

Marianne Rissa

Palkkahallinnon kehittäminen tietotekniikan avulla

Kyselytutkimus Seinäjoen kaupungin työntekijöille Populus-ohjelmiston käyttöönotosta

Opinnäytetyö

Kevät 2014

Liiketalouden ja kulttuurin yksikkö

Liiketalouden koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden ja kulttuurin yksikkö

Koulutusohjelma: Liiketalous

Suuntautumisvaihtoehto: Laskenta

Tekijä: Marianne Rissa

Työn nimi: Palkkahallinnon kehittäminen tietotekniikan avulla

Ohjaaja: Erkki Kytönen

Vuosi: 2014

Sivumäärä: 53

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämä opinnäytetyö käsittelee uuden tietojärjestelmän vaihtoa sekä työntekijöiden tyytyväisyyttä siihen. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Seinäjoen kaupungin järjestelmän vaihtoprosessia sekä työntekijöiden tyytyväisyyttä uuteen järjestelmään.

Teoria osuudessa perehdytään siihen, mitä ovat käyttö- ja tietojärjestelmä, henkilöstö- ja palkkahallintoon sekä Populus- järjestelmään. Käyttöjärjestelmä on ohjelmisto, joka toimii sovellusohjelman ja laitteiston välisenä liitännänä. Tietojärjestelmä palvelee tietyn toiminnan kokonaisuutta, joka koostuu erilaisista ohjelmista, tiedonsiirrosta sekä tietojenkäsittely- ja tiedonsiirtolaitteista. Henkilöstöhallinto käsittelee työntekijöitä sekä kuinka heidän tietojaan pidetään yllä. Palkkahallinto pitää sisällään työntekijöille maksettavat palkat sekä siihen liittyvän lainsäädännön. Populus- järjestelmä on henkilöstö- ja palkkahallinnon yhdistävä laaja järjestelmä, jonka avulla voidaan helposti yhdistää nämä kaksi asiaa.

Teoriaosuudessa selvitetään myös, miten uuden järjestelmän vaihto yleensä suoritetaan sekä kuinka Seinäjoen kaupungin uuden järjestelmän vaihto suoritettiin.

Työntekijöiden tyytyväisyyttä tutkittiin kyselyn avulla, jossa oli Seinäjoen kaupungin määrittämiä kysymyksiä sekä opinnäytetyön kirjoittajan täydentäviä kysymyksiä, jotka hyväksyttiin Seinäjoen kaupungilla.

Avainsanat: Käyttöjärjestelmä, tietojärjestelmä, Populus, henkilöstöhallinto, palkkahallinto.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Accounting

Author/s: Marianne Rissa

Title of thesis: Development of payroll administration with information technology

Supervisor(s): Erkki Kytönen

Year: 2014

Number of pages: 53

Number of appendices: 2

This thesis deals with the change of an information system and employees' satisfaction with it. The purpose of this thesis was to analyse the replacement process of the system of the City of Seinäjoki as well as employees' satisfaction with the new system.

The theory section concentrates on operating and information systems, human resources and payroll management, as well as the Populus system. The operating system is the software that runs the application software and hardware as an interface between them. An information system serves a specific package of functions, consisting of various programs, data transmission, data processing, and data transmission equipment. Human resources management deals with employees and how their data are be maintained. Payroll administration includes the salaries paid to employees as well as the related legislation. The Populus system combines personnel and payroll management, allowing the easy linking of these two areas.

The theory section also explains how system replacement is usually done and how the City of Seinäjoki did it.

Employee satisfaction was studied with surveys including questions made by the City of Seinäjoki and the author's supplementary questions, which were approved by the City of Seinäjoki.

Keywords: operating system, information system, Populus, human resources, payroll management

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
Käytetyt termit ja lyhenteet	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Seinäjoen kaupunki ja Populus	8
1.2 Lähtötilanne	9
1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne.....	11
2 PALKKAHALLINTO OSANA HENKILÖSTÖHALLINTOA.....	13
2.1 Henkilöstöhallinto	13
2.2 Palkkahallinto	13
2.3 Palkkahallinnon ja henkilöstöhallinnon sähköistäminen.....	14
2.4 Populus	15
2.4.1 Uusi työntekijä.....	17
2.4.2 Populuksen sähköiset lomakkeet.....	18
2.4.3 Palkanlaskenta.....	24
3 KÄYTTÖJÄRJESTELMÄ JA SOVELLUSOHJELMAT	26
3.1 Käyttöjärjestelmän määritelmä.....	26
3.2 Tietojärjestelmä.....	27
3.3 Tietojärjestelmän hankinta	28
3.4 Seinäjoen kaupungin tarve ja päätöksen teko.....	30
4 POPULUKSEN KÄYTTÖÖNOTTO JA SEN ONNISTUMINEN: KYSELYTUTKIMUS SEINÄJOEN KAUPUNGIN TYÖNTEKIJÖILLE	
.....	34
4.1 Kyselyn laadinta	34
4.2 Kyselyn tulokset	35
4.3 Johtopäätökset.....	45
5 YHTEENVETO.....	46

LÄHTEET.....	47
LIITTEET.....	49

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Populuksen aloitusnäkyvä. (Seinäjoen kaupunki, kuvakaappaus Populuksesta)	16
Kuvio 2. poissaolo näkyvä Populuksesta(Seinäjoen kaupunki, kuvakaappaus Populuksesta)	20
Kuvio 3. Loma-aikojen näkyvä. (kuvakaappaus Populuksesta)	22
Kuvio 4. Matkalaskujen ilmoittamisen näkyvä Populuksessa (Seinäjoen kaupunki, kuvakaappaus Populuksesta)	23
Kuvio 5. Tietojärjestelmän hankinnan kulku (Tietojärjestelmän hankinta s.9.	29
Kuvio 6. Äänten jakautuminen työskentelyn nopeutumiseen uudella Populusjärjestelmällä.	35
Kuvio 7. Kysymys Populuksen koulutuksesta ja sen riittävydestä.....	38
Kuvio 8. Avoimuuden lisääntymiseen Populuksen käyttöönoton jälkeen.	39
Kuvio 9 Työkalujen riittävyys Populuksessa.	42

Käytetyt termit ja lyhenteet

Käyttöjärjestelmä	Ohjelmisto, joka toimii sovellusohjelman ja laitteiston välisenä liitännänä.
Tietojärjestelmä	Palvelee tietyn toiminnan ohjelmisto kokonaisuutta.
Henkilöstöhallinto	Käsittelee työntekijöitä sekä kuinka heidän tietojaan pidetään yllä.
Palkkahallinto	Pitää sisällään työntekijöille maksettavat palkat sekä siihen liittyvän lainsäädännön.

1 JOHDANTO

Sain toimeksiannon harjoitteluni aikana Seinäjoen kaupungilta tehdä heidän uudesta henkilöstö- ja palkkahallinnon järjestelmästä opinnäytetyöni. Opinnäytetyöni käsittelee uuden ohjelmiston hankkimista sekä sitä kuinka uuden järjestelmän käyttöönotto on sujunut Seinäjoen kaupungilla sekä tyytyväisyyttä työntekijöiden kesken uuteen järjestelmään.

1.1 Seinäjoen kaupunki ja Populus

Opinnäytetyö koskee henkilöstö- ja palkkahallinnon ohjelmistoa nimeltään Populus, jonka Seinäjoen kaupunki valitsi uudeksi henkilöstö- ja palkkahallinnon ohjelmistoksi ja otti sen käyttöön tammikuussa 2013. Opinnäytetyöni käsittelee uuden ohjelmiston valintaan, sen käyttöönoton sujuvuutta sekä sitä kuinka tyytyväisiä ovat työntekijät olleet uuteen ohjelmistoon. Kävin haastattelemassa Seinäjoen kaupungin kansliapäällikköä Raija Rantaa, joka kertoi minulle ohjelmiston hankinnan syyt sekä kuinka tyytyväisiä he ovat olleet valintaan. Tein myös sähköpostihaastattelun Populuksen pääkäyttäjälle Arto Kankaanpäälle, joka kertoi miten käyttöönotto on sujunut ja kuinka paljon se on vaatinut työresursseja. Vanhat ohjelmistot joita Seinäjoen kaupungilla oli käytössä, olivat vanhentumassa ja täten ollen helpottivat uuden ohjelmiston valintaprosessissa.

Nettikysely suoritettiin Seinäjoen kaupungin työntekijöille, jotka käyttävät eniten uutta ohjelmistoa. Selvitimme miten heidän mielestään uuden ohjelmiston käyttöönotto on sujunut ja ovatko työntekijät tyytyväisiä uuteen järjestelmään. Nettikysely suoritettiin Webropol ohjelman avulla ja työntekijä lista tuli Seinäjoen kaupungin työntekijältä, joka on nimetty Populuksen yhdeksi pääkäyttäjäksi. Populus on laaja tietojärjestelmä, mitä Seinäjoen kaupunki käyttää lähinnä erilaisten anomusten tekemiseen, kuten esimerkiksi vuosilomien sekä koulutuspäivien anomiseen.

1.2 Lähtötilanne

Seinäjoen kaupungilla on jo käytössä Populus ja se on ehtinyt ennen kyselyn lähettämistä olla käytössä noin puolisen vuotta, joten kyselyyn vastanneet ovat jo käyttäneet Populusta. Kirjoittajana mielestäni olisi ollut mielenkiintoisempaa olla tekemässä opinnäytetyötä joko ennen valintaa tai hieman valinnan jälkeen, jolloin siirtymävaiheen mielipiteet olisivat olleet ajankohtaisempia. Toki uskon, että kyselystä saamani tiedot tulevat Seinäjoen kaupungille olemaan mielenkiintoisia sekä he saavat tietoa siitä, onko vaihdos ollut onnistunut niin koulutusten kuin muun informaation osalta.

Työharjoittelussani Seinäjoen kaupungilla sain myös itse käyttää molempia järjestelmiä, vanhaa Vips- järjestelmää sekä uutta Populus- järjestelmää. Uuden järjestelmän tarve oli todellinen ja vanha järjestelmä oli hidas, hankala ja monivaiheinen käyttää. Vanhassa Vips-järjestelmässä esimerkiksi koulutuspäivien anominen meni niin, että työntekijä tuli pyytämään toimistosihteeriä anomaan hänelle koulutuspäivää. Tämän jälkeen toimistosihteeri kirjasi tiedot Vips- järjestelmään ja tulosti sivun itselleen. Tulostettu anomus vietiin esimiehelle hyväksyttäväksi. Kun hän oli hyväksynyt anomuksen, se lähetettiin seuraavalle käsittelijälle palkkahallintoon, ja hän kirjasi tiedot tämän jälkeen palkkahallinnon järjestelmään. Populusta käyttäessä tiedot kirjattiin järjestelmään, lähetettiin esimiehelle hyväksyttäväksi ja tämän jälkeen se lähti suoraan esimiehen hyväksynnän jälkeen palkkahallintoon ja he saivat siirtää tiedot omaan ohjelmistoon. Uuden henkilöstö- ja palkkahallinnon järjestelmän avulla työntekeä siis nopeutuu ja helpottuu. Työharjoitteluni jälkeen Seinäjoen kaupungilla on ollut henkilökoulutus vielä Populus-järjestelmään. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki Seinäjoen kaupungin työntekijät ovat ohjeistettu käyttämään Populusta ja näin ollen välistä jää jälleen yksi vaihe pois, kun kaikki saavat merkitä tiedot itse järjestelmään ja lähettää sen suoraan heidän hyväksyjälle.

Uuteen järjestelmään vaihtaminen on kuitenkin aina oma prosessinsa, koska työntekijät joutuvat opettelemaan järjestelmän käytön. Koulutukset ja uuden opetteleminen vie aina oman aikansa. Tämän vuoksi sainkin aiheeni Seinäjoen kaupungilta ja tutkin opinnäytetyössäni kuinka tämä vaihto koulutuksineen on sujunut ja kuinka se on vaikuttanut työntekijöiden työskentelyyn. Kysely avul-

la on saatu selville ovatko työntekijät olleet tyytyväisiä uuden järjestelmän vaihtoon sekä siihen kuinka vaihto on sujunut. Haastattelin myös opinnäytetyötäni varten kansliapäällikkö Raija Rantaa, jolta sain tietoa niin suunnittelusta kun siitäkin onko Seinäjoen kaupungin johtokunta ollut tyytyväisiä valintaansa. Tein myös sähköpostihaastattelun Populuksen pääkäyttäjälle Arto Kankaanpäälle, joka kertoi minulle myös käyttöönotosta sekä kuinka paljon se on vaatinut häneltä työpanosta.

Kurto käsittelee (2008) Lahden ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään Scanweb- yrityksen tarvetta hankkia uusi tietojärjestelmä koskien työvuorojen suunnittelua sekä palkanlaskentaa. Tämä opinnäytetyö antaa toisenlaisen näkökulman uuden järjestelmän valitsemiseen. Kurton opinnäytetyö poikkeaa siinä mielessä omastani, että hän on kirjoittanut työnsä siinä vaiheessa, kun uutta ohjelmistoa on vielä etsitty ja sitä ei ole otettu vielä käyttöön. Kurton opinnäytetyössä on laajasti esitellyt kolmea vaihtoehtoa, jotka sopisivat Scanwebin käyttötarpeisiin. Kurton yksi tutkittavista käyttöjärjestelmistä oli Populus, joka on myös tämän opinnäytetyöni aiheena. Kurto tutki opinnäytetyössään kolmea järjestelmää niiden toiminnallisilta ja ei-toiminnallisilta vaikutuksiltaan. Kurton opinnäytetyö pohjautuu enemmän näiden kolmen järjestelmän vertailuun, niin niiden toiminnaltaan kuin hinnaltaan ja kuinka se sopisi toimeksiantajan tarpeisiin. Kurto käy opinnäytetyössään läpi kolmen järjestelmän ominaisuuksia ja vastauksia yrityksen vaatimuksiin. Kurton opinnäytetyön tarkoitus on löytää toimeksiantajayritykselle järjestelmä, joka täyttää sille annetut vaatimukset tai ainakin vastaa suurimpaan osaan vaatimuksista. Kurton opinnäytetyössä ei vielä oikeaa tietojärjestelmää yritykselle valittu, vaan valinta jäi vielä avoimeksi. Tässä opinnäytetyössä valinta on jo tehty ennen kirjoittamista, mutta Seinäjoen kaupunki haluaa selvittää työntekijöiden tyytyväisyyden uuteen järjestelmään. Kurton opinnäytetyöstä saa kuitenkin paljon tietoa Populus-järjestelmästä sekä sen silloisesta toimittajasta.

1.3 Opinnäytetyön tavoitteet ja rakenne

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, millainen yleensä on uuden järjestelmän valintaprosessi kokonaisuudessaan, vaikka Seinäjoen kaupunki ei ole edennyt tavallisella valintaprosessilla. Halusin saada tähän opinnäytetyöhöni näkökulman, miten järjestelmän valintaprosessi etenee ja mitkä yleensä vaikuttavat lopulliseen valintaan. Näin opinnäytetyöstä tulee selkeä ja olen itse kirjoittajana saanut useamman eri näkökulman valintaprosessin tekemiseen. Seinäjoen kaupungin valintaprosessi pohjautui täysin niin kutsuttuun kuntamalliin, missä on annettu yleisiä ohjeita kaupunkien erilaisiin järjestelmiin sekä niiden hankkimiseen.

Populus kuuluu kuntamallin järjestelmiin, ja näin ollen Seinäjoen kaupunki selvitti, millaisen koulutuksen Populuksen toimittaja lupaa. Koska Seinäjoen kaupunki oli tyytyväisiä koulutuksen määrään sekä itse ohjelmiston laajuuteen, oli valinta helppo. Kansliapäällikkö Ranta kertoi haastattelussa, että jos he eivät olisi olleet tyytyväisiä Populus- järjestelmään, olisivat he joutuneet miettimään muita vaihtoehtoja. Seinäjoen kaupunki olisi joka tapauksessa joutunut vaihtamaan uuteen henkilöstö- ja palkkahallinnon järjestelmään, koska vanha järjestelmä olisi vanhentunut eikä sen toimittaja enää luvannut siihen uusia päivityksiä. Seinäjoen kaupunki on suuri organisaatio ja se vaatii toimivan henkilöstö- ja palkkahallinnon järjestelmän. Näin ollen uuden järjestelmän vaihtaminen tuli nopeasti ajankohtaiseksi. Uuden järjestelmän vaihtoa alettiin suunnitella 2012 ja Seinäjoen kaupunki eteni nopeasti valintaprosessissa ja uusi järjestelmä otettiin käyttöön jo seuraavana vuotena.

Toimeksiantajan eli Seinäjoen kaupungin näkökulmasta tavoitteena oli selvittää, ovatko työntekijät olleet tyytyväisiä uuteen järjestelmään ja miten se on vaikuttanut heidän työskentelyyn. Näitä asioista olen yrittänyt selvittää kyselyn avulla, jonka lähtein työntekijöille, jotka käyttävät Populusta. Tavoitteena Seinäjoen kaupungilla on, että kaikki työntekijät käyttäisivät itse Populusta, mikä poistaisi turhia välivaiheita ja nopeuttaisi työskentelyä. Sain Seinäjoen kaupungilta listan, jossa olivat henkilöt, jotka käyttävät eniten Populusta ja lähetin siis kyselyn heille. Kyselyyn osallistui noin viisi sataa työntekijää. Kyselyyn vastasi 55 % ja itse kirjoittajana oli tähän määrään hyvin tyytyväinen. Yllätys vas-

taajien määrän suuruudesta kyselyyn kiireisenä aikana oli suuri. Kysely oli siis onnistunut, koska näin ollen vastaajien määrä olisi riittävä antamaan yleisen mielikuvan uudesta järjestelmästä.

Kysely suoritettiin hieman henkilökoulutuksen jälkeen, jolloin saimme myös ajankohtaista dataa kertomaan uusien käyttäjien tyytyväisyyttä uuteen järjestelmään. Näin saimme sekä vanhojen että uusien käyttäjien mielipiteitä kerättyä ajankohtaisesti.

Tässä opinnäytetyössä tutustutaan ensi henkilöstö- ja palkkahallintoon sekä niiden sähköistämiseen. Näiden yhdistäminen yhteen järjestelmään nopeuttaa työtä sekä vähentää työresursseja. Nykyään on mahdollista valita useiden erilaisten järjestelmien väliltä yritykselle sopiva järjestelmä ja toimittaja. Ensimmäisessä osiossa tutustutaan myös Populus-järjestelmään sekä sen toimintoihin.

Seuraavassa osiossa käsitellään mitä ovat käyttö- ja tietojärjestelmä sekä miten niiden hankintaprosessi yleensä etenee. Osiossa käsitellään myös miten Seinäjoen kaupunki eteni hankintaprosessissaan.

Viimeinen osio käsittelee kyselytutkimusta Seinäjoen kaupungin työntekijöille ja siihen on kerätty kyselyn tulokset yhteenvetona.

2 PALKKAHALLINTO OSANA HENKILÖSTÖHALLINTOA

Seuraavassa osiossa tutustumme henkilöstöhallintoon sekä palkkahallintoon ja siihen miten niiden yhdistäminen sekä sähköistäminen vaikuttavat ja helpottaa työskentelyä. Henkilöstöhallinnon yhdistäminen palkkahallintoon on nykyään helppoa ja se nopeuttaa työskentelyä, koska kaikki tiedot ovat sähköisessä muodossa yhdessä järjestelmässä. Näiden yhdistäminen poistaa turhia työvaiheita ja helpottaa myös palkanlaskijan tehtäviä, kun kaikki tiedot saadaan noudettua yhdestä paikasta.

2.1 Henkilöstöhallinto

Slöör kirjoittaa HETKY-lehden artikkelissaan (3/2011), että henkilöstö on suuri osa yritystä ja toimii sen menestystekijänä. Henkilöstöhallinto kuuluu siis tavalla tai toisella yritykseen. Itse henkilöstöhallinnolla tarkoitetaan erilaisia toimenpiteitä, jolla yritys hankkii, hallinnoi ja kehittää henkilöstöä.

Aditron kotisivuilta henkilöstöhallinnon ohjelmisto määritellään kokonaisratkaisuksi, jolla voidaan hallinnoida esimerkiksi koko henkilöstä, heidän lomiaan sekä palkkahallintoa. Henkilöstöhallinnon ohjelmiston tarkoitus on siis helpottaa yritystä seuraamaan työntekijöitä, heidän lomiaan sekä erilaisten kululaskujen sekä palkkojen seurantaan ajantasaisesti. Henkilöstöhallinnon ohjelmiston kautta on helppoa hakea erilaisia raportteja, joka helpottaa myös seuranta.

2.2 Palkkahallinto

Majavan mukaan (2010, 6) palkkahallinnon tehtäviä ovat palkkojen maksaminen oikean suuruisena sekä oikeaan aikaan. Perustietojen ylläpitäminen, viranomaistilitysten tekeminen, arkistointi, todistusten laatiminen sekä tietojen toimittaminen eteenpäin kuuluvat myös palkkahallinnon tehtäviin. Populuksen käyttöoppaan (Logica 06/2010) mukaan palkkahallinnon tehtäviin kuuluu palkanlaskennan lisäksi lomapalkkojen sekä kululaskujen käsittely. Palkkahallin-

non tulee myös huomioida eri alojen työehtosopimukset, joiden mukaan palkkoja laskentaan. Suomen laki on säättänyt myös tiettyjä asioita, joita palkkahallinnon tulee huomioida, esimerkiksi työaikalaki (9.8.1996/605), jossa on säädetty työajaksi luettava aika 2.luvussa.

Palkkahallinnon ohjelmiston tarkoitus Populuksen käyttöoppaan (Logica 06/2010, 2–44) on helpottaa palkanlaskijan tehtäviä yhtenäistämällä esimerkiksi kululaskut yhteen sähköiseen ohjelmistoon. Tiedon olisi tarkoitus olla yhdessä ohjelmistossa, mistä palkanlaskijan on se helppo hakea ja huomioida palkanlasku tilanteessa. Palkkahallinnon ohjelmiston tarkoitus on tuoda kaikki työntekijän tiedot suoraa palkanlaskentaan sekä kerätä työntekijän tiedot, kuten esimerkiksi työehtosopimuksen tiedot suoraa ohjelmistoon, josta ne tulevat automaattisesti henkilön tietoihin.

2.3 Palkkahallinnon ja henkilöstöhallinnon sähköistäminen.

Majavan mukaan (2010) palkkahallinnon sähköistamisellä pyritään vähentämään kustannuksia sekä säästämään työntekijöiden aikaa. Sähköinen järjestelmä pienentää virheiden määrää ja näin ollen helpottaa työntekijöiden taakkaa. Henkilöstön ollessa samassa sähköisessä järjestelmässä palkkahallinnon kanssa poistaa myös turhia työvaiheita ja helpottaa asioiden löytymistä. Esimerkiksi lomapalkkojen maksaminen on huomattavasti helpompaa, kun tiedot ovat syötetty sähköiseen järjestelmään, mistä palkkahallinto voi ne poimia helposti palkanlaskentaan. Sähköisen järjestelmän avulla on myös helpompaa ja luotettavampaa laskea palkkojen lakisääteiset sivukulut ja ne ovat helppo ilmoittaa sähköisten järjestelmien kautta viranomaisille.

Henkilöstön sähköinen työaikaseuranta helpottaa myös palkkahallintoa, koska kaikki tiedot tulevat näin suoraa järjestelmästä. Tämä helpottaa myös esimiesten tehtäviä, koska heidän ei tarvitse tarkistaa paperisia työseuranta lomakkeita johon menee usein runsaasti aikaa. Henkilöstö- ja palkkahallinnon sähköistäminen myös nopeuttaa tiedon kulkua, koska sähköisesti tieto siirtyy heti seurattavaksi. Paperisen työseuranta lomakkeen siirtyminen esimieheltä palkkahallintoon voi kestää

useita päiviä. Sähköisessä järjestelmässä esimies voi käydä tarkistamassa tunti-kirjauksia koska tahansa ja hyväksytyään lähettää ne suoraan palkkahallintoon.

Sähköinen henkilöstön työaika seuranta Saviojan mukaan (2007) voidaan räätälöidä yrityksen tarpeiden mukaisesti. Järjestelmän toimittaja selvittää toimeksiantajan tarpeet leimausten suhteen, jolloin nämä viedään järjestelmään ja tämän jälkeen työntekijöiden on helppo tuntileimauksin ilmoittaa tehdyt työtunnit sekä mahdolliset työtehtävät, jos toimeksiantajalla on käytössään erilaisia työtehtäviä. Sähköinen työaikaseuranta vähentää virheiden määrää, jolloin palkanlaskenta on helpompaa suorittaa. Virheiden selvittelyyn menee usein paljon turhaa aikaa niin esimieheltä kuin palkanlaskijaltakin.

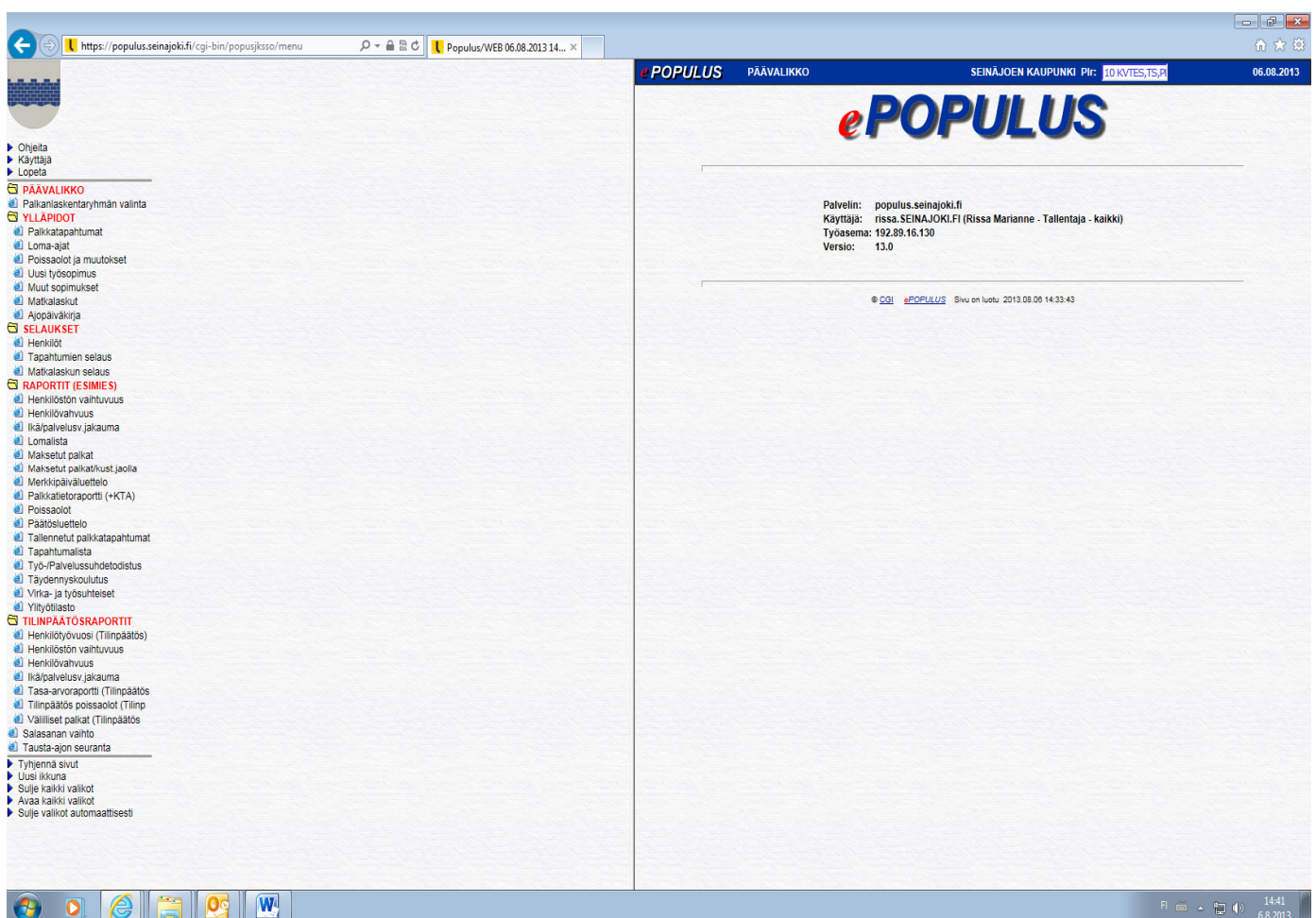
Henkilöstö- ja palkkahallinnon sähköistäminen tuo siis suuria helpotuksia varsinkin isoille yhtiöille. Työresursseja sitoutuu vähemmän henkilöstöhallinnon ylläpitämiseen sekä palkanlaskentaan, kun kaikki liikkuu sähköisesti tietotekniikan avulla.

2.4 Populus

Populus on järjestelmä, joka sitoo yhteen henkilöstö- ja palkkahallinnon. Populus on määritelty käyttäjille eri rooleja, joka tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä pystyy käyttämään järjestelmää. Henkilökäyttäjät näkevät omat tietonsa sekä voivat tehdä niihin muutoksia, tallentajat näkevät useamman henkilön ja voivat tehdä niihin muutoksia. Esimiesten rooli Populuksessa on hyväksyä muutokset ja pääkäyttäjä ylläpitää koko järjestelmää sekä määrittelee työntekijän roolin järjestelmään. Populus on laaja sähköinen järjestelmä, joka sitouttaa vähemmän työresursseja niin henkilöstö- kuin palkkahallintoon.

Seinäjoen kaupungin ottaessa käyttöön Populuksen, sen toimittajana toimi vielä Logica Suomi Oy, mutta sen on ostanut CGI Suomi Oy sen jälkeen kun Seinäjoen kaupunki on tehnyt päätöksensä. CGI Suomi Oy on IT-palveluyritys, joka toimii globaalisti ympäri maailmaa ja työntekijöitä CGI:llä on huimat 70 000. Suomessa CGI työllistää 3000 henkilöä. CGI Suomi Oy:n palveluja ovat konsultointi, IT- ja liiketoimintaprosessien ulkoistamispalvelut, tietojärjestelmien integraatiot sekä IT-palveluiden toteuttaminen.

Populuksen käyttöoppaiden (Logica 08/2012, 2–8) mukaan Populus on tarkoitettu henkilöstö- ja palkkahallinnon tietojärjestelmäksi. Se sisältää sähköiset lomakkeet, matkalaskujen ja henkilöstön hallinnan työkalut, palkkahallinnon sekä rekrytointiin tarvittavat työkalut. Kuviossa 1. on Populuksen aloitusnäky-
mä, mistä näkee selkeästi vasemmalla reunalla olevat polut eri työkalujen hal-
lintaan. Populukseen merkitään siis kaikki työntekijän tiedot, niin että ne on
tarvittaessa helppo löytää. Perustietoihin tulevat tiedot työntekijän tulopäivästä
kuin koulutuksesta ja palvelussuhteen muodosta kuin myös lopetuspäivät sekä
sen syy.



Kuvio 1. Populuksen aloitusnäkymä. (Seinäjoen kaupunki, kuvakaappaus Populuksesta)

Ensimmäisenä Populukseseen on tärkeää määrittää sen pääkäyttäjät, esimiehet, valmistelijat/tallentajat/sihteerit sekä henkilökäyttäjät. Pääkäyttäjät muodostaa työsuhteessa olevalle henkilölle oikean käyttäjämuodon ja hänellä on oikeus muokata näitä tietoja. Pääkäyttäjät myös muokkaa Populuksen tietoja sekä tekee tärkeää taustatyötä päivittäessään tietoja Populukseseen. Esimiehen rooli Populuksessa on ylläpitää ja hyväksyä määriteltyjen alaisten tietoja. Pääkäyttäjät määrittelee ne alaiset jotka kuuluvat kunkin esimiehen alle. Esimiehet hyväksyvät siis heille määriteltyjen alaisten palkat, loma-anomukset, poissaolot, ajopäiväkirjat, matkalaskut sekä useimmiten tuovat uuden työntekijän tiedot Populukseseen.

Valmistelijan/tallentajan/sihteerin tehtävä on tallentaa muiden työntekijöiden puolesta Populuksen lomakkeita. Pääkäyttäjät määrittelee keiden esimiesten tai esimiehen alaisten tietoja valmistelija voi täyttää. Valmistelijalla ei kuitenkaan ole oikeuksia hyväksyä tietoja vaan ne on aina lähetettävä oikealle esimiehelle hyväksyttäväksi. Valmistelija voi siis esimiehen puolesta esimerkiksi täyttää uuden työntekijän tiedot Populukseseen.

Henkilökäyttäjät täyttää siis itse kaikki matkalaskut, loma-ajat sekä poissaolot Populukseseen. Henkilökäyttäjällä on vain oikeudet omiin tietoihinsa ja näkee Populuksessa vain mitä hän on sinne itse tehnyt.

2.4.1 Uusi työntekijä

Populuksen käyttöoppaassa (08/2012, 4–8) kerrotaan kuinka uusi työntekijä viedään Populukseseen. Uuden työntekijän tiedon voi siis Populukseseen viedä esimies, valmistelija/tallentaja/sihteerit tai itse pääkäyttäjät.

Uuden henkilön perustietoja määriteltäessä ensimmäisenä uudelle työntekijälle annetaan henkilönumero, joka toimii myös Populuksessa hakuavaimena nimen ja henkilötunnuksen ohella. Henkilönumeron voi joko määrittellä itse tai voidaan käyttää myös tietojärjestelmän määrittelemään numeroa. Henkilötunnus ja nimitiedot ovat tärkeitä määriteltäessä uutta työntekijää, nämä ovat

myös pakollisia tietoja. Henkilötietoihin määritellään myös uuden työntekijän osoitetiedot, puhelinnumero mistä työntekijän tavoittaa, myös sisäinen puhelinnumero ja sähköposti voidaan määritellä uudelle työntekijälle. Liitteestä 1 näkee millainen on uuden henkilön näkymä Populuksessa.

Tulopäivä ja palvelussuhde ovat tärkeitä tietoja. Tulopäivän mukaan palkanlaskijoiden on helppo laskea tietojärjestelmällä lomaoikeuspäivät sekä tätä käytetään myös verotiedoissa. Palvelussuhteeseen tule tiedot missä yksikössä uusi työntekijä toimii, milloin hänen työsuhteensa on alkanut, kuka hänen esimiehensä toimii sekä tehtävänimike. Palvelussuhteet näytön alareunassa on linkki kustannusten jako välilehdelle, jonne laitetaan tiedot palkkalajista sekä kirjanpidon tileistä. Nämä molemmat tiedot ovat tärkeitä palkanlaskentaan, koska näillä tiedoilla lasketaan henkilölle kuukausipalkat sekä lomapäivät.

Uusi työsopimus tehdään myös Populuksessa valmiiksi, niin että se on helppo tulostaa allekirjoitettavaksi.

2.4.2 Populuksen sähköiset lomakkeet

Populuksen hyödyt ovat siinä, että tiedot menevät suoraan henkilöstöhallinnosta palkanlaskentaan, joka näin ollen poistaa useita turhia työvaiheita (Logica 11/2012, 4). Populuksessa, niin henkilökäyttäjät kuin esimiehetkin tai valmistelijat/tallentajat/sihteerit ilmoittavat esimerkiksi lomapäiväanomuksensa, joka hyväksynnän jälkeen siirtyvät suoraan palkanlaskijan tietoihin, josta palkanlaskijan on ne helppo huomioida.

Henkilökäyttäjät ja valmistelijat täyttävät Populukseseen erilaisia anomuksia, jotka hyväksynnän kautta menevät palkanlaskijan tietoon sähköisesti (Logica 04/2013, 5–16). Yksi täytettävistä sähköisistä lomakkeista on poissaolojen ja muutosten tekeminen. Kuviossa 2 näkee millainen on poissaolojen ja muutosten tekemisen aloitusnäyttö. Poissaoloilmoituksia on useampia erilaisia. Poissaoloilmoitus tulee tehdä seuraavissa tapauksissa: sairaus, koulutus, lakisääteinen täydennyskoulutus, perhevapaa, poissaoloilmoitus ja osapäivän pois-

saolo. Muutoksia voidaan tehdä muun muassa henkilön tietoihin eli muuttaa esimerkiksi pankkitiedot.

https://populus.seinajoki.fi/cgi-bin/popujkssso/menu Populus/WEB 06.08.2013 14:...

POPULUS POISSAOLOT JA MUUTOKSET SEINÄJOEN KAUPUNKI Pir: 10 KVTES,TS,B 06.08.2013

Henkilöohaku: rissa marianne Etsi Tyhjennä Hyväksyjän: x900083 Hyväksymättömät
 Lajittelu: Henro Nimi Hetu 10 nviä Ei eronneita Rasinmäki Jorma Kaupungin Hallituksen Edustaja Kaikki

HENKILÖN MUUTOS Rissa, Marianne Annika Henro: 20436

Lomake: henkilö (18112) kesken Henro: 20436 Pir: 10 Henkilön nimi: Rissa, Marianne Annika
 Luontipvm: 03.04.2013 valmis Kustp.: 1302 Kaupungin hallitus
 Tekijä: rissa Hyväksyjä: Rasinmäki Jorma (100001) Hyväks.Pvm: 04.04.2013 14:29:34 Hyväksyi: Rasinmäki Jorma
 Ryhmä: x900083

Päätösnumero: 1000012

HENKILÖN PERUSTIETOJEN MUUTOKSET
 Perustietojen voimaantulopäivä: 03.04.2013
 Mitä tietoja lomakkeella on muutettu:
 Osoitteen muutos

Henkilön perustiedot	Henkilötunnus 270186-152A
	Nimi Rissa, Marianne Annika <small>(Nimi ilmoitetaan muodossa Sukunimi, Etunimi Toinen nimi, eli sukunimen jälkeen pikku ja tyhjä väli)</small>
	Virallinen nimi Rissa, Marianne <small>(Nimi ilmoitetaan muodossa Sukunimi, Etunimi Toinen nimi, eli sukunimen jälkeen pikku ja tyhjä väli)</small>
Osoite	Lähiosoite Rustobe 5 M 13 Salainen <input type="checkbox"/> Postinumero ja -toimipaikka 60510 HYLKYKALLIO
	Osoitteen lisätieto
Yhteystiedot	Kotipuhelin 0503829547 Työpuhelin Salainen <input type="checkbox"/> Työsähköposti marianne.rissa@seinajoki.fi Kotisähköposti Salainen <input type="checkbox"/>
	Äidinkieli Suomi Ajokortti BeC
Koulutus	Koulutustodistukset on nähty Valmistuspäivä Peruskoulutus 6 Alempi korkeakouluaste Ylin tutkinto
	Rikosrekisteritausta selvitetty <input type="checkbox"/> Otteen antopäivä Näyttöpäivä
Pankkitili	Pankkitili F10947440010033291
Palkkalaskelma	Palkkalaskelma lähetetään <input type="radio"/> työsähköpostiosoitteeseen <input type="radio"/> kirjeenä kotiosoitteeseen

Päätösnumero: 100001201300062 04.04.2013 14:29:34 Rasinmäki Jorma(rasinmaki)
 Luotu: rissa 03.04.2013 09:54:02 Siirretty tuulikaapista: Toivanen Jaana 05.04.2013 07:54:12

Looppaan
Alkuun

Kuvio 2. poissaolo näkymä Populuksesta(Seinäjoen kaupunki, kuvakaappaus Populuksesta)

Loma-ajat syötetään myös Populukseen ja ne siirtyvät hyväksynnän kautta palkanlaskentaan. Työntekijä voi syöttää yksittäisiä lomajaksoja tai suunnitella seuraavaa kesälomaa. Lomien syöttäminen alkaa siitä että valitaan Kalenteri alkaa ja Kalenteri päättyy, nämä ovat tärkeät kohdat, koska tämä määrittelee kalenterinäkymän näytöllä. Kuviossa 3 on näkymä loma-ajoista. Tämän jälkeen työntekijä voi syöttää valitun loman alkamispäivän ja päättymispäivän. Alasvetovalikosta voidaan valita syykoodin lomalle eli onko kyseessä vuosiloma, lomarahavapaa vai säästövapaa. Kun lomapäivät ovat valittuina, lähetetään se hyväksyttäväksi esimiehelle.

Lomaraha- ja säästövapaan anominen myös tehdään Populuksen kautta. Tällä lomakkeella tehdään anomus vuosilomien siirtämisestä säästöön. Lomakkeelle tulee näkyviin edellisen ja kuluvan vuoden lomapäivätiedot. Kun anomusta tehdään, valitaan ensin lomakoodi eli onko kyseessä säästövapaa vai vuosiloma, tämän jälkeen valitaan lomavuosi, jolle anomus tehdään. Seuraavaksi merkitään kuinka monta lomapäivää halutaan vaihtaa ja tämän jälkeen anomus lähetetään esimiehelle hyväksyttäväksi.

https://populus.seinajoki.fi/cgi-bin/popuskso/menu Populus/WEB 06.08.2013 14... x

POPULUS LOMA-AJAT SEINÄJOEN KAUPUNKI PIR: 10 KYTES,TS,R 06.08.2013

Henkilöhaku: Jokiranta, Hari Etsi Tyhjennä

Lajittelu: Henro Nimi Hetu 10 nviä Ei eronneita

Kalenteri alkaa: 01.06.2013 Kalenteri päättyy: 30.11.2013 Etsi Lajittelu: Henkilön nimi Ammatinimike Ei lomaoidettomia

LOMA-AJAT: JOKIRANTA, HARRI 32 vv 01 kk 18 pp Pvm: 31.07.2013

Loma alkaa	Loma päättyy	Lomakdi	Lomavuosi
		L Vuosiloma	2013 Talleta

Pidetty lomajaksot

Vuosilomaa jäljellä: 22 päivää
 Säätövapaata jäljellä: 51 päivää
 Lomarahavapaata jäljellä: 0 päivää
 Lomaoikeus tänään 2014: 15 päivää
 Uuden lomavuoden kertymä 31.3. 2014: 38 päivää

Nimi	Kesäkuu 2013							Heinäkuu 2013							Elokuu 2013							Syyskuu						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Jokiranta, Hari																												
Honkola, Aaro																												
Jokinen, Jari																												
Kujanpää, Markku																												
Ranta, Raimo																												
Rissa, Marianne Annika																												
Viermaa, Taina																												
Vierula, Heikki																												
Vainio, Erkki																												
Vainiemi, Kosti																												
Tulosta																												

Ohjeita:
 -vihreällä pohjalla olevat lomot on jo pidetty, sinisellä olevat on hyväksytyt ja keltaisella olevat on hyväksymättä

© CGI POPULUS Sivu on luotu 2013.08.06 14:42:01

Kuvio 3. Loma-aikojen näkymä. (kuvakaappaus Populuksesta)

Matkojen hallinta välilehdellä tehdään anomuksia matkalaskuille. Kuviossa 4 on aloitusnäky matkalaskujen hallintaan. Matkalaskujen liitteenä olevat kuitit voidaan lähettää joko sähköisenä liitteenä tai postitse hyväksyjälle, joka hyväksynnän jälkeen toimittaa nämä kirjanpitoon. Matkalaskulomakkeelle syötetään päivämäärät, kellonajat sekä kilometrit. Jos matkaan kuuluu päiväraha, on huomioitava, ettei tämä kuulu oletuksena matkalaskuun ja kyseinen ruksi on muistettava ottaa näissä tapauksissa pois. Lomakkeelle valitaan matkan syy eli onko kyseessä ollut virka- tai viranhoitomatka, muu matka, koulutus- tai täydennyskoulutusmatka. Näistä tiedoista ohjelma tulkitsee kilometrikorvauksen sekä päivärahan suuruuden. Kun hakemukseen on liitetty mahdolliset kuitit liitteiksi, se lähetetään esimiehelle hyväksyntään.

The screenshot shows the 'POPULUS MATKALASKUT' web application. The interface includes a navigation menu on the left, a main form area, and a table for itemizing expenses.

Form Fields:

- Henkilöhaku: Jokinen, Etsi, Tyhjennä
- Lajittelu: Henro, Nimi, Hetu
- Hyväksyjän: x900083, Rasinmäki Jorma, Kaupungin Hallituksen Edustaja
- Alkupaiva: Etsi, vain hyväksymättömät
- Matkalasku: Km-korvaus v. 2013 = 173 km
- Henkilö: 1677, Nimi: Jokinen, Jani
- Työsuhde/Palvelussuhde: 03.01.01.2009-* KAUPUNGINLAKIMIES
- LaskunNro: 2956
- Ennakot: _____
- AlkuPvm: 23.05.2013, Klo: 00:00, LoppuPvm: 06.06.2013, Klo: 00:00
- Hyväksyjä: Rasinmäki Jorma (100001), Hyväks Pvm: 07.06.2013[13:50:29], Hyväksyi: Rasinmäki Jorma
- Matkan tarkoitus: Virkamatka
- Kohdeireitti: x
- Matkustustapa/matkalla mukana: x
- Laskun erittely table (see below)
- Matkalasku yhteensä: 62,55
- Ennakot yhteensä: _____
- Maksetaan: 62,55, Maksupäivä: 14.06.2013
- Tila: Valmis, Kesken
- Luotu: Vierimaa Taja 07.06.2013 07:54:24, Päivitetty: Rasinmäki Jorma 07.06.2013 13:50:29

Laskun erittely Table:

Koodi ja selite	Määrä	%prv	Valuutta	Kurssi	A-hinta	Yhteensä	Tili	ALV	Kump	KP	Toim	RY	Proj	Kohde	Tuote	YL	Tositte	
50 Km-korvaus, oma auto	139,00				0,450	62,55	4420											
	1,00																	
	1,00																	
	1,00																	
	1,00																	
	1,00																	

Buttons and Links:

- Kopioi, Lisää laskurivejä, Tulosta
- [Uusi kotimaan matkalasku], [Uusi ulkomaan matkalasku], [Selaa], [Aloppäiväkiriä], [Liitteet]

Kuvio 4. Matkalaskujen ilmoittamisen näky Populuksessa (Seinäjoen kaupunki, kuvakaappaus Populuksesta)

2.4.3 Palkanlaskenta

Seinäjoen kaupunki kansliapäällikkö Rannan mukaan (haastattelu 09/2013) valitsi Populuksen juuri siksi, että tiedon siirto sähköisesti suuressa yhtiössä on helpompaa ja nopeamaa kuin paperien siirto. Populuksen käyttöoppaan (08/2012, 14–16) mukaan palkanlaskentaan siirtyvät kaikki loma-ajat, poissaolot sekä matkalaskut suoraan palkanlaskentaan esimiehen hyväksynnän jälkeen. Palkanlaskijan ei siis tarvitse tehdä näiden eteen mitään, vaan hän näkee Populuksen näytöltä hyväksytyt tapahtumat. Liitteestä 2, kuvio 1 näkee Populuksen näkymän palkkatapahtumien syötöstä. Palkanlaskijan tehtäväksi jää palkkakauden ajot, joihin sisältyvät seuraavanlasit tehtävät: Palkkakauden aloitustehtäviin kuuluvat nykyinen palkkakausi eli palkanlaskija käy muuttamassa Palkkakausikalenteriin käsiteltävän palkkakauden (Populuksen käyttöopas 06/2.010, 5–47). Tuulikaapin tyhjennyksen aloittaa järjestelmä heti, kun edellinen palkkakausi on ajettu loppuun. Uusien palvelussuhteiden synnyttyä, ne menevät Tuulikaappiin ja tämän jälkeen niille pitää ajaa yhdenjaksoisuusajo. Tämän tarkoituksena on yhdistää palvelussuhteet, jotka ovat yhdenjaksoisia. Tätä tarvitaan, että järjestelmä osaa laskea lomaoikeuspäivät oikein.

Palkanlaskijan tehtäviin kuuluvat myös valmisteluajojen tekeminen, johon sisältyvät edellä mainittu yhdenjaksoisuusajo, takautuvat eli jos esimerkiksi palvelussuhde ilmoitetaan myöhässä, jolloin palkkatietoja on muokattava menneisyyteen. Tapahtumien teko, jonne siirtyvät kaikki esimiesten hyväksyvät tapahtumat ja palkanlaskija muuttaa sen kausitapahtumaksi. Tapahtumien teko näkymän Populuksesta on esitetty liite 2 kuvio 2. Liittymien teko, missä ajetaan esimerkiksi Titaniasta tunnit, korvaukset, lisät ja ylityöt Populukseen. Tämä koskee vain tiettyjä palkkaryhmiä ja tätä ei palkanlaskijan tarvitse aina tehdä. Liittymiä on myös erilaisia ja ne ovat tarkoitettu eri palkkaryhmien käyttöön. Muita liittymiä Titanian lisäksi ovat muun muassa ProConsona, Lomitus-Net, Effica ja Hellewi. Jokaiselle palkkaryhmälle, jolle on määritetty liittymä, tehdään aina palkkakaussittain ajo.

Poissaolotapahtumat, lomapalkan maksatus ja matkalaskujen maksatus kuuluvat myös palkanlaskentaan. Poissaolotapahtumat ja lomapalkan maksatus voidaan ajaa kerralla koko yhteisölle. Poissaolotapahtumissa palkanlaskija

antaa oikean kausivälin, jota järjestelmä käsittelee, jonka jälkeen järjestelmä hakee esimiehen hyväksymät poissaolot ja käsittelee ne. Lomapalkan maksatuksessa poimitaan tietty aikaväli, jossa lomatahtumat alkavat, näiden tulee olla esimiehen hyväksymiä ja käsittelemättömiä. Tarvittaessa palkanlaskija voi ajaa lomalisäprosentit. Järjestelmä laskee ilmoitettujen lomapäivien lukumäärän ja päivittää sen Lomatahtumat välilehdelle. Järjestelmä vähentää myös käytetyt lomapäivät lomakertymästä. Matkalaskut voidaan maksaa joko erillisenä maksatuksena tai palkkojen yhteydessä. Järjestelmä poimii ajon aikana kaikki esimiehen hyväksymät maksamattomat matkalaskut sekä kululaskut.

Laskenta-ajot eli varsinainen palkanlaskenta alkaa vasta, kun kaikki tarvittavat valmistelevat ajot ovat tehtyinä. Palkanlaskennassa voidaan laskea palkat joko koko yhteisölle tai tietyille palkanlaskentaryhmille. Järjestelmä laskee kaikki vaadittavat vähennykset sekä hyväksytyt matkalaskut sekä poissaolot. Palkanlaskennan tarkistaminen tapahtuu palkkaerittelyn kautta, joka tulostuu jokaiselle palvelusuhteessa olevalle palkansaajalle. Palkkatapahtumien näkymä Populuksessa löytyy liite2 kuvio 3. Raportille tulostuu kaikki erittelyt, josta voi tarkistaa onko tapahtunut jotain virheitä. Virheet voidaan korjata kausitapahtumien kautta tai henkilötietojen kautta. Tarkistuksen jälkeen voidaan käynnistää palkanlaskenta, johon valitaan oikea palkkakausi, jonka jälkeen ajon voi suorittaa.

Palkkakaudet tulee myös päättää tarkistuksen jälkeen, lopulliset ajot ovat syytä ajaa aina arkistoonkin. Palkkakausi ja -erittely ajetaan koko yhteisölle, josta on hyvä ottaa yhteenveto, että sitä voidaan verrata pankkitiedosto-ajon maksetaan-summaan. Tehdään myös kirjanpito-ajo, jolloin tiedot siirtyvät kirjanpitoon. KUEL-ilmoitus ajetaan näiden jälkeen. Ajojen jälkeen saadaan palkkalistat ja -laskelmat, jonka jälkeen palkkalaskelma voidaan lähettää työntekijälle joko sähköisesti tai postitse. Tämän jälkeen ajetaan palkat pankkitiedostoon, jonne valitaan oikea palkkakausi, valitaan yhteisöt ja tämän jälkeen palkat voidaan siirtää pankkiin maksettavaksi. Palkkakausia voidaan korjata esimerkiksi liikamaksu tilanteissa takautuvasti.

3 KÄYTTÖJÄRJESTELMÄ JA SOVELLUSOHJELMAT

Tietokone tarvitsee erilaisia toisiinsa liitettyjä laitteita toimimaan käyttäjän halumalla tavalla. Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan ole pääasia kertoa miten tietokone toimii ja mitä se vaatii toimiakseen, mutta opinnäytetyön kirjoittajana halusin avata vähän mitä kaikkea vaaditaan tietokoneelta, ennen kuin on mahdollista asentaa tarvittavia ohjelmistoja koneelle, joita nykypäivän töissä tarvitaan. Tämän osion opinnäytetyön kirjoittajana olen yrittänyt tiivistää hyvin lyhyeksi ja kuitenkin mahdollisimman ymmärrettäväksi, koska kirjoittajana pidän itse sitä tärkeänä, että lukijat ymmärtävät mistä on kyse.

3.1 Käyttöjärjestelmän määritelmä

Käyttöjärjestelmä voidaan määritellä Paanasen mukaan (2003, 110) kokoelmaksi pieniä ohjelmia, joiden avulla pystytään hallitsemaan tietokonetta ja suorittamaan ohjelmia tekemään erilaisia perustehtäviä. Jos tietokoneesta puuttuisi käyttöjärjestelmä, se ei kykenisi käsittelemään yksistään tietoa. Käyttöjärjestelmä Lahtosen mukaan huolehtii erilaisista perustoimista eli sovellusohjelmien ei tarvitse itse huolehtia näiden suorittamisesta. Lisää uusia ohjelmia tietokoneelle saadaan muokkaamalla tai asentamalla uusi tai uusia käyttöjärjestelmiä. Käyttöjärjestelmiä räätälöidään Haikalan mukaan (2003, 11) erilaisiin tarkoituksiin, riippuen siitä mitä tietokoneelta vaaditaan. palvelinkoneiden ja osituskäyttökoneiden käyttöjärjestelmiksi on yleensä tarkoitettu yleiskäyttöinen käyttöjärjestelmä, näitä voidaan myös käyttää työasemakoneissa. Työasemakoneiden käyttöjärjestelmät ovat suunniteltu toimimaan vain yhden käyttäjän koneina. Aikavaatimusten toteuttamiseen ja järjestelmän pieneen kokoon keskittyvää järjestelmää sanotaan reaaliaikaiseksi käyttöjärjestelmäksi. Suoritettavalle ohjelmalle käyttöjärjestelmän tehtävänä on toteuttaa virtuaaliko- ne eli ohjelmallisesti toteutettu tietokone, jolla voidaan tehdä kuten aidossa tietokoneessa ohjelmia. Laitteistorajapinnan toiminnoksi kuvatut virtuaaliko- neen palvelut määräävät siis tavallaan käyttöjärjestelmän rakenteen. Käyttö-

järjestelmä Apumatti verkkosivun mukaan takaa siis liitettyjen laitteiden käytön, sovellusohjelmien asentamisen sekä käytön sekä tiedostojen hallinnan sovellusohjelmien avulla, lyhyesti sanottuna käyttöjärjestelmä siis huolehtii tiedostojen hallinnasta. Käyttöjärjestelmään Paanasen mukaan (2003, 110) asennetaan erilaisia apuohjelmia, joiden avulla suoritetaan esimerkiksi tiedostojen käsittelyyn liittyviä tehtäviä. Käyttöjärjestelmiä on monia erilaisia, esimerkiksi ovat Windowsin eri järjestelmät, joita parannellaan tietyin väliajoin, Linux, Mac sekä useampi, ei niin tunnettu järjestelmä.

3.2 Tietojärjestelmä

Tietojärjestelmä Paanasta lainaten (2003, 364) palvelee tietyn toiminnan kokonaisuutta, se koostuu toimintaohjelmista, tiedosta, ohjelmista, tiedonsiirto- ja tietojenkäsittelylaitteista sekä sitä käyttävistä ihmisistä. Tietojärjestelmässä Pohjoisen mukaan (2002, 4) käsitellään erilaisten toimintaprosessien avulla tietoa. Tietojärjestelmiä on kahdenlaisia, joko automaattisia eli tietokone ja ohjelmat hoitavat tietojenkäsittelyn tai manuaalisia eli tällöin tietoa käsittelee ihmiset. Nykyisin tietojenkäsittely koostuu useimmin molemmista osista ja osien ympäristöön on määritelty tietty rajapinta, missä toimii tietojärjestelmä. Rajapinta toimii järjestelmän määrittelijänä siihen minkälaisia syötteitä tietojärjestelmä vastaanottaa ympäristöstä sekä siitä miten se tuottaa tulosteita ympäristölleen. Tietojärjestelmiä määritellään millaisia toimintoja se tuottaa, seuraavaksi esimerkki muutamasta määrittelytavasta:

Toimistoautomaatiojärjestelmät Pohjoisen määrittelemänä (2002, 7) ovat apuvälineohjelmistoja päivittäiseen käyttöön. Näitä ovat esimerkiksi sähköposti- sekä tekstinkäsittelyohjelmistot, joita käytetään omien dokumenttien hallintaan tai automatisoidaan joitain pieniä töitä.

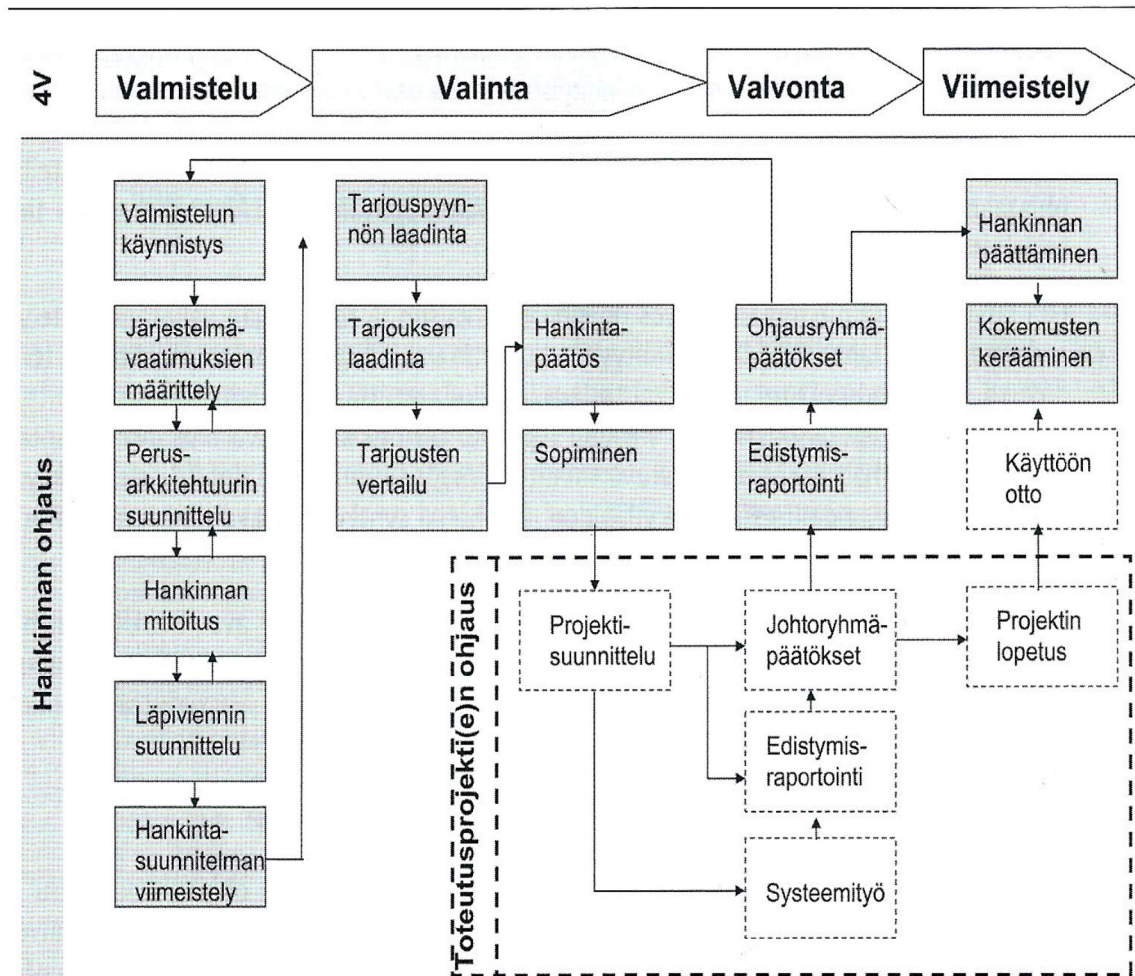
Reaaliaikaiset järjestelmät ovat luotu kontrolloimaan ympäristöstä keräämää tietoa toiminnasta sekä käsittelemällä ja palauttamalla niiden tulokset ympäristöön.

Päätöstukijärjestelmä on luotu tuottamaan päätöksenteon tueksi informaatiota joka analysoi organisaatiota koskevaa tietoa. Päätöstukijärjestelmää kutsutaan johdon tietojärjestelmiksi, koska ne auttavat johtoa laatimaan strategisia suunnitelmia sekä auttavat toiminnan ohjauksessa.

Asiantuntija- ja tietämuspohjaiset järjestelmiin on koodattu jokin rajattu erikoisalue, jolloin sovellus osaa ohjata oikean tiedon päätöksenteon tueksi.

3.3 Tietojärjestelmän hankinta

Tietojärjestelmän hankintavaiheessa TTL-julkaisusarjan mukaan (2005, 9) on otettava huomioon monia erilaisia tekijöitä, kuten esimerkiksi teknisiä, juridisia, organisatorisia sekä psykologisia tekijöitä sekä arvioitava näiden vaikutusta haluttuun lopputulokseen. Tietojärjestelmän hankinta lähtee useimmiten tarpeesta johonkin tietynlaiseen tietojärjestelmään. Jokaisella yrityksellä ja organisaatiolla on erilaiset tarpeet ja on myös tärkeää, että tietojärjestelmä osataan valita yritykseen tai organisaatioon sopivaksi. Tietotekniikan liitto ry on kehittänyt 4V-mallin tietojärjestelmän hankinnan ohjaukseen. 4V-malli koostuu neljästä eri päävaiheesta, jotka ovat: valmistelu, valinta, valvonta ja viimeistely. Kuviossa 5 ovat nämä esitetty selkeämmin.



Kuvio 5. Tietojärjestelmän hankinnan kulku (Tietojärjestelmän hankinta s.9.

Lähtökohtana valmistelulle on jonkinlainen tarve. Haastattelin Seinäjoen kaupungin kansliapäällikön Rannan Raijan kanssa ja hän kertoi heidän tarpeensa olleen yksinkertaisesti se, että vanha järjestelmä oli hidas ja hankala käyttää eli se oli niin sanotusti vanhentunut. Seinäjoen kaupungilla oli siis tarve uudistaa palkkahallinnon järjestelmä ajantasaisemmaksi sekä kaikille helpommaksi käyttää. Myös tavoitteiden määrittäminen on tärkeää, että järjestelmästä saadaan mahdollisimman paljon hyötyä sekä muutosta toiminnassa. Myös hankinnan läpiviennin suunnittelu ja hankinnan vaiheistus ovat tärkeä osa valmistelua. Hankinnan vaiheistukseen kuuluu kokonaisuikataulun suunnittelu ja tärkein osa tästä tietenkin on se, koska tietojärjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön. Valmisteluun kuuluu myös päätös siitä otetaanko käyttöön valmisohjelmisto vai yritykselle tai organisaatiolle räätälöity ohjelmisto.

Valinnan vaiheessa TTL-julkaisusarjan mukaan (2005, 10) on tietenkin päätarkoitus valita tarjouskilpailumenettelyllä sopivin ohjelmistoratkaisu yritykselle tai

organisaatiolle. Valinnan lopputuloksena on yksinkertaisesti valintapäätös, jossa valitaan paras mahdollinen ratkaisu yritykselle tai organisaatiolle. Seinäjoen kaupungin tapauksessa valmistelu sekä valinta olivat helppoja, koska kansliapäällikkö Ranta kertoi minulle haastattelussa, että he tiesivät mitä he halusivat. Heidän ainoa kysymys tietojärjestelmän hankinnassa oli se, kuinka hesaavat koulutusta järjestelmän käyttöön.

Valvonnan tarkoituksena TTL-julkaisusarjan mukaan (2005, 11) on seurata hankintaprosessin etenemistä sekä sen tuottamien tulosten laatua. Tässä vaiheessa myös päätetään jos tarvitaan erilaisia ohjaustoimenpiteitä sekä tehdään mahdolliset muutokset hankintasuunnitelmaan tarvittaessa.

Viimeistelyn tarkoitus TTL-julkaisusarjan mukaan (2005, 11) on varmistaa, että hankinnan kaikki osat ovat suoritettu hyväksytysti. Viimeistelyvaiheessa kannattaisi kirjoittaa loppuraportointi minne olisi hyvä dokumentoida projektiin käytetty työaika, tiedot olosuhteista projektin aikana sekä tiedot käytetyistä teknologiasta.

3.4 Seinäjoen kaupungin tarve ja päätöksen teko

Seinäjoen kaupungilla käynnistyi laajempi talous- ja henkilöstöhallinnan ohjelmistokokonaisuuden mietintä, joka lähti uudesta kuntamallista, joka sisältää nämä molemmat hallinnot. Edelliset ohjelmistot, mitä Seinäjoen kaupunki on käyttänyt, on ollut Prima, sekä samalta toimittajalta ollut Adeco-kirjanpitojärjestelmä. Taloushallinnon uusiminen tuli ajankohtaiseksi, koska vanha järjestelmä Prima oli tulossa tiensä päähän, eikä järjestelmän toimittaja luvannut enää päivityksiä järjestelmään. Toki järjestelmä olisi säilynyt ennallaan, mutta vanhentunut nykypäivänä nopeasti.

Päätöksen teko on lähtenyt kuntamallista, joka sisältää henkilöstö- ja taloushallinnonohjelmistot. Kuntamalliin kuuluu useampia ohjelmistoja ja Seinäjoen kaupungilla on taloudenohjausjärjestelmänä Raindance, talouden seurantajärjestelmänä Taneli, laskujen seurantajärjestelmänä Rondo, talousbudjetointi järjestelmä Budnetti sekä viimeisenä henkilöstöhallinnon järjestelmä Populus. Kaikki järjestelmät kuuluvat niin sanotusti samaan tuoteperheeseen eli ne ovat

kaikki saman valmistajan ohjelmistoja. Seinäjoen kaupungin tehtäessä ohjelmistoista päätökset on yritys ollut vielä Logica, mutta nykypäivänä yhtiö on myyty CGI:lle, jolla on ratkaisuja monille erilaisille yrityksille. Yritin löytää Populuksesta lähtötietoja CGI:n sivuilta, mutta en löytänyt mitään, enkä ole tietoinen onko järjestelmän nimeä muutettu yhtiön toimesta.

Seinäjoen kaupunki on tehnyt päätökset ensin kaikista taloushallinnon ohjelmista, seuraava vaihe oli henkilöstöhallinnon järjestelmien päättäminen ja Populus oli luonteva valinta kaupungille. Seinäjoen kaupunki ei siis kilpailuttanut eri henkilöstöhallinnon ohjelmistojen tekijää, vaan pyysi silloista Logicaa esittelemään Populusta. Koska Seinäjoen kaupunki oli tyytyväisiä järjestelmään, oli se luonteva ja helppo valinta, eikä näin ollen edes muilta henkilöstöhallinnon ohjelmistojen toimittajilta kysytty tarjouksia.

Haastattelussa kysyttiin myös onko Seinäjoen kaupunki tyytyväinen valintaansa, johon kansliapäällikkö Ranta vastasi empimättä, että he ovat erittäin tyytyväisiä valintaansa. Kansliapäällikkö Ranta kertoi, että uudet järjestelmät ovat helpottaneet työntekoa paljon ja on erittäin tyytyväinen varsinkin siihen, ettei saman asian kimpussa tarvitse enää monen työntekijän työskennellä vaan järjestelmät tekevät sen heidän puolestaan. Aiemmin kaikki palkat ovat kirjattu käsin järjestelmään, mutta nyt kaikki palkat tulevat suoraan Populuksesta Raintanceen ja niitä ei tarvitse kirjata enää moneen kertaan tietokoneelle ja näin ollen se myös nopeuttaa työskentelyä. Vaikka vielä näin alussa haasteena on uuden järjestelmän opetteleminen ja työtehtävien tekoon menee vielä aikaa, uskoo kansliapäällikkö Ranta, että kun järjestelmät tulevat tutuiksi nopeutuu työnteko huomattavasti. Työnteon nopeus näkyy jopa vuosilomia hakiessa, koska vanhan järjestelmän aikaan vuosiloman hakeminen on mennyt niin, että työntekijä on mennyt anomaan vuosilomaansa toimistosihteeriltä, joka on kirjannut anomuksen Vips-ohjelmistoon. Tämän jälkeen esimiehen on täytynyt hyväksyä anomus, joka on tämän jälkeen lähetetty palkkahallintoon joko sähköisenä tai paperiversiona. Kun hakemus on tullut palkkasihteerille, hän kirjannut sen Prima-ohjelmaan, jonka jälkeen vuosiloma on hyväksytty ja palkkahallinto kirjannut sen maksettavaksi tiettyinä aikana. Tämä on ollut hidasta, varsinkin jos anomus on lähetetty paperiversiona palkkahallintoon, jolloin tie-

dot eivät ole olleet ajantasaisia. Vanha järjestelmä on vaatinut myös monen ihmisen työn. Uuden järjestelmän ansiosta vuosilomienkin anominen on helpottunut ja jokainen voi anoa vuosilomansa itse Populuksen kautta. Jokainen niin kutsuttu henkilökäyttäjä siis voi anoa lomaa (niin sairaus- kuin vuosilomat) sekä koulutukset suoraan Populuksen kautta, jonka jälkeen anomus lähtee suoraan esimiehelle hyväksyttäväksi. Tämän jälkeen tieto menee sähköisenä suoraan palkkahallintoon, jossa palkkasihteeri hyväksyy sen ja asia on käsitelty. Uusi järjestelmä siis ennen kaikkea nopeuttaa työskentelyä ja poistaa muutamia turhia välivaiheita työntekijöiltä. Vielä hyväksynnän jälkeen tietyillä henkilöillä on mahdollisuus nähdä hyväksytty anomus ja tarkistaa, että siinä on kaikki tiedot oikein ja päätös on tehty oikein. Raportointi on myös parantunut Populuksen ansiosta ja nykyään kaikki tarvittavat raportit pyydetessä saa nopeasti sähköpostiin. Vanhan järjestelmän aikana on tieto pitänyt ensin kopioida järjestelmästä esimerkiksi Exceliin ja muokata tämän jälkeen vielä pyydetynlaiseksi ja tämän jälkeen se on vasta saatu lähetettyä sitä tarvitsevalle.

Kansliapäälliköltä kysyttiin myös kuinka hänen mielestään koulutukset ovat menneet Populuksen osalta. Kansliapäällikkö Ranta kertoi niiden olevan sinällään onnistuneita, vaikka ne ovat vaatineet paljon pääkäyttäjiltä. Pääkäyttäjät ovat siis määritelleet Populuksen kaiken mitä Seinäjoen kaupunki tarvitsee ohjelmistolta. Pääkäyttäjät ovat määritelleet esimerkiksi ketkä ovat henkilökäyttäjiä ja ketkä ovat hyväksyjä. Pääkäyttäjät periaatteessa vastaavat siitä, kuinka Populus toimii Seinäjoen kaupungin käytössä ja tämän vuoksi vaatii paljon työtä. Kansliapäällikkö Ranta kertoi myös tiettyjen työntekijöiden olleen kovilla uudistuksen vuoksi ja vaatineen heiltä paljon, mutta hän uskoo, että lopputulos on kuitenkin hyvä. Vaikka koulutukset ja uuden järjestelmän oppiminen vievät aikaa, on Seinäjoen kaupunki tyytyväisiä uudistuksiin.

Pääkäyttäjät Kankaanpään mukaan Populuksen käyttöönotto on ollut vaikea ja monimutkainen prosessi, koska heidän täytyi huomioida kaikki eri liittymät, joita kaupungilla on käytössä sekä muut järjestelmät, joiden kanssa Populus oli saatava niin sanotusti keskustelemaan. Kankaanpää kertoi myös, että Populuksen käyttöönotto ei vielä ole täysin valmis, mutta se jo toimii tarvittavasti ja sitä muokataan koko ajan paremmaksi ja toimivammaksi. Suurin pon-

nistus Kankaanpään mukaan oli kouluttaa koko henkilökunta Populuksen käyttöön. Tämä on vaatinut niin Kankaanpäältä, kuin hänen lisäksi projektiin osallistuneilta viideltä ihmiseltä useita ylityötunteja. Kun Populus on nyt otettu käyttöön ja keskustelea muiden ohjelmistojen kautta, Kankaanpään tehtävänä on enää toimia neuvonantajana sekä päivittäjänä. Hän kuitenkin kertoi vielä laskevansa itse palkkoja, koska näin hän sanojensa mukaan pitää yllä tietoa järjestelmästä ja pystyy tällöin helpommin neuvomaan sen käyttöä.

Myös Kankaanpää on sitä mieltä, että Populus on hyvä järjestelmä ja tehostaa työntekoa, kun työntekijät tottuvat siihen. Erityisesti hän mainitsi positiivisena asiana sen, että Populuksessa työntekijät näkevät kaikki omat tietonsa, jolloin on helppo tarkastella esimerkiksi lomina tai muuttaa vaikkapa osoitetietoja, jolloin järjestelmä pysyy ajantasaisena.

4 POPULUKSEN KÄYTTÖNOTTO JA SEN ONNISTUMINEN: KYSELYTUTKIMUS SEINÄJOEN KAUPUNGIN TYÖNTEKIJÖILLE

Seinäjoen kaupunkia kiinnosti työntekijöiden tyytyväisyys uuteen järjestelmään sekä kuinka uuden järjestelmän käyttöönotto on sujunut työntekijöiden mielestä. Kysely työntekijöille laadittiin yhdessä Seinäjoen kaupungin kanssa sekä kyselytutkimuksen tekemisessä on auttanut myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun lehtori Tarja Heikkilä. Kysely lähetettiin työntekijöille syksyllä 2013 ja vastaukset koottiin yhteen joulukuussa 2013. Hieman ennen kyselyn lähettämistä työntekijöillä oli ollut niin kutsuttu henkilökoulutus, joka tarkoittaa sitä, että kaikki Seinäjoen kaupungin työntekijät olivat saaneet oikeuden käyttää Populusta ja saaneet siihen tunnukset, joilla voidaan muokata omia tietoja. Kyselyn lähettämisen ajankohta oli siis hyvä, koska näin saimme useamman vastaajan kyselyyn. Kysely pyrittiin lähettämään tasapuolisesti enemmän käyttäneille sekä vähemmän käyttäneille henkilöille, että saisimme mahdollisimman todenmukaisen kuvan mielipiteistä.

4.1 Kyselyn laadinta

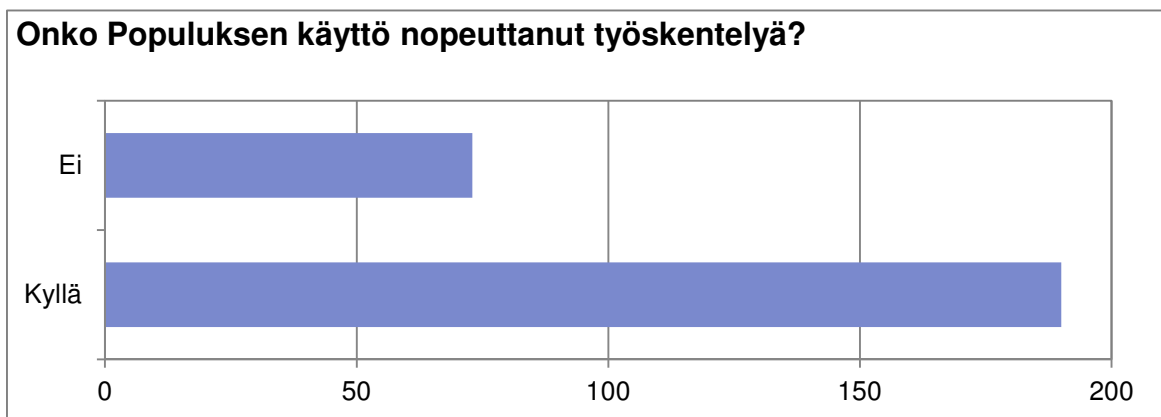
Kysely laadittiin yhdessä Seinäjoen kaupungin kansliapäällikkö Rannan kanssa sekä Populuksen pääkäyttäjän Arto Kankaanpään kanssa. He antoivat osan kysymyksistä, mitä halusivat selvittää, ja loput olen miettinyt itse ja hyväksyttänyt ne Rannalla sekä Kankaanpäällä. Kävin myös keskustelemassa kyselyn tekemisestä Seinäjoen Ammattikorkeakoulun Lehtorin Tarja Heikkilän kanssa ja sain häneltä muutaman hyvän vihjeen kyselyn tekemiseen. Itse kyselyn tein Webropol kysely- ja analysointisovelluksen avulla, johon sain tunnukset Seinäjoen Ammattikorkeakoulun kautta. Kyselyn tekeminen itsessään oli helppoa, kun kysymykset olivat selvillä. Tiedon työntekijöistä, joiden olisi hyvä osallistua kyselyyn, sain Populuksen pääkäyttäjältä Arto Kankaanpäältä ja lähetin kyselyn yhteensä 477 henkilölle. Kysely oli auki työntekijöille kolme

viikkoa ja vastauksia sain tänä aikana yhteensä 263 kappaletta, joka on 55,1 %.

4.2 Kyselyn tulokset

Tulosten yhteenvedossa on luotu kyselyn vastauksista erilaisia kaavioita sekä koottu avointen kysymysten vastaukset yhteen. Avoimista kysymyksistä valittiin parhaimmat ja laadullisimmat vastaukset, jotka ovat suoraan lainattuja vastaajilta. Kyselyyn vastaajat ovat kaikki Seinäjoen kaupungilla eri organisaatioissa töissä, että otanta ja vastaukset olisivat mahdollisimman laadullisia ja Seinäjoen kaupunki kuulisi kaikkien organisaatioiden mielipiteitä.

Ensimmäinen kysymys liittyi siihen, onko Populuksen käyttöön otto nopeuttanut työskentelyä. Kyllä vastauksia oli yhteensä 190 kappaletta eli 72,24 %, Ei vastauksia oli yhteensä 70 kappaletta. Kuviosta 6. näkee kuinka äänet ovat jakautuneet kysymykseen.



Kuvio 6. Äänten jakautuminen työskentelyn nopeutumiseen uudella Populus-järjestelmällä.

Seuraava kysymys liittyi ensimmäiseen kysymykseen ja siihen, miten työntekijöiden mielestä Populuksen käyttö on nopeuttanut heidän työskentelyään. Suurin osa vastauksista oli positiivisia, mutta mukaan mahtui myös negatiivisia vastauksia. Muutamia Ei ole -vastauksia löytyi, mutta yleinen mielipide oli positiivista.

-Lomakkeiden täyttäminen on helppoa, eikä tarvitse enää tulostella paperille ja viedä allekirjoitettavaksi esimiehille.

-Käytän Populuksesta tosi pientä osaa, niin että kovin kattavaa vastausta en voi antaa. Mutta se vähä, mitä olen tehnyt (esim. omat sairaus- ja muut lomat) on todella helppoa, nopeaa ja yksinkertaista käyttää. - Kesätyöntekijöiden työsopimukset on toinen alue, mitä olen tehnyt, mutta se oli sitten kokonaan eri juttu

-Ei tarvitse selvittää palkoista, kuinka paljon lomaa on jäljellä. Ohjelma osaa laskea.

-Perustiedot lomakkeissa jo valmiina. Valikoista löytyy nopeasti oikeat luvut ym.

-Löytyy nopeasti voimassaolevat työsopimukset, samoin henkilötunnukset.

-Ajan tasalla olevat vuosilomalistat helposti näkyvissä.

-Ansaitut vuosilomapäivät löytyy helpolla Populuksesta.

Vuosilomalistat on helppo syöttää Populukseseen, päätöksenteko on nopeampaa ja helpompaa.

-henkilökohtainen Populus on helpottanut virkavapauksien tai vastavien anomista ja tehdyt päätökset on helposti jälkikäteen saatavilla.

-Postitukset ja viiveet lomakkeiden siirtymisestä eri paikkoihin on vähentynyt.

-Pystyy helposti ja suhteellisen nopeasti tarkistamaan asioita.

-Työntekijöiden tiedot on Populuksessa jo valmiina, niin se nopeuttaa täyttämistä.

-Paperikopioiden käsittely on vähentynyt/poistunut.

-Päätösten peruuttaminen vie hieman enemmän aikaa Populuksen kautta kuin Viranhaltijapäätöksenä.

-Hakijan tiedot ovat valmiiksi koneella/ohjelmassa. Populus on helppo-käyttöinen.

-Pikemminkin hidastanut ja lisännyt stressiä.

-Se on päinvastoin kangistanut ja monimutkaistanut työskentelyä.

-Populus on lisännyt työtä. Nyt kaikki pitää tallentaa kahteen ohjelmaan. Esim. lomat ja sairausajan anomiset ovat Populuksessa nopeampia tehdä kuin Vipsissä. Mutta kaikki pikkutiedon muutos ja hyväksyntä vie todella paljon aikaa!

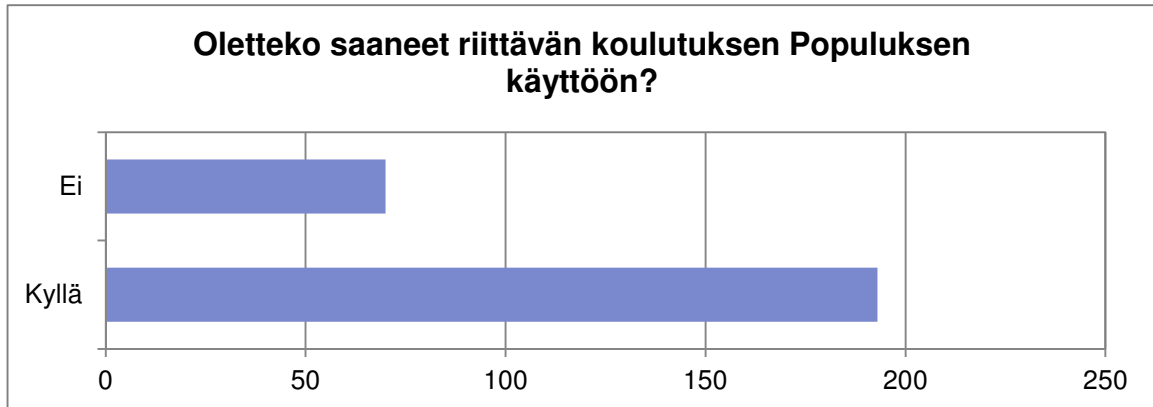
-Ei mitenkään. Päinvastoin. Se on hidastanut, koska nyt meillä pyörii kaksi samanlaista ohjelmaa päällekkäin.

-Ei ole välttämättä nopeuttanut, koska olen ns. rivikäyttäjä, jolle on sama millä tavalla lomat tai poissaolot hakee. Ehkä toimistosihteereille ja palkanlaskijoille on eniten hyötyä.

-Ei ole nopeuttanut. Työtä tullut lisää, kun aikaisemmin VIPS:iin yhteispäätöksinä viedyt asiat joutuu tallentamaan jokaiselle erikseen.

-Populuksen käytön neuvonta edelleen jokapäiväistä.

Seuraava kysymys koski Populuksen koulutusta ja sitä, onko se työntekijöiden mielestä ollut riittävää. Kyllä vastauksia oli 193 kappaletta eli 73,38 % ja ei-vastauksia 70 kappaletta. Kuviosta 7. näkee äänten jakauman. Suurin osa työntekijöistä on siis ollut tyytyväisiä koulutuksen määrään uudesta tietojärjestelmästä.



Kuvio 7. Kysymys Populuksen koulutuksesta ja sen riittävydestä.

Seuraava kysymys liittyi edelliseen ja siinä kysyttiin mitä Seinäjoen kaupungin työntekijät jäivät kaipaamaan koulutuksesta. Suurimman osan Eivastauksien antajista oli siis sitä mieltä, että opetus on tapahtunut liian aikaisin ja kouluttaja on edennyt asioissa liian nopeasti. Myös ryhmäkokoja on arvosteltu sekä sitä, ettei ole itse päässyt samalla tekemään, kun koulutusta on ollut, vaan koulutus on ollut luentomuotoista. Suurimman osan mielestä kuitenkin harjoitus tekee mestarin ja tekemällä itse on oppinut hyvin käyttämään Populusta.

-Konkretiaa. Istutaan isossa salissa ja katsotaan skriiniltä miltä näyttää.. Ja kaikki tämä monta kuukautta ennen kuin tätä asiaa tarvitaan. Ja sitten kun tarvii pitää etsiä hirveestä moniste kasasta ohjeita. Käsitämätöntä.

-Meillä oli yksi info käytöstä, jossa ei ehtinyt saada oikeaa kuvaa kaikesta. Paljon on pitänyt itse kantapään kautta opiskella ja puhelinkonsultaation avulla. Olisi ollut paljon hedelmällisempää, että infon jälkeen olisimme ohjelmaa jonkin aikaa käyttäneet ja sen jälkeen olisi ollut ns. kyselytunti, jossa olisi voinut selvittää epäselväksi jääneitä asioita. Edelleen on Populuksessa alueita, joita en ole käyttänyt, enkä osaisikaan. Mutta alkujaanhan oli puhetta, että se otetaan vaiheittain käyttöön.

-Sinänsä Populuksen käytön opastus on ollut selkeää, mutta käyttöön-otossa ei ole otettu huomioon uusien käyttäjien mahdollista puutteellista tietämystä palkkahallinnosta ym. Eli: on opetettu hyvin, miten tietoa syötetään, mutta ei sitä, mitä sinne syötetään.

-Olisin halunnut vielä henkilökohtaisempaa koulutusta.

-Koulutusta on saatu, mutta onko riittävästi...

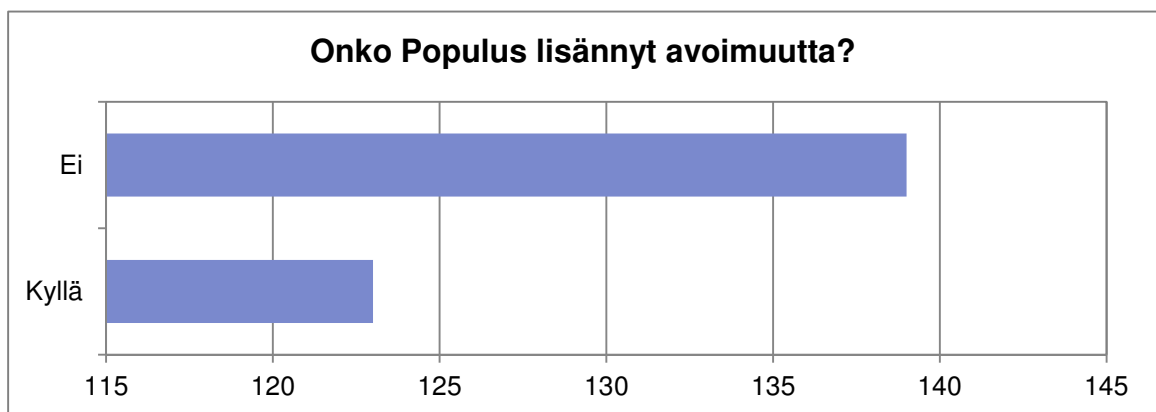
-Tarpeeksi käytännön harjoittelua erilaisissa tilanteissa. Harjoittelua ja harjoittelua...

-Ei ja Kyllä. Sitten tulee kysymyksiä kun tulee eteen jokin juttu. Mutta apua on kyllä saanut kun tietää vaan minne soittaa.

-Koulutus suurissa ryhmissä ei kovin tehokas.

-Koulutus oli nopea ja asiaa tuli paljon. Toisaalta parhaiten on oppinut käyttämällä ohjelmaa.

Viides kysymys liittyi avoimuuden lisääntymiseen ja siihen onko Populus vaikuttanut siihen. Kyllä vastauksia oli 61 kappaletta (23,2 %) ja Ei vastauksia oli 201 kappaletta. Suurimman osan mielestä Populus ei ole millään tavoin lisännyt byrokratiaa. Kuviosta 8. näkee äänten jakautumisen pylväsdiagrammina.



Kuvio 8. Avoimuuden lisääntymiseen Populuksen käyttöönoton jälkeen.

Seuraava kysymys liittyi jälleen edelliseen kysymykseen ja siihen ,miten Populus on lisännyt byrokratiaa, jos edelliseen kysymykseen työntekijä vastasi kyllä. Suurin osa vastaajista koki haasteelliseksi tietää, kuka on asioiden hyväksyjä eri lomakkeilla. Myös työmäärän lisääntymiseen liittyviä vastauksia oli useita ja Populuksen koetaan tuoneen paljon lisää työtä työntekijälle. Suurin osa kuitenkin oli sitä mieltä, ettei Populuksen tulo Seinäjoen kaupungille ole lisännyt byrokratiaa millään tavoin.

-Saadakseni yhden onnistuneen päätöksen pitää konsultoida monta ihmistä.

-Minä teen ne alaisteni hakemukset edelleen, joten byrokraattisen hidasta tämä välillä on, kun on hiukan muutakin

-Ei tiedä kenelle asiat kuuluvat hyväksyttäviksi ja kuka tekee Populukseen sopimukset...

-Vielä on käytössä kaksi järjestelmää kun työntekijät eivät sitä käytä.

-Työ on lisääntynyt moninkertaiseksi. Moni ihminen tekee päällekkäisiä töitä. Ennen tehtiin esi. työntekijän poissaolosta yksi paperi. Nyt pahimmillaan tehdään jopa viisi päätöstä yhden päivän poissaolosta. Työvoiman väärinkäyttöä!

-Esim. koulutuspäätöksiin jokaiselle henkilölle erikseen syötettävä tiedot, aikaisemmin vips:illä saattoi tehdä usealle henkilölle yhdellä päätöksellä ns. yhteisen koulutus päätöksen. Osa päätöksistä keskitetysti hoidetaan esim. kansliapäällikön toimesta, näistä ei näy lähiesimiehillä tietoja (valmistelijalla/tallentajalla kyllä näkyy).

-Päätöksentekojärjestys on kirjattu järjestelmään ja poikkeukset esim. esimies-alais-suhteessa eivät välttämättä ole määritettävissä.

-poissaoloista pitää tehdä lomake, ennen ei tarvinnut

-kaikki pienet muutokset mitkä palkkatoimisto teki ennen (ja osasi tehdä) täytyy nyt hajanaisen työnjohtoporukan kukin tykönsään yrityksen ja erehdyksen kautta tehdä omalla koneellaan. Ja miettiä uudelleen jälleen seuraavalla kerralla...

-raporttien ulos saaminen on tosi vaikeaa (asetukset aina hukassa)

-Koulutasolle on tullut paljon sellaisia tehtäviä, jotka aiemmin hoidettiin kaupungin muissa organisaatioissa. Rehtorien ja koulunjohtajien työ on lisääntynyt valtavasti "muiden" työntekijöiden töiden tekemisellä.

-Toisaalta se on poistanut sitä, mutta toisesta suunnasta myös lisännyt.

-Omalta osaltani joudun samat tiedot täyttämään kahteen eri ohjelmaan. Esimies joutuu myös hyväksymään kaikki nippelimuutokset ja -tiedot.

-Ryhmäpäätöksiä ei saa tehdyksi. Joustamaton.

-Esimerkiksi tuntityöläisten palkat, erillislisät yms. täytyy kaikki, jokaisen henkilön osalta tehdä ja hyväksyä eri lomakkeella - tämä tietää noin 70 lomaketta aina kerralla. Tai jos sairastuu loman aluksi, pitää ensin perua edellinen loma, hakea sairausloma ja sitten vasta saa hakea uuden loman.

-Työt tunneista ovat siirtyneet työnjohtajille, eli työn määrä ei ole vähentynyt vaan pikemmin lisääntynyt.

-Taas vastauksena kyllä ja ei. Hyväksyjistä joskus on epätietoisuutta, lähinnä nyt, kun muukin henkilökunta vie omia tietojaan populukseen itsenäisesti. Ja mielestäni lievää byrokratian lisääntymistä on se, että esim. koulusihteerit tekevät muutoksia palkkatietoihin, jotka palkkahallinto tarkistaa ja väärin tehdyt siirretään takaisin tekijälle. Ja tekijä lähettää sen hyväksyjälle, joka purkaa päätöksen tavalla tai toisella, lähettää sen takaisin tekijälle jonka taas palkkahallinto tarkistaa. Joskus olisi yksinkertaisempaa palkkahallinnon korjata asia ja neuvoa tekijää ettei virhe toistuisi!!!!

-Lähes kaiken pitää löytyä Populuksesta. Aikaisemmin on joskus uskottu suullista puhuttakin.

-EI OLE, samaa paperityömäärää tässä puuretaan... ei vähentänyt eikä lisännyt.

-Populus ei ole lisännyt byrokratiaa vaan vähentänyt sitä.

-Jokainen vaihe on kirjattava tasan tarkkaan ja oikein. Virheistä joudutaan asia palauttamaan takaisin, eikä ilmeisiä virhekirjauksia tai tekstejä pysty muuttamaan muuten kuin palauttamalla asianosaiselle takaisin. Tosin onhan tämä hyväkin.

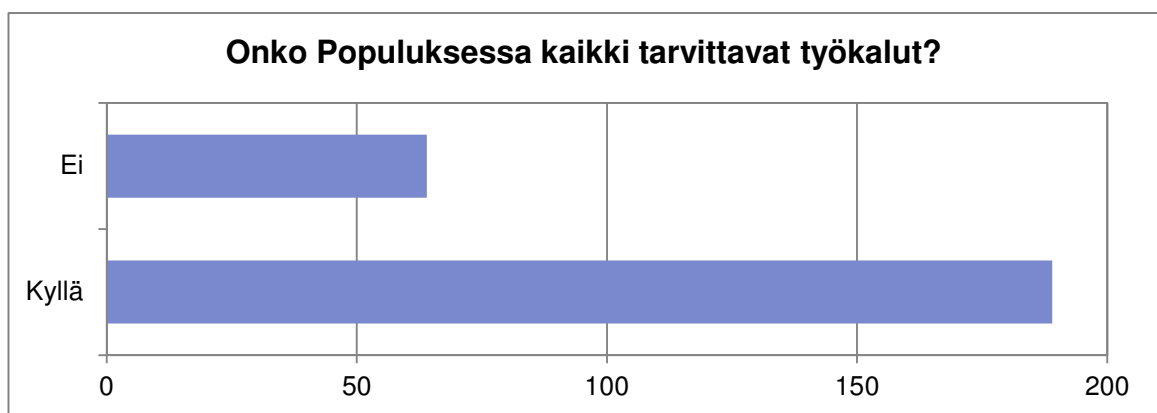
-Paljon on hyväksyjä...Ei tiedä kenelle paperit lähettää....Ja aina ei edes osaa muuttaa vast.ottajaa....

-Opettajasta tulee yhä enemmän byrokraatti, lomakkeitten täyttäjä, koodien tuntija, toimistovirkailija. Opettajien työ on keskittyä lapsiin ja

opettamiseen.

-Byrokratia on lisääntynyt ihan muutenkin, se ei liene Populuksen syytä.

Kyselyssä tutkittiin myös sitä, onko työntekijöiden mielestä Populuksessa riittäviä työkaluja työskentelyyn ja ovatko he tyytyväisiä Populuksen tarjoamaan sisältöön. Kyllä vastauksia kysymykseen tuli 189 kpl (71,9 %) ja Ei vastauksia oli 64 kpl. Suurimman osan mielestä Populuksessa on kaikki tarvittava. Kuviosta 9. näkee miten äänet ovat jakautuneet.



Kuvio 9 Työkalujen riittävyys Populuksessa.

Seuraava kysymys työntekijöille liittyi edelliseen ja siihen mitä työkaluja heidän mielestään Populuksesta puuttuu. Useiden vastaajien mielestä lisää työkaluja tarvittaisiin Työsopimusten tekemiseen, niin että niiden tekeminen olisi helpompaa ja nopeampaa. Myös lomien anominen ja niiden näkymään kaivattaisiin selkeyttä sekä joustavuutta. Jotkut vastaajista olivat myös sitä mieltä, että joidenkin lomakkeiden täyttäminen kuuluisi joko sihteerille tai suoraa palkanlaskijalle, joka on paremmin koulutettu käyttämään Populusta.

-Joustavuus eri oppiasteiden välillä. Tulostukset mitä sattuu. Muokattavuus nolla siis 0. ym. ym.

-Se alaisten itse tekemien hakemusten tekeminen. On kummallista, että minä tulen hakijaksi esimerkiksi alaiseni hakemaan virkavapauksen. Olen myös samaisella lomakkeella päättäjä. Mitenköhän joku tarkka tarkastaja tähän suhtautuisi?

-Vastaan vähän vierestä, koska työkalu tietojen syöttämiseen on, mutta kaikilla ei ole vielä oikeuksia tai mahdollisuuksia tiedon syöttöön. On kohtuutonta, että toimistosihteeri syöttää tarkastajien matkojen tietoja. Jokaisen pitäisi se itse tehdä. Toinen ongelma on että kaikkien vastuualueiden työntekijöiden lomat eivät näy samassa näytössä. Näkymässä ovat hyväksyjän alaiset ja johtaja on sitten aivan toisessa listassa. Listassa pitäisi näkyä kaikki vapaat, koulutukset ja virkamatkat eli milloin hlö on poissa ja palvelua tuotetaan pienemmällä joukolla.

-Muistilapputoimintoon pitäisi saada "muistutustoiminto" esim. voisin laittaa päivämäärän ja tällöin esim. sähköpostiin tulee tieto, että ko. henkilön kohdalla olisi muistilapulla muistettavia asioita.

-Lopettaessani ohjelman käytön - ei ole Lopetus painiketta/ kirjaudu ulos. Ainoastaan jos teet asioita toisten sivuilla. Jos haluaa tutkia useampaa eri kohtaa joutuu aina kirjautumaan uudelleen. Tai sitten vain on koulutuksen puute tässä kohtaa.

-Ryhmämatkan päätös puuttuu eli yhteismatkasta täytyy tehdä kullakin oma päätös. Lomapäivien hyväksymisen vahvistus hakijalle. Mahdollisuus liittää matkan/koulutuksen ohjelma päätöksen liitteeksi. Tällä hetkellä toimitettava erikseen esimiehelle.

-Hyväksymismenettely pitäisi pystyä muuttamaan paremmaksi/muokattavammaksi. Muille tehtyjen lomien hyväksymisestä tulisi pystyä tulostamaan ja lähettämään sähköpostitse parempi todiste ja helpommin lähetettävä tiedosto. Työkaluja puuttuu paljon, en lähde niitä erittelemään tässä.

-Kun on päätetty virkamatkasta, voisi olla päätöksestä mahdollisuus päästä tekemään suoraan matkalaskua. Ei tarvitsisi kirjoitella samoja asioita uusiksi. Pitäisi olisi mahdollisuus katsella kaikkia ko. henkilön päätöksiä kerralla ettei tarvitse aina vaihtaa "väliotsikka" loma-ajat-poissaolot-matkalaskut

-En tiedä onko tämä jo, mutta en ole ainakaan löytänyt...tarvitsisin lomalakanasta mahdollisuuden tulostettavaan versioon. Eli minkä voisin laittaa henkilöstölle esille.

-Esim. jos päätöstä ei ole ohjattu oikealle hyväksyjälle, niin se pitäisi joustavasti pystyä siirtämään oikealle hyväksyjälle, niin ettei päätöstä tarvitse hylätä tai tehdä uudelleen. Ja sekin on ihan ihmenappula (voi tietää vain jos tietää, ei arvaamalla) Että sanan POPULUS kautta voi poistua lomakkeesta taaksepäin tallentaen sen... ei siis ole ymmärrettävästi...

-Työsopimukset voisivat olla omana tiedostona.

-Henkilön vuosilomaa hyväksyttäessä ei ole linkkiä, millä päätöksen voisi lähettää sähköpostina.

-Kaipaam myös sitä, että esim. hiihtolomaviikon osalta voisi tulostaa listan, jossa näkyisi lomien lisäksi myös Ves vapaat ja liukumavapaat eli kaikki poissaolot. Siitä näkisi, kuka on töissä ja kuka ei.

-Kellokorttitiedot tulisi saada myös näkyviin ja liukumia anottaessa vähennys saman tien mahdolliseksi esimiehen toimesta (tai vähintään nykyiseen tilanteeseen korjaus siten, että tieto menee automaattisesti kellokorttituntien ylläpitäjälle).

-Ohjelma ei ymmärrä pelastuslaitoksella tehtävää poikkeustyöaikalainmukaista 24h työaikaa. Ei osaa laskea lomiam.

-kustannus seuranta kohteittain, ylitys rahassa/tunneissa/hankinnoissa vuositasolla

-Numero yhdistelmien yksinkertaistamista. Satoja työntekijöitä etsii numeroita ja työ aikaa kuluu

-Työsopimusten tulostamiseen yksinkertaisemmat ohjeet.

-Keskeytysten tai lomien peruuntumiset, muutokset ym. Näkyvät päälleviivattuna. Miksi eivät poistu sieltä, koska ne sekaavat näkymää.

Viimeinen kysymys oli yksinkertaisesti minkä kouluarvosanan työntekijät antaisivat Populukselle asteikolla 4–10. 263 vastaajasta yleisarvosanan keskiarvoksi tuli 7,7. Jotakin parannettavaa vielä siis löytyy vastaajien mielestä, mutta yleisesti ollaan melko tyytyväisiä uuteen tietojärjestelmään.

4.3 Johtopäätökset

Seinäjoen kaupunki kansliapäällikkö Rannan mukaan on ollut tyytyväinen uuteen ohjelmistoon vaikka Populuksen käyttöön otto onkin vaatinut monien työpanoksia. Pääkäyttäjä Kankaanpään mukaan hänen työpanoksensa on ollut useita kuukausia ja se jatkuu edelleen, koska uuden järjestelmän käyttöönottoon menee aikaa, ennen kuin kaikki ovat sopeutuneet siihen. Kuitenkin uusi järjestelmä on heidän molempien mielestä hyvä ja käytännöllinen.

Monien vastaajien mielestä Populuksessa olisi vielä parantamisen varaa, toisaalta taas vastaajat ovat sanoneet, että ajan myötä he oppivat varmasti käyttämään järjestelmää paremmin. Yleisnäkökulma on siis Populuksen osalta positiivinen. Seinäjoen kaupungin muiden organisaatioiden puolella näkökulma on ehkä hieman negatiivisempi ja useimmat opettajat kertoivat kyselyssä Populuksen lisänsä heidän työtään paljon. Myös palolaitoksen vastaajat valittivat, ettei Populus meinaa taipua heidän käyttöönsä sekä heidän erilaisiin työaikoihinsa, joka näin ollen sekoittaa hieman palkanlaskentaa sekä loma-ajan laskentaa.

Useat vastaajat myös kommentoivat hyväksyjä ja esimies asiaa. Suuressa organisaatiossa ei ole riittävästi tietoa, kuka hyväksyy kenenkin loma/matka sekä muut hakemukset, eikä siitä ole selkeää listaa. Tämä vastaajien mukaan lisää työtä, koska heidän täytyy kyselemällä selvittää kuka on missäkin asiassa hyväksyjänä. Myös lomakkeiden kierrättämistä monella ihmisellä pidettiin huonona ja byrokraattisena asiana, eikä tämä oikein ole saanut vastaajien keskuudessa ymmärrystä.

Seinäjoen kaupungin mielestä kysely kuitenkin oli yllättävän positiivinen ja he olivat tyytyväisiä vastaajien määrään sekä siihen, että uusi tietojärjestelmä sai näinkin positiivista palautetta. Seinäjoen kaupunki oletti, että vastarinta uutta järjestelmää vastaan olisi ollut suurempaa ja kyselyn tuloksien olevan paljon negatiivisempia.

5 YHTEENVETO

Uuden järjestelmän vaihtaminen oli Seinäjoen kaupungille ajankohtaista ja sen käyttöönotto on sujunut hyvin, ilman suurempia ongelmia. Uusi järjestelmä vaihdettiin melko nopealla syklillä ja se on tämän vuoksi vaatinut usealta henkilöltä suuria työpanoksia. Uuden järjestelmän vaihtaminen ei ole helppoa ja se on monivaiheinen prosessi. Seinäjoen kaupunki on kuitenkin suurimman osan mielestä onnistunut vaihdossa hyvin.

Työntekijöiden mielestä käyttöönotto vaiheittain on ollut hyvä ja näin järjestelmiin on ehditty sopeutua paremmin. Eniten Populus auttaa palkanlaskijoita ja helpottaa heidän työntekeään, koska kaikki tiedot tulevat suoraan yhden järjestelmän kautta. Tavallisten työntekijöiden kannalta uuden järjestelmän opettelu on tuonut heille lisätöitä. Varsinkin, koska työntekijät laittavat nykyään itse erilaiset anomukset järjestelmään, tuo tämä heille lisätöitä, josta työntekijät mainitsivat kyselyssä. Muuten järjestelmään ollaan oltu yllättävän tyytyväisiä ja paperivuorien katoamista pidetty erittäin positiivisena asiana. Uuden järjestelmän tarkoitus olikin juuri tämä sekä se, että niin sanotut turhat välikädet poistuvat käyttöönoton myötä. Nämä molemmat ovat toteutuneet, joten voisi sanoa, että uuden tietojärjestelmän vaihtaminen ja käyttöönotto on onnistunut.

Henkilöstö- ja palkkahallinnon yhdistäminen nykypäivänä on tärkeää, koska se helpottaa monien työntekijöiden työpanosta ja nopeuttaa työntekeä. Tiedon kulku sähköisesti vähentää paperivuoria sekä tieto kulkee ajankohtaisesti, joka helpottaa työskentelyä suuressa organisaatiossa. Sähköistymine on nykypäivää ja erilaisten järjestelmien toimittajia on paljon ja monet järjestelmät voidaan räätälöidä yritykselle sopivaksi. Valintaprosessi on aina haastava ja aikaa vievää, mutta hyvän toimittajan löydyttyä järjestelmän käyttöönotto voi olla hyvin sujuvaa. Henkilöstön kouluttaminen ja sopeuttaminen uuteen järjestelmään on myös suuri prosessi ja vie paljon työresursseja. Ajan myötä kuitenkin uuden järjestelmän käyttö nopeutuu ja työntekijät sopeutuvat tilanteeseen sekä useimmiten unohtavat alun vastarinnan. Seinäjoen kaupungilla kuitenkin vastarinta uutta järjestelmää vastaan on yllättävän pientä, joten voi olettaa, että uuden järjestelmän vaihto oli hyvä asia.

LÄHTEET

- Aditro. Henkilöstöhallinnon ratkaisu. [Verkkosivu] [Viitattu 24.4.2014] Saatavana: <http://www.aditro.fi/ratkaisut/henkilostohallinto>
- Apumatti. Käyttöjärjestelmä. [Verkkosivu] [Viitattu 19.10.2013] Saatavana: <http://apumatti.helsinki.fi/lcms.php?am=904-904&page=1388>
- CGI. 21.8.2012. Logica on nyt osa CGI:tä.[Verkkosivu] [Viitattu 10.12.2013] Helsinki. Saatavana: http://www.cgi.fi/uutiset/logica-on-nyt-osa-cgi_ta
- Haikala, I. & Järvinen, H-M. 2003. Käyttöjärjestelmät. Jyväskylä Talentum Media Oy, 11.
- HETKY.28.9.2011. Henkilöstöhallinto ja organisaation onnistuminen. [Verkkosivu][Viitattu 24.4.2014] Saatavana: <http://www.virvo.fi/hetky-32011-henkilostohallinto-ja-organisaation-onnistuminen/>
- Kurtto, H. 2008. Henkilöstöhallintaohjelman määrittely ja valinta. Lahden ammattikorkeakoulu. Tietotekniikan koulutusohjelma, ohjelmistotekniikka. Opinnäytetyö. Saatavana: <http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/11966/2008-07-22-20.pdf?sequence=1>
- [L. 9.8.1996/605. Työaikalaki.](#)
- Lehtonen, T. Käyttöjärjestelmä. [Verkkosivu][Viitattu 19.10.2013] Saatavana: <http://appro.mit.jyu.fi/doc/kayttojarjestelma/>
- Logica. 2010. Populus palkanlaskenta, käyttöopas.
- Logica. 2013. Populus sähköiset lomakkeet, käyttöopas.
- Logica. 2012. Populus sähköiset lomakkeet, käyttöopas. 4
- Logica. 2012. Populus perustiedot, käyttöopas.
- Majava, T. 2010. Sähköinen palkkahallinto yrityksen, tilitoimiston ja palkanlaskijan kannalta. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma, taloushallinto. Opinnäytetyö. Saatavana: http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/24554/Majava_Tero.pdf?sequence=1

- Paananen, J. 2003. Tietotekniikan peruskirja. Jyväskylä Docendo Finland Oy. 110-364.
- Pohjonen, R. 2002. Tietojärjestelmien kehittäminen. Jyväskylä Docendo Finland Oy. 4-7.
- Savioja, M. 2007. Palkanlaskentaprosessi työajanseurannan sähköistymisen jälkeen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavana: <http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/9183/Savioja.Minna.pdf?sequence=2>
- Talentum Media Oy ja tekijät. 2005. Tietojärjestelmien hankinta. Jyväskylä Gummerus Kirjapaino Oy. 9-11.

LIITTEET

LIITE 1. Populuksen henkilötieto näkymä

LIITE 2. Populuksen palkkahallinnon näkymä

LIITE 1. Populuksen henkilötieto näkymä

POPULUS HENKILOT ESITTELYKUNTA Pir: 10 KVTES 27.09.2011

Etsi henkilö Meikalainen, Mikko Henro Nimi Hetu 10 riviä Valitse rajaus Ei eronneita

Henro: 3475 Nimi: MEIKÄLÄINEN, MIKKO Tsalkoi: 01.01.2009 TsNo: 1
Päätyi: Syy:

Perustiedot **Palvelussuhteet** **Palkkatiedot** **Eläketiedot** **Aytiedot** **Verot/Pankki**

Henro: 3475 Henk.tunnus:* 111171-012* Sukup.: Mies Nainen
Nimi:* Meikalainen, Mikko Palkkary: 10 KVTES
Lähiosoite: Metsolantie 16 Virallinen nimi: Meikalainen, Mikko Pekko
PostNo:* 33300 ? TAMPERE Entinen nimi:
Osoitt.lisätieto:

Kotipuhelin: Sähköposti, koti: mikko.meikalainen@kolumbus.fi
Työpuhelin: Sähköposti, työ: mikko.meikalainen@logica.com
Matkapuhelin: 040-5123456 Lisätiedot:
Sisäinen puh.:

Tulopvm:* 01.01.2009 Nykyinen palv.suhde: 01 01.01.09-? SAIRAANHOITAJA
LomaOikPvm:
Aidinkieli: SUOMI Peruskoulutus:
Ajokortti: Siviilisääty:
Rikosrekisteri: Tarkistettu MyönnettyPvm: NäyttöPvm:

[\[Edellinen sivu\]](#) [\[Koulutus\]](#) [\[Aikaisempi palvelu\]](#) [\[Svötä lisätieto\]](#) [\[Henkilön siirto\]](#) [\[Henkilön kopiointi\]](#) [\[Lisätiedot\]](#)

Kuvio 1 Henkilötietonäkymä Populuksesta (Populuksen käyttöopas 08/2012)

LIITE 2. Populuksen palkkahallinnon näkymä

Näytä tapahtumat	Tapahtumat: PTA Palkkatapahtumat	Lajittelu: Henro Nimi	Valitse raj.
Kausi: 2010/52 01.07-31.07*	Henkilö: KOSKINEN, KATRI KAARINA	Henro: 40561	Mry: 15 15 Vakituiset
<input type="checkbox"/> Etsi numerolla tai nimellä <input type="checkbox"/> Ei eronneita			
PTA PALKKATAPAHTUMAT: KOSKINEN, KATRI KAARINA			
Kausi: 2010/52 (01.07.10-31.07.10)*	Tyosuhte: 17 01.01.2009		
TapTunnus: 0	PalkkaPvm: 01.01.2010	Viikkonro:	Tvr:
Palkkalaji: 200 Tehtäväkohtainen palkka	Tunnit: 0,0000	JärjNro: 0	
AlkuPvm: 01.07.2010	LoppuPvm: 31.07.2010	Määrä: 0,0000	
KirjTili: 9900	Kustannuslaskennalliset tulo	A-hinta: 0,00000	
KP: 9301	Kunnallistekniikka	Yhteensä: 940,05	
Toim: 930		Vakiojakaja: 1,0000	
RY:		Vakiokerroin: 0,0000	
Proj: 9803		Selite:	
Kohde: 999	Alv:	Tekn:	
Kump:	YL:	Erit:	
Kus11:	Kus12:	Kus13:	
Kus14:	Kus15:		
Tulosyksikkö: 37	IKÄIHMISTEN KOTI- JA ASUMISP Osasto:	3740	Ikäihm. tehostettu p

Kuvio 1 Palkkatapahtuma näkymä Populuksesta (Populuksen käyttöopas 06/2010)

TAPAHTUMIEN TEKO		?
Päivittävä ajo:	<input type="checkbox"/>	
Aikaväli joka käsitellään:	<input type="text"/>	
Tapahtumien palkkakausi:	2010/52 (01.07.10-31.07.10)*	
Palkanlaskentaryhmä(t):	10,20,30	?
Henkilöt:		?
Maksuryhmät:	10,11,50	?
Tulosalueet:		?
Kustannuspaikat:		?
Palkkalajit:		?
Lajittelu:	2 Nimi	

Kuvio 2 Tapahtumien teko näkymä Populuksesta (Populuksen käyttöopas 06/2010)

Näytä tapahtumat		Tapahtumat: PTA Palkkatapahtumat		Lajittelu: Henro Nimi		Valitse raj.	
Kausi: 2010/52 01.07-31.07*		Henkilö: KOSKINEN, KATRI KAARINA		Henro: 40561		Mry: 15 15 Vakituiset	
		<input type="checkbox"/> Etsi numerolla tai nimellä		<input type="checkbox"/> Ei eronneita			
PTA PALKKATAPAHTUMAT: KOSKINEN, KATRI KAARINA							
Kausi:	2010/52 (01.07.10-31.07.10)*	Tyosuhte:	17 01.01.2009				
TapTunnus:	0	PalkkaPvm:	01.01.2010	Viikkonro:		Tvr:	
Palkkalaji:	200 Tehtäväkohtainen palkka	Tunnit:	0,0000	JärjNro:	0		
AlkuPvm:	01.07.2010	LoppuPvm:	31.07.2010	Määrä:	0,0000		
KirjTili:	9900	Kustannusiaskennalliset tulo	A-hinta:	0,00000			
KP:	9301	Kunnallistekniikka	Yhteensä :	940,05			
Toim:	930		Vakiojakaja:	1,0000			
RY:			Vakiokerroin:	0,0000			
Proj:	9803		Selite:				
Kohde:	999	Alv:		Tekn:			
Kump:		YL:		Erit:			
Kus11:		Kus12:		Kus13:			
Kus14:		Kus15:					
Tulosityksikkö:	37	IKÄIHMISTEN KOTI- JA ASUMISP	Osasto:	3740	Ikäihm. tehostettu p		

Kuvio 3 Palkkatapahtuma näkymä Populuksesta (Populuksen käyttöopas 06/2010)