



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anniina Kangasluoma

DIGITALISAATION MUUTOKSET PALKAN- LASKIJAN TYÖHÖN

Case Tilitoimistoalan yritys

Liiketalous
2022

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Anniina Kangasluoma
Opinnäytetyön nimi	Digitalisaation muutokset palkanlaskijan työhön
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	38 + 1 liitettä
Ohjaaja	Harri Lehtimäki

Digitalisaatio on muuttanut palkanlaskijan työnkuvaa merkittävästi. Tämän opinnäytetyön avulla haluttiin selvittää, miten palkanlaskijat ovat kokeneet automatisoinnin tuomat muutokset heidän työssään. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten palkanlaskijat kokevat heidän työnkuvansa muuttuneen, mitä hyötyä automatisoinnista on palkanlaskijan työssä ja miten palkanlaskijat näkevät työnkuvansa kolmen vuoden päästä. Tutkimuksen avulla saatiin luotua toimeksiantajaryitykselle arvokasta tietoa siitä, miten muutokset on otettu vastaan palkanlaskennassa.

Tutkimukset teoreettinen viitekehys keskittyy palkanlaskijan työnkuvaan, digitalisaation tuomiin muutoksiin palkanlaskennassa ja työn muutokseen. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tapaustutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin teema-haastattelujen avulla.

Tutkimustuloksista saatiin selville, että suurimmat muutokset palkanlaskijoiden työhön on tuonut Tulorekisteri, palkanlaskentaohjelman vaihto automatisoidumpaan ohjelmaan ja palkanlaskentarobotin käyttöönotto. Työnkuva on myös muuttunut kohti asiantuntijuutta. Automatisoinnin on koettu nopeuttavan työtä ja vähentävän virheitä. Automatisointi nähdään tulevaisuudessa työtä tehostavana tekijänä, mutta myös uhkana perusosaamisen vähentymisen kannalta.

ABSTRACT

Author	Anniina Kangasluoma
Title	The Impact of Digitalization on a Payroll Clerk's Job
Year	2022
Language	Finnish
Pages	38 + 1 Appendices
Name of Supervisor	Harri Lehtimäki

Digitalization has changed the work of a payroll clerk significantly. The objective of this thesis was to find out how payroll clerks have experienced the changes brought by automation. The aim was to find out how payroll clerks have experienced the changes in their job tasks, what the benefits of automation are and how payroll clerks see their job in three years.

The theoretical study describes the payroll clerk's work tasks, the changes in payroll brought by digitalization, and the change of work. The research was conducted as qualitative research. Data was collected through interviews.

The study revealed that the biggest changes in a payroll clerk's work tasks have been the use of Income register, payroll program replacement, and payroll robots. Automation has made work more efficient and reduced errors. The work has also shifted towards expert work. Automation is seen in the future as a factor that makes working more efficient, but also as a possible threat to the reduction of basic skills.

Keywords payroll administration, digitalization, robotics, change of work

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
1.1	Tutkimuksen tausta ja tarkoitus	8
1.2	Tutkimusmenetelmät ja aineisto	9
1.3	Aiemmat tutkimukset	10
1.4	Tutkimuksen kulku	11
2	PALKANLASKIJAN TYÖNKUVA.....	12
2.1	Palkkahallinnon määritelmä	12
2.2	Lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työsopimus	12
2.3	Palkanlaskentaprosessi	13
3	DIGITALISAATIO.....	17
3.1	Automatisointi ja robotiikka	17
3.2	Tulorekisteri.....	18
3.3	Vero API	20
4	TYÖN MUUTOS.....	21
4.1	Palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi	21
4.2	Osaamisen muutos ja ketterä oppiminen.....	22
4.3	Muutosjohtaminen	24
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
5.1	Tutkimusmenetelmät	25
5.2	Teemahaastatteluprosessi.....	26
6	TUTKIMUSTULOKSET	28
6.1	Työnkuvan muutos	28
6.2	Automatisoinnin tuomat muutokset	29
6.3	Osaaminen ja motivaatio työn muutokseen.....	30
6.4	Tulevaisuuden näkymät.....	31

7	YHTEENVETO	32
7.1	Keskeisimpien tutkimustulosten tarkastelu.....	32
7.2	Validiteetti ja reliabiliteetti	34
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	35
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	39

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Automatisoitu palkanlaskentaprosessi (Lahti & Salminen 2014, 145). ..15

LIITELUETTELO

LIITE 1. Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Taloushallinnon digitalisoituminen on siirtymässä älykkään taloushallinnon vaiheeseen. Se tarkoittaa, että järjestelmät ovat korvanneet ihmisen rutiininomaisissa tehtävissä ja tukevat ihmisen työtä päättelyä ja luovaa ongelmanratkaisua vaativissa tehtävissä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14–17.) Tämä muutos näkyy myös palkanlaskennassa. Automaation avulla voidaan tehostaa prosesseja ja palkanlaskija voi keskittyä asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin.

Palkanlaskijan rooli on hiljalleen muovautumassa tietojen tallentajasta asiantuntijaksi, joka varmistaa, että tiedot kulkeutuvat järjestelmästä toiseen sujuvasti ja että koko palkanlaskenta on oikeellinen. Palkanlaskijalta vaaditaan nykyään entistä enemmän teknistä osaamista. Järjestelmät hoitavat varsinaisen laskennan, mutta poikkeustilanteiden selvittämiseen tarvitaan edelleen ihmistä. Palkanlaskijoiden tulee huolehtia, että työlainsäädännön ja työehtosopimusten määräykset toteutuvat sekä huolehtia verohallinnon ja sosiaalivakuutusten vaatimuksista. Myös palkanlaskijan sosiaaliset taidot korostuvat, kun rooli muuttuu entistä vahvemmin kohti asiantuntijatyötä. (Taloushallintoliitto 2020.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten palkanlaskijat ovat kokeneet automatisoinnin tuomat muutokset heidän työssään. Tutkimuksen tavoitteena on vastata tähän tutkimuskysymykseen seuraavien kysymysten avulla:

- Miten palkanlaskijat kokevat heidän työnkuvansa muuttuneen?
- Mitä hyötyä automatisoinnista on palkanlaskijan työssä?
- Miten palkanlaskijat näkevät työnkuvansa kolmen vuoden päästä?

Tutkimuksen toimeksiantajana on tilitoimisto, joka tarjoaa ulkoistetun palkanlaskennan palveluita pienille ja keskisuurille yrityksille. Toimeksiantajayrityksessä hyödynnetään automaatiota yhä enemmän ja he haluavat tietää, miten muutos

on otettu vastaan palkanlaskennassa. Tutkimus kohdistuu yhteen toimeksiantajayrityksen palkanlaskentatiimeistä, jossa otettiin palkanlaskentarobotit käyttöön syksyllä 2021. Palkanlaskentarobottien lisäksi automaatiota hyödynnetään myös muun muassa verokorttien ja Tulorekisteri-ilmoitusten kohdalla.

1.2 Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena tapaustutkimuksena. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Sen avulla pyritään tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti ja paljastamaan tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Tässä tutkimuksessa pyritään muodostamaan mahdollisimman kattava kuvaus siitä, miten toimeksiantajayrityksen palkanlaskijat ovat kokeneet automaation tuomat muutokset heidän työssään. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu muun muassa kohteen esiintymisympäristöön, taustaan, tarkoitukseen, merkitykseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat (Jyväskylän yliopisto 2021).

Tapaustutkimus keskittyy etsimään yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia (Hirsjärvi ym. 2009, 134). Tyypillisesti tapaustutkimuksen kohteena ovat prosessit (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa tapauksena on palkanlaskentarobottien käyttöönotto sekä muut automatisoinnin tuomat muutokset toimeksiantajayrityksessä.

Tutkimuksen empiirinen osa toteutetaan teemahaastatteluilla. Teemahaastattelussa haastattelun aiheet eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Suora kielellinen vuorovaikutus mahdollistaa sen, että tiedonhankintaa voidaan suunnata haastattelun aikana. Haastattelussa voidaan esimerkiksi esittää lisäkysymyksiä sekä pyytää perusteluja mielipiteille. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34–35.)

1.3 Aiemmat tutkimukset

Hakusanalla ”palkkahallinto digitalisaatio robotiikka työn muutos” Google Scholar löytää noin 300 tulosta. Samalla hakusanalla löytyy Theseuksesta 52 tulosta. Aiheesta on siis viime vuosien aikana tehty useampia opinnäytetöitä sekä pro gradu tutkielmia.

Digitalisaatio on ajankohtainen aihe, vaikka sen tuomat muutokset ovat näkyneet jo useamman vuoden. Kehitys kuitenkin jatkuu edelleen ja automaatiota hyödynnetään yhä enemmän. Theseuksesta löytyvät ensimmäiset tutkimukset aiheesta ovat vuodelta 2016 ja ne käsittelevät taloushallinnon sähköistymistä. Viimeisimmät tutkimukset ovat vuodelta 2021 ja ne painottuvat automatisointiin, robotisointiin ja palkanlaskijan työn muutokseen. Tämä kuvaa hyvin digitalisaation kehitystä ja sen vaikutuksia palkkahallintoon viimeisten vuosien aikana.

Automatisointi on saanut aikaan palkanlaskijan työn muutoksen kohti asiantuntijatyötä. Koska aihe on ollut ajankohtainen jo muutaman vuoden, löytyy siihen liittyen tutkimuksia viime vuosilta. Aihetta on tutkittu muun muassa muutosjohtamisen ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Palkkahallinnon automatisoinnin mahdollisuuksia on tutkittu jo pidempään.

Digitalisaation myötä myös tekoäly ja robotiikka ovat tätä päivää. Robotiikan hyödyntämisen mahdollisuuksista löytyy useampia aiempia tutkimuksia, mutta niiden käytöstä ja kokemuksista palkanlaskennassa ei löydy vielä montaa tutkimusta. Tämä johtuu siitä, että robotiikka on palkanlaskennassa vielä suhteellisen uutta.

1.4 Tutkimuksen kulku

Johdantoluvussa käydään läpi tutkimuksen taustaa ja tarkoitus. Siinä esitellään myös tutkimusongelma, johon koko tutkimus perustuu. Johdannossa kerrotaan myös lyhyesti tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmät, mitkä on valittu sen mukaan, että ne vastaisivat mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan.

Kolme seuraavaa päälukua muodostavat tutkimuksen teoriaosuuden. Ensimmäisessä teorialuvussa perehdytään palkanlaskijan työnkuvaan. Toinen teorialuku käsittelee digitalisaatiota ja kolmas työn muutosta.

Viidessä luvussa käydään tarkemmin läpi tutkimuksen toteutusta. Siinä perehdytään syvemmin jo johdannossa esiteltyihin aineistonkeruu- ja tutkimusmenetelmiin. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset ja peilataan niitä tutkimuksen teoriaosuuteen. Viimeisessä pääluvussa on yhteenveto. Siinä käydään läpi keskeisimmät tutkimustulokset, pohditaan tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia sekä esitellään jatkotutkimusehdotukset.

2 PALKKANLASKIJAN TYÖNKUVA

2.1 Palkkahallinnon määritelmä

Palkkahallintoa ei ole lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai muuallakaan tarkasti määritelty. Sillä kuitenkin tarkoitetaan laskentatoimen osaa, jossa palkat lasketaan ja maksetaan työntekijälle sekä ilmoitetaan Tulorekisteriin. Laajasti ottaen palkkahallinnolla tarkoitetaan kaikkien työnantajan palkanmaksuun liittyvien velvollisuuksien hoitamista ja työntekijän oikeuksien toteuttamista. Palkkahallinnon tulee varmistaa lakien, asetusten ja sopimusten noudattaminen sekä palkkojen maksaminen oikean suuruisina oikea-aikaisesti. Palkkahallinnon työtehtäviin kuuluu palkanlaskennan perustietojen ylläpitäminen, palkkojen laskenta, palkasta perittyjen erien tilittäminen viranomaisille, palkkakirjanpidon arkistointi, todistusten ja hakemusten laatiminen sekä palkkatietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin. (Kondelin & Peltomäki 2021, 2.1.; Syvänperä & Turunen 2015, 10–11.)

2.2 Lainsäädäntö, työehtosopimukset ja työsopimus

Palkanlaskijan on tunnettava lait, säännökset ja niissä tapahtuvat muutokset (Syvänperä & Turunen 2015, 11). Lainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittävät vähimmäisvaatimuksia työsuhteelle sekä palkanmaksulle. Lainsäädännössä, kuten työsopimuslaissa, työaikalaisissa ja vuosilomalaissa on pakottavia määräyksiä, joista ei voida sopia toisin edes työehtosopimuksella (Mattinen, Orlando & Parnila 2020, 19). Työlainsäädännössä on myös puolipakottavia säännöksiä, joista valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat sopia toisin (Kondelin & Peltomäki 2021, 2.5). Laki siis määrää tietyt ehdot palkanmaksulle. Työehtosopimuksissa voidaan kuitenkin määrätä paremmista ehdoista. Lisäksi työsopimuksessa on voitu sopia vielä työehtosopimusta paremmista ehdoista.

Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (Työsopimuslaki 2001/55 1§). Työsopimuslaki määrää tietyt ehdot työsopimukselle ja näin ollen työsuhteelle. Siinä määrätään sekä työnantajan että työntekijän velvollisuuksista työsuhteesta. Työsopimus sitoo sopimusosapuolia, kunhan toimitaan lainsäädännön ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat palkan määräytymisen peruste sekä palkanmaksukausi. (Mattinen ym. 2020, 21–22.)

Työsuhteen ehdot perustuvat usein työehtosopimukseen. Työehtosopimus voi olla normaalisitova tai yleissitova. Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa työnantajaliittoon kuuluvaa yritystä noudattamaan työehtosopimusta jäsenyyden perusteella. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset velvoittavat yleissitovuuden nojalla myös sellaista työnantajaa, joka toimii kyseisellä alalla, vaikka ei olisikaan järjestäytynyt. Työehtosopimus on yleissitova, jos se on valtakunnallinen ja alalla edustavana pidetty työehtosopimus. Mikäli työehtosopimus ei ole yleissitova, ainoastaan työnantajaliittoon kuuluvan työnantajan tulee sitä noudattaa. Jos työnantaja ei ole myöskään normaalisitovuuden perusteella sidottu mihinkään työehtosopimukseen, toimitaan lainsäädännön asettamien määräysten mukaan. (Kondelin & Peltomäki 2021, 2.5; Mattinen ym. 2020, 19–21.)

2.3 Palkanlaskentaprosessi

Mattisen ym. (2020) mukaan palkanlaskentaprosessi koostuu ohjelmasta riippumatta melko samanlaisista vaihteista. Hänen mukaansa yksi esimerkki palkanlaskentaprosessin vaiheista on:

1. Uusien työntekijöiden tietojen tallentaminen
2. Uusien verokorttitietojen päivitys

3. Palkanlaskentakauden perustaminen
4. Palkkatapahtumien syöttö tai siirto työaikajärjestelmästä
5. Palkkatapahtumien tarkistus ja hyväksyminen
6. Palkkojen maksaminen
7. Palkkalaskelmien lähetys
8. Ulosottojen ja ammattiyhdistysten jäsenmaksujen tilitys
9. Palkkatietojen ilmoitus Tulorekisteriin.

Kuukauden viimeisen palkka-ajon jälkeen tehdään vielä seuraavat toimet:

1. Palkkatietojen ajo kirjanpitoon
2. Veroilmoituksen lähetys ja työnantajasuoritusten maksu Verohallinnolle
3. Erillisilmoitus Tulorekisteriin.

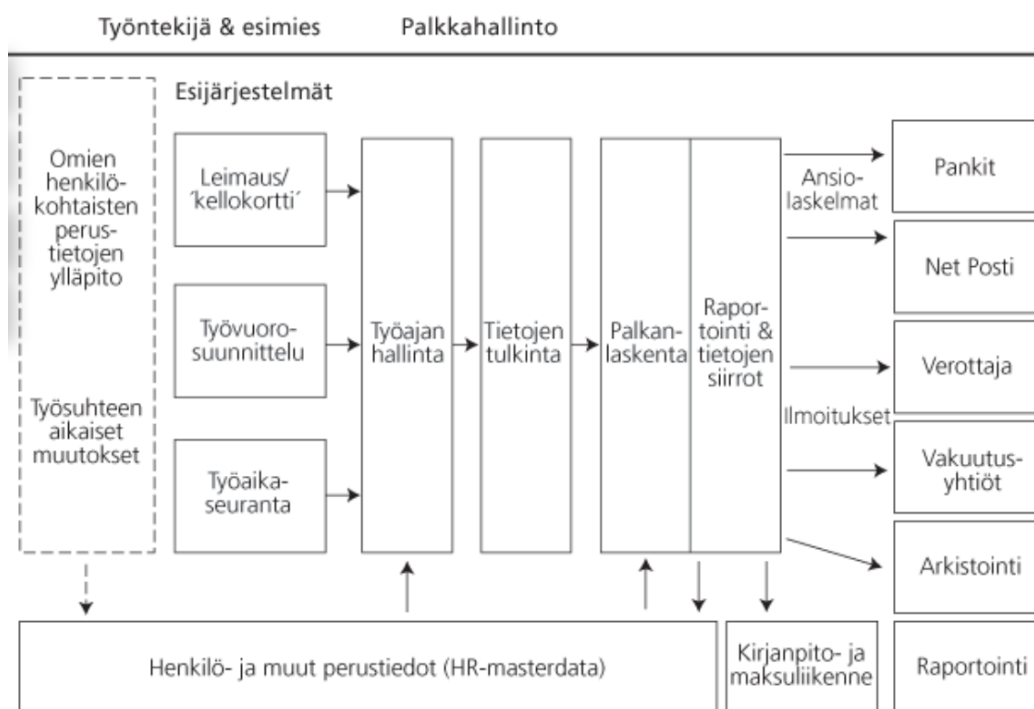
Henkilöiden perustietojen oikeellisuus on tärkeää, sillä yleensä palkanlaskentaohjelmisto laskee niiden perusteella automaattisesti ennakonpidätyksen, eläkevaikutus- ja työttömyysvakuutusmaksut sekä ammattiyhdistysten jäsenmaksut, ulosotot ja lomakertymät (Mattinen ym. 2020, 327).

Lahti ja Salminen (2014) taas jakaa palkanlaskentaprosessin neljään vaiheeseen:

1. palkka- ja työaika-aineiston kerääminen
2. tietojen tulkinta
3. palkanlaskenta ja palkkakirjanpito
4. raportointi.

Palkanlaskentaprosessin haastavin ja tehokkuuden kannalta merkittävin vaihe on aineiston kerääminen. Kun aineisto on kerätty, se tulkitaan ja siirretään palkanlaskentaohjelmaan. Tulkintavaihe on yksi keskeisimmistä asioista, kun tavoitellaan automatisoitua palkanlaskentaprosessia. Jos tämä vaihe on toteutettu huonosti, joutuu palkanlaskija tulkitsemaan ja tallentamaan aineiston manuaalisesti palkkaohjelmaan. Kun kaikki tiedot on viety palkkaohjelmaan, itse palkanlaskenta on parhaimmillaan nopea ja automaattinen toimenpide. Edellytyksenä on tietenkin, että

tiedot on viety palkkaohjelmaan oikein. Automatisoidussa palkanlaskentaprosessissa varsinainen palkanlaskenta on vain ohjelmistossa tehtävä ajo, jonka perusteella ohjelma laskee automaattisesti ennakonpidätykset ja muut vähennykset sekä työntekijälle laskettavan nettopalkan. Palkanlaskentaan liittyy myös paljon raportointia eri sidosryhmille sekä arkistointivaatimuksia. (Lahti & Salminen 2014, 138–140.)



Kuvio 1. Automatisoitu palkanlaskentaprosessi (Lahti & Salminen 2014, 145).

Kuviossa 1. on esitetty automatisoitu palkanlaskentaprosessi. Keskeistä on, että tietoja ylläpidetään vain yhdessä paikassa ja samaa tietoa ei tarvitse päivittää useaan kertaan manuaalisesti. Työntekijöiden työaikatiedot kerätään työajanhallintajärjestelmään leimausjärjestelmän tai muun vastaavan järjestelmän kautta. Lomatietoja voidaan hallita työajanhallintajärjestelmässä tai erillisen sovelluksen kautta, joissa työntekijät voi itse syöttää lomatoiveensa ja esimiehet hyväksyä ne, jonka jälkeen näistä syntyy lomasuunnitelmat ja tieto siirtyy palkanlaskentaan lo-

mapalkkavelan purkamista ja lomien laskemista varten. Ylityöt voidaan laskea esimerkiksi työaikatietoihin perustuen TES-tulkinnan kautta. Kun työaikatiedot on kerätty, ne siirtyvät palkanlaskentaohjelmaan. Parhaillaan palkanlaskenta hoituu automatisoidusti. Lopuksi tehdään tarvittavat tiedonsiirrot muihin järjestelmiin ja sidosryhmille. (Lahti & Salminen 2014, 145–147.)

3 DIGITALISAATIO

Digitalisaatio näkyy taloushallinnossa kaikkien tietovirtojen käsittelyvaiheiden automatisointina ja käsittelynä digitaalisessa muodossa. Digitaalista taloushallintoa voidaan kuvata myös määritelmällä automaattinen taloushallinto. Viime vuosien nopea teknologinen kehitys on aiheuttanut muutoksia järjestelmien ja ihmisten väliseen roolitukseen. Älykkäässä taloushallinnossa järjestelmät ovat korvanneet ihmisen rutiininomaisissa tehtävissä ja tukevat ihmisen työskentelyä päätteilyä ja luovaa ongelmanratkaisua vaativissa tehtävissä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14–17.)

3.1 Automatisointi ja robotiikka

Merkittävä muutos taloushallinnon automaatioasteen nostamisessa ja toiminnan kehittämisessä on ollut ohjelmistorobotiikan ja tekoälyn käyttöönotto. 2020-luvun jälkeen ohjelmistorobotiikan hyödyntäminen on yleistynyt ja edistyksellisimmissä ratkaisuissa hyödynnetään jo myös koneoppimista ja tekoälyä. Automatisoinnin hyötyjä ovat sen tehokkuus ja nopeus. Sen avulla myös resurssien tarve vähenee. Se parantaa toiminnan laatua ja läpinäkyvyyttä, sillä automaation käyttöönotto vaatii prosessien läpikäymistä ja dokumentointia. Lisäksi automaatio vähentää virheitä, kun manuaalinen tallentaminen on korvattu robotiikalla. Digitaalisuus ja automaatio ovat keinoja selvitä kasvaneista kontrolli- ja vastuuvaatimuksista. Automatisoinnilla voidaan parantaa työtyytyväisyyttä, mutta myös asiakaskokemusta ja asiakastyytyväisyyttä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 22–23, 51,55.)

Ohjelmistorobotiikka on taloushallinnon prosesseissa kaikista eniten käytetty robotiikan muoto. Se sopii hyvin rutiinitehtäviin, joissa käsitellään määrämuotoista sähköistä tietoa. Ohjelmistorobotiikassa ihminen luo robotille tietyt säännöt ja robotti toimii niiden mukaan. Se vapauttaa ihmisen aikaa rutiinitehtävistä, jolloin hän voi keskittyä enemmän inhimillistä osaamista vaativiin tehtäviin. Robotin

avulla voidaan myös tehdä täsmäytyksiä ja tarkistuksia, joihin ihmisen aika ei riitä tai niiden hoitaminen ihmisen tekemänä ei olisi taloudellisesti kannattavaa. Ohjelmistorobotiikan hyötynä on, että robotti työskentelee nopeammin, tarkemmin ja aina yhtä tehokkaasti ilman taukoja kellon ympäri. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 51–54.)

Koneoppiminen on älykkäämpää automaatiota kuin ohjelmistorobotiikka. Se on luonteeltaan alkeellista tekoälyä, mutta ei vielä kehittynyttä kognitiivista tekoälyä. Sen avulla voidaan käsitellä, luokitella ja ennustaa laajoista datamassoista matemaattisten kaavojen perusteella. Edistykselliset koneoppimisen ratkaisut kehittävät itseään ja oppivat matemaattisten algoritmien pohjalta koko ajan paremmiksi ja luotettavimmiksi datan määrä kasvaessa ja säännönmukaisuuksien lisääntyessä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 59.)

Tekoälylle on useita määritelmiä. Koneoppiminen on alkeellista tekoälyä. Toisessa ääripäässä on kehittynyt kognitiivinen tekoäly. Se lähestyy jo inhimillisen älykkyyden tasoa ja tekee ihmiselle kuuluvia asioita ja sillä on jo jonkin tason tietoisuus. Tällainen tekoäly pystyy muodostamaan ratkaisuja itsenäisesti ja joustavasti mistä tahansa ongelmista ja tilanteista. Tällaista tekoälyä ei kuitenkaan vielä hyödynnetä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 61.)

3.2 Tulorekisteri

Digitalisaation myötä otettiin käyttöön myös kansallinen Tulorekisteri. Se on sähköinen tietokanta, jossa on palkkatiedot vuodesta 2019 alkaen ja eläke- ja etuustiedot vuodesta 2021 alkaen. Palkkatietojen lisäksi tulorekisteriin ilmoitetaan myös työntekijän palvelusuhdetta ja poissaoloja koskevia tietoja. Tulorekisterin tietoja saavat käyttää vain ne viranomaiset ja muut tahot, joilla on siihen lakisääteinen oikeus. Tulorekisteriin ilmoitettuja tietoja käytetään reaaliaikaisesti muun

muassa verotuksessa, etuuksien ja eläkkeiden myöntämisessä, vakuutuskorvausten käsittelyssä, työsuojelussa, tilastoissa sekä erilaisten asiakasmaksujen käsittelyssä. Yksityishenkilö voi katsoa sähköisestä asiointipalvelusta omia tietojaan sekä tietoja, joihin on saanut valtuuden. (Tulorekisteri 2021.)

Kaikkien suoritusten maksajien, eli työnantajien, yhdistysten ja organisaatioiden, pitää ilmoittaa tiedot maksetuista suorituksista Tulorekisteriin viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Maksetut palkat, palkkiot ja muut korvaukset sekä niistä tehdyt vähennykset ilmoitetaan Tulorekisteriin palkkatietoilmoituksella. (Tulorekisteri 2020.)

Työnantajan erillisilmoituksella ilmoitetaan tulorekisteriin sairausvakuutusmaksun yhteismäärä ja siitä tehtävät vähennykset sekä Ei palkanmaksua -tieto. Säännöllisen työnantajan tulee tehdä erillisilmoitus kuukausittain viimeistään kohdekuukautta seuraavan kalenterikuukauden 5. päivänä. Satunnaisen työnantajan tulee tehdä erillisilmoitus vain niiltä kuukausilta, jolloin maksetaan palkkaa viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden viidentenä päivänä. (Tulorekisteri 2020.)

Säännöllinen työnantaja maksaa palkkaa vakituisesti vähintään kahdelle työntekijälle tai maksaa palkkaa vakituisesti yhdelle työntekijälle ja lisäksi vähintään yhdelle tilapäiselle työntekijälle tai maksaa palkkaa samanaikaisesti vähintään kuudelle tilapäiselle työntekijälle. Satunnainen työnantaja maksaa palkkaa kalenterivuoden aikana vain yhdelle palkansaajalle tai enintään viidelle työntekijälle, joiden työsuhde ei kestä koko kalenterivuotta. (Tulorekisteri 2022.)

3.3 Vero API

Vero API on Verohallinnon reaaliaikainen rajapintapalvelu, joka on tarkoitettu ohjelmistotoimittajille ja muille palveluntarjoajille, jotka tekevät omaa ohjelmistokehitystä. Ennakonpidätystietojen hakeminen Vero API:n rajapinnan kautta on otettu käyttöön joulukuussa 2020. Vuoden 2022 aikana aukeaa myös eläke- ja etuustietojen ilmoitusmahdollisuus. (Verohallinto 2021 a, 2021 b.)

Kun Vero API:n toiminnot lisätään palkanlaskentaohjelmaan, pystytään ennakonpidätystiedot hakemaan sen avulla suoraan verottajalta palkanmaksun yhteydessä. Tällöin työntekijöiden ei tarvitse erikseen toimittaa verokorttiaan palkanlaskentaan esimerkiksi muutosverokortin hakemisen yhteydessä. Tämä myös helpottaa palkanlaskijan työtä, kun verokortteja ei tarvitse tallentaa manuaalisesti. (Hynynen & Pihlava 2021.)

4 TYÖN MUUTOS

Työn tulisi olla tuottavaa, tuloksellista ja hyvinvointia tukevaa. Yrityksen tavoitteiden saavuttaminen ja kilpailukyvyn ylläpito vaatii jatkuvaa toiminnan ja osaamisen kehittämistä. Muutokset työssä vaativat joustavuutta kaikilta. Hyvin toteutettuna muutos parantaa henkilöstön osaamista ja lisää kannattavuutta. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 11.)

4.1 Palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi

Palkanlaskijan rooli on muuttunut viime vuosien aikana merkittävästi. Digitalisaatio on aiheuttanut muutoksen taloushallinnon rooleihin ja osaamisvaatimuksiin. Ensin ihmisen tehtävistä poistuvat rutiininomaiset tehtävät ja myöhemmin monimutkaisemmatkin tehtävät. Palkanlaskijan työ on muuttunut tietojen tallentajasta asiantuntijaksi. Nykypäivän palkka-asiantuntijan rooli on monipuolistunut. Vaikka järjestelmät hoitavat automatisoinnin myötä varsinaisen laskennan täytyy palkka-asiantuntijan pystyä selvittämään poikkeustilanteita. Palkka-asiantuntijoilta vaaditaan siis myös enemmän teknistä osaamista. Heidän täytyy osata käyttää järjestelmiä ja ymmärtää miten ne toimivat, jotta osaa ratkaista poikkeus- tai virhetilanteita. Ilman perusteiden osaamista, ei voi kuitenkaan suunnitella järjestelmiä tuottamaan säädöstenmukaista lopputulosta. On selvää, että taloushallintopalveluita tuottaa jatkossa ihmisten rinnalla myös robotit ja tekoäly. (Taloushallintoliitto 2020 ; Kaarlejärvi & Salminen 2018, 242–244.)

Palkanlaskijan roolin muuttuessa asiantuntijatyöksi myös sosiaaliset taidot korostuvat. Asiantuntijan työ sisältää aina vuorovaikutusta asiakkaan kanssa. Se vaatii palveluaittuitta sekä kykyä neuvoa asiakasta yhä monipuolisemmin. (Taloushallintoliitto 2020.)

Myös tietosuoja-asetus GDPR ja kansallinen tulorekisteri ovat vaikuttaneet palkanlaskijan työhön. Ne vaikuttavat muun muassa siihen, miten palkanlaskennan tie-

toja voi ja pitää säilyttää ja kuinka nopeasti tietojen täytyy kulkeutua palkanlaskennasta eteenpäin. Lisäksi palkanlaskijan työvälineiden kehitys on ollut viimeisen vuosikymmenen aikana nopeaa. Paperit ja sähköpostien liitteet ovat vaihtuneet sähköisiin järjestelmiin ja työntekijöiden tunnit siirtyvät suoraan työajanseuranta-järjestelmästä palkkajärjestelmään. Samalla tavalla tiedot saadaan siirrettyä palkanlaskennasta eteenpäin tulorekisteriin ja muihin järjestelmiin integraatioiden avulla. (Talouhallintoliitto 2020.)

4.2 Osaamisen muutos ja ketterä oppiminen

Uutta osaamista tarvitaan kiihtyvällä tahdilla. Tunnistetaan, että osaamisella on suora yhteys tulokseen. Tulevaisuuden ja osaamistarpeiden ennakointi on kuitenkin vaikeaa. Ongelmana on, ettei tiedetä, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 17.) Timo Ritakallion (2020) mukaan osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen perustuu siihen, että jokainen vastaa omasta oppimisestaan ja osaamisestaan. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 31.)

Digitalisointi muuttaa työtä nopeasti. Robotit korvaavat ihminen monissa tehtävissä, mutta ihmistä tarvitaan tekemään johtopäätöksiä, keksimään ratkaisuja, luomaan uutta ja tuomaan inhimillinen näkemys niihin tehtäviin, joissa se tuo työhön laadukkuutta ja on asiakkaalle arvokasta. Ihmisen tulee oppia jatkuvasti ja ihmisen luomalle osaamiselle riittää uusia mahdollisuuksia loputtomasti. Nykyisessä globaalissa kilpailussa muutoksia tapahtuu koko ajan ja uusia mahdollisuuksia syntyy jatkuvasti. Oppimista täytyy tapahtua työssä ja työn ohessa jatkuvasti. Työtä kehittämällä opitaan uutta ja kun uutta osaamista sovelletaan työhön, uusiutuu työpaikankin toiminta. (Ojala 2018, 15–16.)

Perinteisesti on mietitty ensin työtehtävien muuttumista ja uusia osaamishaasteita ja sen myötä henkilöstölle on järjestetty uusia ja muuttuvia tehtäviä vastaavaa koulutusta. Tällöin ongelmana voi olla se, että henkilöstö ei ole motivoitunut

kouluttautumaan. Ketterä oppimista on, että henkilöstö on tietoinen tulevista muutoksista ja ymmärtää sen merkityksen omalle työlle ja toiminnalle. Tällöin ymmärretään, että uutta ei opita tulevaisuuden varalle vaan siksi, että uuden tiedon avulla voidaan vastata työn muutoksiin ja uusiin haasteisiin, ratkaista uusi ongelma tai vaikka korjata heikosti toimivaa ratkaisua heti. (Ojala 2018, 25.)

Ketterä oppiminen perustuu siihen, että oppiminen tapahtuu tarvelähtöisesti ja siinä korostuu ihmisen oma vastuu ja osallisuus. Toisin kuin perinteisessä oppimisessä korostetaan selkeää tavoitetta ja oppimisen selkeää suuntaa, ketterä oppiminen tapahtuu usein ilman selkeää tavoitetta ja suuntakin saattaa vaihtua kesken kaiken. Se tapahtuu kaoottisena edestakas-liikkeenä palautteiden, tiedonhankinnan ja soveltamisen, kokeilujen, arviointien ja oivallusten kautta. (Ojala 2018, 25.)

Tämän päivän työelämässä jokaisen tulisi olla ketterä oppija pärjätäkseen. Kaikki eivät tietenkään sitä ole, mutta jokaisen tulisi pyrkiä sitä kohti ja kehittää omien kykyjensä mukaan ketterän oppimisen valmiuksia. Ketterää oppimista voi tapahtua pyrhdyksittäin ja osaamistaan voi kasvattaa vähitellen pala palalta. Oppiminen voi tapahtua kokemuksen tai palautteen kautta tai vaikka oivaltamalla. Oppia voi yksin, mutta mahdollisuudet oppia ketterästi korostuvat vuorovaikutuksessa. Tietyt valmiudet ja taidot edistävät ketterää oppimista. Lisäksi tarvitaan kasvun asennetta ja avointa suhtautumista ympäristöön. Ketterän oppimisen edellytyksenä on myös toimintaympäristö, joka tukee oppimista yksi ja yhdessä. (Ojala 2018, 29–30.)

Ketterä oppiminen on ajattelua ja asennetta, joten älylliset resurssit eli aivot, mieli ja vuorovaikutussuhteet ovat sen perusta. Lisäksi ketterä oppiminen edellyttää kykyä johtaa itseään ja oppimisen taitoja. Siinä korostetaan myös asiantuntijuuden ja hyvän perusosaamisen merkitystä, sillä niiden myötä on helpompi oppia uutta. (Ojala 2018, 59 ja 69.)

4.3 Muutosjohtaminen

Toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Yrityksissä joudutaan sopeutumaan näihin muutoksiin opettelemalla uusia asioita, keksimällä ratkaisuja uudenlaisiin ongelmiin ja muuttamaan rakenteita, prosesseja sekä toimintatapoja. Muutoksia aiheuttavat asiakkaiden muuttuvat tarpeet, teknologian kehittyminen, uudet tuoteinnovaatiot, yritysten yhdistymiset sekä muut liiketoiminnan muutokset. Muutosjohtaminen on systemaattista toimintaa, jolla pyritään toteuttamaan tavoiteltu muutos. (Viitala & Jylhä 2019, Muutosjohtaminen.)

Ihmiset ovat muutoksen aikaansaava voima, mutta usein muutos aiheuttaa muutostavastarintaa. Se tarkoittaa muutoksen tai sen suunnittelun vastustamista. Muutostavastarinta voi ilmetä esimerkiksi välinpitämättömyytenä, tiedon torjumisena, kritisoimisena, aggressiiona tai itsesuojeluna. Se liittyy tyypillisesti organisaatiomuutoksiin, joissa prosessit sekä yksilöiden työ ja asema muuttuvat. Usein ei kuitenkaan vastusteta itse muutosta, vaan esimerkiksi sen vaikutuksia omaan työhön. (Viitala & Jylhä 2019, Muutosjohtaminen.)

Muutostilanteissa tärkeässä asemassa ovat osaamisen vahvistaminen, läpinäkyvä viestintä ja henkilöstön osallistaminen. Avoin keskustelu luo uusia näkökulmia ja ideoita sekä auttaa sitoutumaan muutokseen. Muutostilanteissa johtajien ja esimiesten on pystyttävä selkiyttämään tavoitteita ja toiminnan periaatteita sekä luomaan järjestystä sekavalta tuntuvaan tilanteeseen. (Viitala & Jylhä 2019, Muutosjohtaminen.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten palkanlaskijat ovat kokeneet automatisoinnin tuomat muutokset heidän työssään. Tarkoituksena on myös luoda toimeksiantajayritykselle arvokasta tietoa, siitä miten automatisoinnin tuoma muutos työnkuvaan on otettu vastaan palkanlaskennassa. Tässä luvussa käsitellään tarkemmin valittuja tutkimusmenetelmiä ja perehdytään teemahaastatteluprosessiin.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tapaustutkimuksena. Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Sen avulla pyritään tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti ja paljastamaan tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus, sillä tutkimuksessa pyritään muodostamaan mahdollisimman kattava kuvaus siitä, miten toimeksiantajayrityksen palkanlaskijat ovat kokeneet automaation tuomat muutokset heidän työssään. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu muun muassa kohteen esiintymisympäristöön, taustaan, tarkoitukseen, merkitykseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat (Jyväskylän yliopisto 2021).

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena, sillä tutkimuksessa keskityttiin selvittämään toimeksiantajayrityksen yhden tiimin kokemuksia automatisoinnin tuomista muutoksista heidän työssään. Tapaustutkimuksella (case study) tarkoitetaan asetelmaa, jossa tutkimusasetelma rakennetaan yhden tutkittavaa ilmiötä ennustavan tapauksen tai pienen, valikoidun tapausten joukon varaan (Vuori 2022). Tapaustutkimus keskittyy siis etsimään yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia (Hirsjärvi ym. 2009, 134). Tyypillisesti tapaustutkimuksen kohteena ovat prosessit (Saa-

ranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä tutkimuksessa tapauksena on palkanlaskentarobottien käyttöönotto sekä muut automatisoinnin tuomat muutokset toimeksiantajayrityksessä.

Tapaustutkimuksessa käytettiin kokemusnäkökulmaa. Se tarkoittaa, että tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita nimenomaan tutkittavien yksilöllisistä kokemuksista ja tunteista. Sen tarkoituksena ei ole tuottaa objektiivista tietoa eikä selittää vaan ymmärtää tutkittavien kokemuksia. Haastatteluissa kokemusnäkökulma näkyy siinä, että pyritään luomaan kiireetön haastattelutilanne, jossa ilmapiiri on välitön ja luottamuksellinen. Näin päästään mahdollisimman lähelle tutkittavan todellisia kokemuksia. (Jokinen 2022, Kokemusnäkökulma.)

5.2 Teemahaastatteluprosessi

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelun aiheet eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Teemahaastattelussa oleellista on että, tutkija perehtyy ensin tutkimusaiheeseen koskevaan kirjallisuuteen, valitsee näkökulman ja päättää mitkä ovat aiheen kannalta keskeiset teemat. Näin hän pystyy haastattelun aikana käsittelemään teemoja vapaasti muotoille ilman ennalta muotoiltuja tarkkoja kysymyksiä. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2022, Teemahaastattelut.) Teemahaastattelun etuna on, että tiedonhankintaa voidaan suunnata haastattelun aikana. Voidaan esimerkiksi esittää lisäkysymyksiä sekä pyytää perusteluja mielipiteille. Myös ei-kielelliset vihjeet auttavat ymmärtämään vastauksia ja merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34–35.) Teemahaastattelurunko löytyy liitteestä 1.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää:

- Miten palkanlaskijat kokevat heidän työnkuvansa muuttuneen?
- Mitä hyötyä automatisoinnista on palkanlaskijan työssä?

- Miten palkanlaskijat näkevät työnkuvansa kolmen vuoden päästä?

Haastattelun teemat on valittu näihin kysymyksiin perustuen. Teemoiksi valittiin:

- Teema 1: Työnkuvan muutos
- Teema 2: Automatisointi ja järjestelmät
- Teema 3: Tulevaisuuden näkymät.

Koska tutkimuksessa pyrittiin selvittämään toimeksiantaja yrityksen yhden tiimin palkanlaskijoiden kokemuksia, valittiin kohdejoukoksi koko palkanlaskentatiimi. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin osa-aikaiset työntekijät, jotka ovat työskennelleet palkanlaskijoina alle vuoden. Haastateltavia oli näin ollen neljä.

Haastattelujen ajankohta sovittiin jokaisen haastateltavan kohdalla heille parhaiten sopivaksi. Näin haluttiin varmistaa, ettei kiire vaikuta negatiivisesti haastattelun onnistumiseen ja saada mahdollisimman kattavat vastaukset jokaiselta. Haastattelut pidettiin keväällä 2022. Ne toteutettiin toimeksiantajayrityksen toimistolla neuvotteluhuoneessa. Haastateltava ja haastattelija istuivat vastakkain pöydän ääressä, jotta ilmeet ja eleet voitiin huomioida. Aikaa haastatteluihin varattiin noin puolituntia jokaista haastateltavaa kohden, mutta haastatteluihin käytettiin jokaisen kohdalla aikaa niin paljon kuin tarvittiin kattavien vastausten saamiseksi.

Haastattelun alussa haastateltaville kerrottiin tutkimuksen aiheesta ja että heidän nimiään ei tulla yhdistämään vastauksiin. Haastattelu eteni teemahaastattelurungon (Liite 1.) mukaan. Teemat käsiteltiin kaikkien kanssa samassa järjestyksessä ja tarvittaessa vastauksia tarkennettiin lisäkysymyksillä. Haastatteluissa ei käytetty äänitystä, jotta haastattelutilanne olisi haastateltaville mahdollisimman rento. Vastauksista tehtiin muistiinpanoja haastattelun aikana ja aineisto litteroitiin teemoittain välittömästi haastattelun jälkeen.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Haastattelun vastaukset teemoiteltiin. Teemoittelulla tarkoitetaan, että tarkastellaan piirteitä, jotka nousivat usean haastateltavan vastauksissa esille. Odotettavaa on, että lähtökohtateemat nousevat esille, mutta usein lisäksi nousee esille myös muita teemoja. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 173.) Haastatteluaineistoa tarkastellessa teemoiksi muodostuivat työnkuvan muutos, automatisoinnin tuomat muutokset, osaaminen ja motivaatio työn muutokseen sekä tulevaisuuden näkymät.

6.1 Työnkuvan muutos

Kolme neljästä haastateltavasta kertoi huomanneensa työnkuvansa muuttuneen. Yksi haastateltavista, joka ei ollut huomannut työnkuvansa muuttumista, on työskennellyt palkanlaskijana vasta alle vuoden, joten on selvää, että työnkuvan muutos ei näy hänen kohdallaan. Haastateltavat mainitsivat suurimpina muutoksina sähköistymisen, Tulorekisterin ja palkanlaskentaprosessin automatisoinnin.

Pidempään palkanlaskijoina työskennelleet huomasivat selkeän muutoksen siinä, että ennen työ on ollut sitä, että tallennetaan kaikki tiedot yksitellen käsin ja nykyään voidaan hyödyntää automaatiota ja palkanlaskentarobottia. Vuosien 2020–2022 aikana myös palkanlaskentaohjelma on vaihdettu ja uusi ohjelma on huomattavasti automatisoidumpi kuin aiemmin käytetty palkkaohjelma. Se on myös vähentänyt käsin tallentamista.

Työnkuvan on myös huomattu muuttuvan kohti asiantuntijuutta. Nykyään ollaan enemmän yhteyksissä asiakkaan kanssa. Osa haastatelluista koki tämän haastavaksi. Ongelmana kävi ilmi ajankäyttö. Haastateltavat kertoivat, ettei aika meinaa vielä riittää asiantuntijuuteen, kun automatisointi ei ole tiimissä vielä kovin pitkällä.

6.2 Automatisoinnin tuomat muutokset

Haastatteluista kävi ilmi, että automatisointia ei vielä hyödynnetä niin paljon kuin olisi mahdollista. Tiimissä ei ole vielä siirrytty kokonaan sähköisiin aineistoihin ja palkkoja tallennetaan edelleen käsin. Osa myös tulostaa palkka-aineistoja, jotta aineiston seuraaminen on helpompaa.

Kuitenkin osan asiakkaista kohdalla hyödynnetään integraatioita työajanseuranta-järjestelmän ja palkanlaskentaohjelman välillä. Näiden on huomattu nopeuttavan työtä merkittävästi ja vähentävän virheitä, kun suuria aineistoja ei tallenneta käsin. Yksi haastateltavista mainitsi, että uskoo integraatioiden olevan hyödyllisiä ja nopeuttavan laskentaa, mutta itsellä ei ole tarpeeksi osaamista, että voisi ehdottaa asiakkaalle integraatiota.

Osalla asiakkaista on myös käytössä toimeksiantajayrityksen oma sähköinen palvelu, jossa asiakas voi itse tallentaa uusia henkilö- ja palkkatietoja sekä vastaanottaa raportteja. Tämä nopeuttaa työtä huomattavasti, kun uuden työntekijän tiedot ja palkka-aineisto tulee integroidusti suoraan palkkaohjelmaan ja myös raportit voidaan lähettää asiakkaalle helposti yhdellä klikkauksella. Myös laskutus on tämän palvelun kautta mahdollista, joten oma-aloitteisten verojen tilitys sekä muut mahdolliset maksut voidaan hoitaa helposti sen kautta.

Palkanlaskentarobotit otettiin toimeksiantajayrityksessä käyttöön syksyllä 2021 ja kaikki haastateltavat hyödyntävät palkanlaskentarobottia. Sen on huomattu nopeuttavan työskentelyä merkittävästi. Robotti ei ole kuitenkaan vielä kovin pitkälle kehittynyt, joten sen hyödyntäminen ei ole kaikissa laskennoissa mahdollista. Kaikki kuitenkin kokevat palkanlaskentarobotista olevan paljon hyötyä ja haluavat käyttää sitä aina kun se on mahdollista. Tiedetään myös, että palkanlaskentarobottia kehitetään jatkuvasti ja yhä useampi laskenta onnistuu sen avulla.

Useampi mainitsi, että kun palkanlaskentaprosessia on automatisoitu, virheiden korjaaminen on työläämpää. Aikaisemmin kun palkanlaskentaohjelma ei ollut niin automatisoitu, korjauksetkin voitiin helposti muokata käsin. Nyt automatisointi aiheuttaa sen, ettei kaikkea voi korjata itse käsin vaan palkanlaskijoiden tulee tehdä työpöytätyö palkkojen sovellustukeen. Tämä selkeästi häiritsi haastateltavia. Osa myös kertoi, ettei luota automaatioon. Uudessa palkkaohjelmassa kaikki ei aina toimi oikein automatisoituna, kun palkoissa on niin paljon työehtosopimus- sekä asiakaskohtaisia eroja.

Yksi palkanlaskijoista mainitsi haasteeksi nykyään myös sen, että kun palkkoja ei enää tallenna itse käsin, ei muista mitä kenellekin on maksettu. Hän koki tämän haasteellisena siinä kohtaa, kun asiakas soittaa ja kysyy jonkun palkasta. Ennen hän osasi vastata suoraan, kun muisti mitä on kenellekin maksanut mutta nykyään ei enää muista, kun ei tallenna käsin.

6.3 Osaaminen ja motivaatio työn muutokseen

Haastateltavat ovat huomanneet tarvitsevansa uutta osaamista työssään. Uusia järjestelmiä ja ohjelmia otetaan käyttöön ja niitä myös kehitetään jatkuvasti. Tämä ollut osalle haastavaa. Puolet haastateltavista myös kokee, ettei ole saanut tarpeeksi koulutusta uusien järjestelmien käyttöä varten. Puolet taas kokee saaneensa tarpeeksi tukea ja koulutusta uusien ohjelmien ja järjestelmien käyttöön. Yksi haastateltavista myös kertoo, ettei koe tarvitsevansa juurikaan apua järjestelmien kanssa, sillä ohjelmien käytön opetteleminen sujuu myös itsenäisesti. Hänen kohdallaan tuli selkeästi esille, että hän on hyvin motivoitunut hyödyntämään automatisointia työssään niin paljon kuin mahdollista.

Osa haastateltavista mainitsi, että jatkuva kiire on aiheuttanut sen, ettei ole ehtinyt perehtyä automatisointiin. He näkevät kiireen oravanpyöränä. Kun on jatkuvasti kiire, ei ole aikaa perehtyä automaatioon, työ ei nopeudu ja niin edelleen.

Yksi haastateltavista kertoi, ettei haluaisi työnkuvansa muuttuvan. Hän ei näe automatisointia ja työnkuvan muuttumista kohti asiantuntijuutta positiivisena asiana. Syynä tähän hän kertoo oman osaamisen puuttumisen, minkä hän näkee johtuvan siitä, ettei ole saanut tarpeeksi koulutusta. Hänen on myös vaikea totutella uusiin toimintatapoihin ja hän haluaisi keskittyä työssään palkkojen tallentamiseen niin kuin ennenkin. Muut taas näkevät automatisoinnin hyödyt ja pitävät työn muutoksesta kohti asiantuntijuutta. Heistä on mukavaa olla enemmän tekemisissä asiakkaan kanssa ja tallentaa käsin vähemmän.

6.4 Tulevaisuuden näkymät

Kaikki haastateltavat uskovat automatisoinnin yhä lisääntyvän. Sen uskotaan vähentävän virheitä ja helpottavan työtä merkittävästi. Nähdään, että uutta osaamista tullaan tarvitsemaan jatkossa erilaisten ohjelmien ja järjestelmien kanssa. Yksi haastateltavista näkee, että robotisointia ja tekoälyä tullaan myös varmasti hyödyntämään tulevaisuudessa.

Ajan käyttö nähdään muuttuvan palkkojen laskemisesta yhä enemmän asiakaspalveluun ja asiantuntijuuteen. Yksi haastateltavista uskoo, että tulevaisuudessa työ on yhä enemmän lakien ja työsopimusten tulkintaa asiakkaalle eikä enää varsinaista palkanlaskentaa. Hän myös uskoo, että asiakkaat tulevat tekemään enemmän itse ja palkanlaskijaa tarvitaan juuri asiantuntijuuteen.

Uhkana nähtiin perusosaamisen vähentyminen. Palkanlaskentaohjelma on niin automatisoitu, ettei kaikkea tarvitse laskea enää käsin. Palkanlaskijan tulisi kuitenkin pystyä valvomaan palkkojen oikeellisuutta, joten perusosaaminen on edelleen tärkeää.

7 YHTEENVETO

7.1 Keskeisimpien tutkimustulosten tarkastelu

Haastatteluista selvisi, että palkanlaskijat ovat huomanneet työnkuvansa muuttuneen palkkojen tallentamisesta kohti asiantuntijatyötä. Muutos näkyy yli kolme vuotta työskennelleiden palkanlaskijoiden kohdalla. Tätä pidempään työskennelleiden kohdalla myös sähköistyminen on muuttanut työskentelyä. Suurimpina muutosta aiheuttavina tekijöinä nousi esille Tulorekisterin käyttöönotto vuonna 2019, palkkaohjelman vaihto vuosien 2020–2022 aikana sekä palkanlaskentarobottin käyttöönotto syksyllä 2021.

Automatisoinnin on huomattu nopeuttavan työtä ja vähentävän virheitä. Haastatteluista kävi kuitenkin ilmi, ettei automatisointi ole vielä tämän tiimin kohdalla kovin pitkällä ja käsin tallentamista tehdään edelleen. Työnkuva on kuitenkin jo muuttunut enemmän kohti asiantuntijuutta. Tämä aiheuttaa aikatauluhaasteita, kun automatisointi ei vielä merkittävästi nopeuta työtä, mutta aikaa pitäisi olla myös syvempään asiakaspalveluun kuin ennen. Mikäli palkanlaskentaprosessia saataisiin automatisoitua pidemmälle, jäisi aikaa toteuttaa asiantuntijuutta.

Työnkuvan muuttuessa myös uutta osaamista tarvitaan. Uusia ohjelmia otetaan käyttöön ja ne myös kehittyvät jatkuvasti. Osa koki tämän haastavaksi. Osa myös koki, ettei ole saanut tarpeeksi koulutusta uusien järjestelmien ja ohjelmien käyttöön eikä luota automaatioon.

Haastateltavat uskovat, että automatisointi tulee lisääntymään entisestään ja näkevät sen nopeuttavan työtä merkittävästi ja vähentävän virheitä. Työnkuvan nähdään tulevien vuosien aikana muuttuvan yhä enemmän asiantuntijatyöksi. Uhkana tulevaisuudessa ajatellaan olevan perusosaamisen väheneminen, kun palkkaprosessia automatisoidaan yhä pidemmälle.

Tietoperusta digitalisaation tuomista muutoksesta palkanlaskijan työhön tukee haastattelun tuloksia. Automatisointi on muuttanut työnkuvaa ja se on koettu nopeuttavan työtä sekä vähentävän virheitä. Automatisointia ei kuitenkaan vielä hyödynnetä tämän tiimin kohdalla niin paljon kuin olisi mahdollista. Tästä johtuen työnkuva ei ole vielä muuttunut täysin asiantuntijatyöksi.

Palkkaprosessin työläin vaihe eli aineiston syöttäminen palkkaohjelmaan tehdään edelleen usean asiakkaan kohdalla käsin eikä hyödynnetä automatisoinnin mahdollisuuksia kuten integraatioita työajanseurantajärjestelmien ja palkanlaskentaohjelman välillä. Automatisointia kuitenkin hyödynnetään osittain. Uusi palkanlaskentaohjelma mahdollistaa kuukausittain samanlaisina toistuvien tietojen automatisoinnin. Verokortit haetaan automatisoidusti Vero API:n avulla. Myös palkanlaskentarobotteja käytetään aina kun on mahdollista. Raportointi on myös osittain automatisoitu.

Haastatteluista ilmenee myös muutosvastarintaa. Osa ei haluaisi työnkuvansa muuttuvan. Muutosvastarintaa liittyy tyypillisesti tilanteisiin, joissa prosessit sekä yksilöiden työ muuttuvat. Myös uuden osaamisen tarve on koettu hankalaksi ja osa kokee, ettei ole saanut tarpeeksi tukea ja koulutusta uuden oppimiseen. Osaamisen vahvistaminen on muutostilanteissa tärkeässä asemassa ja esimiesten tulisi näissä tilanteissa selkeyttää tavoitteita ja toiminnan periaatteita. (Viitala & Jylhä 2019, Muutosjohtaminen.)

Ketterä oppiminen tulee selkeästi esille yhden haastateltavan kohdalla. Hän on motivoitunut oppimaan uutta ja hankkimaan uutta osaamista itsenäisesti. Hän näkee automatisoinnin hyödyt omassa työssään ja tunnistaa uuden osaamisen tarpeet. Ketterä oppiminen perustuu juuri tarvelähtöiseen oppimiseen ja siinä korostuu ihmisen oma vastuu (Ojala 2018, 25).

7.2 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Reliaabelius taas tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksessa pyritään aina välttämään virheiden syntymistä, mutta siitä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Tapaustutkimusta tehdessä voidaan ajatella, että kaikki ihmistä koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia eikä kahta samanlaista tapausta ole, joten perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit eivät tule kysymykseen. Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi kuitenkin aina jollain tavoin arvioida. Laadullisen tutkimuksen kohdalla luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä tutkimuksen toteutus on selostettu tarkasti. Tutkimusta voidaan myös pitää pätevänä sillä, Haastatteluilla saatiin hyvin selville palkanlaskijoiden kokemuksia. Teemahaastattelu mahdollisti lisäkysymykset haastattelun aikana, mikä vähensi väärinymmärrysten mahdollisuutta. Haastattelujen tulos on kuitenkin aina seurausta haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnasta (Hirsjärvi & Hurme 2015, 189).

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että vaikka haastateltaville kerrottiin, ettei heidän nimeään yhdistetä vastauksiin, on mahdollista, etteivät kaikki uskaltaneet kertoa koko totuutta kokemuksistaan. Tähän on voinut vaikuttaa myös se, että haastattelija työskentelee samassa tiimissä. Tämä vaikuttaa myös tutkimustulosten arviointiin. Tutkimuksen luotettavuutta olisi voinut parantaa nauhoittamalla haastattelut. Nyt haastattelujen vastaukset olivat tutkijan muistiinpanojen ja muistin varassa, joten jotain saattoi jäädä huomioimatta.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia sitä, miksi automatisointia ei vielä hyödynnetä tiimissä niin paljon kuin olisi mahdollista. Voitaisiin selvittää, mitkä ovat juurisyinä sille, ettei automatisointia hyödynnetä kaikkien asiakkaiden kohdalla. Samalla voitaisiin tehdä ehdotuksia, miten automatisointia voitaisiin hyödyntää tiimissä tehokkaammin.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena esitän tutkimusta siitä, miten tiimin palkanlaskijoita saataisiin motivoitua työn muutokseen. Tässä voisi myös tutkia muutosjohtamisen näkökulmaa syvemmin. Olisi mielenkiintoista selvittää, millainen merkitys hyvällä muutosjohtamisella on tiimin motivoinnissa.

LÄHTEET

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme H. 2015. Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus

Hyvärinen, M., Suoninen, E. & Vuori, J. 2022. Haastattelut. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 10.5.2022.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/#Teemahaastattelu>

Jokinen, A. 2022. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Viitattu 10.5.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/#Kokemusnakokulma>

Jyväskylän yliopisto. 2021. Laadullinen tutkimus. Viitattu 2.2.2022.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kaarlejärvi, S. & Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto - Automaation aika. Viitattu 18.4.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/BAD-BEXDTEB#/kohta:\(\(c4\)lyk\(\(e4\)s\(\(20\)taloushallinto\(\(20\)\(\(2013\)\)\(\(20\)Automaation\(\(20\)aika/piste:tfE](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/BAD-BEXDTEB#/kohta:((c4)lyk((e4)s((20)taloushallinto((20)((2013))((20)Automaation((20)aika/piste:tfE)

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen – työelämän tärkein taito. Helsinki. Kauppakamari. Viitattu 30.4.2022. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.puv.fi/ammattikirjasto/teos/jatkuva-oppiminen-2021#kohta:Jatkuva\(\(20\)oppiminen\(\(20\)\(\(2013\)ty\(\(f6\)el\(\(e4\)m\(\(e4\)n\(\(20\)t\(\(e4\)rkein\(\(20\)taito](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.puv.fi/ammattikirjasto/teos/jatkuva-oppiminen-2021#kohta:Jatkuva((20)oppiminen((20)((2013)ty((f6)el((e4)m((e4)n((20)t((e4)rkein((20)taito)

Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2021. Palkkahallinnon säädökset 2021. Helsinki. Alma Talent Oy. Viitattu 10.5.2022. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/FADBDXETEB#/kohta:Palkkahallinnon\(\(20\)s\(\(e4\)\)\(\(e4\)d\(\(f6\)kset\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/FADBDXETEB#/kohta:Palkkahallinnon((20)s((e4))((e4)d((f6)kset((20)/piste:b0)

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 8.2.2022. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Viitattu 5.5.2022.
<https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/BAEBDXC-TDG#/kohta:1/piste:b2318>

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Helsinki. Kauppakamari. Viitattu 19.3.2022. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.puv.fi/ammattikirjasto/teos/palkanlaskenta-kl-2020#kohta:Palkanlaskenta\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.puv.fi/ammattikirjasto/teos/palkanlaskenta-kl-2020#kohta:Palkanlaskenta((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti)

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen – keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki . Kauppakamari. Viitattu 30.4.2022. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.puv.fi/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Ketter\(\(e4\)\(\(20\)oppiminen\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)keino\(\(20\)menesty\(\(e4\)\(\(20\)jatkuvassa\(\(20\)muutoksessa](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.puv.fi/ammattikirjasto/teos/kettera_oppiminen#kohta:Ketter((e4)((20)oppiminen((20)((2013)((20)keino((20)menesty((e4)((20)jatkuvassa((20)muutoksessa)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.2.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2015. Palkkavuosi. 9. uudistettu painos. Helsinki. Edita.

Taloushallintoliitto. 2020. Tulevaisuuden palkanlaskijalta kaivataan vahvaa järjestelmäosaamista. Viitattu 19.1.2022. <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/palkkahallinto/tulevaisuuden-palkanlaskijalta-kaivataan-vahvaa-jarjestelmaosaamista>

Tulorekisteri. 2020. Milloin maksetut palkat ja muut suoritukset ilmoitetaan tulorekisteriin? Viitattu 19.3.2022. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/ilmoittamisen-määräajat/>

Tulorekisteri. 2021. Tietoa tulorekisteristä. Viitattu 19.3.2022. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meistä/>

Tulorekisteri. 2022. Tulorekisterin sanastot ja termit. Viitattu 19.3.2022. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meistä/sanastot/#saannollinen>

Verohallinto. 2021 a. Vero API. Viitattu 18.4.2022. <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/kehittaja/veron-rajapintapalvelut/vero-api/>

Verohallinto. 2021 b. Yhä useamman veroprosentti siirtyy automaattisesti työnantajalle – Verohallinnon rajapinnoilla kaikkiaan jo yli miljoona käyttökertaa. Viitattu 18.4.2022. <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/lehdistotiedotteet/2021/yha-useamman-veroprosentti-siirtyy-automaattisesti-tyonantajalle--verohallinnon-rajapinnoilla-kaikkiaan-jo-yli-miljoona-kayttokertaa/>

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki. Edita. Viitattu 1.5.2022. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513776077>

Vuori, J. 2022. Tapaustutkimus. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietokirjo. Viitattu 10.5.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaope-tus/kvali/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/>

LIITTEET

LIITE 1

Teemahaastattelu

Taustatiedot:

-kauanko olet työskennellyt palkanlaskijana?

Teema 1: Työnkuvan muutos

- oletko huomannut työnkuvan muuttuneen?
- miten?
- positiiviset ja negatiiviset ajatukset

Teema 2: Automatisointi ja järjestelmät

- hyödynnätkö automaatiota?
- miten?
- hyödyt ja haitat
- tuki ja koulutus
- haasteet
- motivaatio

Teema 3: Tulevaisuuden näkymät

- millaisena näet työnkuvasi 3 vuoden päästä?
- mahdollisuudet
- uhat