuluvaan kirjallisuuteen, Pre-tax Rovaniemi Oy:n sisäisiin lähteisiin ja saatu lisätietoja käytännön kokeilun pohjalta. Opinnäytetyössä on seurattu siirtoprosessia, jotta saataisiin asiakkuuden kannalta käytännöllisempi näkökulma työhön.

Haasteina palkanlaskennassa ovat pääosin alakohtaiset työehtosopimukset, muuttuvat lait ja säädökset sekä erilaiset palkkaustavat. Yrityksessä saattaa olla henkilöstöllä käytössään kuukausipalkka, joka on kuukausittain samansuuruinen. Muuttuvia tekijöitä tässä palkkaustavassa saattavat olla lisä- ja ylityökorvaukset sekä muut erilaiset edut. Haastavampia ovat asiakkuudet, joiden henkilöstöllä on käytössään useampia erilaisia palkkaustapoja, esimerkiksi tuntipalkat sekä kuukausipalkat. Lisäksi joidenkin yritysten kohdalla sovelletaan useampia työehtosopimuksia. Tärkeää on myös huomioida asiakkuuden koko, sillä erikoiset asiakkuudet usein vaativat erilaisia palkkahallinnon toimintoja. Nämä asiat vaikuttavat asiakkuuden arviointiin ja sopivan ohjelmiston valintaan.

2 PRETAX ROVANIEMI OY

2.1 Yleistä toimeksiantajasta

Pretax Oy:n historia alkoi vuonna 1944, jolloin perustettiin Konekirjanpito Oy. Pretax Oy perustettiin vuonna 1986 ja perustajina olivat Asko ja Tina Schrey. Vuonna 2000 käynnistyi voimakas kasvu, jonka myötä Pretax Oy on kehittynyt maan suurimmaksi taloushallinnon asiantuntijayritykseksi. Konekirjanpito liittyi Pretax-konserniin vuonna 2000. (Pretax Accountor Group 2012h.)

Pretax Rovaniemi Oy on osa laajempaa kansainvälistä Accountor Groupia, joka on Pohjois-Euroopan suurin talouden- ja henkilöstöohjauksen palveluiden tuottaja. Suomessa Accountor Groupin toimipisteinä toimivat Pretax-yritykset. (Pretax Accountor Group 2012n.) Pretax-yhtiöiden liikevaihto vuonna 2011 oli 180(M€) miljoonaa euroa ja asiakkuuksia yhtiöllä on 30 000, jotka koostuvat yrityksistä ja julkisista organisaatioista (Pretax Accountor Group 2012h; Schrey 2012, 5).

Pretax Oy edustaa noin 40 prosenttia Accountor Groupin liikevaihdosta ja lähes puolta koko konsernin asiakkuusmäärästä. Accountor Groupiin Suomessa kuuluu tieto- ja ohjelmistotekniikkaan erikoistuneita yrityksiä, kuten Mepco HRM, Velho, PretaxPlan, ProCountor, Accountor Solutions ja Accountor Systems. (Schrey 2012, 5.) Accountor Groupilla on noin 2 300 asiantuntijaa seitsemässä eri maassa, joista Suomessa heitä on tuhat (Accountor Group 2012h; Schrey 2012, 5). Suomessa Pretaxilla on 40 toimistoa ja konserniyhtiötä (Pretax Accountor Group 2012n). Pretax-yhtiöiden pääomistajana on yrityksen toimiva johto, josta pääosa on Suomessa. Pääomasijoittaja Sponsor ja muut sijoittajat ovat vähemmistöosakkaina. (Pretax Accountor Group 2012h.)

Accountor Group tarjoaa erikokoisille yrityksille sekä julkisille organisaatioille hallintoa ja liiketoimintaa tukevia palveluita sekä ohjelmistoratkaisuja. Yrityksen tarkoituksena on ulkoistuspalveluiden kautta tehostaa ja sähköistää asiakkaiden talous-, palkka- ja henkilöstöhallinnon prosesseja. Taloudenjohtamisessa ja lakiasioissa Accountor Group tarjoaa asiakkuuksilleen asiantuntijapalveluita. Accountor Groupin tarkoituksena on räätälöidä jokaiselle asiakkuudelle sopivimmat ulkoistukset palvelu- ja ohjelmistoratkaisuissa. Palveluiden ja ohjelmis-

tojen ulkoistusastetta voidaan säätää muuttuvien tarpeiden mukaan. Yritys auttaa asiakkuuksiaan johtamaan ja kasvattamaan liiketoimintaansa. (Pretax Accountor Group 2012n; Pretax Journal 2012b, 44–45.)

Pretax Oy pitää tärkeänä työntekijöiden ammattitaitoisuutta ja haluaa tarjota hyvän työympäristön. Pretax Accountor Group varmistaa asiakkuuksilleen korkean osaamisen kouluttamalla henkilökuntaa ja tarjoamalla 3 000 koulutuspäivää vuodessa. Pretax Oy:n johdon yksi keskeisimmistä tehtävistä on henkilöstön huoltaminen. Johto on todennut, että hyvinvoiva työyhteisö sitoutuu paremmin yritykseen ja näin saadaan tulosta enemmän aikaiseksi. (Lähteenmäki–Lindman 2012, 9; Pretax Accountor Group 2012h.)

Suomessa Pretax Oy:n toimipisteet on jaettu eri alueisiin sijainnin perusteella. Alueita ovat Pohjoinen, Länsi, Itä ja Etelä. Pretax Rovaniemi Oy on osa Pretax Yhtiöt Pohjoista. Pohjoiseen osastoon kuuluvat Rovaniemi, Tornio, Kemi, Oulu, Kokkola, Vaasa ja Seinäjoki. (Pretax Accountor Group 2012h.)

Pretax Rovaniemi Oy:n toimipisteessä työskentelee 27 henkilöä kirjanpito-, palkanlaskenta ja hallintopisteissä (Pretax Accountor Group 2012h). Palkka- ja henkilöstöhallinnon puolella työskentelee kymmenkunta henkilöä, joilla on asiantuntemus eri toimialojen työehtosopimuksista ja muuttuvasta lainsäädännöstä. Osasto on jatkuvan kasvun alla, sillä palkka- ja henkilöstöhallinnan ulkoistaminen on kasvava trendi. (Pretax Accountor Group 2012h; Pretax Journal 2012b, 44–45.)

2.2 Pretax Oy:n asiakkuudet

Pretax Oy:llä on monenlaisia asiakkuuksia ja asiakkuuskoot vaihtelevat pienistä suuryrityksiin. Suuret asiakkuudet ovat yrityksiä, joilla on noin sata palkkapussia. Keskikokoisilla yrityksillä on noin viisikymmentä palkkapussia, kun taas pienemmillä asiakkuuksilla on noin kymmenkunta palkkapussia. (Hanni–Laiti 2013.)

Asiakkuuksien tarve erilaisiin palveluihin vaihtelee, esimerkiksi pienyritys saattaa ostaa vain lakisääteisen kirjanpitopalvelun, kun taas suurempi asiakkuus vaatii kattavampaa taloushallinnon osaamista. Varsinkin isot asiakkuudet tarvitsevat

laadukkaita raportteja liiketoimintaa koskevien päätösten tueksi. Pretax Oy on laaja-alainen yhtiö, joten asiakkuuksien erilaisiin kysymyksiin löytyy aina ammattitaitoinen henkilö vastaamaan. Pretax Oy pystyy tarjoamaan vaativille asiakkuuksilleen taloushallintopalveluita, jotka on integroitu asiakkuuden omien järjestelmien kanssa. Tämän ansiosta Pretax Oy pystyy myös auttamaan asiakkuutta järjestelmien ongelmatilanteissa. (Pretax Journal 2012a, 33.)

Pretax Oy:n asiakkuudet arvostavat hyvää asiantuntemusta, palvelua ja aktiivista yhteydenpitoa. Aktiivinen yhteydenpito on tärkeää puolin ja toisin, jotta tärkeät raportit saadaan tuotettua ajallaan. (Pretax Journal 2012a, 33.) Pretax Oy:n henkilöstö on tunnollista, tarkkaa ja haluaa palvella asiakkuuksiaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tulevaisuudessa henkilökunnalta odotetaan asiakkuuspalveluosaamista, oman alansa substanssiosaamisen hallintaa (eli työssä tarvittavaa ammattitietoa ja -taitoa) sekä kykyä toimia osana työyhteisöä. (Setälä 2012, 31.)

Pienen ja suuren asiakkuuden tarpeissa saattaa olla suuriakin eroja. Pienemmälle asiakkuudelle saattaa suppeampi ohjelmisto kattaa kaikki tarpeet, vaikka työehtosopimus olisi monimutkaisempi. Suuremmalle asiakkuudelle voi myös sopia rajallisempi ohjelmisto, mikäli yrityksen palkat ovat lähes muuttumattomia ja kaikilla henkilöstön jäsenillä tai ainakin suurimmalla osalla on sama palkkaustapa.

Kattavamman ohjelmistoratkaisun tarvitsevat asiakkuudet, jotka vaativat laaja-alaisempaa palkkahallintoa. Näin ollen kattavampi ohjelmistoratkaisu on omiaan suurehkolle yritykselle, jonka henkilöstön palkkauksessa on käytetty useampia palkkaustapoja ja jonka työehtosopimukset saattavat muuttua yrityksen sisällä. Joillakin yrityksillä esimerkiksi saattaa olla tilanne, että työntekijä vaihtaa työtehtävää työpäivän aikana. Tämän takia palkkaustapa ja palkka saattavat muuttua jokaisena työpäivänä. Mikäli asiakkuudella on monimutkainen organisaatiokerke, palkkahallinnon tulee olla sidosteisempaa henkilöstöhallintoon. Näin ollen yritys tarvitsee kattavamman ohjelmistoratkaisua, millä voidaan tuottaa erilaisia ja erilaajuisia raportteja henkilöstöjohdon muuttuviin tarpeisiin.

3 PALKANLASKENNAN PROSESSIT

3.1 Palkkahallinto ja palkkavuoden rutiinit

Kokonaisvaltainen taloushallinto muodostuu palkka- ja henkilöstöhallinnon lisäksi pääkirjanpidosta, matkustuksen hallinnasta, ostoreskontrasta ja maksuliikenteestä sekä laskutus- ja myyntireskontrasta. Tehokkaan raportoinnin tulee yhdistää kaikkia näitä osa-alueita. (Pretax Accountor Group 2012h.)

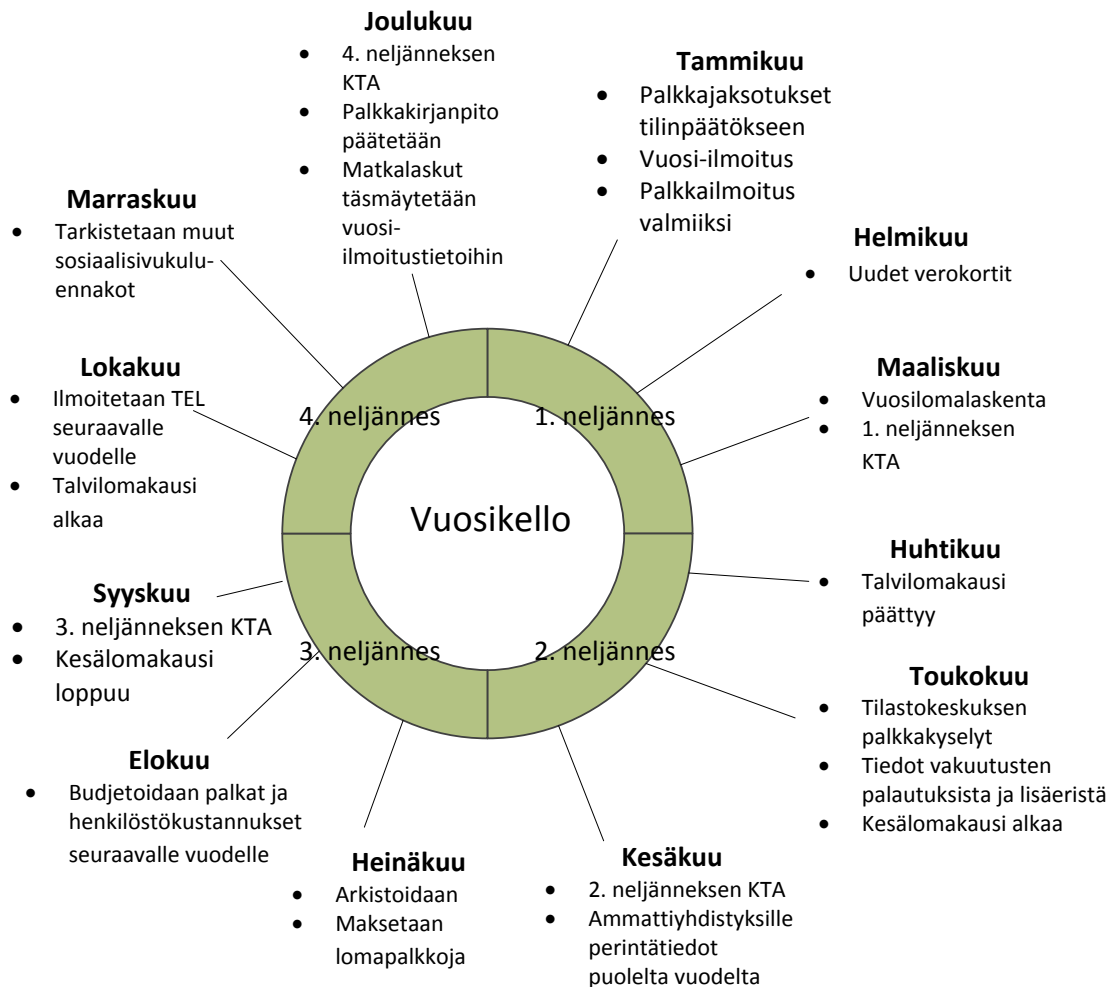
Palkkaukseen ja työsuhteisiin liittyviä asioita hoidetaan palkkahallinnossa. Palkkahallinnon tulee noudattaa palkkaukseen liittyviä laki- ja sopimusmääräyksiä. On tärkeää, että palkat määritetään tehtävän ja työsuhteen mukaisesti ja että ne lasketaan virheettömästi ajallaan. Palkkatilastoinnin tulee vastata yrityksen omia tarpeita sekä ulkopuolisten asettamia määräyksiä. (Stenbacka–Söderström 2012, 14.)

Asiakkuuden kannattaa saada ammattilainen seuraamaan palkka- ja henkilöstöhallinnon osa-alueita. Ammattilaisen avulla asiakkuus voi keskittyä tärkeimpiin pääprosesseihinsa ja kuitenkin saada raportteja sekä muita monipuolisia palveluita tarpeensa mukaan. Esimerkiksi palkanlaskenta vaatii yritykseltä jatkuvaa seurantaa, viranomaisilmoitusten tekoa, laadukasta ohjelmistoa sekä ammattitaitoista ohjelmistonkäyttäjää, joka osaa reagoida muuttuviin olosuhteisiin. Ulkoistamalla palkkahallintonsa yritys säästää paljon aikaa ja vaivaa.

Palkkavuoden aikana toistuvat kuukausittaiset rutiinit, joihin kuuluvat esimerkiksi palkkojen kirjaus tuntikorttien mukaisesti ja kuukausitilitykset. Kuukausittain tulee tilittää ennakonpidätys, joka tilitetään verohallinnolle. Ennakonpidätys sisältää valtion kunnallis- ja kirkollisveron sekä sairausvakuutusmaksun. Lisäksi tilitetään ulosotot sekä jäsen- ja eläkemaksut huomioiden niiden vähennysjärjestys. Vähennysten etuoikeusjärjestyksessä ensimmäisenä huomioidaan ennakonpidätys, minkä jälkeen huomioidaan työntekijän TyEL-maksu, työntekijän työttömyysvakuutusmaksu, ulosottopidätys, työnantajan kuittaus palkasta ja sen jälkeen mahdolliset muut vähennykset kuten ammattiyhdistysjäsenmaksu. Tarvit-

taessa lähetetään Kela- ja tapaturmahakemukset sekä kuukausittaiset tilitykset ja valvontailmoitukset. (Stenbacka–Söderström 2012, 46, 69–72; Syvänperä–Turunen 2007, 177–181.)

Kuvion osoittamassa vuosikellossa on kuvattuna ne toiminnot tietyille kuukausille, jotka yleensä tehdään peruskuukausitoimintojen kanssa. Palkkahallinnon prosessien ylläpito on tärkeää koko palkkakauden ajan. Tämä pitää sisällään kokoaikaisen tietojen ylläpidon ja päivityksen tietojärjestelmiin. Tärkeinä vuodenvaihdetoimintoihin kuuluvat verohallinnolle toimitettavan vuosi-ilmoituksen lisäksi palkkailmoitus vakuutusyhtiöille ja palkkatilastot etujärjestöille. (Syvänperä–Turunen 2007, 177–181.)



Kuvio 1. Vuosikello (Syvänperä–Turunen 2007, 177).

Kuukausittain palkansaajille lähetetään palkkalaskelmat, joiden sisältöä ennakkoperintäasetus säätelee. Palkkalaskelmat on lisäksi arkistoitava yrityksen puolelta ja liitteeksi laitetaan verokortti. Vuoden viimeisestä palkkalaskelmasta palkansaaja näkee yhteismäärän vuoden aikana maksetuista palkoista. Palkkakirjanpidon tulee olla aukotonta ja tarkkaa, jotta tapahtumat saadaan vietyä pääkirjanpitoon oikein ja näin ne voidaan helposti täsmäyttää palkkojen kuukausi- ja vuosi-ilmoituksiin. (Ennakkoperintäasetus 1996; Ennakkoperintälaki 1996; Syvänpää–Turunen 2007, 166–172.)

Työnantaja tai palkanlaskija tilittää palkkojen sosiaalivakuutukset yleensä arvioituina ennakkoina ja lopulliset kustannukset saadaan vasta vuosi-ilmoituksen perusteella (Hanni–Laiti 2013). Palkkojen sivukulut lasketaan palkanlaskentaohjelmassa, mistä tieto siirretään kirjanpitoon. Palkanlaskentaohjelmalla voidaan taata se, että tieto siirtyy helposti ja säilyy virheettömänä koko ajan. Tilikauden aikana palkat ja lomapalkkavelat kirjataan suoriteperusteisesti, mikä helpottaa tilinpäätösaikaa ja antaa parempaa informaatiota asiakkuudelle. (Pretax Accountor Group 2012i, 3.)

Palkanlaskennassa tallennettujen henkilötietojen keräämistä säätelee henkilötietolaki ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Henkilötietoja tulee käsitellä laillisesti, noudattaa huolellisuutta ja hyvää tietojen käsittelytapaa sekä huolehtia, ettei rekisteröidyn yksityiselämän suojaa tai muita yksityisyyden turvaavia perusoikeuksia rajoiteta. Rekisterinpitäjän tulee suojata henkilötiedot asiattomilta. (Antola-Parnila–Sainio 2009, 21; Henkilötietolaki 1999; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004.)

Pretax Rovaniemi Oy noudattaa tarkasti lain antamia vaatimuksia ja asetuksia henkilötietojen keräämisessä ja arkistoinnissa. Tämän takia asiakkuus voi turvallisesti luottaa työntekijöidensä tiedot ulkoistuksen kautta Pretax Rovaniemi Oy:lle. (Hanni–Laiti 2013.)

3.2 Palkkahallinnon ulkoistamisen hyödyt ja riskit

Suomessa henkilöstöhallinnon ulkoistaminen on jatkuvassa kasvussa. Ulkoistamalla palkka- ja henkilöstöhallintonsa yritykset pääsevät keskittymään ydin toimintoihinsa tehokkaammin. Pretax Rovaniemi Oy tarjoaa palkka- ja henkilöstöhallinnon palveluita monipuolisesti asiakkuuksillensa. Palkanlaskennan ydinpalvelut muodostuvat erilaisten työehtosopimusten tuntemuksesta ja kyvystä soveltaa paikallisia sopimuksia sekä reagoida tehokkaasti muutoksiin. Näiden lisäksi henkilöstöhallinnon lisäpalveluita ovat muun muassa työvuorosuunnittelu sekä matka- ja kululaskupalvelut, jotka helpottavat ja parantavat liikkuvan organisaation arkea, palvelua ja tulosta. (Heinäaho 2010, 15; Pretax Accountor Group 2012g; Pretax Journal 2012b, 44–45.)

Ulkoistaminen takaa erityisosaamista ja näin voidaan saavuttaa alan ajankohtaisin tieto. Mikäli yritys ulkoistaa taloushallintonsa, voidaan saavuttaa toiminnan joustavuutta ja organisaation toimintamalli voi saada uusia näkökulmia. (Heinäaho 2010, 19–20.) Ulkoistamalla palkka- ja henkilöstöhallintonsa Pretax Rovaniemi Oy:lle yritys voi saavuttaa suuria etuuksia. Ulkoistuksen kautta yritys saa tehokkaan palkanlaskennan lisäksi myös halutunlaisia henkilöstöhallinnon toimintoja, jotka parantavat yrityksen toimivuutta.

Ulkoistaminen on onnistunut, kun henkilöstöhallinnon toimittajaksi löydetään yritys, jolta saadaan tarvitun alan osaamista. Usein yrityksen oma palkkahallinnon osaaminen ei välttämättä ole riittävää, sillä tarve kattaviin ohjelmistoihin kasvaa muuttuvan ja monimutkaistuvan teknologian sekä lain vaatimusten myötä. Esimerkiksi usein tarvitaan ajantasaista tietoa muuttuvista lainsäädännöistä ja vaikkapa eläkeasioista. Erityisesti suurissa yrityksissä voi olla tarpeellista harkita henkilöstöhallinnon ulkoistamista, koska tarvittava tietomäärä ja raportoinnin tarve saattavat olla niin vaativia ja kattavia, että niiden ylläpitämiseksi tarvitaan oikeanlaista ohjelmistoa. (Heinäaho 2010, 19–21.)

Palveluita voidaan helposti pitää ulkoistuksessa liian standardoituina, jolloin yritys saa käyttöönsä paketin, jonka kaikkia toimintoja se ei tarvitse (Heinäaho 2010, 25). Pretax Oy tarjoaa asiakkuuksilleen Tikon-ohjelmistoa peruspalkan-

laskennan tarpeeseen ja suosittelee Mepco HRM:ää yrityksille, jotka tarvitsevat laajaa henkilöstöhallintoa palkanlaskennan lisäksi. Mepco HRM-ohjelmiston pystyy myös valmiin ratkaisun lisäksi räätälöimään asiakkuuksille sopivaksi. Pretax Oy:n ammattitaitoisen henkilökunnan ohjauksen avulla löytyy kaikille asiakkuuksille sopivat ratkaisut. Ulkoistamalla henkilöstöhallintonsa yritys saa lisää joustavuutta siirtämällä riskejä sinne, missä niihin pystytään varautumaan ja niitä kyetään hallitsemaan tehokkaammin. (Heinäaho 2010, 20; Pretax Accountor Group 2012a.)

Yritys saattaa kokea ulkoistamisen myötä riskinä määräysvallan siirtymisen osittain ulkopuoliselle taholle, koska liiallinen riippuvuus voi olla haitallista yritykselle. Yrityksellä tulee olla selkeä kuva siitä, mitä halutaan ulkoistaa, jotta vältytään turhilta toiminnoilta. On siis tärkeää tehdä tarkat sopimukset, joissa määritellään ulkoistetut toiminnot ja jokaisen tehtäväalueet. Näin saadaan hallitusti ulkoistettua vain tarvittavat toiminnot ja tiedetään, kuka vastaa mistäkin alueesta. (Heinäaho 2010, 22–24.)

Hyvänä puolena ulkoistuksen myötä voidaan saada luja kumppanuussuhde palveluntarjoajan kanssa ja näin pystytään kehittämään toimintoja, joita ilman ulkoistusta ei voitaisi tehdä. Palvelun siirron kustannukset saattavat olla suuremmat kuin ennakolta on arvioitu. Tämän johdosta ennen siirtoa on tärkeää perehtyä sopimukseen. Lisäksi mahdollisista muutoksista on hyvä sopia etukäteen, miten niiden ilmetessä toimitaan. Siirrosta voidaan saada pidemmällä aikavälillä rahaakin arvokkaampaa hyötyä, kun toiminnot sujuvat helposti, automaattisesti ja tietoa voidaan tuottaa runsaammin kuin aikaisemmin. (Heinäaho 2010, 22–24.)

Yksi palkanlaskennan ulkoistamisen hankaluus voi olla se, että esimerkiksi työntekijöiden perustietoja joudutaan ylläpitämään kahdessa eri paikassa (Heinäaho 2010, 22.) Tässä tapauksessa Pretax Rovaniemi Oy pystyy tarjoamaan asiakkuuksilleen palvelua, jossa asiakkuuden johdolla on osittainen pääsy ohjelmiin, missä työntekijöiden palkat lasketaan ja tiedot ylläpidetään. Tämä vuoksi tietoja ei tarvitse ylläpitää kahdessa eri paikassa.

HR-toimintojen ulkoistamiseen liittyvä merkittävin riski on oman organisaation tuntemuksen heikentyminen. Lisäksi ulkoistamisen myötä henkilöstön ongelmatapaukset menevät yrityksen ulkopuolisten henkilöiden hoidettavaksi, joten yhteydenpito voi olla hankalampaa. (Heinäaho 2010, 22–23.)

Pretax Rovaniemi Oy pitää yhteyttä asiakkuuksiensa kanssa jatkuvasti ja raportit toimitetaan kuukausittain. Erilaisia raportteja voi tarvittaessa pyytää, mikäli asiakkuudella ilmenee tarve saada tietoja jostain erillisestä osa-alueesta tai tarvitaan suurempia koonteja useammalta kuukaudelta. Ohjelmistosta riippuen asiakkuudella voi olla myös käytössään osa ohjelmistosta, jolloin se pystyy itse luomaan osan raporteista. (Hanni–Laiti 2012.)

Henkilöstön ongelmatapaukset ohjataan yrityksen vastuuhenkilön kautta Pretax Rovaniemi Oy:lle ja mikäli vastuuhenkilö on jostain syystä poissa, yhteydenpidon hoitaa varavastuuhenkilö. Ongelmatapaukset pystytään näin hoitamaan tehokkaasti ja karsimaan mahdollisia turhia ongelmia pois. Pretax Rovaniemi Oy tarjoaa asiakkuuslähtöistä palvelua ja pyrkii vastaamaan kaikkiin tarpeisiin, joita palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon osalta ilmenee. (Hanni–Laiti 2012.)

Pretax Oy tarjoaa alan osaajat asiakkuuksiensa käyttöön. Pretax Oy:llä on laajat resurssit ja se on aina ajan tasalla muuttuvissa olosuhteissa. Pretax Oy pitää asiakkuuksiaan yksilöinä ja näin pyrkii huomioimaan jokaisen yksityiskohtaiset tarpeet. (Pretax Journal 2012c, 12.)

Ulkoistamalla henkilöstöhallinnon yritys voi saavuttaa säästöjä, keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa ja saada turvallisuutta erityisosaamisen saatavuudesta (Heinäaho 2010,15–17). Esimerkiksi ulkoistamalla toiminnot, joissa ydinosamista ei käytetä, vapautetaan resursseja ja aikaa muun muassa koulutuspanostuksista ydinosamiseen. Lisäksi henkilöstöhallinnon ulkoistamisella voidaan säästää henkilöstökustannuksissa. (Heinäaho 2010, 20–21.) Nykyaikaiset ohjelmistot tuovat helppoutta ja tehokkuutta asiakkuuksien vaativiin tarpeisiin.

3.3 Palkanlaskennan koneiden historia ja ohjelmistojen kehitys

Taloushallinnon koneiden historia alkaa 1950-luvulta, jolloin kirjanpitokoneet yleistyivät yritysten käytössä. Käytössä olevat koneet kehittyivät reikäkorttikoneisiin 1960-luvulla. Ensimmäiset atk-ratkaisut saapuivat 1970-luvulla. Sähköinen pankkitoiminta lähti huimaan kehitykseen vuoden 1980 jälkeen. Taloushallinto alkoi kehittyä EDI-liikenteeseen (Electronic Data Interchange eli organisaatioiden välinen tiedonsiirto) ja alettiin siirtyä kohti paperitonta toimistoa 1990-luvulla. Sähköinen taloushallinto tuli osaksi normaalia liiketoimintaa 2000-luvun puolella ja digitaalinen kirjanpito oli yleisessä käytössä. (Pretax Accountor Group 2012h.) Sähköinen taloushallinto on alati muuttuvaa ja sen mukana myös ohjelmistojen tulisi muuttua.

Ohjelmistoja tulisi siis kehittää koko ajan parempaan suuntaan ja päivittää jatkuvasti uusiutuvan teknologian mukana niin, että järjestelmät olisivat mahdollisimman nykyaikaisia (Pretax Accountor Group 2012h). Nykyaikaiset ohjelmistoratkaisut vähentävät paperitöiden määrää ja näin tehostavat yrityksen toimintaa ja seurantaa (Pretax Accountor Group 2012n; Pretax Journal 2012b, 44–45).

Ohjelmistojen päivittäminen ja kehittäminen on tärkeää. Mahdollisiin muutoksiin tulee varautua kuten verotuksen muuttumiseen. Mitä aikaisemmin muutokset otetaan huomioon, sitä suurempi hyöty ja liikkumavara saadaan yritykselle. Uusia muutoksia tulee Verohallinnolta vuosittain ja ne on tarpeellista ottaa huomioon virheiden välttämiseksi. (Alhola 2012, 10; Honkamaa 2012, 16.)

Ohjelmistojen olisi tärkeää seurata olemassa olevia tapahtumia ja tarvittaessa antaa käyttäjälle muistutus, mikäli jokin tapahtuma tarvitsee huomiota tai esimerkiksi syötetty tieto on virheellinen (Pretax Accountor Group 2012h). Ohjelmistojen pitäisi olla helposti käyttöönotettavissa ja nopeasti toimintavalmiita. Niiden tarkoituksena on parantaa käyttäjäystävällisyyttä ja helpottaa sähköistä dokumentointia. Näin saadaan vähennettyä rutiinityötä, mikä tekee palkanlaskennasta ja henkilöstöhallinnosta tehokkaampaa ja nopeampaa. (Julkunen 2012, 16–18.)

Tärkeää olisi, että ohjelmistojen käyttämiseen ei tarvittaisi pitkiä ja kalliita koulutuksia. Ohjelmistojen tulee olla toimintavarmoja, eli niiden tulee toimia sujuvasti ilman turhia katkoksia tai pelkoa toiminnan yllättävästä lakkaamisesta. Asiakkuustuen tulisi olla helposti ja edullisesti tavoitettavissa ja sen tulee olla asiantuntevaa sekä asiakkuuspalveluhenkistä. Täten voidaan taata asiakkuuksille nopea ja luotettava palvelu, joka vastaa niiden tarpeisiin ja on mukautettavissa muutosten ilmaantuessa.

Palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon tulisi päivittyä ajantasaisesti, jotta työn tulos olisi luotettavaa ja antaisi yritykselle realistisen kuvan sen tilasta. Tärkeää olisi saada tietoa ajantasaisesti sekä pystyä vertailemaan tehokkaasti mennyttä ja tämänhetkistä tietoa. Lisäksi tulisi pystyä ennustamaan suuntaa tulevaisuudelle tietojen perusteella.

Ohjelmiston sisällön tulisi olla muokattavissa jokaiselle asiakkuudelle sopivaksi, sillä yrityksillä on erilaisia tarpeita palkanlaskennalle, henkilöstöhallinnolle ja raportoinnille riippuen toimialasta, yrityksen koosta ja palkkausmuodoista. Hyvässä ja laadukkaassa ohjelmistossa ei kuitenkaan ole asiakkuuden kannalta turhia elementtejä. Tämän takia ohjelmistoa olisi hyvä pystyä rajaamaan ja tarvittaessa poistamaan turhia osia. Esimerkiksi pienyritys noin kymmenkunnan palkansaajan osalta ei tarvitse yhtä laajaa raportointia kuin suuryritys useamman sadan palkkapussin kanssa.

Henkilöstöhallinnon osalta raportoinnin tulisi olla muokattavissa yrityksen tarpeisiin ja tietojen tulisi olla helposti saatavilla. On tärkeää, että ohjelmistosta saatavat raportit ovat selkeitä ja toisaalta tarpeeksi kattavia, jotta oikea tieto saataisiin oikeaan aikaan ja oikean tarpeen tyydyttämiseen. Raportoinnin tärkein tehtävä on tuottaa yritykselle ajantasaista tietoa yrityksen taloudesta ja sen kehittymisestä. (Pretax Accountor Group 2012h.)

4 TIKON JA MEPCO HRM

Opinnäytetyössä vertailtiin kahta Pretax Rovaniemi Oy:n käytössä olevaa ohjelmistoa ja pyrittiin löytämään oikea ratkaisu uudelle tai vanhalle asiakkuudelle. Tutkimuksessa käytiin läpi kaksi erilaista ohjelmistoratkaisua, joihin on liitetty palkanlaskennan lisäksi henkilöstöhallinto ja muut toiminnot. Palkanlaskennan toiminnoissa ohjelmistojen väliltä löytyy eroja. Tämän takia asiakkuuden kannattaisi tutustua hieman ohjelmistoihin teoriassa, jotta asiakkuus voi saada paremman ja tarkemman näkökulman siihen, kumpi ohjelmistoratkaisu olisi parempi juuri heidän yritykselleen. Tutustumalla rauhassa ohjelmistoratkaisuihin asiakkuus saa näkökulman ohjelmistoihin ja näin välttään mahdollisesti ratkaisuilta, jotka olisivat epäedullisia yritykselle.

Tikon-palkanlaskentaohjelmisto on peruspalkanlaskentaan kohdistettu ohjelmisto. Mepco HRM on palkanlaskentaohjelmisto, jonka yhteyteen on saumattomasti liitetty henkilöstöhallinnon toiminnot. Opinnäytetyössä esitellään myös Mepco HRM:n henkilöstöhallinto. Näin asiakkuus voi omakohtaisesti miettiä, olisiko sähköiselle henkilöstöhallinnolle tarvetta tai mahdollisesti tarve ohjelmistonvaihdokseen.

Ennen palkanlaskentapalvelun aloitusta Pretax Rovaniemi Oy:n tulee saada asiakkuudelta allekirjoitetut sopimukset ja asiakkuuden kanssa tehdyt pankkisopimukset. Asiakkuus tulee perustaa ennen palkanlaskentaa maksuohjelmaan. Asiakkuudella ja palkanlaskijalla on käytössään SSH-kansio tiedonsiirtoa varten. (Pretax Accountor Group 2012e, 254.)

SSH-kansiot ovat työvälineitä asiakkuuden ja Pretax Oy:n välisessä tiedonsiirrossa. SSH-kansiot takaavat tietoturvallisen ja helpon tiedonsiirron. Tiedot SSH-kansioista voidaan siirtää suoraan tai pienen muokkauksen jälkeen Mepco HRM:ään tiedostomuodossa tai xml-rajapintaa pitkin. Tikoniin materiaalin siirto onnistuu SSH-kansioista Excel-pohjien kautta. Excel-taulukot ja lomakkeet on muokattu asiakkuudelle sopiviksi tiedonsiirtoa varten. Materiaali SSH-kansioihin toimitetaan palkanmaksuaikataulun mukaan. Kansioissa säilytetään materiaalia kolme kuukautta, jonka jälkeen ne poistetaan. Kansioista voidaan tallentaa tar-

vittavat tiedostot omiin tiedostoihin tietokoneille. (Pretax Accountor Group 2012b, 2; Pretax Accountor Group 2012f, 1.)

PretaxPro ympäristössä olevien asiakkuuksien pankkiliikenneohjelmisto hoidetaan Basware Maksuliikenne-ohjelmistolla. Palkanmaksu hoidetaan suoraan Pretax Oy:ltä palkansaajille, mikäli asiakkuus on tehnyt sopimuksen siitä. (Pretax Accountor Group 2012i, 5.) Pääsääntöisesti kaikilla asiakkuuksilla on maksupäivä joko kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa (Hanni–Laiti 2013).

4.1 Tikon

Tikon on palkanlaskennanjärjestelmä, jonka avulla voidaan hoitaa niin pienen kuin suuremman yrityksen palkanlaskenta ja pääkirjanpito sekä varastovalvonta, laskutus, reskontrat ja materiaalihallinto. Ohjelmisto on suunniteltu tilitoimistoille tuotantovälineeksi ja se sisältää talous-, matka- ja palkkahallinnon keskeiset prosessit. Tällä tavoin se tarjoaa välillisesti palveluita tilitoimiston asiakkaille. (Mäkinen 2013.)

Ohjelmisto on selkeä, käytännöllinen ja tehokas tilitoimistojen tuotantoväline sekä pieni kokoisten yritysten, liittojen, yhdistysten ja säätiöiden talous- ja palkkahallinnon ratkaisu. Ohjelmisto soveltuu yrityksille, jotka eivät tarvitse monimutkaista raportointia tai erillistä HR-järjestelmää. Tikon sisältää erilaisiin käyttötarkoituksiin soveltuvia mallitilikarttoja, -automaattisääntöjä ja -raportteja. Tikoniin on kuitenkin liitetty Aditron Vision-raportointi, joka on monipuolisempi kuin Tikonin oma raportointi. Tämän avulla Tikonin raportointiin tuodaan lisää ulottuvuutta. (Mäkinen 2013; Pretax Accountor Group 2012e, 6; Pretax Accountor Group 2012i, 5.)

Tikon-palkanlaskentaohjelmistolla on erilaisia asiakkuuksia. Tikon-ohjelmistolla hoidetaan kymmenien tuhansien organisaatioiden taloushallinto. Asiakkuudet koostuvat yksityisistä yrityksistä laidasta laitaan. Suurimpia sektoreita ovat muun muassa matkailu- ja ravintola-ala, yksityinen sosiaaliala sekä teknologia-ala (Hanni–Laiti 2013; Mäkinen 2013). Tikon-ohjelmisto soveltuu peruspalkanlaskentaan erityisesti pienehköille yrityksille. Se voi kuitenkin kattaa suurenkin asi-

akkuuden tarpeet, esimerkiksi jos yrityksen henkilöstön palkka pysyy kuukaudesta toiseen suurin piirtein samana.

Tikon-palkanlaskentaohjelmisto toimii PretaxPro-ympäristössä (Pretax Accountor Group 2012e, 6). Ohjelmisto on integroitu toimimaan Tikon-kirjanpito-ohjelmiston kanssa (Pretax Accountor Group 2012i, 5). Tiedot pääkirjanpitoon voidaan siirtää sähköisenä Tikon-kirjanpito-ohjelmistoon, mikäli asiakkuuden kirjanpito hoidetaan Pretax Oy:ssä. Pretax Oy:n sisäisen kirjanpidon kanssa kommunikoidaan yhteisen kansioon välityksellä, johon siirretään kirjanpidon tarvitsemat tiedot palkanlaskennasta kuukausittain. (Pretax Accountor Group 2012e, 6.) Tikonin ylläpitäjä Accountor Solutions Oy:n ProTiimi vastaa ohjelmiston yhteisistä asetuksista, kuten pankkiryhvät ja verovirastot. Pretax Oy tai palkanlaskija eivät pysty näitä tietoja muuttamaan ilman erillistä pyyntöä. (Pretax Accountor Group 2012e, 18.)

Tikon-ohjelmistossa käytetään pääsääntöisesti kaikille asiakkuuksille yhteisiä ja samoja parametrejä. Yhteisiin parametreihin ei voi tehdä muutoksia, koska ne vaikuttavat kaikkiin asiakkuuksiin, joilla on yleiset parametrit käytössä. Näitä yleisiä yhteisiä parametrejä ovat tilikartta, palkkaerittely ja palkkalaji. Yhteiset parametrit voidaan muokata asiakkuuden tarpeen mukaan, mikäli asiakkuudella on tarve saada muutoksia peruspohjaan. Tässä tapauksessa yhteiset parametrit, joita muokataan, tulee tallentaa erikseen. (Pretax Accountor Group 2012e, 19.)

Koko vuoden osalta arkistoitu palkanlaskenta-aineisto kopioidaan vuosikohtaisesti kokonaisuudessaan kansioon, josta kirjanpitäjä voi sen hakea (Pretax Accountor Group 2012e, 271). Jos kirjanpitoa ei tehdä Pretax Oy:llä, pystytään kirjanpitoaineisto muodostamaan Tikonin vakimuotoisena csv-tiedostona. Asiakkuuden kirjanpitojärjestelmästä riippuen aineisto siirretään joko suoraan asiakkuuden kirjanpitojärjestelmään tai syötetään käsin. (Hanni-Laiti 2013.)

Tikonissa arkistointiaineisto muodostuu aina sen yksikön kansioon, johon arkistoitava asiakkuus kuuluu (Pretax Accountor Group 2012e, 270). Palkkatapahtumat voidaan raportoida palkkakorteilla ja -todistuksilla. Palkkojen aineisto kopi-

oidaan säännöllisesti CD-levyille kahteen kertaan ja tulosteet kerätään kuukausittain kansioihin. Kopioitu aineisto ja vuoden aikana kerätty paperiaineisto toimitetaan kansioissa asiakkuudelle. Tikoniin ei voida tallentaa tietoa useamman vuoden ajalta, sillä se ei sisällä historiatietokantaa. Ohjelmistosta löytyy ainoastaan kuluva vuosi ja mennyt vuosi. (Pretax Accountor Group 2012e, 6, 253.)

Tikonista tehdään automaattivarmistus joka yö. Lisäksi palkanlaskija voi itse tehdä varmistuksia halutessaan, esimerkiksi vuoden päivityksen yhteydessä. (Hanni–Laiti 2013.) Asiakkuuden palkkakaudet ja -vuodet on ajettu varmistustiedoille. Mikäli jokin tapahtuma kuukaudelta tai vuodelta tarvitsee palauttaa, tämä onnistuu varmistuksen kautta. Varmistuksen palautus hävittää olemassa olevat tiedot, joten ne on syötettävä uudelleen palautuksen jälkeen. (Pretax Accountor Group 2012e, 171–172.) Tikon-palkanlaskentaohjelmiston aineistot tallentuvat samaan kansioon kuin kirjanpidon ja laskutuksen raportit html- ja xml-muodoissa (Pretax Accountor Group 2012i, 6).

Tikon on ohjelmoitu Visual Basic:llä ja .net-ohjelmointitekniikkaa käyttäen. Paikalliset käyttäjät käyttävät Client-ratkaisua ja asiakkuuskäyttäjät käyttävät joko Client-ratkaisua tai web-pohjaisia ratkaisuja. Tikonin tietokantapalvelimena toimii MSSQL 2008. Pretax Rovaniemi Oy:llä on käytössään vikasietoisuuden parantamiseksi SQL:n osalta klusteroitu ratkaisu, jossa 12 SQL instanssia on jaettu kahdelle eri SQL-palvelimelle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mikäli jokin palvelin kaatuisi, siirtyisivät sen palvelimen toiminnot suoraan toiselle palvelimelle. (Mäkinen 2013.)

Tikon-ohjelmistoa päivitetään jatkuvasti, mikä takaa ohjelmiston ajantasaisuuden. Uusin ohjelmistopäivitys on otettu käyttöön 30.9.2012. Uusi ylläpito on käyttäjäystävällisempi ja muokattavampi kuin edellinen versio, esimerkiksi tietojen suodatus on kehittynyt. (Pretax Accountor Group 2012m.)

4.1.1 Tikonin järjestelmän käyttö

Tikonissa liikkuminen on loogista ja tarvittavat tiedot on helppo löytää. Aloitusnäkylässä on yrityksen pääikkuna, jonka kautta voidaan suoraan liikkua esimerkiksi henkilötietoihin tai palkkatapahtumien syöttöön. Pääikkuna on pelkistetty valikko, mistä valitaan haluttuun toimintoon liikkuminen. (Saari–Stark 2012b.)

Ohjelmiston pääkäyttäjä voi lisätä ohjelmistoon käyttäjiä ja luoda uudelle käyttäjälle tunnukset ja salasanat (Pretax Accountor Group 2012e, 6). Accountor Solutions Oy:n ProTiimi ylläpitää keskitetysti käyttäjärooleja ja yleisiä parametrejä. Palkanlaskija perustaa ohjelmistoon yritykset, jolle oikeudet uuden yrityksen lisäämiseen antaa Accountor Solutions Oy:n ProTiimi. (Hanni–Laiti 2013; Pretax Accountor Group 2012e, 18.)

Ohjelmistoa voidaan käyttää Pretax Rovaniemi Oy:n tiloista ja palvelimilta. Lisäksi ohjelmistossa on etäkäyttömahdollisuus, jota käytetään harvemmin. Asiakkuudelle ei määritetä etäkäyttöoikeuksia Tikon-ohjelmistoon, ellei asiakkuus itse hoida palkanlaskentaansa kokonaan Pretax Rovaniemi Oy:n toimipisteen ulkopuolelta. Tämäkin vain siinä tapauksessa, että tiedot Tikon-palkanlaskentaohjelmistosta siirretään suoraan Pretax Rovaniemi Oy:n kirjanpitoon. (Hanni–Laiti 2013; Pretax Accountor Group 2012e, 18.)

Tiedot työntekijöistä voidaan luoda järjestelmään henkilö kerrallaan tai ne voidaan hakea käyttöönottovaiheessa ascii- (tekstimuodossa) tai Excel-siirtona. Tikon-ohjelmistoon voidaan syöttää työntekijöiden henkilötietoja kattavasti. Välilehtiä on yksitoista (ks. kuvio 2) ja ne on jaettu aihealueittain muun muassa perus- ja verotietoihin. (Helsinki.fi 2012; Pretax Accountor Group 2012e, 53; Saari–Stark 2012b.)

Palkanlaskenta Asetukset Ohje

Kustannuspaikka
Palkanlaskenta > Työntekijät > Työntekijän ylläpito > Kustannuspaikka (7/0050)

Ryhmittely					
TU...	Nimi	Henkilökuu	Pinta-ala	Tilavuus	Arvonlisäveron lisä-%
1	Pääosasto	0,0	0	0	0,00
2	Alaosasto 1	0,0	0	0	0,00

Kuvio 2. Henkilötietotallennuslomake (Saari–Stark 2012b).

Tikon-ohjelmistoon tallennetaan asiakkuuden perustiedot (Pretax Accountor Group 2012e, 11–13). Perustiedot käsittelevät henkilöstä tallennettuja tietoja ja verokortin tiedot tallennetaan Verotiedot-välilehdelle. Muille välilehdille tallennetaan palkkatietoja kattavasti. Peruspalkat käsittelevät työntekijän peruspalkkatietoja. Luontoisedut-välilehdelle tallennetaan henkilön luontoisedut, mikäli niitä on. Vuosikertymät, muut kertymät, työaikatiedot ja Kta-tiedot-välilehdille tallentuvat tiedot automaattisesti järjestelmästä kirjausten kautta. Palkkatilasto-välilehdelle tallentuvat tiedot automaattisesti tilastotietoja varten. Lomatiedot-välilehdelle syötetään lomaoikeus ja määritetään henkilön lomaoikeudet. Välilehdelle tallentuu tietoa jatkossa automaattisesti ja kertymät saadaan suoraan ohjelmiston kautta. Lisätietoihin voidaan tallentaa tietoja, jotka eivät muille välilehdille kuulu, mutta ovat oleellisia, kuten tulossa oleva äitiysloma. (Saari–Stark 2012b.)

Asiakkuuden työntekijät on lajiteltu osastoihin, joiden kautta tehdään kustannus-seurantaa. Mikäli yrityksellä ei ole osastoja käytössä, perustetaan yksi osasto, johon kaikki työntekijät sijoitetaan. Kustannusseurantakohteita on useita, joita voidaan tarkastella tai ottaa käyttöön yhdessä tai erikseen. (Pretax Accountor Group 2012e, 14.)

Tikonissa on mahdollista kattavasti tallentaa erilaisia tietoja henkilöistä ja asiakkuuden työntekijät voidaan tarvittaessa myös lajitella osastoittain. Tämä takaa sen, että kaikki oleelliset tiedot henkilöistä ovat järjestelmällisesti tallennettuna, mikä on lähtökohtana virheettömälle palkanlaskennalle.

4.1.2 Palkanlaskenta Tikonissa

Tikon-ohjelmistossa pyritään käyttämään samaa tilikarttaa aina kun se on mahdollista (Pretax Accountor Group 2012e, 17). Yhteneväisen tilikartan käyttö palkanlaskennassa helpottaa työn sujuvuutta, esimerkiksi sähköinen veroilmoitus saadaan suoraan järjestelmästä (Pretax Accountor Group 2012i, 3). Mikäli muutoksia tilikarttaan täytyy asiakkuudelle määrittää, tulee siitä tehdä kopio omaksi tilikartaksi. Tässä tapauksessa vastuu uuden tilikartan määrittämisestä siirtyy Accountor Solutions Oy:n ProTiimiltä Pretax Oy:n toimistolle. (Pretax Accountor Group 2012e, 17.)

Kuukauden palkka-ajot voidaan tallentaa tapahtumien kautta tai hakea vakiopalkkoista. Kaudelle kuuluvia palkka-ajoja voidaan tulostaa useampaan kertaan ja virheet voidaan korjata tulosteista tarvittaessa. (Pretax Accountor Group 2012e, 86.) Mikäli työntekijöillä on kuukaudesta toiseen samanlainen palkka, voidaan se syöttää vakiopalkkojen kautta yhdellä toiminnolla. Tiedostoja voi lukea sisään myös Excel- tai ascii-muotoisina tai syöttää käsin. Asiakkuus voi toimittaa työntekijöiden tuntitiedot valmiilla Excel-pohjalla, josta palkanlaskija siirtää tiedot Tikon-ohjelmistoon. Asiakkuus ei näin ollen ole kontaktissa itse ohjelmistoon. (Pretax Accountor Group 2012e, 86.) Siirtotiedostot näkyvät vain pääkäyttäjätunnuksella ja sen hakemistopolkuja ylläpidetään Accountor Solutions Oy:n ProTiimissä (Pretax Accountor Group 2012e, 18).

Kalenteri-toiminnon kautta voidaan syöttää muun muassa työntekijöiden työpäivät ja vuosilomat etukäteen. Kalenteriin merkityt päivät voi tuoda vakiopalkkojen yhteydessä palkkajaksolle tapahtumaksi. (Pretax Accountor Group 2012e, 51.)

Palkkakauden lopussa otetaan tulosteet palkka-ajoista. Tulosteita ovat tapahtumalistat, joista nähdään palkkakauden tapahtumat sekä tarkistuslistat, joista nähdään taas työntekijän palkkatiedot yhtenä rivinä. Lisäksi tulostetaan palkka-

erittelyt niin työntekijöille kuin arkistoon. Maksuluettelon pohjalta nähdään tilittävät palkat. (Pretax Accountor Group 2012e, 109, 125.) Kauden päivittämisen jälkeen tulostetaan kirjanpidon erittely eikä tapahtumia voi enää muuttaa ilman kauden kumoamista. Tilastoilta ja raporteilta näkyvät kauden tapahtumat. (Pretax Accountor Group 2012e, 86.)

Tikon-ohjelmisto sisältää monipuolisia ja valmiita raportteja, joita voidaan käyttää kaikille asiakkuuksille. Mikäli jokin asiakkuus tarvitsee raporttipohjista löytyvät raporttia, voidaan uusi raportti luoda (ks. kuvio 3). Uusi raportti päivitetty raporttipohjiin kaikkien asiakkuuksien käytettäväksi. (Mäkinen 2013; Pretax Accountor Group 2012e, 238–239, 275.)

Kuvio 3. Oman raportin luonti (Saari–Stark 2012b).

Uuden raportin luomiseksi ohjelmistossa on Omat Raportit-välilehti, joka avustaa raportin luomisessa. Omat Raportit-välilehdellä on erilaisia raporttimalleja. Niitä voidaan rajata esimerkiksi osaston mukaan ja tulostusjärjestystä voidaan muuttaa. (Saari–Stark 2012b.)

Tikonista voidaan tulostaa tietoja Excelliin tai ruudulle mistä tahansa taulusta. Lisäksi Tikon kommunikoi Microsoft Office Wordin kanssa. Tikon-ohjelmistosta voidaan lähettää raportteja sähköpostitse suoraan asiakkuudelle. Raportteja voidaan lähettää esimerkiksi pdf-, doc- ja xls-muotoisina. (Pretax Accountor Group 2012l, 1.)

Tikon-ohjelmistosta saa sähköisessä muodossa tiedot viranomaisille toimitettaviin ilmoituksiin (Pretax Accountor Group 2012i, 5). Esimerkiksi kausiveroilmoituksen saa Tikonista palkkakauden lopussa valmiiksi täytettynä. Ohjelmisto laskee veroilmoitukselle tiedot valmiiksi. Asiakkuudesta riippuen veroilmoitus voidaan lähettää verovirastolle sähköisenä tai tulostaa paperiversio Itellan kautta lähetettäväksi. (Pretax Accountor Group 2012e, 125.)

Tikonin ja viranomaisten välillä käytetään Personec Linkkiä, joka on tietoturallinen tiedostonsiirto-ohjelmisto (Pretax Accountor Group 2012e, 247). Käyttäjän työpöydälle voidaan asentaa Personec Linkki, jolla lähetetään TYVI-ilmoituksia (tietovirrat yrityksiltä viranomaisille) tiedonsiirtoina. Tikon palkanlaskentaohjelmisto tuottaa Linkillä lähetettävät tiedostot, jotka ohjataan PretaxPron kautta toimistojen omille palvelimille, joilta ne voidaan lähettää edelleen sähköisesti. (Pretax Accountor Group 2012i, 6.)

Tikon sopii erityisesti palkanlaskennan ratkaisuna pienyrityksille sekä yrityksille, joissa henkilöstö toimii yhden työehtosopimuksen alaisuudessa ja palkka on kuukausittain suurin piirtein samansuuruinen. Erilaiset liitot, yhdistykset ja säätiöt käyttävät usein Tikonia talous- ja palkkahallinnon ratkaisuihin. (Mäkinen 2013.)

Kokonaisuudessaan Tikon-ohjelmisto tarjoaa asiakkuudelle käyttöön hyvän perusohjelmistoratkaisun. Tikon sopii yritykselle, joka ei tarvitse monipuolista henkilöstöhallintoa tai laajoja yksityiskohtaisia raportteja. Tikonista voi tehdä perusraportointia ja se kommunikoi hyvin myös Tikon-kirjanpito-ohjelmiston kanssa.

4.2 Mepco

Mepco HRM on kokonaisvaltainen henkilöstö- ja asiakkuudenhallinnan sekä palkanlaskennanohjelmisto, joka tarjoaa erilaisia ratkaisuja asiakkuuksien tarpeiden mukaan ja tehostaa eri organisaatioiden toimintaa. Mepco HRM:n asiakkuudet koostuvat useilta eri aloilta: teollisuudesta, palvelualoista, kaupanalasta, henkilöstönvuokrausalasta ja palkkapalveluista. Asiakkuuksista suurin osa eli yli puolet on teollisuuden ja palvelun aloilta. Ohjelma tuottaa tietoa yrityksen johdon päätöstenteeon tueksi. Mepco HRM on hyvä suurehkoille yrityksille, joiden toiminnassa on tarpeellista saada laaja-alainen kuva yrityksen tilanteesta tietyllä hetkellä. Ohjelmistosta voidaan tuottaa raportteja moneen tarpeeseen ja tilanteeseen. (Mepco 2012; Pretax Accountor Group 2011a.)

Kuviossa 4 on kuvattuna Mepco-kokonaisratkaisu. Mepco-kokonaisratkaisuun kuuluvat Microsoft Dynamics CRM, Microsoft Dynamics AX ja Mepco HRM. Dynamics CRM:ään sisältyy asiakkuuspalvelu, markkinointi ja myynninohjaus. Dynamics AX:ään kuuluu työnseuranta, projektilaskenta ja taloudenohjaus. Molempien Dynamics-ohjelmistojen alaisuuteen kuuluvat asiakkuudet ja ohjelmistot on rakennettu Microsoft Office SharePoint Server 2007 päälle. Pretax Rovaniemi Oy:ssä käytettävään Mepco HRM:ään kuuluu rekrytointi, henkilöstöhallinta ja palkanlaskenta. (Pretax Accountor Group 2011a.)



Kuvio 4. Mepco HRM alusta (Pretax Accountor Group 2011a).

Mepco-sovellukseen on käytetty alustana .net-ohjelmointitekniikkaa ja siinä käytetään Smart Client-ratkaisua. Smart Client-asennustoiminto nopeuttaa isäntäpalvelimen määrittämistä. Tämä älyominaisuus on saatavilla automaattisesti tietokeskuksesta, jonka avulla vähennetään käyttöönottoon kuluva aikaa. (HP Tuotteet ja palvelut + Thin Clientit 2012; Pretax Accountor Group 2012b, 1.) Sovelluksen tietokantapalvelimena toimii MSSQL 2008, joka on tietokannanhallintajärjestelmä Microsoft Windowsille. Teknologia on tuettu Microsoftin osalta ainakin seuraavat kymmenen vuotta. (Pretax Accountor Group 2012b, 1.)

Ohjelmisto on tehty mahdollisimman vikasietoiseksi ja skaalautuvaksi sekä vauriottomaksi käyttäjien sekä ylläpidon kannalta. Palvelimen avulla lisätään turvallisuutta, parempaa suorituskykyä ja helppokäyttöisyyttä kehittäjille ja adminseille, eli pääkäyttäjille, jotka hallinnoivat ohjelmistoa. Palvelinklusteri koostuu tietokantapalvelimista, joissa on useita prosessoreita ja paljon muistikapasiteettia. Klusteroinnin ansiosta palvelimen vikaantuessa asiakkuuden palvelin siirtyy automaattisesti toiselle palvelinlaitteelle minimoiden haittavaikutukset. Sovelluspalvelimet on klusteroitu Mepco Microsoft Server 2008 Network Load Balancing-klusteriin, joka takaa skaalautuvan ja vikasietoisen sovelluspalvelinympäristön. (OVH-HOSTING.FI 2012; Planeetta Internet 2012; Pretax Accountor Group 2012b, 1–2.)

Kuormantasauksen ansiosta ympäristö valitsee vähiten kuormitetun sovelluspalvelimen asiakkuuden kirjautuessa järjestelmään. Se myös huolehtii virhetilanteiden sattumista siitä, että käyttäjät ohjataan toimivalle palvelimelle. Mikäli jokin palvelin ei toimi, kuormantasauslaitteisto havaitsee sen heti ja lopettaa yhteyksiensä ohjaamisen kyseiselle palvelimelle. Asiakkuusohjelmisto jaetaan IIS-palvelimen (palvelinohjelmistokokonaisuus) kautta ja näin saadaan käyttäjille ajantasainen versio ohjelmistosta. (OVH-HOSTING.FI 2012; Planeetta Internet 2012; Pretax Accountor Group 2012b, 1–2.)

Asiakkuuksille on perustettu omat kansiot, joihin aineistot muodostuvat ja tätä kautta voidaan käyttää maksatus- ja iPost-toimintoja, eli palkkalaskelmat lähetetään Itellaan, josta ne tulostuvat ja lähetetään vastaanottajilleen. Tätä kautta

luetaan myös sisään tulevat materiaalit ja arkistoitavat materiaalit ohjataan poltettavaksi. (Itella 2013; Pretax Accountor Group 2011b.)

Varmistukset Mepco-tietokannoista tehdään joka yö ja tiedot siirretään varmistuspalvelimelle. Kaikki varmistuspalvelimen varmistukset ajetaan lisäksi nauhavarmistukseen viikoittain. (Pretax Accountor Group 2012b, 2.) Mepco HRM:ään tehdään ohjelmistopäivityksiä kolme kertaa vuodessa. Ohjelmistopäivitysten tarkoituksena on parantaa ohjelmistoa ja sen käyttäjäystävällisyyttä. Ohjelmistopäivityksiin otetaan huomioon Pretax Oy:n ja muiden Mepco HRM-ohjelmistoa käyttävien yritysten toiveet parannuksista, joita korjataan ja parannellaan tärkeysjärjestyksessä (Hanni–Laiti 2013.)

4.2.1 Mepco kokonaisratkaisu

Mepco HRM ohjelmistossa liikkuminen on tehty mahdollisimman käyttäjäystävälliseksi ja loogiseksi. Ohjelmistoon voi tehdä halutun määrän erilaisia rooleja, joille voi määrittää erilaisia käyttöoikeuksia. Näin voidaan määrittää, mitkä oikeudet ja lomakkeet kyseessä olevalla roolilla on käytössään. (Pretax Accountor Group 2011a.)

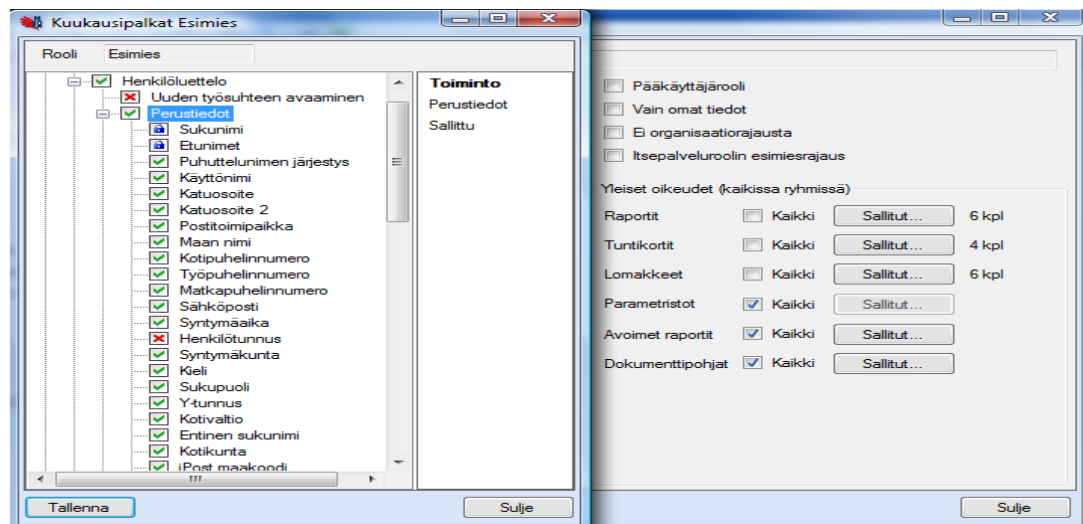
Mepco HRM:ää käyttävä asiakkuus saa palkanlaskennan ja HR-toiminnallisuudet samassa työkalussa. Käytön voi tarpeen mukaan hajauttaa palkansaajille ja esimiehille. Järjestelmä tehostaa palkanlaskentaprosessia, tiedonkeruuta, laskentavaihetta sekä raportointia ja palkkalaskelmat saa halutessa sähköpostiin. Parametristot ohjaavat ohjelmiston toimintaa. Ne voivat olla esimerkiksi Ek-tilastojen vaatimia tietoja kuten työehtosopimusluettelo. (Pretax Accountor Group 2012c, 26.) Parametrintointi lisää joustavuutta yrityksen muutoksissa ja vähentää ohjelmoinnin tarvetta. Mepco HRM:n teknologia vaatii asiakkuuden käyttäjältä ohjelmistoversiota Windows XP SP 3 tai uudempaa versiota. Tietokannanhallintajärjestelmänä toimii Microsoft SQL Server 2008 ja ohjelmointiympäristönä Visual Studio 2008. (Pretax Accountor Group 2011a.)

Mepco HRM-ohjelmistoon voi kirjautua melkein mistä vain, koska palvelu on käytettävissä internetin kautta. Mepco HRM:ssä tunnistautuminen tapahtuu Pretax Oy:n AD:n (active directory = käyttäjätietokanta) avulla, joka varastoi käyttä-

jätunnuksen ja perustietoja yrityksen sisäverkkoon. Ohjelmiston etäkäyttö perustuu Microsoft Terminal Services Gateway-tekniikkaan sekä Terminal Services-palvelimiin. (Pretax Accountor Group 2012b, 1–2.)

Riippumatta asiakkuuden tietokoneen tehokkuudesta asiakkuus pystyy käyttämään ohjelmistoa Pretax Oy:n tarjoamalla palvelinkonetehtokkuudella. Tämä mahdollistetaan niin, että Mepco Smart Client-ohjelmisto näyttää siltä, kuin se olisi asiakkuuden tietokoneella. Kuitenkin todellisuudessa yhdyskäytävän kautta luodaan yhteys, jonka avulla ohjelmisto pyörii Pretax Oy:n palvelimilla. Näin saadaan asiakkuudelle taattua tietoturvallinen ja keskitetysti ylläpidettävä palvelu. (Pretax Accountor Group 2012b, 1–2.)

Mepco HRM henkilöstöhallinnon sisältöä pystyy muokkaamaan vapaasti asiakkuuksien tarpeiden mukaan ja se sisältää valmiiksi tehdyn valikoiman HR-näyttöistä ja -raporteista (Pretax Accountor Group 2011a). Kaikille käyttöliittymäkentille voidaan määrittää erikseen käyttöoikeus (ks. kuvio 5). Näin tietyille rooleille ei siirry turhia, arkaluontoisia tai työtään koskemattomia tietoja. Lisäksi kenttien määritysten avulla voidaan rajata tietyille käyttäjälle esimerkiksi kahden eri osaston käyttöoikeudet. Käyttöoikeuksia voi muokata tarpeen mukaan erilaisiksi.



Kuvio 5. Käyttöoikeudenrajaus käyttöliittymille (Pretax Accountor Group 2011a).

Valittavana on kirjoitusoikeus, lukuoikeus tai kiellettyoikeus. Kielletty oikeus tarkoittaa sitä, ettei kenttä näy ollenkaan valitulle henkilölle. Tämän lisäksi käyttäjälle voidaan tehdä organisaatorajaus, jolloin tiedon näkee vain määritelty henkilö. Esimerkiksi asiakkuuden yrityksen esimiehille voidaan määrittää laajempi pääsy tietokantoihin kuin työntekijöille. Esimiehen näkymän voi vielä rajata osasto kohtaiseksi. (Pretax Accountor Group 2011a.) Käyttöoikeusrajaukset voi tehdä tarvittaessa sisällön ja organisaation mukaan, eli voidaan rajata tarkasti kennellä on käyttöoikeudet tai katseluoikeudet tietoihin (Procountor 2013).

Lomakkeisiin voi liittää erilaisia hyväksymis- ja muita kiertoja, kuten laskujen hyväksymiskierto, jossa lasku käy tarkastettavana ja hyväksyttävänä useammalla henkilöllä. Henkilöstöhallinnon lomakkeita on järjestelmässä kattavasti, esimerkiksi henkilön tietoihin on mahdollista tallentaa tietoa laajasti muun muassa henkilön tutkinnoista, pätevydestä ja merkkipäivistä. (Saari–Stark 2012a.)

Mallisivut sisältyvät ohjelmistoon (ks. kuvio 6). Mallisivuja ovat koulutus, pätevyys, osaaminen, luovutetut tavarat, ulkoiset ja sisäiset kurssit, muistamiset ja kielitaito. Näitä voidaan halutessa muokata, lisätä tai poistaa ryhmäkohtaisesti. (Pretax Accountor Group 2011a.)

The screenshot shows the 'Henkilöstöhallinto' (Personnel Management) form in the Mepco HRM application. The form is displayed in a window titled 'Mepco HRM - Paakäyttäjä'. The user is logged in as 'Emoryhmä Paakäyttäjä'. The form includes the following fields:

- Nimi
- Kielitaito
- Koulutus
- Osaaminen
- Pätevyys
- Lähiomaiset (malli)
- Muistamiset (malli)
- Muut tiedot
- Luovutettavat tavarat (malli)
- Sisäiset kurssit (malli)
- Ulkoiset kurssit (malli)

The interface also shows a sidebar with navigation options: Ohjaustiedot, Tapahtumasyyötöt, Tuntikortit, Kalenteri, Käyttäjät, Roolit, Tietokentät, Ryhmät, Maksajat, Asiakkaat, Numerosarjat, Taulukkomääritykset, Henkilöstöhallinto, Rekryointi, Perustiedot, Ajot, Raportit, and Asetukset. The status bar at the bottom shows the date and time '18.2.2011 10:56:34', the page number '10/10 riviä', and the user's role 'Toimitus Päämaksaja (muuta asiakkaan nimelle) Emoryhmä Paakäyttäjä'.

Kuvio 6. Henkilötietojen tallennuslomake (Pretax Accountor Group 2011a).

Tietoa voidaan tuoda sivulle sähköisestä lomakkeesta ja tietojen tulostus onnistuu Word-lomakkeelle (Pretax Accountor Group 2011a). Mepco HRM ohjelmiston mallisivujen avulla henkilön tiedot on lajiteltu loogisesti. Tämä helpottaa järjestelmän käyttäjää löytämään tarvittavan tiedon helposti. Ohjelmiston lomakkeet on tehty selkeiksi ja näin Mepco HRM-ohjelmistoon on lisätty käyttäjäystävällisyyttä. (Saari–Stark 2012a.)

4.2.2 Mepco HR ja HRM

Henkilöstöhallinnon toiminnot sitoutuvat usein palkanlaskentaan ja taloushallintoon kiinteästi. Henkilöstöresursseilla eli HR-toiminnoilla (=Human Resource) ja HRM-toiminnoilla (=Human Resource Management) pyritään saamaan päätökset loogisemmiksi peilaamalla niitä palkkahallintoon. HR kuvaa yrityksen henkilöstövaroja ja HRM:n avulla niitä pyritään johtamaan. Henkilöstöhallintoon kuuluu useita erilaisia tehtäväalueita kuten henkilöstösuunnittelu ja -hankinta, työn organisointi, työsuhdeasiat, henkilöstön kehittäminen, työsuojeluasiat sekä niihin liittyvät konsultointi-, suunnittelu-, kehittämis-, esimies- ja johtotehtävät. (Ammattinetti 2012; Kuronen 2002, 8.) Mepco HRM-ohjelmisto tarjoaa käyttäjilleen erilaisia vaihtoehtoja näiden osa-alueiden käyttämiseen.

Mepco HRM-ohjelmistossa liikkuminen on tehty selkeäksi ja tehokkaaksi. Ohjelmistossa on pikavalintaikkuna, josta voidaan hakea aikaa säästävasti henkilöitä joko näiden nimillä, numeroilla tai henkilötunnuksilla. Henkilöluettelosta käyttäjä löytää henkilöiden perustiedot sekä päättyneet työsuhteet hänelle asetettujen käyttöoikeuksien rajoissa. (Pretax Accountor Group 2012a.) Käyttäjä pystyy henkilöluettelossa rajaamaan henkilötietoja tarvitsemikseen, valitsemalla eri sarakkeita, kuten käyttönimi, katuosoite, matkapuhelinnumero ja työsuhteen alkamispäivä (ks. kuvio 7). Valittujen sarakkeiden mukaan voidaan rajata näkymää edelleen esimerkiksi työsuhteen alkamispäivän perusteella. Tietojen siirto on tarvittaessa helppo tehdä Excelliin. (Pretax Accountor Group 2011a.)

Paikka	Esimies	Ts alkupvm	Ts päättymispvm
AISIO	3 Keijo Lindström	27.5.2003	16.6.2006
JRKU	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	
Helsinki	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	
JRKU	2 Tomi Pitkänen	27.5.2003	8.4.2006
JRKU	4 Maija Mehiläinen	27.5.2003	31.5.2008
JRKU	2 Tomi Pitkänen	27.5.2003	
AISIO	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	
JRKU	4 Maija Mehiläinen	27.5.2003	20.4.2009
JRKU	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	26.9.2008
JRKU	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	27.9.2008
AISIO	3 Keijo Lindström	27.5.2003	19.3.2008
JRKU	2 Tomi Pitkänen	27.5.2003	
USKO	4 Maija Mehiläinen	27.5.2003	
JRKU	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	30.6.2008
JRKU	3 Keijo Lindström	27.5.2003	27.9.2008
JRKU	4 Maija Mehiläinen	27.5.2003	30.4.2008
ETO	1 Mari Tolvanen	27.5.2003	30.5.2008
MARINA	2 Tomi Pitkänen	27.5.2003	24.3.2006

Kuvio 7. Henkilöluettelon rajaus (Pretax Accountor Group 2011a).

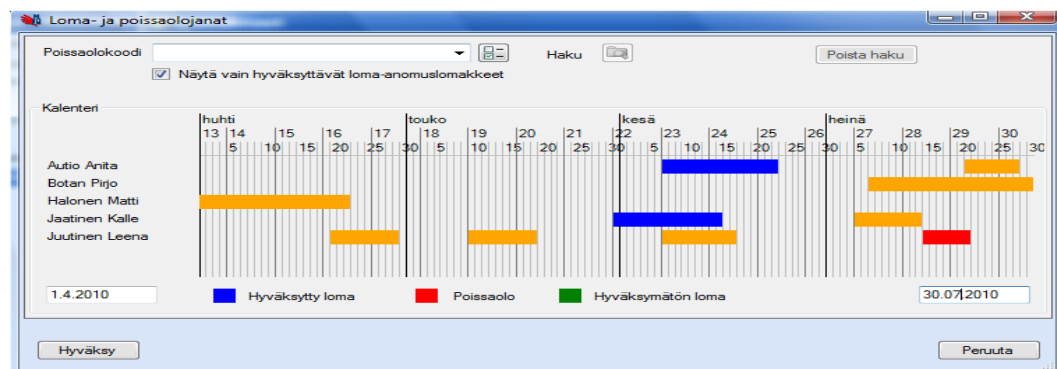
Ohjelmisto sisältää pikavalintaikkunan lisäksi myös hakutoiminnon. Haulilla voidaan etsiä ja tarkastaa tietoja, sekä hakuja voidaan käyttää myös erilaisiin listauksiin. Hakua voidaan rajata tarpeen tullen erilaisilla hakuehdoilla ja niiden avulla voidaan tarkastella henkilötietoja sekä palkkatapahtumatietoja. Tiedot pystytään siirtämään vaivatta Excelliin mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten. Tehdyt haut voidaan myös tallentaa. Raporttien ja hakujen yhteydessä ohjelmisto tarkastaa käyttäjän käyttöoikeudet ja näin ollen se antaa raportteihin ainoastaan tiedot, joihin käyttäjällä on lupa. (Pretax Accountor Group 2011a; Pretax Accountor Group 2012a, 2.)

Palkkatapahtumien syöttö voidaan hoitaa käsin joko tapahtumakohtaisesti tai tuntikortin kautta. Ohjelmistoon voidaan rakentaa tarpeen mukaan tuntikortteja. Tuntikortille tallennetaan tapahtumia päivätasolla ja sitä käytetään esimerkiksi ylitöiden tallennukseen. Tuntikortin avulla palkkatapahtumia voidaan ilmoittaa eri tilanteissa suoraan ohjelmistoon. Toistuvaistapahtumat kuten kuukausipalkka tulevat automaattisesti palkka-ajoon mukaan. Tuntikortilta tapahtumia voidaan syöttää käsin tai siirtää suoraan toisesta yhteensopivasta ohjelmistosta liittymän kautta tai hyväksymiskierrolla. Työntekijä voi syöttää tuntikorttivalikkoon tehdyt tunnit, jotka työnantaja hyväksyy ennen tietojen siirtämistä palkanlaskentaan. (Pretax Accountor Group 2011a; Pretax Accountor Group 2012c, 15.)

Ohjelmistolla voidaan myös rakentaa asiakkuudelle sopivia sähköisiä lomakkeita. Lomakkeet ovat joko henkilöstöhallinnon tietoja päivittäviä, kuten uuden henkilön perustaminen tai kehityskeskustelulomakkeet, tai informatiivisia, kuten sisäinen työvälinetilaus uudelle työntekijälle. (Pretax Accountor Group 2011a; Pretax Accountor Group 2012c, 15.)

Mepco HRM:ään voidaan rakentaa asiakkuudelle sähköinen henkilöilmoituslomake, joka korvaa paperisen version. Tämä on nopeampaa ja välttää turhalta papereiden lähettämiseltä. Henkilöiden verokorttien ja työsopimuksien tulisi olla alkuperäisiä, mikäli asiakkuus haluaa tallentaa ne Pretax Oy:n arkistoon. Ohjelmistoon tallennetaan erikseen asiat, joille ei ole ohjelmistossa suoraan valmista tallennuspaikkaa. Esimerkkinä tästä voisi olla ylimääräinen vuosiloma. (Hannilaiti 2013.) Ohjelmistoon voi lisätä lokipäivän avulla muuttuvia tietoja tulevaisuuteen sekä katsoa ja raportoida tietoja päivämäärän mukaan. Myös tiedonsyöttöpäivän ja -luojan voi tarkastaa. (Pretax Accountor Group 2011a.)

Ohjelmiston kautta työntekijä voi hakea vuosilomaa sähköisellä lomakkeella, josta tulee ilmoitus esimiehen sähköpostiin. Esimies voi hyväksyä tai hylätä hakemuksen. Hyväksytyin hakemuksen lomatiedot päivittyvät lomajaksoiksi lomatoimintoon ja palkanlaskennan tapahtumiksi. Poissaolo- ja lyhennetty työaika - ilmoitukset toimivat kuten vuosilomahakemus. Lomat ja poissaolot saadaan näkyviin selkeästi janamuodossa ja lomat voidaan hyväksyä massana kuten kuviossa 8. (Pretax Accountor Group 2011a.)



Kuvio 8. Kalenterinäkömän loma- ja poissaolotiedot (Pretax Accountor Group 2011a).

Ohjelmistossa voi tehdä useita erilaisia raportteja tarpeen mukaan. Yleisempien raporttien määritykset tulevat ohjelmiston mukana, joita pääkäyttäjä voi muokata ryhmäkohtaisesti. Vakioraportteja ovat esimerkiksi viranomaisraportit ja henkilöstöön liittyvät raportit kuten keski-ikä- ja lukumääräraportit. Raportti tulee tyyppinsä mukaan joko pdf-, doc- tai xls-muotoiseksi. Tämän lisäksi ohjelma voi tuoda järjestelmästä esimerkiksi Kelan raportteja (SV18sr, SV8, Y17) esitetytynä lomakepohjille. Ohjelmistolla voidaan tehdä myös päivittäviä raportteja, jotka päivittävät palkkaperusteita, kuten tuntipalkan korotus. Lisäksi voidaan luoda palkkatapahtumia, vaikka tietty palkkio suurelle joukolle henkilöitä yhtäaikaan. (Pretax Accountor Group 2011a.)

Mepco HRM-ohjelmistossa mahdollisesti ilmenneiden ongelmien ja kysymysten kanssa käännytään ensisijaisesti yksikön pääkäyttäjän puoleen. Yksikön pääkäyttäjä ratkaisee ongelmat tai lähettää tukipyynnön järjestelmäpääkäyttäjille, jotka ratkaisevat heille kuuluvat ongelmat. Mikäli ongelma on järjestelmäpääkäyttäjien toimenkuvan ulkopuolella, he ohjaavat asian eteenpäin oikealle taholle. (Pretax Accountor Group 2012d, 1–2.)

Mepco HRM ohjelmisto ratkaisee asiakkuuden henkilöstöhallinnon tarpeen. Ohjelmisto on suunniteltu toimimaan saumattomasti palkanlaskennan ohella. Mepco HRM toimintojen kautta asiakkuus saa käyttöönsä sähköisen henkilöstöhallinnon, johon osa tiedoista päivittyy automaattisesti palkanlaskennan puolelta. Tämä tehostaa varsinkin suuren organisaation toimintaa ja luo yhteneväisyyttä ja tarkkaa henkilöstöhallintoa. Ohjelmistosta johto saa apua päätöksen tekoon ja pystyy puuttumaan reagoimaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen ongelmana oli, että jokainen asiakkuus on omanlaisensa ja vaatii palkanlaskentaansa erilaisia elementtejä. Taloushallinto on alati muuttuvaa ja uusia säännöksiä ilmaantuu koko ajan. Yrityksillä on lisäksi erilaisia tarpeita siihen, millaisia palveluratkaisuja ja -kokonaisuuksia ne toivovat ulkoistuksen myötä saavuttavansa. Pienyritys muutaman palkkapussin kanssa tarvitsee oletettavasti käyttöönsä vain perustarpeita tyydyttävät ratkaisut, kun taas suuryrityksen organisaatorakenne saattaa vaatia kattavampaa palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon saumatonta yhteistyötä. Erilaisilla yrityksillä saattaa myös olla tilanteita, että työehtosopimukset vaihtuvat työpaikan sisällä ja mahdollisesti jopa tietyllä työntekijällä työpäivän aikana.

Opinnäytetyössä käytiin läpi kaksi erilaista ohjelmistoratkaisua pääpiirteittäin asiakkuuden näkökulma huomioiden. Tikon ja Mepco HRM ovat palkanlaskennan ohjelmistoja. Tikon on peruspalkanlaskennan ohjelmisto, joka tarjoaa asiakkuuksilleen tehokasta ja selkeää ratkaisua palkkahallintoon. Mepco HRM on kattavampi ohjelmisto, johon on saumattomasti liitettyä palkanlaskentaan henkilöstöhallinnon toimet. Haasteena oli arvioida, kumpi ohjelmistoratkaisu olisi sopivampi uudelle tai vanhalle asiakkuudelle.

Asiakkuudet täytyy arvioida asiakkuuskohtaisesti, kun yrityksen palkkahallinto siirretään Pretax Rovaniemi Oy:lle. On myös tärkeää arvioida vanhan asiakkuuden mahdollinen tarve ohjelmistovaihtoon. Ennen siirtymisprosessia pitää harkita tarkkaan asiakkuuden tarpeet ja toiveet palkka- ja henkilöstöhallinnon osalta.

Lisäksi tässä tutkimuksessa seurattiin Pretax Oy:n asiakkuutta, joka vaihtoi Tikon-ohjelmistosta Mepco HRM:ään. Tämä vaihdos aloitettiin, koska Pretax Rovaniemi Oy huomasi asiakkuuden tarpeen kattavampaan ohjelmistoratkaisuun. Pretax Rovaniemi Oy tarjosi asiakkuudelle ohjelmistovaihdosta ja tähän ratkaisuun päädyttiin asiakkuuden tarpeiden kartoituksen pohjalta. Kartoitus tehtiin asiakkuusyrityksen johdon sekä työntekijöiden tarpeet ja toiveet huomioiden.

Näin saatiin luotettava näkökulma siihen, että onko ohjelmistovaihdos ajankohdainen.

Asiakkuus on suuryritys, jolla on monimutkainen organisaatorakenne ja joka tarvitsee palkanlaskennan lisäksi kattavaa henkilöstöhallintoa sekä laadukasta raportointia. Tikon-ohjelmistoratkaisu ei siis täyttänyt kaikkia asiakkuuden tarpeita saumattoman henkilöstöhallinnon ratkaisun osalta. Tämän vuoksi asiakkuus ja Pretax Rovaniemi Oy huomasivat, että ohjelmistovaihdos oli tarpeellinen.

Yritykselle on kannattavampaa, että yksi ohjelmisto kattaa sekä henkilöstöhallinnon että palkkahallinnon kuin, että käytettäisiin kahta erillistä ohjelmistoa. Eri ohjelmistot eivät välttämättä kommunikoi jouhevasti keskenään, mikä vaikeuttaa kokonaisvaltaisen kuvan saamista. Lisäksi yhtenäisen raportoinnin luomiseen kuluu turhaan paljon aikaa. Kaksi erillistä ohjelmistoa tulee todennäköisesti kalliimmaksi kuin yksi kattavampi ohjelmisto. Asiakkuus on siis hyvä esimerkki siitä, että Pretax Oy on jatkuvasti kehityksessä mukana, seuraa asiakkuuden muuttuvia tarpeita sekä auttaa asiakkuutta kehittämään toimintaansa.

Opinnäytetyön aiheen rajaus tuotti ongelmia, koska työstä olisi tullut liian laaja alkuperäisellä rajauksella, jossa oli tarkoitus ottaa mukaan myös palkanlaskijoiden näkökulma haastattelun avulla. Alussa suunniteltu haastattelu palkanlaskijoille Tikonin ja Mepco HRM:n ominaisuuksista jätettiin lopullisesta työstä pois. Tämä osa rajattiin työn ulkopuolelle, koska tarkoitus työssä oli löytää Pretax Rovaniemi Oy:n asiakkuuksille sopivin ohjelmisto. Tarkoituksena oli miettiä ohjelmistoratkaisuja ja -vaihdosta asiakkuuden näkökulmasta. Palkanlaskijoiden haastattelu ohjelmistoista olisi ollut aiheen rajauksen ulkopuolella.

Työssä esillä olevista ohjelmistoista Tikonista ja Mepco HRM:stä koottiin tiedot suurimmaksi osaksi Pretax Oy:n sisäisistä lähteistä. Pretax Oy:n ulkopuolisia lähteitä ohjelmistoista oli todella vaikea löytää. Lisäksi palkkahallinnon lähteet löytyivät lähinnä oppikirjoista. Tutkimusta varten käytettiin useita eri hakukoneita ja selattiin satoja aihealueeseen sopivia lehtiä. Lopputuloksena löytyi vain muutama lähde, joita voitiin käyttää. Lapin yliopiston informaatikko yritti auttaa myös

etsimällä opinnäytetyön aiheeseen liittyvää tietoa, mutta tuloksena oli vain muutama artikkeli. Aikaa kului siis lähteiden etsimiseen paljon, mutta loppujen lopuksi lähteitä löytyi sen verran, että työ saatiin tehdyksi käyttäen luotettavia lähteitä. Tähän tutkimukseen käytettyjä lähteitä olivat kirjallisuus, tutkimukset ja lehdet sekä internet-lähteet.

Luotettava pohja ohjelmistojen arvioinnille saavutettiin käytännön kokeilulla. Molempia ohjelmistoja, Tikonia ja Mepco HRM:ää, testattiin käytännössä ja niiden eroavaisuuksia pyrittiin kartoittamaan kokemuksen ja testauksen kautta. Tämän tutkimuksen aikana käytiin keskusteluja koko ajan Pretax Rovaniemi Oy:n ohjelmistojen pääkäyttäjien kanssa. Pretax Oy:n Tikon vastaava vastasi kysymyksiin, joihin ei löydetty vastausta käytännön kokeilulla tai Pretax Rovaniemi Oy:n sisäisistä lähteistä.

Tämän tutkimuksen tekemisestä teki mielekkään se, että tutkimuksen tekemisen pohjalla oli tarve, joka kannusti eteenpäin ongelmien ilmetessä. Opinnäytetyössä pyritään vastaamaan ilmenneeseen tarpeeseen ja löytämään vastaus ongelmaan. Tämän tutkimuksen toteutus onnistui aiheen rajauksen puitteissa. Opinnäytetyö on suunnattu Pretax Oy:n asiakkuuksille, jotta voitaisiin löytää oikea ohjelmisto oikeaan tarpeeseen. Tämä tutkimus on toteutettu niin Pretax Rovaniemi Oy:n uusille kuin vanhoillekin asiakkuuksille.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Ohjelmistojen vertailu

Pretax Rovaniemi Oy kehittää toimintaansa asiakkuuskohtaisesti koko ajan. Kun asiakkuuden toiminta kasvaa tai se haluaa lisää tehokkuutta ja tarkempaa informaatiota suositellaan siirtoa Tikon-ohjelmistosta Mepco HRM:ään. Näin pyritään vastaamaan asiakkuuden kasvaneeseen tarpeeseen ja saavutetaan tämä päämäärä. Kun yrityksen koko kasvaa tarvitaan kattavampaa raportointia ja laajempaa henkilöstöhallintoa, jotka Mepco HRM pystyy tarjoamaan tehokkaammin.

Asiakkuuden kannattaa keskustella ohjelmistoratkaisuista Pretax Oy:n henkilökunnan kanssa, sillä jokainen asiakkuus on erilainen. Asiakkuutta ei voi laittaa suoraan eri kategorioihin, sillä yksilölliset tarpeet voivat olla hyvinkin erilaiset ja niiden tarpeiden pohjalta tehdään lopullinen ohjelmiston valinta.

Tikon ja Mepco HRM ovat palkanlaskentaohjelmistoja, joiden avulla voidaan laskea asiakkuuksien palkat. Tikon on perustarpeet kattava ohjelmisto, jonka avulla voidaan hoitaa peruspalkanlaskentaa. Se sopii erityisesti pienehköille yrityksille tai yrityksille, joissa palkat pysyvät suurin piirtein muuttumattomina.

Mepco HRM on kattavampi palkanlaskentaohjelmisto, jonka yhteyteen on liitetty HRM-toiminnot. Mepco HRM on uudempi palkanlaskentaohjelmisto, joka on tehty muokkautuvammaksi kuin Tikon. Tämän vuoksi Mepco HRM sopii suurehkoillekin yrityksille sekä yrityksille, joissa sovelletaan useampaa työehtosopimusta tai palkkaustapaa. Lisäksi Mepco HRM-ohjelmiston kautta asiakkuus saa käyttöönsä laajan ja monipuolisen henkilöstöhallinnon, joka on suoraan sidosteinen palkanlaskentaan. Näin saadaan ajankohtaisia ja tarkkoja tietoja asiakkuuden senhetkisestä tilasta. Seuranta on tehokkaampaa ja raportointi on kattavaa ja sen voi räätälöidä asiakkuudelle sopivaksi.

6.1.1 Yleinen vertailu

Mepco HRM-ohjelmiston kautta tuotetut tiedot ovat yhtenäisiä ja raportit tarkempia, kun tietoja ei tarvitse tuottaa eri ohjelmistoilla tai tietoja vaihtaa ohjelmistosta toiseen. Tikon-ohjelmistossa ei tällä hetkellä pystytä suorittamaan suuria henkilöstöhallinnon toimenpiteitä. Tikonia kuitenkin päivitetään jatkuvasti, jotta se vastaisi laajentuneeseen kysyntään.

Molemmista ohjelmistoista ajetaan varmistukset joka yö ja lisäksi palkanlaskijan on mahdollista tehdä erillisiä varmistuksia tarvittaessa. Mepco HRM:n puolella varmistukset ajetaan lisäksi viikoittain nauhavarmistukselle. Varmistusten palautukset tehdään tuomalla edellinen varmistus ohjelmiston päälle. Varmistuksen palautus Tikoniin poistaa kaikki edelliset tiedot, jonka jälkeen kaikki varmistuksen jälkeiset työt ja tiedot on tallennettava uudelleen. (Hanni– Laiti 2013.)

Mepco HRM:n varmistuksen palautus toimii melkein samalla tavalla. Palkanlaskija voi palauttaa viimeisimmän tallentamansa ajojonon, esimerkiksi jos hän halua peruuttaa sisäänlukuaineiston. Pääkäyttäjä voi palauttaa aikaisempia tietoja ja osia. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli palkat on muuten kirjattu valmiiksi, mutta palkanlaskija huomaa laittaneensa väärän siirtotiedoston sisään, voi pääkäyttäjä korjata tämän. Näin voidaan päätellä, että ohjelmistoissa on tehokkaat varmistukset ja varmistustenpalautus-toiminnot, tosin Mepco HRM:n puolella isompien palautuksien tekemisestä vastaa pääkäyttäjä. (Hanni– Laiti 2013.)

Historiakannan avulla voidaan seurata asiakkuuden menneitä tapahtumia ja niistä voidaan koota usean vuoden tietojen pohjalta erilaisia koonteja. Esimerkiksi työntekijän sairauslomaa varten tulee laskea tiedot useammalta kuukaudelta. Tikon-ohjelmisto ei sisällä erillistä historiakantaa, joten usean vuoden tietoja ei voida palauttaa. Tikon-ohjelmistossa on tallessa tiedot edellisestä vuodesta ja kuluvasta vuodesta. Mepco HRM:n historiakanta on kattavampi ja Mepco HRM:n puolelle voidaan tallentaa tietoja useamman vuoden ajalta. Tikon ei pysty vastaamaan tilanteisiin, joissa tarvitaan useamman vuoden takaa tietoja. Mepco HRM:ssä tätä ongelmaa ei ole.

Kuukausittain lähetetään lakisääteiset viranomaisilmoitukset palkanlaskennan puolelta esimerkiksi verohallinnolle palkkojen kuluista. Lakisääteiset viranomaisilmoitukset voidaan lähettää automaattisesti molemmista ohjelmistoista sähköisessä muodossa. Tikon ja Mepco HRM-ohjelmistot laskevat automaattisesti palkkakirjausten perusteella kuukausittain lähetettävät tiedot. Tiedot voidaan tulostaa suoraan esimerkiksi verohallinnon kuukausi-ilmoituslomakkeelle. Ne voidaan lähettää sähköisen järjestelmän kautta tai tulostaa paperilomakkeelle. Mepco HRM ohjelmisto tuottaa lisäksi esitetyt Kela-raportteja, joten aikaa ja vaivaa säästyy kokonaisen raportin kirjoittamisen osalta.

Tikon-ohjelmistosta löytyy raporttipohjia erilaisiin tarpeisiin. Tikonista pystytään tuottamaan erilaisia koontiraportteja sekä myös rajattuja raportteja. Esimerkiksi Tikonista voidaan koota useamman työntekijän tiedot raportille tai käsitellä vain tiettyä henkilöä tai palkkalajia kerrallaan. Raportit voidaan tulostaa joko pdf-, doc- tai xls-muotoisina. Mikäli valmiisiin raporttipohjiin tehdään muutoksia, muutokset tulevat voimaan jokaiselle Tikonin asiakkuudelle. Tämä tarkoittaa sitä, että valmiita raportteja ei kannata muokata, koska raporttipohja muokkautuu kaikille asiakkuuksille.

Mepco HRM-ohjelmisto on suunniteltu tuottamaan raportteja asiakkuuden muuttuvien tarpeiden mukaan. Ohjelmistosta löytyy kattava valikoima erilaisia raporttipohjia ja lomakkeisiin voidaan lisäksi rajata erilaisia hyväksymiskiertoja. Raportit voidaan tulostaa joko pdf-, doc- tai xls-muotoisina. Ohjelmistoon voidaan tehdä myös päivittäviä raportteja, kuten tuntipalkan korotus. Päivittävät raportit tehostavat toimintaa ja pitävät toiminnot ajantasaisina. Raportoinnin pohjalta voidaan luoda palkkatapahtumia. Valmiiden pohjien lisäksi Mepco HRM:ään voidaan luoda asiakkuuden tarvitsemia raportteja ja raporttipohjia voidaan muokata tarpeen mukaan. Asiakkuuden raporttipohjaa muokatessa muokkausasetukset tulevat voimaan vain kyseessä olevalle asiakkuudelle.

Palkkalaskelma on online-oikeuksilla nähtävissä suoraan Mepco HRM-järjestelmästä ja sen voi saada myös sähköpostitse. Työntekijöille palkkalaskel-

man voi toimittaa Mepco HRM:n kautta iPostista paperipostina tai Itellan NetPostina. NetPostin kautta palkkalaskelma lähetetään sähköisesti työntekijälle, kun se normaalisti tulisi paperisena. (Pretax Accountor Group 2011a; Posti Netposti 2013.) Tikonin kautta palkkalaskelmat voidaan toimittaa työntekijöille iPostin kautta (Pretax Accountor Group 2012e, 14).

6.1.2 Tekniset tiedot

Mepco HRM-ohjelmisto on suunniteltu kommunikoimaan monien ohjelmistojen kanssa. Ohjelmistosta voidaan ajaa useita erilaisia siirtotiedostoja, joiden avulla tiedot voidaan siirtää monipuolisesti erilaisiin ohjelmistoihin. Mepco HRM kommunikoi Microsoft Office-ohjelmistopakettiin kuuluvien Microsoft Office Wordin ja Microsoft Office Excelin kanssa. Lisäksi ohjelmistosta voidaan siirtää tiedostoja ascii-tiedostonsiirtopintaa pitkin ohjelmistoihin, jotka tunnistavat tiedostosiirron. Tämä tarkoittaa pääsääntöisesti kaikkia nykyaikaisia ohjelmistoja. Lisäksi Mepco HRM:n palkanlaskennan tiedot voidaan siirtää melkein mihin tahansa kirjanpito-ohjelmistoon.

Tikon-ohjelmisto kommunikoi Microsoft Office-ohjelmistopakettiin kuuluvien Microsoft Office Wordin ja Microsoft Office Excelin kanssa ja palkanlaskentatiedot voidaan siirtää helposti Tikonin kirjanpito-ohjelmistoon. Muihin kirjanpito-ohjelmistoihin tiedot siirretään esimerkiksi Excelin kautta tai ascii-muotoisina.

Mepco HRM-ohjelmistoa voidaan etäkäyttää internetin välityksellä. Tämä tarkoittaa sitä, että Mepco HRM on aina palkanlaskijan ja asiakkuuden ulottuvilla. Mepco HRM:n kautta voidaan rajata asiakkuudelle käyttöoikeuksia ohjelmistoon, mikäli asiakkuus niitä tarvitsee. Tämän avulla voidaan syöttää tuntikortteja ja tietoja suoraan ohjelmistoon ilman erillisiä ilmoituslomakkeita tai tiedonsiirtoja. Tämä tehostaa palkanlaskennanprosessia, jolloin vältetään tietojen syöttö kahden kertaan eri lomakkeille. Lisäksi Mepco HRM:n henkilöstöhallinnosta saadaan suoraan tiedot lomista ja muista tarpeellisista asioista, sillä käyttäjä voi itse tallentaa tiedot suoraan ohjelmistoon.

Asiakkuuden käytössä on etäkäytön ansiosta koko ajan Mepco HRM:n henkilöstöhallinnon työkalut, joiden avulla asiakkuus näkee reaaliaikaisen tilanteen, eikä erillisiä raportteja tai koonteja tarvitse palkanlaskijalta pyytää. Mepco HRM-ohjelmistoon voidaan luoda käyttäjiä eri oikeuksilla. Tämän takia asiakkuudelle voidaan antaa ohjelmiston osa käyttöön. Asiakkuuden käyttäjälle luodaan oma tunnus, joka rajataan siten, että asiakkuuden käyttäjä pääsee käsiksi hänelle kuuluviin tietoihin. Näin saadaan oikeudet jaettua siten, etteivät asiaan kuulumattomat tiedot ole rajatun henkilön nähtävissä.

Tikon-ohjelmisto toimii Pretax Oy:n tiloissa ja palkanlaskija voi etäkäyttää sitä. Tikon-ohjelmisto pyritään pitämään ainoastaan palkanlaskijan työkaluna, jota ei yleensä määritetä asiakkuuden käyttöön. Tämän takia tietojen syöttö hoidetaan esimerkiksi Excel-tiedostojen avulla. Koska asiakkuudella ei ole oikeuksia Tiko-niin, joudutaan henkilöstöhallinto hoitamaan välikäsien kautta. Tällöin esimerkiksi palkanlaskija joutuu kokoamaan erillisiä listoja henkilöstöhallinnon tarpeisiin. Tikonin toimintoja ei ole pääsääntöisesti suunniteltu kattamaan laajaa henkilöstöhallinnon kysyntää vaan se on ohjelmisto palkanlaskentaan.

Tikon-ohjelmistossa tietojen tallennuksessa henkilön taakse kohtaan Tilinumero voidaan syöttää tilinumero ilman IBAN-muotoa. Ohjelmisto muokkaa tilinumeron automaattisesti kansainväliseen IBAN-muotoon ja lisää automaattisesti BIC-tunnisteen. Mepco HRM-ohjelmistoon tietoja tallennettaessa tilinumero tulee syöttää heti alkuun IBAN-muotoisena. Ohjelmisto määrittää automaattisesti tämän jälkeen BIC-tunnisteen. (Pretax Accountor Group 2012m; Saari–Stark 2012a.)

Näistä eroavaisuuksista johtuen, Mepco HRM on omiaan asiakkuudelle, joka tarvitsee kattavampaa raportointia ja joustavampaa ohjelmistoa. Mepco HRM:ää pystytään muokkaamaan tehokkaammin ja näin saadaan räätälöityä parhaat mahdolliset ratkaisut asiakkuudelle. Suurena ohjelmiston etuna on myös se, että Mepco HRM:ssä voidaan luoda erilaisia rooleja, joiden avulla tietoja voidaan rajata roolikohtaisesti nähtäväksi. Tikon-ohjelmistolla voidaan helposti ja tehokkaasti hoitaa asiakkuuden peruspalkanlaskenta, mutta suuria muokkauksia oh-

jelmiston sisältöön ei pystytä tekemään. Tikonissa ei myöskään luoda käyttäjille käyttöoikeusrajoituksia.

Ohjelmistoja päivitetään jatkuvasti ja niitä pyritään kehittämään vastaamaan vaativampaa kysyntää. Mepco HRM on uudempi ohjelmisto, minkä vuoksi sen kehittämisessä on pystytty hyödyntämään nykyaikaisempaa tietoa ja teknologiaa. Tikon-ohjelmisto on alkuperältään vanhempaa kantaa, joten ohjelmistossa näkyy alkuperäinen jäykkyys. Järjestelmä on rakennettu tiettyjen laskentakaavojen päälle, mistä syystä esimerkiksi tilikarttaan on työlästä tehdä muutoksia asiakkuuksien erilaisten tarpeiden mukaan.

Tikonin uusin ohjelmistoversio on otettu käyttöön 30.9.2012. Ohjelmistopäivityksen myötä ohjelmistoon on saatu hieman enemmän muokattavuutta ja käyttäjävälisyyttä. Muun muassa tietojen suodatus on kehittynyt. Ohjelmistopäivityksen avulla pyritään saamaan Tikonia nykypäiväisemmäksi ja tehostamaan työntekoa.

Mepco HRM on kehitetty vastaamaan muuttuviin tarpeisiin ja se on räätälöitävissä asiakkuuskohtaisesti. Mepco HRM on tehokas ja nopeakäyttöinen ohjelmisto. Lisäksi se pitää sisällään paljon automatisoituja toimintoja, jotka helpottavat työntekoa ja vähentävät palkanlaskijan työaika. Päivityksien avulla molempia ohjelmistoja kehitetään jatkuvasti.

6.2 Siirtoprosessiin päätyminen

Tutkimuksessa tarkasteltiin erään asiakkuuden siirtoprosessia ohjelmistosta toiseen ja siitä saatua hyötyä asiakkuuden näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä käytiin siis läpi sitä, minkä tyyppinen asiakkuus on, syyt miksi tähän ohjelmistovaihdokseen päädyttiin ja miten vaihdosprosessi eteni sekä mitä hyötyjä tai haittoja vaihdoksesta seurasi.

Asiakkuus, joka teki ohjelmistovaihdon Tikonista Mepco HRM:ään, toimii majoitus- ja ravitsemusalan sekä terveyspalvelualan työehtosopimuksien puitteissa. Henkilöstöön kuuluu noin sata henkilöä. Yritys koostuu useasta eri osastosta.

Mepco HRM mahdollistaa kattavilla käyttöoikeustoiminnoillaan sen, että osastovastaavat näkevät vain omien osastojensa tiedot. Joillain osastoilla on yksi yhteinen vastaava, joka tarvitsee useiden osastojen tietojen koonnit toimitettuna samassa raportissa. (Pretax Accountor Group 2012k, 1–2.) Tämä vaatii ohjelmistolta kattavia ratkaisuja ja paljon joustavuutta varsinkin henkilöstöhallinnossa.

Asiakkuuden palkat oli aikaisemmin laskettu Tikon-palkanlaskentaohjelmistolla, josta siirryttiin nyt Mepco HRM:ään. Tikon-ohjelmiston käytössä oli jo aikaisemmin jouduttu ohjelmiston muokkautuvaisuuden rajoille, sillä asiakkuus vaatii monialaista ja yksityiskohtaista informaatiota useista eri kohteista liittyen henkilöstöhallintoon. Tikon-ohjelmistosta jouduttiin kokoamaan käsin suuria määriä tietoa erilaisiin koontiraportteihin, jotka oli pilkottu eri osastovastaaville. Käsintehty työ vei aikaa ja ohjelmiston rajoituksien takia jouduttiin joustamaan tuotettujen raporttien laadussa.

Asiakkuuden henkilöstöhallinto, kuten työseuranta, oli ennen Mepco HRM:ään siirtymistä hoidettu Maraplanin avulla, joka on työseurannan suunnitteluohjelma. Maraplanissa on siis ollut osa työntekijöiden tiedoista, mutta osa on täytynyt pitää erillisinä Excel-tiedostoina ja lisäksi osittain esimiesten muistin varassa. Tästä voidaan siis päätellä, että kattavan henkilöstöhallinnon tarve oli suuri, sillä olemassa oleva tieto oli eri tiedostoissa ja näin ollen rikkonaista. Esimiesten muistin varassa oleva tieto ei ole luotettavaa, sillä muisti voi pettää ja tiedot saattavat vääristyä, mistä saattaa seurata asiavirheitä. Mitkä ovat epäedullisia sekä työntekijöille että yritykselle.

Siirto aloitettiin syksyllä 2012. Syyskuussa Pretax Rovaniemi Oy lähetti asiakkuudelle tarjouksen, joka sisälsi ohjelmistosiirron suunnitelman ja aikataulun. Suunnittelun tarkoituksena oli kuvata palkkahallinnon pääasiat ja -prosessit. Tietoa senhetkisestä tilanteesta kerättiin lomakekyselyiden ja työntekijähaastatteluiden avulla. Tavoitteena oli saada tehokkaat, yhtenäiset sekä edelleen kehitettävät prosessit ja ratkaisut. Näin turvattaisiin palkkahallinnon virheettömyys ja luotettavuus sovitun aikataulun puitteissa.

Asiakkuus hyväksyi ohjelmistosiirron 17.10.2012. (Pretax Accountor Group 2012k, 1, 13.) Ohjelmistojen välinen tiedonsiirto onnistui Tikon-ohjelmiston siirto-työkaluilla, joiden avulla voitiin tuoda Mepco HRM:ään henkilöiden perustiedot ja alkuvuoden palkkatapahtumat. Palkka- ja lomatiedot tuli siirtää ja tallentaa käsin. (Pretax Accountor Group 2011b.)

6.3 Ohjelmistonvaihdos

Ohjelmistonvaihdosta tehdessä kannattaa laatia tarkka suunnitelma siitä, mitä tehdään ja mitkä ovat tavoitteet. Näin voidaan jatkossa seurata suunniteltujen tavoitteiden toteutumista ja onnistumista. Tavoitteissa onnistuminen vaatii asiantuntemusta ja sujuvaa yhteistyötä. Joskus voi olla niin, että yrityksellä on käytössä useita erilaisia ohjelmistojärjestelmiä ja tämä tekee tiedoista vaikeasti yhdisteltäviä ja rikkonaisia. Jos siis näille ohjelmistoille löydetään yksi yhtenäinen kaiken tarvittavan kattava ohjelmisto, saadaan aikaan harmoninen ja työtä helpottava ratkaisu. On myös tärkeää, että ohjelmisto seurustelee eli pystyy vaihtamaan tietoa muiden ohjelmistojen kanssa. Sujuvalla tietoyhteistyöllä voidaan saada aikaan suuriakin säästöjä. (Petäinen 2012, 21–22.)

Ohjelmistonvaihdos voi olla työläs, sillä uuden järjestelmän käyttöönotto vaatii suunnittelua, rakentamista ja siirtymisprosessin aikana joudutaan vielä käyttämään vanhaa järjestelmää. Mikäli suunnitteluun ja toteutukseen käytetään tarpeeksi aikaa, saadaan tehtyä sujuva ohjelmistovaihdos. (Petäinen 2012, 21–22.)

Yritys voi saavuttaa suuria etuuksia ja juuri yrityksen tarpeisiin vastaavia räätälöityjä ratkaisuja, kun vaihdos on tehty kokonaisuudessaan. Tietotekniikan ja toiminnan kehityksen yhtenäistämällä mahdollistetaan tuottavuuden parantaminen ja vaikuttavuus. (Petäinen 2012, 21–22.)

Tikonista Mepco HRM:ään siirtymisen kautta asiakkuudelle tavoiteltiin sen tarpeita vastaavaa henkilöstöhallintoa, joka on suoraan sidosteinen palkanlaskentaan. Mepco HRM mahdollistaa yritykselle palkkahallinnon osuuden yhdessä HRM-toimintojen kanssa. Kun yhdistetään palkkahallinto ja henkilöstöhallinto, vältetään turhalta lisätyöltä, kuten raporttien yhdistelemiseltä. (Pretax Accountor Group 2012k, 3.) Koska asiakkuus on suurehko yritys, joka toimii kahden eri

työehtosopimuksen puitteissa ja jolla on useita eri osastoja, tarvitsee asiakkuus kattavia henkilöstöhallinnon ratkaisuja.

Asiakkuuden ei ollut kannattavaa ostaa erillistä henkilöstöhallinnon ohjelmistoa, koska silloin olisi jouduttu käyttämään kahta erillistä ohjelmistoa. Useampi ohjelmisto tulee yleensä kalliimmaksi, aiheuttaa ylimääräistä työtä eikä niiden kommunikointi keskenään ole välttämättä sujuvaa. Mepco HRM-ohjelmiston kautta palkka- ja henkilöstöhallinto ovat samassa työkalussa asiakkuuden käytössä. Sidosteisuus palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon välille voitiin taata Mepco HRM-ohjelmistoratkaisun avulla.

Mepco HRM-ohjelmisto pystyy tarjoamaan asiakkuuden tarvitsemaa laajalaisempaa erittelyä ja toisaalta tietojen yhteenkoontia asiakkuuden tarvitsemilta osa-alueilta. Joitakin osastoja voidaan yhdistellä Mepco HRM:n avulla, vaikka palkat lasketaankin osastoittain. Palkanlaskenta osastoittain helpottaa osastovastaavia niin, että he saavat tarvitsemansa tiedot osastokohtaisesti. (Pretax Accountor Group 2012k, 3.)

Asiakkuusyrityksen osastoilla on omat vastaavansa, mutta laajassa yrityksessä tietyt osastot toimivat saman vastaavan alaisuudessa. Asiakkuudelle on tärkeää, että osastovastaavat eivät myöskään näe toisten osastovastaavien raportteja tai osastojen tietoja. Tämä tuo haastetta ohjelmistolle, jotta oikeat raportit voidaan kohdistaa oikeille vastaaville. Lisäksi tarvitaan tietojen koonteja useammasta osastosta. Mepco HRM ratkaisee nämä ongelmat, koska tietojen näkemistä ja saatavuutta voidaan rajata halutunlaiseksi luomalla käyttäjille erilaisia rooleja.

6.3.1 Ohjelmistovaihdon prosessit

Ohjelmistovaihdos saatiin järjestelmällisesti käyntiin ja toteutukseen, kun vaihdos jaettiin erilaisiin prosesseihin. Prosessien avulla pystyttiin seuraamaan tarkemmin, mitä on tehty ja mitä tehdään seuraavaksi. Ohjelmistovaihdos vaatii suunnitelmallisuutta, jotta asetetut tavoitteet saavutettaisiin ja pysyttäisiin aikataulussa. Tutkimuksessa käydään läpi prosessien vaiheet pääpiirteittäin.

Asiakkuus otti käyttöönsä Mepco-palveluratkaisun vakiosisältöisenä. Tikonista konvertoitiin tiedot Mepco HRM:ään. Tämän takia rakennettiin tarvittavat alustat ja yhteensopivat tiedostomuodot, jotta tiedonsiirto sujuisi ohjelmistosta toiseen. Syksyllä 2012 siirretyt tiedot pitivät sisällään asiakkuuden nykytilan kartoituksen, perustietojen tallennuksen palkkakantaan, henkilötietojen konvertoinnin järjestelmään, substanssitestauksen määrittelyyn, järjestelmätestauksen ja liittymien rakentamisen. Kehityskeskusteluiden avulla pyrittiin ratkaisemaan ne muutokset, jotka asiakkuus tarvitsee vakiosisältöiseen HR-palveluratkaisuun saadakseen tarpeelliset henkilöstöhallinnon toiminnot. (Pretax Accountor Group 2012k, 3.)

Ohjelmistovaihdoksen ensimmäinen vaihe oli käynnistysprojekti. Käynnistysprojektin tarkoituksena oli laatia projektisuunnitelma molempien osalta. Käynnistysprojektissa kuvattiin alustava aikataulutus ja se, mitä oli tarkoitus tehdä. (Pretax Accountor Group 2012k, 6, 9–10.) Alustavan aikataulutuksen avulla pystyttiin luomaan molemmille osapuolille kokonaisvaltainen kuva projektin sisällöstä sekä sopia alustavasti siitä, milloin ohjelmistovaihdos olisi valmis.

Määrittelyvaiheessa käytiin läpi ohjelmistovaihdoksen yksityiskohdat. Pretax Rovaniemi Oy ja asiakkuus tekivät yhdessä määrittelyt uusista palveluprosesseista, sovelluksista ja sovellusten välisistä liittymistä. Prosessin alkuun suunniteltiin alustat vaivattoman tiedonsiirron pohjaksi, jotta tiedot Tikonista Mepco HRM:ään olisi helposti siirrettävissä. Tietojen siirto tapahtui syksyn 2012 aikana siten, että kaikki tarvittavat tiedot olivat toisessa palkanlaskentaohjelmistossa vuodenvaiheeseen mennessä. (Pretax Accountor Group 2012k, 6, 9–10.)

Toteutus ja testausvaiheessa määrittelydokumentit käytiin läpi ja katsottiin, että ohjelmisto oli määritelty oikein ja tarvittavat tiedot siirretty. Sovellus- ja käyttäjätestauksen kautta ohjelmisto käytiin läpi asiakkuuden käyttäjien kanssa ja tarkastettiin palveluerittelyt. Koulutus järjestettiin koulutussuunnitelman mukaisesti. Lisäksi testaussuunnitelma käytiin läpi ja havaitut poikkeamat korjattiin. Asiakkuuden hyväksynnän jälkeen ensimmäiset varsinaiset palkat laskettiin Mepco HRM:n puolella 10.1.2013, minkä jälkeen yrityksen palkat siirrettiin kokonaisuudessaan Mepco HRM:n puolelle. (Pretax Accountor Group 2012k, 6, 9–10.)

Mepco HRM:n palvelu aloitettiin avointen asioiden listan läpikäynnillä ja tehtiin varsinainen asiakkuuden huolenpitosuunnitelma uuden ohjelmiston käyttöön liittyvistä asioista. Yhteydenpidosta laadittiin toimintaohje, jotta pystyttiin selkeyttämään molemmille osapuolille yhteydenpidon vastuualueet. Palveluvastuu siirtyi Pretax Rovaniemi Oy:lle palvelun aloittamisvaiheen yhteydessä (Pretax Accountor Group 2012h.)

Projekti päätettiin asiakkuuden lopulliseen hyväksyntään kun avointen asioiden lista oli suljettu. Projektin päättämisestä laadittiin loppuraportti, josta kävi ilmi miten projekti kokonaisuudessaan toteutettiin sekä miten ilmenneet ongelmat korjattiin. Projektista laadittiin myös asiakkuudelle palautekysely, jotta saataisiin asiakkuuden mielipide kokonaisuudessaan kirjattua projektin kulusta. Projektin päättämisen jälkeen Pretax Rovaniemi Oy:n ja asiakkuuden yhteinen kehitys jatkuu. (Pretax Accountor Group 2012h.)

6.3.2 Siirtymisprosessin hyöty ja päätelmät tuloksista

Asiakkuus, joka siirtyi Tikonista Mepco HRM:ään, on suurehko yritys, jossa on useita osastoja. Monimutkaisen organisaatorakenteen vuoksi asiakkuus tarvitsi ohjelmistolta joustavuutta ja kattavaa henkilöstöhallintoa. Tikon ei vastannut kaikkia tarpeita, koska asiakkuus tarvitsi kattavia henkilöstöhallinnonratkaisuja ja raportointia, mitä Tikon ei voinut tarjota palkanlaskennan yhteydessä. Pretax Rovaniemi Oy ja asiakkuus päätyivätkin siihen, että ohjelmistovaihdos olisi paras mahdollinen ratkaisu.

Ohjelmistovaihdos on ajankohtainen, mikäli vanha ohjelmistoratkaisu ei vastaa yrityksen kaikkiin tarpeisiin eikä ole tarpeeksi joustava mahdollisten muutosten ilmetessä. Mepco HRM on kattava ohjelmistoratkaisu, jolla saadaan henkilöstöhallinto ja palkanlaskenta kommunikoimaan jouhevasti keskenään. Se oli siis ohjelmistovaihdokseen päätyneelle asiakkuudelle kannattavampi vaihtoehto kuin ottaa käyttöön esimerkiksi erillinen henkilöstöhallinnon ohjelmisto Tikonin lisäksi. Useampi ohjelmistoratkaisu tulee usein kalliimmaksi ja työläämmäksi. Esimerkiksi tietojen yhdisteleminen kattavien raporttien tekemiseksi eri ohjelmistoista voi olla haastavaa ja aikaa vievää, koska kaikki ohjelmistot eivät kommunikoi hyvin keskenään.

Yhdellä toimivalla ohjelmistoratkaisulla saadaan aikaan laadukkaat ja yhteneväiset raportit ja henkilöstön tiedot ovat helposti saatavilla samasta ohjelmistosta. Näin vältetään turhalta tietojen etsimiseltä erillisistä tiedostoista tai siltä, että tiedot ovat muistin varassa.

Mepco HRM kattoi kaikki asiakkuuden vaatimat tarpeet, kuten käyttöoikeuksien rajauksen eri rooleille sekä raportoinnin. Asiakkuutta varten luotuja rooleja olivat Mepco HR-vastaava, johto, päällikkö ja esimies. Näin ollen eri rooleille näkyvät tiedot voidaan rajata sopivaksi ja näin taataan, että kyseinen rooli näkee vain hänelle tarkoitettut tiedot. (Pretax Accountor Group 2012j, 7.) Tämä lisää turvallisuutta ja helpottaa tehtävää työtä, koska turhia tietoja ei ole, sillä ne voidaan rajata pois.

Asiakkuuden esimiehet hoitavat itse raportointia Mepco HRM:llä siten, että he ajavat itse tapahtuma- ja tarkastuslistat palkka-ajon jälkeen. Tämä mahdollistetaan Mepco HRM:n etäkäytön avulla. Aiemmin palkanlaskija skannasi raportit esimiesten sähköposteihin. Uuden ratkaisun avulla vältetään sähköpostin kuormittamiselta ja tietoturva paranee. Lisäksi tällä ratkaisulla säästetään palkanlaskijan aikaa. Asiakkuudella ei toistaiseksi ollut tarvetta muille raporteille, mutta uusia voidaan tarpeen ilmetessä rakentaa. (Hanni-Laiti 2013.)

Asiakkuus otti käyttöönsä sähköisten lomakkeiden ja tuntikorttien lisäksi hälytysraportit, joita tarvitaan, kun työntekijän lakisääteiset luvat ovat vanhenemassa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että mikäli työntekijän lupa vaikka ensiapuun on vanhenemassa, tulee esimiehen sähköpostiin tästä ilmoitus 120 päivää ennen luvan vanhentumista. Tämä takaa sen, että työntekijä ehtii käydä uusimassa lupansa ennen vanhenemista. Näin lisätään turvallisuutta ja varmistetaan se, että kaikilla työntekijöillä on ajantasaiset ja lainmukaiset luvat tehdä työtänsä. Lisäksi asiakkuus otti käyttöönsä kokemus- ja palveluvuosiseurannan, mikä takaa muun muassa sen, että nähdään ajantasaisesti, milloin työntekijöiden palkkoihin tulee muutoksia. Näin vältetään maksamasta liikaa tai liian vähän palkkaa.

Asiakkuus tallensi Mepco HRM:ään henkilöstönsä alkusaldot siitä, kuinka paljon työntekijöillä on ollut työkokemusta ennen kyseiseen yritykseen tuloa. Jatkossa Mepco HRM:n päivittävät raportit laskevat automaattisesti kertynyttä kokemusta kuukausittain. Asiakkuuden talousjohtajalle pidettiin hakukoulutus, jonka tarkoituksena oli, että hän pystyy itsenäisesti tekemään Mepco HRM:ssä erilaisia hakuja tarpeen ilmaantuessa. (Hanni–Laiti 2013.) Mepco HRM:n etäkäyttö mahdollistaa siis sen, että asiakkuus voi pitää osan toiminnoistaan omissa käsissään.

Ohjelmistovaihdos on aina aikaa vievää ja vaatii paljon suunnittelua ja hyvää yhteistyötä. Asiakkuuden käytössä olleesta Tikonista pystyttiin helposti siirtämään työntekijöiden perustiedot Mepco HRM:ään siirtotiedostoina Excelin avulla. Ongelmia kuitenkin tuotti se, että Mepco HRM vaatii tietoja, joita Tikonissa ei ole ylläpidetty sekä tietoja, joita Tikonissa ei ollut. Näitä tietoja olivat muun muassa Ek-koodit, esimiestiedot, työkokemus ja palkkaryhmä. Tietojen etsiminen oli aikaavievää ja se vaati myös asiakkuuden panostusta tietojen saamiseksi ja dokumentoitaviksi oikein. Lisäksi Mepco HRM:n palkkalajien laskentasääntöjen kanssa tarvittiin paljon pitkäjänteisyyttä, sillä lähes kaikki laskentasäännöt tuli käydä läpi yksi kerrallaan. (Hanni–Laiti 2013.)

Yrityksillä voi olla hyvinkin erilaisia variaatioita siitä, kuinka palkkoja lasketaan. Esimerkiksi ylitöiden kohdalla toinen asiakkuus haluaa, että maksetaan vain korotusosa ja perusosa pidetään vapaana ja toinen taas haluaa, että molemmat osat maksetaan kerralla. Asiakkuus joka teki ohjelmistovaihdoksen, halusi toimia ylitöiden kanssa siten, että työntekijä saa itse päättää, maksetaanko ylitöistä koko summa vai laitetaanko tunnit työaikapankkiin. (Hanni–Laiti 2013.)

Asiakkuuden toimiminen kahden eri työehtosopimuksen puitteissa tuotti lisätöitä, sillä Mepco HRM sisälsi vain toisen työehtosopimuksen määrittäykset. Pitkäjänteisellä suunnittelulla ja ohjelmiston työstämisellä sekä Pretax Rovaniemi Oy:n asiantuntemuksella saatiin kuitenkin aikaan ohjelmistovaihdos ilman suuria vastoinkäymisiä. (Hanni–Laiti 2013.)

Ohjelmistovaihdoksen yhteydessä ilmeni pieniä ongelmia asiakkuuden käytännökokemuksen puuttumisen vuoksi. Siirtymävaiheessa esimiehet olivat epä-

varmoja uusien sähköisten lomakkeiden täytössä. Esimiehille oli tätä ennen pidetty koulutus ja annettu kirjalliset ohjeet. Koulutuksessa esimiehillä ei kuitenkaan ollut omia tietokoneita mukana ja näin käytännönkokemus jäi puuttumaan. Ajan kanssa ja kokemuksen karttuessa tämä ongelma saadaan varmasti katoamaan. Usein uuden ohjelmiston käyttöönotossa ilmenee epävarmuutta ennen kuin ohjelmisto tulee tutuksi. (Hanni–Laiti 2013.)

Asiakkuus sai kokonaisuudessaan ohjelmistovaihdoksesta suurta hyötyä. Asiakkuus sai käyttöönsä juuri hänelle räätälöidyn ohjelmistoratkaisun. Varsinkin Mepco HRM:n henkilöstöhallinto antoi asiakkuudelle uusia ja tärkeitä ratkaisuja. Ohjelmiston etäkäyttö mahdollistaa myös asiakkuuden pääsyn käsiksi omiin tietoihinsa. Näin asiakkuus pystyy itse vaikuttamaan enemmän hallintoonsa ja esimerkiksi huolehtimaan itse raportoinnistaan sekä hakemaan tietoja. Asiakkuudella on helpompi taten saada kuva yrityksen tilasta, kun kaikkea ei tarvitse tehdä välikäsiä kautta. Näin myös ulkoistamisesta syntyvä pelko omien tietojen hallinnan menettämisestä toiselle saadaan minimoitua, sillä asiakkuus pystyy myös itse hallinnoimaan tietojansa.

Asiakkuus hyötyi vaihdoksesta myös siten, että sisäinen jaksotus kirjanpidossa saatiin käyttöön eli käytännössä palkkojen lisät voidaan jaksottaa niille kuukausille kuin ne oikeasti kuuluvatkin. Asiakkuuden käyttäessä Tikonia menivät palkkojen lisät sen kuukauden kirjanpitoon, jossa ne olivat maksussa. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että ne tulivat palkanlaskentaan kuukausi jälkikäteen. Mepco HRM:n avulla asiakkuus saa tietoonsa todelliset kuukauden palkkakustannukset, mikä auttaa esimerkiksi budjetoinnissa. (Hanni–Laiti 2013.)

7 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa perehdyttiin kahteen Pretax Rovaniemi Oy:n käyttämään palkanlaskentaohjelmistoon. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää asiakkuuden näkökulmasta kumpi ohjelmistoratkaisu, Tikon vai Mepco HRM, sopisi paremmin asiakkuudelle. Lisäksi seurattiin asiakkuutta, joka vaihtoi ohjelmistonsa Tikonista Mepco HRM:ään, koska huomattiin toisen ohjelmiston olevan kattavampi asiakkuuden tarpeisiin nähden. Tämä tutkimus pohtii myös ulkoistuksen kautta saatavaa hyötyä ja siihen sisältyviä riskejä.

Yrityksen palkka- ja henkilöstöhallinnon ulkoistaminen on aina suuri päätös. Mikäli saavutetaan sujuva yhteistyö, se voi olla hyvinkin kannattavaa. Ulkoistamalla palkka- ja henkilöstöhallintonsa yritys saa alan ammattilaisen käyttämään ohjelmistoa ja löytämään parhaan ratkaisun asiakkuudelle. Ulkoistuksen avulla voidaan saavuttaa suuria säästöjä ja luoda uusia näkökulmia. Ulkoistuksen avulla voidaan tehdä hedelmällisiä päätöksiä, saada varmuutta tulevaisuuden ratkaisuihin ja asiakkuus voi keskittyä omaan ydinsaamiseen. Näin saadaan siirrettyä palkka- ja henkilöstöhallintoon liittyvät riskit alan ammattilaisille, jotka osaavat ennakoita riskejä ja reagoida niihin nopeasti tarvittavalla tavalla.

Ulkoistamisessakin on aina omat riskinsä. Usein pelätään ylimääräisiä kuluja ja ulkoistuksen myötä tulevaa hallinnan siirtämistä toisaalle. Käyttämällä aikaa suunnitteluun ja huolelliseen sopimusten tekemiseen voidaan minimoida riskit ja suurentaa mahdollisuutta kehittävään yhteistyöhön. Kun löydetään hyvä palveluntarjoaja, voidaan myös luottaa siihen, että toimittaja on aidosti kiinnostunut asiakkuudestaan. Näin ollen toimittaja tarjoaa myös asiakkuudelleen parhaan mahdollisen ratkaisun.

Asiakkuus saavuttaa ulkoistuksen ja uudenaikaisten ohjelmistojen kautta tietoturvallisuutta ja lisäksi se saa Pretax Rovaniemi Oy:n ammattilaiset käyttöönsä. Esimerkiksi Pretax Rovaniemi Oy teki asiakkuuden kanssa ohjelmistovaihdon, kun huomattiin asiakkuuden tarve kattavampaan ohjelmistoratkaisuun. Voidaan siis päätellä, että Pretax Rovaniemi Oy on kiinnostunut asiakkuuksistaan ja antaa heille kaiken tukensa. Pretax Rovaniemi Oy:n avulla asiakkuus voi saavut-

taa tavoitteensa ja saadaan aikaan ratkaisuja, jotka kantavat hedelmää pitkälle tulevaisuuteen.

Nykyään ohjelmistojen kehitys tapahtuu kovaa vauhtia ja erilaisia ohjelmistoratkaisuja on useita. Ohjelmistoa valitessa kannattaa miettiä, onko kyseinen ohjelmistoratkaisu sellainen, jota päivitetään ja kehitetään tulevaisuudessakin. Näin saadaan taattua se, ettei ohjelmisto vanhene käyttökelvottomaksi muiden ratkaisujen kehittyessä vuosien mittaan. Pretax Rovaniemi Oy:n käyttämät ohjelmistoratkaisut Tikon ja Mepco HRM ovat tältä osin varmoja ratkaisuja, sillä ohjelmistoa kehitetään jatkuvasti. Erilaisten ohjelmistojen avulla taataa se, että jokaiselle asiakkuudelle löytyy tämän tarpeisiin soveltuva ratkaisu.

Tämä tutkimus on tehty asiakkuuksia varten, jotta ne voisivat saada paremman kuvan palkka- ja henkilöstöhallinnon ulkoistamisen kannattavuudesta. Lisäksi tutkimuksessa käytiin läpi se, mitä Tikon ja Mepco HRM pystyvät tarjoamaan ja minkälaisia ratkaisuja Pretax Rovaniemi Oy:llä on tarjottavissa asiakkuuksien erilaisiin tarpeisiin.

Tikon palkanlaskentaohjelmisto on keskittynyt pääsääntöisesti peruspalkanlaskentaan. Ohjelmistoa on päivitetty alkuperäisen ohjelmiston päälle, joten ohjelmistopohja on melko jäykkä. Peruspalkanlaskennan Tikon-ohjelmisto hoitaa hyvin ja uusien päivityksien johdosta käyttäjäystävällisyys – ja tämän myötä tehokkuus, on parantunut. Tikon soveltuu asiakkuuksille, jotka eivät tarvitse laajaa henkilöstöhallintoa tai paljota joustavuutta palkanlaskentaohjelmistoonsa.

Mepco HRM tarjoaa peruspalkanlaskennan ohella kattavan kokonaisuuden henkilöstöhallinnon välineitä, suoraan ja helposti ohjelmistosta saatavina. Koska Mepco HRM:ssä on palkka- ja henkilöstöhallinto samassa paketissa, asiakkuus saa käyttöönsä yhteneväisiä raportteja aikaa säästävästi ja kaikki henkilöstön tarvittavat tiedot löytyvät samasta ohjelmistosta. Kun erilaisia koonteja ei tarvitse tehdä pilkotuista tiedostoista säästetään aikaa.

Mepco HRM-ohjelmisto on räätälöitävissä asiakkuuden tarpeiden mukaan. Mepco HRM on sopiva ohjelmisto asiakkuuksille, jotka tarvitsevat laajemman ohjelmistopakettin koordinoimaan toimintoja palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon

välille. Ohjelmistoa voi myös etäkäyttää, mikä mahdollistaa sen, että asiakkuus pääsee itse ohjelmistoon lisäämään tietoja tai tekemään erilaisia hakuja ja raportteja. Näin asiakkuudella on osa toiminnoistaan hallussansa, mikä lisää omaa vaikuttamismahdollisuutta, turvallisuuden tunnetta ja tietoa omasta organisaatiosta ulkoistuksenkin jälkeen.

Pretax Rovaniemi Oy arvioi asiakkuuden aina asiakkuuskohtaisesti ja tarjoaa sopivinta ratkaisua palkanlaskentaan ja henkilöstöhallintoon. Joskus vanhan asiakkuuden kohdalla tämä tarkoittaa sitä, että tarpeen ilmetessä ohjelmistovaihdos on ajankohtainen ohjelmistosta toiseen. Tämän tutkimuksen yksi osa-alue oli seurata ohjelmistovaihdosta asiakkuusyrityksen vaihtaessa Tikonista Mepco HRM:ään lisääntyneen henkilöstöhallinnon tarpeen takia.

Ohjelmistovaihdos ei tapahdu yhdessä yössä, vaan se vaatii aikaa ja suunnitelmallisuutta. Palveluntarjoajan ammattitaitoisuudella saadaan räätälöityä juuri asiakkuudelle sopiva ohjelmistoratkaisu. Ulkoistusta ajatellessa on tärkeää, että asiakkuudella on selkeät tavoitteet ja se tiedostaa ongelmat, joihin hakee ratkaisua. Pretax Rovaniemi Oy pystyy tarjoamaan asiakkuudelle sen toivomaa palvelua. Ei ole olemassa ohjelmistoratkaisua, jota voitaisiin käyttää aina sellaisenaan kaikille asiakkuuksille. Ohjelmiston tarpeen arvioinnissa tarvitaan asiantuntijan apua. Asiakkuudet ovat erilaisia, joten asiakkuuksia tulee käsitellä yksilöinä.

Asiakkuuden siirtoprosessi ohjelmistosta toiseen otettiin mukaan, jotta voitaisiin antaa kuva sen sisällöstä. Olennaisin on tieto siitä, mitä hyötyä siirrosta tulee asiakkuudelle ja mitä riskejä se sisältää. Näin asiakkuus voi itse pohtia, kannattaako siirtoprosessiin ryhtyä. Siirtoprosessi on aina osaltaan työläs, mutta vaihdos on kannattava, mikäli sen avulla saadaan tuloksia tulevaisuudessa. Opinnäytetyössä seuratun asiakkuuden siirtoprosessi antoi asiakkuudelle yhteneväisempää ja sidosteisempää palkka- ja henkilöstöhallintoa.

Tässä opinnäytetyössä seurattu asiakkuuden siirtoprosessi sujui suunnitelmien mukaan ja aikataulussa pysyttiin. Aikatauluissa pysymistä auttoivat huomattavasti hyvä suunnittelu ja yhteistyö. Asiakkuus sai käyttöönsä palkkahallinnon lisäksi yhteneväisen henkilöstöhallinnon, mikä oli ollut aiemmin hyvin rikkonai-

nen. Mepco HRM mahdollisti myös sen, että asiakkuus pystyy jatkossa itse vaikuttamaan enemmän omiin asioihinsa, koska asiakkuus pystyy etäkäyttämään ohjelmistoa. Etäkäyttö lisää myös tietoturvallisuutta, koska enää ei tarvitse lähettää erillisiä tiedostoja esimerkiksi sähköpostiin. Ohjelmistoon myös rajattiin asiakkuutta varten erilaisia rooleja, joiden avulla varmistettiin tietojen pysyminen oikeilla henkilöillä ja niiden helppo saatavuus.

Tämän tutkimuksen teko oli opettavaa, koska lähteiden etsimisessä tuli käyttää paljon luovuutta ja löydetyn tiedon yhdisteleminen tutkimukseen oli haastavaa. Lisäksi lähteiden luotettavuuteen ja ajantasaisuuteen tuli kiinnittää paljon huomiota, koska ohjelmistot kehittyvät jatkuvasti ja taloushallinnon trendit muuttuvat. Opinnäytetyö onnistui kokonaisuudessaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Tutkimuksesta teki mielekkään se, että siitä voi olla jatkossa konkreettista hyötyä ja että aikaisempia tutkimuksia aiheesta ei löytynyt.

Mahdollisuus hyötyä tästä opinnäytetyöstä on suuri. Tämän tutkimuksen avulla Pretax Rovaniemi Oy:n asiakkuudet saavat kuvan erilaisista ohjelmistoista ja niiden sisällöstä sekä mahdollisuuden pohtia ohjelmistovaihdosta ja mitä se pitää sisällään. Lisäksi asiakkuus saa kuvan ulkoistamiseen sisältyvistä hyödyistä ja riskeistä sekä niiden ongelmanratkaisusta. Aikaisempaa tutkimusta vastaavasta aiheesta ei löytynyt, joten tästä tutkimuksesta voi olla hyötyä muille aiheesta kiinnostuneille henkilöille ja taloushallinnon alan ammattilaisille ja opiskelijoille.

LÄHTEET

- Airaksinen, T. Vilkkä, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö ohjaajan opas. Tammi.
- Alhola, K. 2012. Verouudistuksen vaikutukset yrittäjälle ja yritykselle. Uutinen. Pretax Journal 2012, 10.
- Ammattinetti 2012. Henkilöstöhallinto. Osoitteessa http://www.ammattinetti.fi/web/guest/alat;jsessionid=793B80F21E8258684C67F76510531F13?p_p_id=akyssearchammattiala_INSTANCE_6tRI&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&akyssearchammattiala_INSTANCE_6tRI_command=detailView&akyssearchammattiala_INSTANCE_6tRI_alald=19&akyssearchammattiala_INSTANCE_6tRI_subAlald=19.1. 28.11.2012.
- Antola, M. – Parnila, K. – Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännön läheisesti. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Böckerman, P – Maliranta, M. 2012. Ulkoistamisen vaikutus työntekijöihin: kirous ja siunaus? Artikkel. Talous ja Yhteiskunta 2/2012, 18.
- Ennakkoperintäasetus 1996. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961124>. 26.1.2013.
- Ennakkoperintälaki. 1996. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961118>. 26.1.2013.
- Hanni, M. – Laiti, E. 2012. Pretax Rovaniemi Oy:n Mepco HRM vastaava ja Tikon vastaava. Sähköpostitiedonanto. 28.11.2012.
- Hanni, M. – Laiti, E. 2013. Pretax Rovaniemi Oy:n Mepco HRM-vastaava ja Tikon-vastaava. Sähköpostitiedonanto. 9.1.2013.
- Heinäaho, J. 2012. HR -toimintojen ulkoistaminen. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu: liiketalouden koulutusohjelma.
- Helsinki.fi. 2012. FTP-Tiedonsiirto Internetissä. Osoitteessa <http://www.helsinki.fi/atk/oppaat/tili/ftp.html>. 30.11.2012.
- Henkilötietolaki 1999. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>. 26.1.2013.
- Honkamaa, S. 2012. Kasvonkohotusta tilitoimistoon. Stiina Honkamaa haastattelee Tiliaktiiva Oy:n palkanlaskijaa. Tradenomi 5/2012, 16.
- HP 2012. Tuotteet ja Palvelut + Thin Clientit. Osoitteessa www8.hp.com/fi/fi/products/thin-clients/product-detail.html?oid=5144131. 2.11.2012.
- Itella 2013. Itella iPost – paperilla ja sähköisesti. Osoitteessa <http://ipost.itella.net/>. 9.1.2013.

- Julkunen, J. 2012. Tietoa reaaliajassa. Artikkele. Talouselämä 32/2012. Liite: Net. Fujitsun lehti 2/2012, 16–18.
- Kuronen, T. 2002. Henkilöstöjohtajien työssä toteutuvat roolit ja heidän näkemyksensä palkitsemisesta organisaatioissa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto: Psykologian laitos.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004. Osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>. 26.1.2013.
- Lähtenmäki-Lindman, O. 2012. Arvokas ja arvostettu henkilöstö. Kolumni. Pretax Journal 2012, 9.
- Mepco 2012. Mepco. Osoitteessa <http://www.mepco.fi/default.asp?viewID=2380>. 8.12.2012.
- Mäkinen, P. 2013. Pretax Oy:n Tikon vastaava. Sähköpostitiedonanto. 22.3.2013.
- OVH-HOSTING.FI 2012. Webhotelli- ja Internet- ratkaisut. Osoitteessa http://www.ovh-hosting.fi/dedikoidut_palvelimet/sql_server.xml. 02.11.2012.
- Petäinen, M 2012. Kouvola kesyttää tietotekniikkaa. Artikkele. Taloustaito 5/2012, 21–22.
- Planeetta Internet 2012. Vikasietoiset palvelut. Osoitteessa <http://www.planeetta.net/palvelin/vikasietoiset-palvelut.html>. 02.11.2012.
- Posti 2013. Netpostin esittely. Osoitteessa <http://www.posti.fi/netposti/esittely/>. 1.9.2013.
- Pretax Accountor Group 2011a. Mepco HRM esittely. Sisäinen verkko.
- 2011b. Mepco HRM paakayttajat. Sisäinen verkko.
- Pretax Accountor Group 2012a. Mepco HRM henkilöstöhallinnon vakiotoiminnot. Sisäinen verkko.
- 2012b. Mepco HRM teknisen ympäristön kuvaus. Sisäinen verkko.
- 2012c. Mepco Palkanlaskijan peruskurssi. Sisäinen verkko.
- 2012d. Mepco Palkkapalvelun Helpdesk. Sisäinen verkko.
- 2012e. Palkanlaskenta. Sisäinen verkko.
- 2012f. Palkkamateriaalin välitys Asiakas kuvaus 2012. Sisäinen verkko.
- 2012g. Palvelut ja ohjelmistoratkaisut. Osoitteessa <http://www.pretax.net/palvelut-ja-ratkaisut>. 3.10.2012.
- 2012h. Pretax Pohjoinen esitys 2012. Sisäinen verkko.
- 2012i. PretaxPro Taloushallintoprosessit. Sisäinen verkko.

- 2012j. Projektikokousmuistio. Pretax 24.10.2012. Sisäinen verkko.
 - 2012k. Projektisuunnitelma 2012. Sisäinen verkko.
 - 2012l. Tikon Tiesitkö tämän 1. Ketjutus ja sähköposti PL. 2012. Sisäinen verkko.
 - 2012m. Tikon Uusi Ylläpito - koulutus. 18.10.2012. Sisäinen verkko.
 - 2012n. Vapautamme asiakkaamme menestymään. Osoitteessa <http://www.pretax.net/yritys>. 3.10.2012.
- Pretax Journal 2012a. Nuoren polven asiantuntija. Haastatellaan asiakaspalvelupäällikköä, 33.
- 2012b. Pretaxin palvelut ja ohjelmistoratkaisut. Uutinen, 44–45.
 - 2012c. Tavoitteena täydellinen palvelukokemus. Uutinen, 12–13.
- Procountor 2013. Laskujen hyväksymiskierto. Osoitteessa http://ohjeet.procountor.com/Laskujen_hyvaksymiskierto. 9.1.2013.
- Saari, K. – Stark, S. 2012a. Mepco ohjelmistokokeilu. 3.12.2012.
- 2012b. Tikon ohjelmistokokeilu. 3.12.2012.
- Schrey, A. 2012. Sähköinen sukupolvi. Pääkirjoitus. Pretax Journal 2012, 5.
- Setälä, R. Virkeitä taloushallinnonosaajia – nyt ja tulevaisuudessa. Lehtijuttu. Pretax Journal 2012, 30–31.
- Stenbacka, J. – Söderström, T. 2012. Palkanlaskenta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Syvänperä, O. – Turunen, L. 2007. Palkkavuosi. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Virtuaali ammattikorkeakoulu 2013. Opinnäytetyön ohjausprosessi. Osoitteessa: <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>. 13.5.2013.