



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiia Pitkääkoski

TRADENOMIEN OSAAMISVAATI- MUKSET TILITOIMISTOALALLA

Liiketalous
2017

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Tiia Pitkääkoski
Opinnäytetyön nimi	Tradenomien osaamisvaatimukset tilitoimistoalalla
Vuosi	2017
Kieli	suomi
Sivumäärä	99 + 2 liitettä
Ohjaaja	Mika Ylinen

Tilitoimistoala sekä taloushallinto ovat jatkuvan muutoksen ja kehityksen kohteena. Alan kehittyessä on tärkeää tarkastella myös alan koulutusta, jotta se vastaisi alan kehittyviä tarpeita. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia tilitoimistoalan tulevaisuutta sekä sen vaikutuksia alan työntekijöiden osaamisvaatimuksiin. Lisäksi tavoitteena oli selvittää vastaako Vaasan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksen opetussuunnitelman sisältö alan osaamisvaatimuksia.

Teoriaosuus koostuu kahdesta pääluvusta, joista toisessa esitellään tilitoimistoalaa ja toisessa alan tulevaisuuden näkymiä. Teoriaosuus koottiin aikaisempien tutkimusten, alan kirjallisuuden sekä internetlähteiden avulla. Tämän tutkimuksen tekemisessä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää ja tutkimusaineisto kerättiin kymmeneltä tilitoimistoalalla toimivalta henkilöltä teemahaastattelujen avulla.

Merkittävimmät muutokset alalla olivat tulosten perusteella digitalisaation ja sähköistymisen tulemisesta aiheutuvia ja ne johtavat tilitoimistotyöntekijöiden työnkuvan sekä roolin muutokseen. Roolin ja työnkuvan muutokset puolestaan edistävät tilitoimistoissa tarjottavien palveluiden muuttumista. Digitalisaation lisäksi toimialan rakenteessa tapahtuu muutoksia eläköitymisten myötä. Alan työntekijöiltä vaaditaan tulosten perusteella laaja-alaista osaamista ja osaamisvaatimuksissa määräävin tekijä oli työ johon haetaan. Tradenomien osaamisvaatimukset muodostuvat työn tekemiseen vaadittavasta osaamisesta sekä kanssakäymiseen vaadittavasta osaamisesta ja tarkastelussa ollut opetussuunnitelma vastasi hyvin näitä vaatimuksia.

ABSTRACT

Author	Tiia Pitkääkoski
Title	The Skill Requirements of Bachelors' of Business Administration in the Accounting Profession
Year	2017
Language	Finnish
Pages	99 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Mika Ylinen

The accounting profession and financial administration are subjects to constant change and development. It is important to regard also professions education when the profession develops so that the education meets its changing requirements. The objective of this thesis was to examine the future of the accounting profession and its impacts on the skill requirements of professional employees in the field. In addition, one aim was to examine if the curriculum of the Business Administration of Vaasan ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences, meets the changing requirements in the profession.

The theoretical chapter consists of two main chapters; the first studies the accounting profession and the second future of the profession. The theoretical section examined previous surveys, fields literature and internet sources. The research method used in this study was qualitative and the research material was collected through theme interviews from ten persons acting in the accounting profession.

According to the results, the main changes in the profession were caused by digitalization and electrification which lead to changes in the job descriptions in the employees of the accounting profession and their roles. These changes, in turn, contribute to the transformation in the services offered by accounting firms. In addition to digitalization there will be changes in the structure of the field caused by retirements. Based on the outcomes of this research the professional demands on the employees extensive knowledge and skills and the determining factor of skill requirements was the position in which a person is applying to. The skill requirements for Bachelors' of Business Administration consist of requirements needed for doing the job well and the skills required in interaction. The reviewed curriculum was found to respond well to these demands.

Keywords	Bachelor of Business Administration, skill requirements, financial administration, accounting profession, prospects
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
1.1	Tutkimuksen tausta.....	8
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet.....	9
1.3	Tutkimuksen rakenne.....	10
1.4	Aikaisemmat tutkimukset.....	11
2	TALOUSHALLINTOALAN ESITTELY.....	18
2.1	Taloushallinnon määritelmä.....	18
2.2	Tilitoimistoala toimialana.....	19
2.3	Taloushallintoalan asiantuntijatutkinnot.....	21
2.4	Taloushallintoliitto tilitoimistoalalla.....	23
2.5	Taloushallintoalan työntekijät.....	24
2.5.1	Kirjanpitäjä.....	25
2.5.2	Palkanlaskija.....	31
3	TALOUSHALLINTOALAN TULEVAISUUS.....	34
3.1	Taloushallintoalan murros ja muutos.....	34
3.2	Taloushallintoalan merkittävimmät muutokset.....	35
3.3	Digitalisaatio ja sähköistyminen.....	37
3.4	Henkilöstön tulevaisuus.....	41
3.4.1	Työnkuvan muutos ja osaamisvaatimukset.....	41
3.4.2	Henkilöstön taidot ja ominaisuudet.....	43
3.5	Tradenomien koulutus.....	45
3.6	Tulevaisuuden tilitoimisto.....	48
3.7	Taloushallintoalan tulevaisuuden näkymät.....	50
4	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO.....	54
4.1	Tutkimusmenetelmä.....	54
4.2	Tutkimusaineiston keruu ja analysointi.....	55
4.3	Tutkimuksen haastattelurunko.....	59
4.4	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	60
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	61

5.1	Haastateltavien perustiedot	61
5.2	Tradenomien osaamisvaatimukset	63
5.2.1	Vuorovaikutustaidot	63
5.2.2	Juridinen osaaminen	67
5.2.3	Kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen	68
5.2.4	Johtamisosaaminen	72
5.2.5	Osaamisalueet taloushallinnon työtehtävissä	73
5.2.6	Yhteenveto osaamisvaatimuksista	78
5.3	Osaamisalueet ja työnkuva tulevaisuudessa	79
5.4	Digitalisaation sekä sähköistymisen merkitys	81
5.5	Merkittävimmät muutokset tilitoimistoalalla	84
5.6	Tradenomien rekrytointi	86
5.7	Tilitoimistojen välinen yhteistyö koulun kanssa	89
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	92
6.1	Keskeiset tulokset	92
6.2	Tulosten vertailu	95
6.3	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset	99
	LÄHTEET	100

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Haastateltavien työkokemus alalta vuosina.	63
Kuvio 2. Tradenomien vuorovaikutustaidot.	66
Kuvio 3. Tradenomien kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen.	70
Kuvio 4. Tradenomien kieliosaaminen.	71
Kuvio 5. Tradenomien johtamiseen liittyvä osaaminen.	73
Kuvio 6. Tradenomien osaaminen taloushallinnon työtehtävissä.	75
Kuvio 7. Yhteenveto tradenomien osaamisvaatimuksista.	78
Kuvio 8. Tradenomeissa painottuvat asiat rekrytointitilanteessa.	88
Kuvio 9. Yhteistyö Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa.	91
Taulukko 1. Keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset.	94
Taulukko 2. Tärkeimmät osaamisvaatimukset vs. opetussuunnitelma	96

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Haastattelukutsu**LIITE 2.** Haastattelurunko

1 JOHDANTO

Taloushallintoala on ollut kasvussa koko 2000-luvun ajan ja alan yrittäjät uskovat kasvun jatkuvan edelleen. Kiristyneessä kilpailu- ja taloustilanteessa ovat myös yritysten talouskasvun ja tuottavuuden vaatimukset kasvaneet. Tämän vuoksi myös taloushallintoalan merkityksen odotetaan kasvavan samaa tahtia. Erityisesti taluskriisin ja taantumien aikaan taloushallintoala korostuu sen vuoksi, että alalla osataan ja ymmärretään yritysten taloudellisia asioita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009.)

Työelämä ja markkinat muuttuvat nopeasti ja toimialoittain katsottuna viime vuosina teollisuudessa työllisten määrä on vähentynyt ja ulkoistaminen on ollut kasvussa. Tutkimuskoordinaattori Merja Kauhanen Palkansaajien tutkimuslaitokselta kertoo, että arkkitehti- ja insinööripalveluissa, lakiasioissa ja laskentapalveluissa sekä mainostoimisto- ja muissa asiantuntijapalveluissa sen sijaan on tapahtunut kasvua. Kauhasen mukaan helposti digitalisoitavissa ammateissa työntekijöiden kysyntä on vähentynyt, kun taas vaativaa osaamista edellyttävissä asiantuntijatehtävissä (kuten esimerkiksi liikealan ja palvelujen asiantuntijatehtävissä) kysyntä on lisääntynyt. Tekninen kehitys on Kauhasen näkemyksen mukaan vaikuttanut ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistarpeiden nopeaan muuttumiseen. Ammattitaitovaatimusten ja osaamistarpeiden muuttuessa, myös koulutusta tulisi uudistaa vastaamaan työvoiman osaamistarpeita ja kysyntää. (Pietilä 2016 a, 11-12, 14.)

1.1 Tutkimuksen tausta

Taloushallintoalan kasvu luo jatkuvasti erilaisia muutoksia ja haasteita tilitoimistoalan työntekijöille ja alalla tapahtuvasta murroksesta on keskusteltu jo pitkään. Tämän tutkimuksen aiheena on alan työntekijöiden osaamisvaatimusten sekä tulevaisuuden muutosten ja haasteiden selvittäminen tilitoimistoalan työntekijöiden näkökulmasta. Aihe on ajankohtainen, sillä taloushallintoalan merkitys kasvaa yritysten keskuudessa ja alalla tapahtuva murros luo muutoksia ja haasteita tilitoimistoissa työskenteleville. Alan muutos ja murros ovat edelleenkin puheenaiheena, vaikka niistä on puhuttu ja melko kauan. Muutos on siis hidasta, joten on mielenkiintoista tutkia, miten alalla työskentelevät kokevat sen ja vastaavatko

heidän mielipiteensä tulevaisuudesta sitä mitä asiasta kirjoitetaan. (Inderes 2015; Metsä-Tokila 2011; Tilisanomat 2012; Verutum 2016.) Alan muuttuessa sekä alan työntekijöiden osaamisvaatimusten muuttuessa, tulisi myös koulutusta kehittää vastaamaan työelämän muuttuviin tarpeisiin. Tradenomiliitto TRAL ry:n koulutus ja työllisyysasioista vastaavan asiamiehen Mikko Vieltojärven mukaan on tärkeää kehittää ammattikorkeakoulutusta tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Se mahdollistaa Vieltojärven mukaan ajantasaisten työelämän tarpeiden huomiointien koulutuksessa ja parantaa opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työllistymismahdollisuuksia. (Pietilä 2016 b, 14.) Näiden seikkojen pohjalta päästään tämän opinnäytetyön toiseen tavoitteeseen, joka on selvittää, vastaako Vaasan ammattikorkeakoulun tradenomien opetussuunnitelma tilitoimistoalan työntekijöiden osaamisvaatimuksia sekä tulisiko opetussuunnitelmaa kehittää tulevaisuuden muutosten ja haasteiden vuoksi. Tämä opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantona Vaasan ammattikorkeakoululle.

Vastaavanlaista opinnäytetyötä ei aihetta valittaessa löytynyt, joten se luo opinnäytetyölle uutuusarvoa. Taloushallintoalan muutos on ollut suosittu opinnäytetyöissä esiintyvä aihe, joten aihetta sivuavia töitä löytyy melko paljon. Tätä työtä tehtäessä ei kuitenkaan löytynyt aiempaa tutkimusta, joka olisi toteutettu siten, että kohteena olisi Vaasan ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden opetussuunnitelma. Tässä työssä keskitytään taloushallintoon suuntautuvien tradenomien opintoihin sekä opetussuunnitelmaan.

1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmia ovat tilitoimistoalan tulevaisuuden muutokset ja haasteet sekä niiden vaikutukset alan työntekijöiden osaamisvaatimuksiin ja alan koulutukseen. Tutkimusongelmat on muotoiltu tutkimuskysymyksiksi, jotka pyritään tämän tutkimuksen avulla ratkaisemaan. Tämän työn tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä ovat merkittävimmät muutokset tilitoimistoalalla?
- 2) Mitkä ovat tradenomien osaamisvaatimukset tilitoimistoalalla?

3) Vastaako Vaasan ammattikorkeakoulun opetussuunnitelma alan osaamisvaatimuksia?

Tutkimuskysymyksiin pyritään saamaan vastauksia tutustumalla aiheeseen liittyviin aikaisempiin tutkimuksiin ja teorioihin sekä tekemällä aiheesta haastattelututkimus alan työntekijöille. Opinnäytetyön tarkoitus on kertoa tilitoimistoalasta, sen tulevaisuudesta sekä alan osaamisvaatimuksista. Lisäksi tarkoitus on selvittää, vastaako Vaasan ammattikorkeakoulun opetussuunnitelma alan työntekijöiden osaamisvaatimuksia tulevaisuudessa. Työn tavoitteena on saada selville alan tulevaisuudennäkymiä sekä selvittää, tulisiko Vaasan ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden opetussuunnitelmaa kehittää. Vastauksia pyritään saamaan laadullisen tutkimusmenetelmän avulla haastatteleamalla mahdollisimman montaa alan työntekijää ja alalla toimijaa. Haastattelujen avulla pyritään saamaan yhdeltä haastateltavalta mahdollisimman paljon tietoa, mielipiteitä sekä näkökulmia tutkimuksen aiheesta eli tradenomien osaamisvaatimuksista sekä tilitoimistoalan tulevaisuudesta.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne on jaettu osiin ja tämä opinnäytetyö koostuu kuudesta osasta. Työn johdanto-osassa kerrotaan työn taustasta, tavoitteista sekä käydään läpi aikaisempia tutkimuksia ja niiden tärkeimmät tulokset tämän tutkimuksen kannalta. Teoriaosuudessa on kaksi pääkappaletta, joista toisessa kerrotaan tilitoimistoalasta ja toisessa alan tulevaisuuden näkymistä. Tutkimuksen toteutuksesta ja tutkimukseen käytetystä tutkimusmenetelmästä kerrotaan työn neljännessä kappaleessa. Viidennessä kappaleessa kerrotaan tutkimuksen tulokset ja työn päättää kappale johtopäätökset, jossa käydään läpi alan tulevaisuutta, erityisesti alan osaamisvaatimuksia sekä pohditaan, vastaako tradenomien opetussuunnitelma näitä osaamisvaatimuksia.

Teoriaosuus on jaettu kahteen lukuun, joista toisessa kerrotaan tilitoimistoalasta ja siellä työskentelevistä henkilöistä eli kirjanpitäjistä ja palkanlaskijoista. Tilintarkastajat ja tilintarkastus on rajattu työn ulkopuolelle. Ensimmäinen teoriaosuus on tärkeä opinnäytetyön lukemisen kannalta, sillä käsitteiden ja taustatekijöiden

avaaminen auttaa eteenpäin luettaessa tekstin pysymistä luettavana ja ymmärrettävänä. Jälkimmäisessä teoriaosuudessa kerrotaan tilitoimistoalan tulevaisuudesta, muutoksista sekä alan henkilöstön tulevaisuudesta. Tiedot perustuvat aikaisempien tieteellisten tutkimusten tuloksiin, alan kirjallisuuteen sekä muihin lähteisiin. Tuloksista pyritään nostamaan esiin ne osaamisalueet, joita tradenomeilta vaaditaan. Lisäksi kerrotaan, minkälaisia ovat alan merkittävimmät muutokset tulevaisuudessa. Tuloksia on myös tarkoitettu verrata teoriaosuudessa ilmenneisiin asioihin sekä verrata vastaavako tilitoimistoalan työntekijöiden mielipiteet alan tulevaisuudesta sitä, mitä aiheesta on kirjoitettu ja aikaisempien tutkimusten avulla saatu selville.

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Tässä kappaleessa esitellään aikaisempia tutkimuksia, jotka liittyvät tähän opinäytetyöhön sekä joiden tulokset ovat hyödyllisiä tämän työn kannalta. Tutkimukset on valittu sillä perusteella, että niistä saadaan tietoja tilitoimistoalan tulevaisuudesta sekä alan työntekijöiden osaamisvaatimuksista ja nämä seikat nostetaan tutkimuksista esille sekä esitellään seuraavaksi.

Tässä työssä käytetään avuksi Pirkko Jaatisen kahta eri tutkimusta, vuonna 2006 ilmestynyttä lisensiaatintutkimusta sekä vuonna 2009 ilmestynyttä väitöskirjaa, joka rakentuu aiemmin tehdyn lisensiaatintyön syventämiseen sekä laajentamiseen (Jaatinen 2009, 19). Aikaisemmassa tutkimuksessaan Jaatinen on tutkinut kirjanpidon teknisiä innovaatioita sekä kirjanpitäjän työn kehitystä alkaen 1980-luvulta. Tutkimuksessa on selvitetty alan 25 vuoden aikaisten ammattilehtikirjoitusten perusteella sähköisen taloushallinnon kehitystä suomalaisella taloushallintoalalla. (Jaatinen 2006, 7-8.) Jaatisen (2006) tutkimuksen mukaan taloushallinnon tietotekninen kehitys on mahdollistanut kokonaisuuksien yhdistämisen, mikä on vaikuttanut taloushallinnon tietojenkäsittelyn automatisointiin. Automatisoinnin uskotaan jättävän taloushallinnon henkilöstölle enemmän aikaa analyttisten tehtävien hoitoon ja rutiinien vähenemisen seurauksena vapautuvaa työaikaa pystytään hyödyntämään tekemällä jotain tärkeämpää. (Jaatinen 2006, 17.) Maailmanlaajuisen kilpailun ja taloushallinnon ulkoistamisen maan rajojen sisällä sekä rajojen ulkopuolella uskotaan myös leviävän taloushallintoalalle, mihin tulisi

valmistautua (Jaatinen 2006, 20). Kansallinen lainsäädäntö vaikuttaa sähköisen taloushallinnon leviämiseen ja laskentakäytäntöjen lähentymiseen, joten laskentakäytäntöjen muuttuminen on pitkälti kiinni kansallisesta lainsäädännöstä, ei Suomen lainsäädännöstä (Jaatinen 2006, 27). Jaatinen (2006) toteaa teknologian helpottavan ja nopeuttavan taloushallinnon työtä. Sen vuoksi taloushallinnolta vaaditaan nopeutta, reaaliaikaisuutta, joustavuutta sekä kustannustehokkuutta. Sähköinen taloushallinto muuttaa taloushallinnon työtä ja taloushallinnon henkilöstöltä vaaditaan myös liikkeenjohdollista kokonaisnäkemystä. (Jaatinen 2006, 30.)

Sähköinen taloushallinto alalla on niin teknistä muutosta kuin myös henkilöstön työhönkin vaikuttavaa muutosta, mikä kohdistaa muutospainetta myös taloushallinnon henkilöstöön. Laskentahenkilöiden tulisi aktiivisemmin avustaa päätöksentekijöitä sekä markkinoida omaa osaamistaan. Sähköistyminen vaikuttaa kirjanpitäjien työhön esimerkiksi siten, että rutiinityöt vähenevät, työtehtävät monipuolistuvat, teknisten taitojen tarve lisääntyy, tarve tietää asiakkaan liiketoiminnasta lisääntyy ja työ jakaantuu tasaisemmin tilikaudelle. Kun työtehtävät monipuolistuvat ja muuttuvat painottamaan analyysiä sekä päätöksentekoon osallistumista, muuttuvat myös tietojen ja taitojen kehitystarpeet. (Jaatinen 2006, 30-32.) Toimintatapojen muutos kirjanpidon hoidossa vaikuttaa niin kirjanpidon tekemiseen kuin myös sitä kautta kirjanpitäjän työhön sekä työnkuvaan (Jaatinen 2006, 111).

Jaatinen mukaan kirjanpitäjät jaetaan sähköistymisen myötä kahteen kategoriaan: perinteisiin ja sähköisen taloushallinnon kirjanpitäjiin. Perinteisillä kirjanpitäjillä aika kuluu pääasiassa rutiinien hoitamiseen, kun taas sähköisen taloushallinnon kirjanpitäjillä työ koostuu kirjanpidon prosessin valvonnasta, neuvonnasta sekä konsultoinnista, kun rutiinityöt hoituvat koneiden toimesta sähköisessä taloushallinnossa. Rutiinityön poistuminen tai väheneminen antaa kirjanpitäjille aikaa muuhun ja uusia töitä tulee tilalle. Uhkia taloushallintoalalla ovat eläköitymisestä koitua työvoimapula sekä alan heikko kiinnostavuus työpaikkana nuorten keskuudessa. (Jaatinen 2006, 123.) Taloushallinnon työn kuva muuttuu työtehtävien laajentuessa ja siirtyessä painottamaan analyysia ja päätöksentekoon osallistumista, jolloin samalla myös tietojen ja taitojen kehittämisen haaste lisääntyy. Tekninen osaaminen on olennaista, mutta tulevaisuudessa sen rinnalla vaaditaan myös

yhä enemmän kykyä ymmärtää kokonaisuuksia sekä liiketoiminnan luonnetta. (Jaatinen 2006, 124.)

Tuoreemmassa, vuonna 2009 ilmestyneessä väitöskirjassaan Jaatinen on tutkinut sähköistyvän taloushallinnon innovaatioiden kehitystä sekä sähköistyvän taloushallinnon vaikutuksia taloushallinnon ammattilaisten työn muutokseen niihin liittyvine merkityksineen ja diskursseineen, joita suomalaissa ammattilehdissä sähköistyvälle taloushallinnolle on luotu aikavälillä 1971–2008 (Jaatinen 2009, 5). Työ rakentuu aiemmin tehdyn lisensointityön, joka esiteltiin edellä, syventämiseen sekä laajentamiseen (Jaatinen 2009, 19). Tutkimuksessa esitetään yli 35 vuoden historiallisen kehityksen vaiheet ja käsitteet sähköistyvässä taloushallinnossa sekä tutkitaan mitä on kirjoitettu sähköistyvästä taloushallinnosta. Aineistona on käytetty kahta laskentatoimen ammattilehteä, Tilisanomia ja Tilintarkastus-lehteä aikaväliltä 1971–2008 (Jaatinen 2009, 5).

Muutospaineet laskentatoimen alalla ovat kohdistuneet myös taloushallintoalan henkilöstöön. Kritiikkiä alan henkilöstö on saanut siitä, että he tuottavat informaatiota päätöksenteon tueksi, mutta informaation tulkinta on jätetty muiden tehtäväksi. Laskentatoimen henkilöstön roolia tulisi muuttaa aktiivisemmaksi informaation arviointiprosessissa, siten että he avustavat tuottamallaan informaatiolla päätöksentekijöitä yrityksissä. Sähköinen taloushallinto alalla on sekä tekninen että taloushallinnon henkilöstön työhön vaikuttava muutos. Sähköistyminen vaikuttaa kirjanpitäjien ja tilintarkastajien työhön siten, että rutiinityöt vähenevät, työtehtävät monipuolistuvat, teknisten taitojen merkitys kasvaa, asiakkaan liiketoiminnan ymmärtämisen taito lisääntyy ja työ jakautuu tasaisemmin koko tilikaudelle. Taloushallinnon ammattilaisen tulisi myös osata markkinoida itseään ja omaa osaamistaan kirjanpidon tuottamien raporttien tulkitsijana sekä eräänlaisena yrityksen konsulttina ja neuvonantajana. Markkinointi on suuressa roolissa erityisesti sellaisissa tapauksissa, joissa yrittäjän mielestä kirjanpidosta koituu yritykselle vain kustannuksia ja sen tarkoitus on tuottaa ainoastaan tietoa verottajaa varten. (Jaatinen 2009, 163–164.) Taloushallinnon työtehtävät laajenevat ja siirtyvät painottamaan enemmän analyysiä sekä päätöksentekoon osallistumista, jolloin alan ammattilaisten tietojen ja taitojen kehitystarpeet kasvavat. Tulevaisuudessa

teknisen osaamisen rinnalle vaaditaan yhä enemmän kykyä ymmärtää kokonaisuuksia ja liiketoiminnan luonnetta. Teknologia vapauttaa työntekijät mekaanisista työtehtävistä ja informaation keräämisen tilalle on tullut taloudellisen tiedon tulkinta sekä päätöksenteon liiketaloudellisten seurauksien selvittäminen johdolle. Tulevaisuudessa taloushallinnon rekisteröintitehtävien osuus tulee vähenemään ja työ muuttuu hyväksikäyttötehtäväksi. (Jaatinen 2009, 164-165.)

Jaatinen (2009) väitöskirjassa on ennustettu myös, että tulevaisuudessa taloushallintoalan työntekijöistä tulee puuduttavien rutiinien vähenemisen ja miellyttävän ajatustyön sekä ihmisten kanssa keskustelun lisääntyessä hyväntuulisia. Aikaisemman tutkimuksen mukaan toimintatapojen muuttaminen kirjanpidon hoidossa vaikuttaa kirjanpidon tekemiseen sekä sitä kautta kirjanpitäjän työhön ja myös työilmapiiriin. (Jaatinen 2009, 165.) Jo 1980-luvun puolivälissä alettiin ennustaa tulevaisuudessa kirjanpitäjien muuttuvan tietotekniikan hyväksikäytön ja automatisoinnin myötä asiantuntijoiksi ja 2000-luvulla ennusteet ovat hyvin samantyyppisiä (Jaatinen 2009, 168). Kirjanpitäjän työ on myös yritysjohdon huomion kiinnittämistä olennaisiin seikkoihin ja poikkeamiin eli yritysjohdon neuvonantajana toimimista. Kirjanpitäjän työ muuttuu automatisoinnin myötä yrittäjän keskustelukumppaniksi ja luottohenkilöksi. (Jaatinen 2009, 174.) Sähköisen taloushallinnon on ennustettu muuttavan kirjanpitäjän työtä, kun se vapauttaa työnteon ajasta ja paikasta. Kirjanpidon hoito etätyönä ja tilitoimistojen ammattitaitoisen työvoiman saanti myös paikkakuntansa ulkopuolelta nousevat esiin. Sähköisen taloushallinto tehostaa toimintaa eli sitä kautta myös vähentää työntekijöiden määrällistä tarvetta. Uudet toimintatavat mahdollistavat uudet asiakkaat tilitoimistoille ja sähköisyys ei vie kirjanpitäjien töitä vaan kirjanpitäjät jakautuvat sen vuoksi kahteen eri luokkaan asiakkaidensa mukaan. Toiset ovat perinteisellä kirjanpitäjän osaamisella varustettuja kirjanpitäjiä ja toiset kirjanpitäjät taas osaavat palvella vaativia asiakkaita luovan ongelmanratkaisukyvyyn sekä uusien erityisosaamisalueiden kuten kansainvälisen verotuksen tai yritysrakenteiden konsultoinnin avulla. Tämän myötä myös tilitoimistot jakautuvat kahteen, perinteisiin sekä uudentyyppeihin tilitoimistoihin. Perinteiset tilitoimistot eivät lopeta toimintaansa vaan jatkavat ja kilpailevat hinnalla, kun uudentyypiset taas pärjäävät osaamisellaan sekä

ongelmanratkaisukyvyllään. Kirjanpitäjän roolin muutosta kuvataan lyhyesti muutoksena tositteiden käsittelijästä konsultiksi. (Jaatinen 2009, 176-177.)

Uhkia taloushallintoalalla luo suurten ikäluokkien eläköityminen ja siitä koituva työvoimapula sekä nuorten vähäinen kiinnostus tilitoimistoihin työpaikkana. Katoavien töiden tilalle tilitoimistot saavat uusia töitä suurista yrityksistä ulkoistamisen ansiosta. Työn kuvan muuttuminen vastaa aikaisemman tutkimuksen mukaista kuvaa siitä, että taloushallinnon työtehtävät laajentuvat ja siirtyvät painottamaan yhä enemmän analyysia sekä päätöksentekoon osallistumista. Tämän vuoksi myös tietojen ja taitojen kehittämisen haaste lisääntyy ja tulevaisuudessa tietoteknisen osaamisen rinnalle vaaditaan kykyä ymmärtää kokonaisuuksia ja liiketoiminnan luonnetta. (Jaatinen 2009, 178-179.) Johdon laskentatoimen työnkuvan laajentamisen tutkimukset osoittavat, että taloushallinnon työntekijöistä tulee osa organisaatioidensa johtoryhmiä, strategian jalkauttajia sekä organisaatioiden informaatiojärjestelmien kehittäjiä. Talousjohdon työnkuvan muutosta on kuvattu muutoksena historioitsijasta konsultiksi ja neuvonantajaksi sekä lopulta muutosagentiksi, joka on osa johtotiimiä. (Jaatinen 2009, 180.) Taloushallinnon erikoisosaamisalueiden lisäksi laskentahenkilöstöltä vaaditaan esimerkiksi analyyttistä otetta, tiimityöskentely- ja kommunikaatiovalmiuksia sekä liiketoiminta- ja tietojärjestelmäasiantuntemusta. (Jaatinen 2009, 180.)

Lisäksi tässä työssä apuna on käytetty Taneli Toikan (2013) pro gradu-tutkielmaa, jossa on tutkittu pienten ja keskisuurten tilitoimistojen liiketoimintamallin muutoksia liiketoimintamallin näkökulmasta. Toikan (2013) tutkielmassa tutkitaan, miten liiketoimintaympäristön muutokset vaikuttavat tilitoimistojen toimintaan. Alan kirjallisuuden ja ammattilehtijulkaisujen perusteella Toikan (2013) työstä selviää, että tilitoimistoalan tulevaisuudessa on paljon muutoksia. Tilitoimistojen liiketoimintaympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat sähköinen taloushallinto ja sen osa-alueet sekä sähköisen taloushallinnon luoma kasvu taloushallinnon palvelujen ulkoistamisessa. (Toikka 2013, 32-34, 38.)

Liiketoimintaympäristön muutokset vaikuttavat tilitoimistojen toimintaan esimerkiksi siten, että niiden on ennustettu jakaantuvan tulevaisuudessa erikokoisiksi toimistoiksi. Tilitoimistoissa tarjottavien palvelujen on myös esitetty muuttuvan

liiketoimintaympäristön muuttuessa. Toimintaan vaikuttaa myös sähköistymisen myötä sisäisen laskentatoimen eli johdon laskentatoimen palveluiden rooli, jonka on ennakoitu kasvavan tulevaisuudessa. Tilitoimistoissa tarjottavien palveluiden määrän ja luonteen muuttuessa tulevaisuudessa tulee myös alan henkilöstön osaamisvaatimukset muuttumaan. Toikka mainitsee tilitoimistoalan yhdeksi tulevaisuuden haasteeksi juuri ammattitaitoisen työvoiman saamisen, sillä osaamisvaatimukset tulevat muuttumaan alalla ja vaatimukset tulevat kasvamaan. (Toikka 2013, 38, 41, 45, 47-48.)

Tutkielmassa on koottu myös haastattelujen perusteella osuus alan tulevaisuuden näkymistä. Haastattelujen perusteella kirjanpito palvelujen kysyntä tulee pysymään korkealla, mutta sen toteutus saattaa muuttua. Yhden haastateltavan mukaan rutiininomainen aineiston käsittely tulee muuttumaan, mutta ei loppumaan ja automatisoinnin hyödyntäminen tulee kasvamaan. Haastatteluista löytyi erilaisia mielipiteitä, sillä toisen haastateltavan mukaan rutiininomainen työ tulee katoamaan alalta kokonaan. Haastateltavan mukaan rutiinin katoaminen ei ole ongelma, mutta henkilöstön osaamisen puutteen hän näkee ongelmana. Ongelmia tulevaisuudessa saattaa myös aiheuttaa sovellusten kalliit kustannukset, mikäli tilitoimisto ei osaa laskuttaa oikein tai hankkia asiakkaita. (Toikka 2013, 74-76.) Haastatteluissa selvisi myös, että isommat tilitoimistot tulevat ostamaan pienimpiä toimistoja ja sukupolven vaihdosten myötä sähköisen taloushallinnon kysynnän uskotaan kasvavan. Pienimillä tilitoimistoilla se saattaa johtaa tilitoimistojen ketjuuntumiseen ja yhden hengen tilitoimistot tulevat vähenemään alalla merkittävästi. Haastatteluissa mainitaan myös alan keskittyvän sekä polarisoituvan isojen toimistojen ostaessa pieniä ja kasvaessa. Pienet asiakasyritykset tulevat erään haastateltavan mukaan siirtymään pienien tilitoimistojen asiakkaiksi, jolloin hän ei usko pienten tilitoimistojen katoavan tulevaisuudessa. (Toikka 2013, 74-75.)

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tilitoimistojen liiketoimintaympäristö on muuttunut ja että alan sähköistyminen on muutoksen tekijänä. Tämä tukee myös sitä, mitä alan kirjallisuudessa on kirjoitettu. (Toikka 2013, 76.) Tutkimuksen haastattelutuloksissa haastateltavien mukaan henkilöstön osaamisvaatimukset ovat muuttuneet. Pelkkä peruskirjanpito ja tallennustyö eivät riitä tulevaisuudessa

ja alan kirjallisuudessa ja ammattilehtijulkaisuissa esitettyjä uusia osaamisvaatimuksia ovat muun muassa liiketoimintaosaaminen, liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen sekä myynti- ja markkinointiosaaminen ja konsultointiosaaminen. Haastateltavat toivoivat kirjanpitäjiltä erityisesti markkinointiosaamista ja laajaa tietotekniikkaosaamista. (Toikka 2013, 77-78.)

2 TALOUSHALLINTOALAN ESITTELY

Tässä luvussa kerrotaan tilitoimistoalasta, siellä työskentelevistä sekä alan työtehtävistä. Tutkimuksen aiheena ovat tilitoimistotyöntekijät ja työn kannalta on tärkeää ensin avata ne käsitteet ja kertoa ne taustatekijät, jotka esiintyvät työssä. Näin vältetään väärinymmärryksiä ja tutkimuksen kohderyhmästä saadaan oikea kuva. Taustatekijöiden ja käsitteiden kertominen auttaa ymmärtämään ja sisäistämään tutkimuksen aihetta ja tuloksia paremmin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 258-259.)

Ensimmäiseksi esitellään tilitoimistoalaa toimialana, jonka jälkeen paneudutaan kahteen tilitoimistoalan työntekijäryhmään, kirjanpitäjiin ja palkanlaskijoihin. Taloushallintoala on vanha ja vakiintunut toimiala, joka jaetaan kahteen pääryhmään, tilitoimistoihin ja tilintarkastustoimistoihin. Tässä työssä keskitytään enemmän tilitoimistoihin eli kirjanpitotoimistoihin. Taloushallintoalan ja tilitoimistojen työntekijöihin luetaan siis myös tilintarkastajat, mutta heidät on rajattu työn ulkopuolelle. (Metsä-Tokila 2011, 7-9.)

2.1 Taloushallinnon määritelmä

Tässä opinnäytetyössä käytetään termiä taloushallinto sekä taloushallintoala tilitoimistoalan lisäksi. Kuten edellä kerrottiin, taloushallintoala tarkoittaa toimialaa, johon tilitoimistoala kuuluu (Metsä-Tokila 2011, 7). Taloushallintoala on siis laajempi käsite kuin tilitoimistoala, mutta merkitys tässä työssä on sama. Taloushallinnon termiä määritellään harvoin täysin selkeästi, sillä se on laajempi kokonaisuus ja järjestelmä kuin pelkkä laskentatoimi. Yhden määritelmän mukaan taloushallinto on järjestelmä, jolla organisaatiot seuraavat taloudellisia tapahtumia siten, että ne pystyvät raportoimaan toiminnastaan sidosryhmilleen. (Lahti & Salminen 2008, 14.) Taloushallinto vastaa siis yrityksen taloutta kuvaavien tietojen tuottamisesta eli sen tehtävä on esimerkiksi tuottaa yrityksille asianmukainen kirjanpito sekä kirjanpidon perusteella laadittava tilinpäätös ja muita talousraportteja (Lepiniemi 2004, 11).

Taloushallinto voidaan jakaa kahteen eri osaan sillä perusteella, mitä taloudellista tietoa se tuottaa sidosryhmille. Ulkoisen eli yleisen laskentatoimen tarkoitus on

tuottaa tietoa organisaation ulkopuolisille sidosryhmille, kuten esimerkiksi omistajille, viranomaisille, työntekijöille, asiakkaille sekä muille yhteistyökumppaneille. Sisäisen eli johdon laskentatoimen tarkoitus taas on tuottaa taloudellista tietoa organisaation johdon tarpeisiin. Taloushallinnossa on viime vuosien aikana tapahtunut merkittävää muutosta, kun ulkoinen ja sisäinen laskentatoimi ovat sekoittuneet sekä yhdistyneet enemmän toisiinsa. (Lahti & Salminen 2008, 14; Granlund & Lukka 1998, 195.)

Taloushallinto on keskeinen sekä myös lakisääteinen osa yritysten toimintaa ja teknologialla on siinä merkittävä rooli. Digitaalisen ja sähköisen taloushallinnon välillä on pieni määritelmäero, mutta yleensä näillä tarkoitetaan samaa asiaa. 1990-luvulla sähköisestä taloushallinnosta puhuttaessa käytettiin termiä paperiton kirjanpito, mutta digitaalinen taloushallinto tarkoittaa kuitenkin eri asiaa kuin paperiton kirjanpito. Digitaalisen taloushallinnon määrittely on vaikeaa, sillä myös siitä on olemassa useita erilaisia määritelmiä. Eräänlainen suppea määritelmä digitaalisen taloushallinnosta on sellainen, missä sen kuvataan olevan pelkästään sähköisiä myynti- ja ostolaskuja sekä konekielisiä tiliotetapahtumia. Toisissa määritelmissä taas korostetaan teknologiaa ja verkkolaskustandardeja sekä tiedon kuvauskieliä, kuten XML:ää ja XBRL:ää. Erilaiset määritelmät kuvaavat hyvin sitä, miten suuressa murroksessa sekä nopeassa kehityksessä taloushallinto on sähköistymisen ja digitaalisuuden vuoksi. Pääperiaate digitaalisessa taloushallinnossa kuitenkin on, että siinä kaikki kirjanpidon ja sen osaprosessien tapahtumat käsitellään ja tehdään mahdollisimman automaattisesti ilman paperia. (Lahti & Salminen, 13, 19, 30.) Digitaalinen taloushallinto on taloushallinnon kaikkien tietovirtojen ja käsittelyvaiheiden automatisointia sekä käsittelyä digitaalisessa muodossa (Lahti & Salminen 2008, 19). Digitaalisesta taloushallinnosta kerrotaan enemmän tämän työn luvussa 3.3.

2.2 Tilitoimistoala toimialana

Tilitoimistoala kuuluu hallinnollisen työn ammattialaan. Hallinnollista työtä tehdään kaikissa organisaatioissa, aina julkishallinnon virastoista ja laitoksista erilaisiin yrityksiin ja järjestöihin. Tilitoimistoalan palvelut ovat organisaatioiden taloushallinnon toimintojen, eli esimerkiksi palkanlaskennan, laskentatoimen, kirjan-

pidon, tilintarkastuksen sekä veroneuvonnan hoitamista. Taloushallinto on yritysten, virastojen ja muiden organisaatioiden erilaisten rahaan liittyvien toimintojen ja lakisääteisten tehtävien hoitamista. Taloushallinnon palveluihin kuuluvat myös erilaisten tietojen tuottaminen yrityksen johdolle toiminnan ohjauksen ja suunnittelun tarpeisiin. Yritykset ja organisaatiot voivat myös itse hoitaa taloushallintonsa, mutta Suomessa erityisesti pienet ja keskisuuret yritykset käyttävät paljon tilitoimistoja taloushallintonsa hoitamiseen. Noin 90 prosenttia pienistä ja keskisuurista yrityksistä käyttää alan palveluja. (Taloushallintoliitto 2016 a, 26; Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 a.)

Tilitoimistoalan yritysten palveluntarjonta on laaja ja edellä mainittujen palvelujen lisäksi tilitoimistoissa tarjotaan myös esimerkiksi laskutuksen ja reskontrien hoitoa, erilaisten viranomaisilmoitusten laadintaa, tietotekniikan palveluita sekä talousjohtamisen, verotuksen, palkkahallinnon, rahoituksen ja yrityskauppojen konsultointia. Viime vuosina erityisesti konsultointi ja johdon raportointi ovat lisääntyneet tilitoimistopalveluissa ja niiden osuuden on ennustettu nousevan tulevina vuosina merkittävään rooliin alan työntekijöiden työssä. (Taloushallintoliitto 2016 a, 26; Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 a.) Tilitoimistojen palveluntarjonta on hyvin erilaista ja yksilöllistä, sillä jokainen organisaatio on omanlaisensa ja tarvitsee yksilöllistä sekä usein hyvinkin erilaista palvelua. (Metsä-Tokila 2009, 8). Aiemmin pääasiallinen toiminta taloushallintoalalla keskittyi lakisääteisten tehtävien hoitoon, mutta alan palvelut ovat muuttuneet yhä enemmän yritysten liikkeenjohtoa tukeviksi neuvontapalveluiksi (Metsä-Tokila 2011, 7).

Tilitoimistoala on alana hyvin kirjava ja sieltä löytyy paljon erikokoisia tilitoimistoja, yhden hengen toimistoista yli 50 henkilön toimistoihin. Alalla isoimmat toimijat ovat kansainvälisiä konserneja, jotka työllistävät tuhansia henkilöitä. (Taloushallintoliitto 2016 a, 26.) Vuonna 2009 suurimmat alan toimijat Suomessa löytyvät Taloushallintoliiton jäsenrekisterin mukaan Tampereelta, Oulusta ja Helsingistä (Metsä-Tokila 2009, 21-22). Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2014 tilitoimistoalan yrityksiä oli reilut 4 000 kappaletta, työntekijöitä alalla oli noin 12 000 ja liikevaihtoa ala tuotti 915 miljoonaa euroa. (Taloushallintoliitto 2016 a, 26).

Alan yrityksistä erityisesti kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluita tarjoavat yritykset ovat keskimäärin suhteellisen pieniä, mikä johtuu luultavasti siitä, että alalla arvostetaan paikallisuutta ja läheisyyttä (Metsä-Tokila 2011, 23). Taloushallintoliiton vuoden 2015 jäsentutkimuksen mukaan pieni, 5 – 9 henkilön tilitoimisto, hoitaa keskimäärin 173 yrityksen asioita (Taloushallintoliitto 2016 a, 26). Tilitoimiston ja asiakkaan välinen yhteistyö perustuu luottamukseen ja yhteistyö on suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja huolellista (Tilitoimistot Suomessa 2016). Taloushallintoliiton toimitusjohtajan Juha Ahvenniemen mukaan yhteistyö perustuu entistä painotetummin todelliseen kumppanuuteen (Ahvenniemi 2013). Yhteistyön perustessa luottamukseen, on oleellista, että osapuolet pystyvät tarvittaessa ja riittävän usein kohtaamaan toisensa (Kiviranta 2013). Tämä ei onnistu, jos tilitoimisto sijaitsee liian kaukana asiakkaistaan ja toimintaympäristöstään, mikä taas johtaa siihen, että tilitoimistot ovat melko pieniä ja paikallisia. Alan yritykset ovat jakautuneet melko tasaisesti eri puolelle Suomea eikä suurempaa toimintojen keskittymistä ole vielä havaittavissa (Metsä-Tokila 2011, 23). Tämäkin seikka kuvaa hyvin paikallisuuden sekä läheisyyden arvostusta.

Tulevaisuudennäkymät alalla ovat vakaat, sillä talouteen liittyvien asioiden lakisääteisyys ja tehtävien hoidon tärkeys yritysten ja organisaatioiden käytännön toiminnan kannalta pitävät yllä alan työllisyyttä. Tilitoimistoissa on kuitenkin jatkuva tarve työntekijöille, jotka ammattitaitoisia ja suorittaneet alan tutkinnon. Alalla on pulaa osaavista työntekijöistä, erityisesti kirjanpitäjistä ja palkanlaskijoista. Pulaa työntekijöistä aiheuttaa myös tilitoimistotyöntekijöiden lähivuosien eläköityminen alalla ja lähivuosina tilitoimistot tulevat tarvitsemaan paljon uusia työntekijöitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 b.)

2.3 Taloushallintoalan asiantuntijatutkinnot

Taloushallintoalan asiantuntijatutkinto on nimeltään KLT (kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijatutkinto) ja se tarkoittaa auktorisoitua kirjanpitäjää (Taloushallintoliitto 2016 a, 26; Taloushallintoliitto 2015 a; Hakala 2016). Taloushallintoalalla ei ole alaa sääteleviä lakeja, minkä vuoksi Suomen Taloushallintoliitto on alun perin perustettu ja sen tehtävä on toimia alan sisäisenä laadunvalvojana sekä nostaa alan arvostusta. KLT-tutkinto on Suomen Taloushallintoliiton jäsenten

luoma liiton jäsenten osaamiskriteerien sekä osaamisen tunnus. (Ahvenniemi 2012; Mäkinieniemi 2011.)

KLT-tutkinnon suorittaneita on Suomessa noin 2 800, joista yli 2 100 työskentelee tilitoimistoissa. Palkkahallinto tilitoimistossa – koulutusohjelman eli PHT:n suorittaneita on noin 380 henkilöä. Heistä noin 320 työskentelee tilitoimistoissa. (Talouhallintoliitto 2016 a, 26.) KLT on alalla arvostettu merkki ammattitaidosta. Tutkinnon suorittamiseen vaaditaan riittävä kaupallinen koulutus, usean vuoden käytännön työkokemus sekä tenttitilaisuudessa tentin läpäiseminen. KLT-tutkinnon säilyminen edellyttää edellä mainittujen lisäksi jatkuvaa ammattitaidon ylläpitämistä. KLT-tutkinnosta vastaa Tili-instituuttisäätiö, jolle KLT-tutkinnon suorittaneiden tulee raportoida kolmen vuoden välein työtehtävistään sekä koulutautumisestaan. (Talouhallintoliitto 2015 b; Mäkinieniemi 2011.) Palkkahallinto tilitoimistossa (PHT)- koulutusohjelma on tarkoitettu tilitoimistoissa työskenteleville palkanlaskijoille ja palkkoja laskeville kirjanpitäjille. Koulutusohjelmassa kehitetään osallistujien palkkahallinnon juridista osaamista. PHT suoritetaan käymällä koulutusohjelma ja tekemällä siitä pidettävä tentti. (Talouhallintoliitto 2015 c.)

KLT-tutkinnon suorittaneet voivat toimia johto- tai asiantuntijatehtävissä talous- ja veroasioiden asiantuntijana ja heidän ansiotasonsa on yleensä korkeampi kuin muilla alalla toimivilla. KLT-järjestelmä on rakennettu talouhallinnon tehtävien ammattilaisuuden varmistamiseksi. KLT:n suorittaneet muodostavat ammattikunnan, joka täyttää alan osaamis- ja muun vaatimustason ja heillä on keskeinen rooli alan palvelutoiminnassa. Tilitoimistojen auktorisointijärjestelmä on luotu vaativalle talouhallintoalalle alan itsesääntelyn kautta. Tilitoimiston auktorisointi on alan ammattimaisuuden standardi, jonka keskeinen tehtävä on varmistaa, että ala tarjoaa osaamis- ja laatuvaatimustason mukaista, laadukasta palvelua yrityksille. Henkilöstön osaamisvaatimukset ovat tärkeä osa tilitoimiston auktorisointia, jokaisen auktorisoidun toimiston kirjanpitotoiminnasta vastaavan tulee olla KLT:n suorittanut. Kansallinen ja kansainvälinen talouhallintoalan kehitys muuttaa sitä, millaista osaamista ja osaamisen näyttöä alan ammattilaisilla tulee olla. Eurooppalaisen alan ammattilaisen vaatimuksiin kuuluvat yliopisto- tai korkeakoulutasoisen peruskoulutus, riittävä työkokemus, osaamisen näyttäminen sekä tietojen ja

taitojen jatkuva ylläpitäminen koulutuksen ja alan työtehtävien muodossa. Tulevaisuudessa vaatimustaso seuraa yhä enemmän kansainvälistä vaatimustasoa ja kehitystä. Tällöin suomalaiset taloushallinnon ammattilaiset tulevat olemaan kilpailukykyisiä myös kansainvälisesti verrattessa. (Ahvenniemi 2011.)

2.4 Taloushallintoliitto tilitoimistoalalla

Taloushallintoliitto on tärkeä toimija taloushallinto- ja tilitoimistoalalla. Suomen Taloushallintoliitto ry eli TAL on auktorisoitujen tilitoimistojen ja taloushallinnon konsulttiyritysten valtakunnallinen toimialaliitto. Liitto on luonut toimialalle hyvän tavan ohjeet, standardeja sekä työkaluja. Niiden käyttöä valvotaan säännöllisesti tarkastuksilla ja nämä seikat lisäävät alan luotettavuutta ja uskottavuutta. Liiton päämääränä on toimialan kehittäminen yhdessä jäsenyritystensä kanssa. Kehityksen kohteena ovat niin tilitoimistoala, taloushallinnon hyödyntäminen kuin tilitoimistojen henkilökuntakin. Liitto tukee kehitystä, jotta tilitoimistojen asiakkaat saavat osaavaa ja luotettavaa palvelua. (Taloushallintoliitto 2015 d.)

Taloushallintoliiton palveluihin kuuluvat muun muassa koulutuksen, toimialauutisten sekä tutkimusten tarjoaminen alan yrityksille. Liiton tehtäviin kuuluvat myös alan johtavan ammattilehden Tilisanomien julkaiseminen, KLT-tutkinnon hallinnoiminen sekä eri hankkeissa alan etujen valvominen. Taloushallintoliitolla on noin 800 auktorisoitua jäsenoimipaikkaa sekä edellä mainitut KLT-tutkinnon suorittaneet kuuluvat Taloushallintoliiton piiriin. Tili-instituuttisäätiö, joka vastaa KLT-tutkinnosta ja Taloushallintoliiton Julkaisut Oy toimivat myös liiton yhteydessä. (Taloushallintoliitto 2015 b; Taloushallintoliitto 2015 d.)

Taloushallintoliiton puheenjohtajan Juha Ahvenniemen mukaan tilitoimistoalan muutokset tuovat myös uusia mahdollisuuksia alalle ja ne ovat keskeisenä osana Taloushallintoliiton strategiatyössä. Taloushallintoliitto pyrkii olemaan alan muutoksessa mukana ennakoimalla tulevat muutokset ja löytämällä ratkaisuja muutoksista selviämiseen. (Ahvenniemi 2016 a, 5.)

2.5 Taloushallintoalan työntekijät

2000-luvun taloushallinnon ja sen palveluiden kehitys ovat muuttaneet laskentatoimen asiantuntijoiden tehtäviä monipuolisemmiksi sekä kasvattaneet vaatimustasoa alalla. Taloushallintoalan työntekijöille asettaa paljon haasteita alalla tapahtuva nopea ja jatkuva muutos. Yritystoiminnalle ja tilitoimistoille on tärkeää, että henkilöt, jotka toimivat taloushallinnon tehtävissä, täyttävät alan vaatimustason. Tällöin myös rahoittajat, verottaja ja muut sidosryhmät pystyvät luottamaan päätöksenteossaan asiakkaistaan tuotettuihin taloustietoihin. (Tilisanomat 2012.) Yritykset haluavat nykyään yhä enemmän keskittyä ydintoimintoihinsa ja siksi siirtävät tukipalvelut ulkopuolisen palveluntarjoajan hoidettaviksi. Tämän vuoksi ulkopuolisissa palveluntarjoajissa, eli esimerkiksi tilitoimistoissa toimivilla ammattilaisilla on lisääntynyt tarve laajentaa ja monipuolistaa osaamistaan jatkuvasti. (Syvänperä & Turunen 2015, 3.) Tilitoimistotyöntekijöiden kasvavista osaamisvaatimuksista kerrotaan tässä opinnäytetyössä myöhemmin lisää.

Kuten jo aiemmin mainittiin, taloushallintoalalle ei ole asetettu lain toimesta mitään osaamiseen tai pätevyyteen liittyviä vaatimuksia, minkä vuoksi luotettava ja ulkopuolinen valvonta toimii keskeisenä pätevyyden ja luotettavuuden varmistajana alalla. Ala itsessään on luonut KLT-tutkinnosta ja tilitoimistojen auktorisointijärjestelmästä standardin alan ammattilaisille, millä pyritään luomaan vahvaa ja luottamusta herättävää perustaa koko alalle lakiin perustuvien vaatimusten puuttuessa. Taloushallinnon ja laskentatoimen käytännön työ sekä tekeminen sisältävät paljon vaatimuksia, joista suurin osa on lainsäätäjän asettamia vaatimuksia. Lakisääteisiä vaatimuksia yrityksille ja näiden taloushallinnolle muutetaan jatkuvasti ja samaan aikaan laskentatoimea hyödynnetään yritysten päätöksenteossa sekä tulevaisuuden rakentamisessa yhä enemmän. Tämän vuoksi on tärkeää, että alalle asetetaan standardeja, jotta voidaan luottaa siihen, että suoritettu työ täyttää vaatimustason. (Tilisanomat 2012.)

Edellä mainittujen seikkojen perusteella voidaan sanoa, että taloushallintoala on työntekijöiden näkökulmasta vaativa sekä alati muuttuva. Alalla tulee siis olla muuntautumiskykyinen sekä -haluinen, jotta pärjää sen haasteissa. Seuraavaksi käydään läpi alan kahta työntekijäryhmää, jotka ovat tämän opinnäytetyön tutki-

muksen kohteena. Alan työntekijöistä lähempään tarkasteluun otetaan kirjanpitäjät sekä palkanlaskijat ja tarkoitus on kertoa heidän työstään sekä tavallisimmista työtehtävistä yleisesti.

2.5.1 Kirjanpitäjä

Kirjanpitäjien työtehtävät liittyvät yritysten kirjanpitoon, laskutukseen ja reskonttien hoitoon, mutta tehtävät vaihtelevat paljon työnantajan ja asiakasyrityksen vaatimusten mukaan. Työtä voi tehdä tilitoimistoissa sekä erilaisten yritysten ja organisaatioiden palveluksessa. Kirjanpitäjän työ edellyttää työntekijältä esimerkiksi numerotarkkuutta, huolellisuutta, järjestelmällisyyttä ja asiakaspalvelutaitoja. Kirjanpitäjien on hallittava myös työhön liittyvä tarkka lainsäädäntö, osattava työskennellä kiireen ja paineen alaisena sekä seurattava oman alan kehitystä ja muutoksia jatkuvasti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 b.) Tilitoimistoissa työskentelevät kirjanpitäjät hoitavat asiakasyritysten taloushallinnon kokonaisuuksia tai osia niistä. Kirjanpitäjät saavat asiakkaalta aineiston, jonka perusteella he vastaavat yrityksen laskentatoimen oikeellisuudesta. Työtehtäviin voi kuulua esimerkiksi asiakasyrityksen kirjanpidon, tilinpäätöksen, verotuksen, budjetoinnin, palkanlaskennan ja kannattavuusseurannan hoito. Tehtävät hoidetaan tietotekniikkaa ja erilaisia taloushallinnon ohjelmistoja sekä toimisto-ohjelmia käyttäen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 b.)

Tyypillisesti kirjanpitäjät nähdään tylsinä sekä pitkästyttävänä, mutta toisaalta tämä tietynlainen harmaus luo heille suojan epämääräisyyttä vastaan, sillä heillä nähdään samalla olevan tärkeitä ominaisuuksia kuten rehellisyyttä sekä kunniallisuutta. Kirjanpitäjät voidaan nähdä tylsinä ja ankeina, mutta heitä pidetään myös turvallisina sekä luotettavina liikeomaisuuden hoitajina. (Jeacle 2007, 1296, 1298, 1318). Kirjanpitäjien imago yleisesti ei ole kovin mairitteleva. Tutkimusten mukaan heistä on kirjattu lukuisia kielteisiä ominaisuuksia ja heidät kuvaillaan muun muassa tylsiksi seuralaisiksi, sosiaalisesti sopeutumattomiksi sekä pakkomielleiksi kontrolli-intoilijoiksi (Jeacle 2007, 1301). Tilitoimistot ovat kuitenkin yrittäneet rekrytoinnissaan toimia näitä negatiivisia mielikuvia vastaan, tarjoamalla houkuttelevan työpaikan, hauskaa sosiaalista toimintaa sekä hohdokkaita ulko- maankomennuksia. Nämä eivät kuitenkaan vielä riitä poistamaan kirjanpitäjien

negatiivista kuvaa, vaan tilitoimistoalan tulisi jollain tavalla määritellä uudelleen perinteisen kirjanpitäjän persoona. Tähän auttaisi, jos alan yritykset viestittäisivät, että kirjanpito työnä on osa nuorta sukupolvea sekä korostaisivat nykyisen henkilöstön moninaisia kykyjä. (Jeacle 2007, 1307.)

Kirjanpitäjien muuttuva rooli on ollut monien tutkimusten kohteena, erityisesti niin sanotun sisäisen ja johdon laskentatoimen asiantuntijan (engl. management accountants) roolin muutoksesta löytyy paljon tutkimuksia. Esimerkiksi Goretzkin, Straussin ja Weberin (2013) tutkimuksessa on tutkittu johdon laskentatoimen asiantuntijoiden ja johdon kirjanpitäjien muuttuvaa roolia. Aiempien tutkimusten mukaan kirjanpitäjät osallistuvat yhä enemmän johdon avustamiseen ja ovat jopa kehittyneet osaksi yritysten johtoryhmää. Perinteinen stereotypia rutinoituneesta tiedon tallentajasta sekä datan syöttäjästä näyttäisi korvaantuneen yrityskumppanin roolilla, joka on kykenevä sekä halukas tarjoamaan enemmän lisäarvoa päätöksentekoon sekä -ohjaukseen. (Goretzki, Strauss & Weber 2013, 41.) Kirjanpitäjien muuttuvaa roolia on tutkittu Suomessa jo vuonna 1998 ja tutkimuksen tuloksissa nousi esille sama asia, eli perinteisen kirjanpitäjän roolin muuttuminen controlleria vastaavaan toimintaan. Suomessa tilitoimistoala on yrittänyt aktiivisesti vastata alan muuttuviin vaatimuksiin sekä muutossuuntauksiin, joista merkittävin koskee jo edelläkin mainittua kirjanpitäjien esikuvien muuttumista controllermaiseen toimintaan. (Granlund & Lukka 1998, 201.) Muutos on hidasta, sillä samat asiat toistuvat edelleen 18 vuoden jälkeen vuonna 2016. Se ero kuitenkin on havaittavissa, että esimerkiksi Hemmingin (2016) mukaan taloushallintoalan ammattilaisen työnkuva on jo muuttunut, eikä pelkästään muuttumassa, historiatiedon tuottajasta ongelmaratkaisukykyiseen liiketoimintaosaajaan.

Kirjanpitäjien toimenkuva on siis entistä monipuolisempi ja haasteellisempi, erityisesti nykyään alati muuttuvalla taloushallintoalalla työn tehokkuuden kasvaessa ja osaamisvaatimusten jatkuvan lisääntymisen vuoksi. Kirjanpitäjät ovat alan moniosaajia ja siksi heitä on vaikea kuvailla vain tietyillä työtehtävillä. Lyhyesti sanottuna tilitoimistojen kirjanpitäjät huolehtivat kokonaisvaltaisesti yrityksen taloushallinnosta ja -ohjauksesta eli ovat yrityksen ulkoistettu talousosasto. (Ahven-

niemi 2013.) Seuraavaksi kerrotaan millaisia ovat kirjanpitäjien yleisimmät työtehtävät.

Kirjanpito

Kuten edellä mainittiin, yritysten kirjanpidon hoitaminen kuuluu kirjanpitäjän työtehtäviin ja jokaisella toimivalla yrityksellä on lakisääteinen kirjanpitovelvollisuus eli kirjanpito pitää lain mukaan tehdä. Kirjanpito on taloudellisten tapahtumien muistiinmerkitsemisjärjestelmä sekä samalla yhteenveto niistä taloudellisista tapahtumista, joissa kirjanpitovelvollinen on ollut osapuolena. Kirjanpidossa kerätään tositteita, järjestetään ne ja tehdään laskelmia yrityksen taloudesta. (Leppiniemi 2004, 12; Tilitoimistot Suomessa 2016.) Tosite on todistusaineisto liiketapahtumasta eli esimerkiksi yrityksen lähettämät laskut, ostolaskut, rahtikirjat, pankin tiliotteet sekä tiliotteisiin liittyvät erillisaineistot ovat kirjanpidon tositteita (Taloushallintoliitto 2015 e). Kirjanpidon päätarkoitus on kuitenkin selvittää yritystoiminnan tulos ja erityisesti yrityksen tuottaman jakokelpoisen voiton määrän selvittäminen. Laskettu tulos vaikuttaa myös maksettaviin veroihin sekä veroilmoituksiin, jotka laaditaan kirjanpidon perusteella. (Tomperi 2013, 11.)

Kirjanpito on tärkeä osa yrityksen taloushallintoa (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016). Kirjanpidossa on edellä mainittujen tehtävien lisäksi tarkoitus pitää yrityksen rahat, tulot ja menot erillään yrittäjän sekä muiden yritysten omista rahoista, tuloista ja menoista. (Tilitoimistot Suomessa 2016.) Kirjanpito tuottaa myös tietoa yrityksen taloudesta johtamisen tueksi (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016). Kirjanpidossa varmistetaan sähköisen tositeaineiston aukottomuus sekä eheys. Paperilla oleva aineisto skannataan sähköiseen järjestelmään tai kerätään ja järjestetään paperilla säilytettäväksi. Kirjanpidon tositeaineisto rekisteröidään valitun kirjanpitojärjestelmän mukaisesti ja se tuottaa laskelmat ja raportit eri viranomaisille sekä yrityksen omistajille ja johdolle. (Taloushallintoliitto 2015 f.)

Pelkkä perinteinen, lakisääteinen kirjanpito ei riitä enää nykyisin yrityksille. Asiakasyritykset vaativat entistä monipuolisempia palveluja tilitoimistoilta. Kirjanpidon tekemisen rinnalla myös esimerkiksi konsultointi, neuvonta, budjetointi sekä verosuunnittelu kuuluvat tilitoimiston ja kirjanpitäjän työnkuvaan. Lisäksi

asiakasyrityksille voidaan räätälöidä juuri niiden tarpeisiin vastaavia talousraportteja kuten kassavirtalaskelmia. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016.)

Kirjanpidon pitämistä ja tekemistä ohjaa tarkasti kirjanpitolainsäädäntö, josta astui uudistettu versio voimaan 1.1.2016. Kirjanpitolainsäädäntöön kuuluvat kirjanpitolaki, uudistettu kirjanpitoasetus sekä uusi asetus pien- ja mikroyritysten tilinpäätöksissä esitettävistä tiedoista. Lainsäädännön ohjeiden lisäksi auktorisoidut tilitoimistot noudattavat hyvää tilitoimistotapaa tuottaessaan asiakasyrityksille kirjanpito palveluja. (Taloushallintoliitto 2015 f; Taloushallintoliitto 2016 b.)

Verotus

Toinen tärkeä osa-alue kirjanpitäjän työssä kirjanpidon lisäksi on yrityksen verotuksen hoitaminen (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016). Verotuksen hoitaminen on veroilmoitusten laadintaa sekä arvonlisäverotuksen tilittämistä. Veroilmoitus tehdään, jotta saadaan ilmoitettua Verohallinnolle tiedot yrityksen tuloverotusta varten eli onko yritys tuottanut voittoa ja aiheutuuko siitä veron maksua. Pääsääntöisesti kaikki yritykset ja yhteisöt antavat veroilmoituksen. (Verohallinto 2010; Tomperi 2013, 184.)

Veroilmoituksen laadintaan tarvittavat tiedot saadaan tilinpäätöksestä ja kirjanpidosta. Veroilmoitus tehdään Verohallituksen lomakkeilla tai sähköisesti Verohallituksen palvelujen avulla. (Taloushallintoliitto 2015 g.) Verohallinto suosittelee, että veroilmoitus annetaan sähköisesti, jolloin tiedot siirtyvät suoraan Verohallinnolle. Veroilmoitusten tekemiseen ja palauttamiseen on tiukat säännöt, joita tulee noudattaa ja esimerkiksi eri yritysmuodoilla veroilmoitusten jättö tapahtuu eri aikoihin. (Verohallinto 2010.) Kirjanpitäjän verotukseen liittyviin työtehtäviin saattaa myös kuulua verosuunnittelu. Verosuunnittelussa etsitään asiakasyritykselle edullisinta verotuksellista vaihtoehtoa pohtimalla esimerkiksi yhtiömuotoihin ja voitonjakoon liittyviä kysymyksiä. (Taloushallintoliitto 2015 g.)

Arvonlisäverotuksessa taas on kyse siitä, että myyjä lisää tavarahan tai palvelun myyntihintaan arvonlisäveron, perii sen ostajalta myynnin yhteydessä ja tilittää sen jälkeen myyntiensä arvonlisäverot Verohallinnolle. Yrittäjä saa vähentää liiketoimintaansa varten hankittujen tavaroiden ja palvelujen ostohintaan sisältyneen

arvonlisäveron omien myyntiensä arvonlisäverosta. Arvonlisäverovelvollisten rekisteriin merkitty yritys ilmoittaa arvonlisäveron tiedot kausiveroilmoituksella ja maksaa tilitettävän arvonlisäveron verotilille. Tilitettävän veron määrä on kohdekauden myyntien verot vähennettynä saman kohdekauden vähennyskelpoiset ostoihin sisältyneet verot. Yritykset hoitavat nämä ilmoitukset ja maksut joko kuukausittain, neljännesvuosittain tai kalenterivuosittain. (Verohallinto 2016.) Arvonlisäveron tietojen ilmoittamisen lisäksi kausiveroilmoituksella ilmoitetaan myös muut oma-aloitteiset verot, esimerkiksi ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut maksetuista palkoista (Tomperi 2013, 66).

Arvonlisäverotusta koskevien tietojen ilmoittamiseen sekä verojen maksamiseen on tarkat säännöt ja aikarajat. Tiedot arvonlisäverotuksesta ilmoitetaan kausiveroilmoituksella kohdekuukautta seuraavan toisen kalenterikuukauden 12. päivään mennessä. Kausiveroilmoituksessa ilmoitetut verot kirjataan verotilille, joka on Verohallinnon ylläpitämä veronmaksajakohtainen tili, missä on tietoja veronmaksajan veroista sekä maksuista. Kausiveroilmoituksessa ilmoitetut verot tulee maksaa Verohallinnon pankkitilille ilmoituskuukauden 12. päivään mennessä. Maksun myöhästymisestä peritään viivästyskorkoa. Edellä mainitut kausiveroilmoitus, verotiliote sekä maksetut verot näkee internetissä Verotili-palvelussa. (Tomperi 2013, 68.)

Tilinpäätös

Kirjanpitovelvollisuus velvoittaa laatimaan tilikauden aikana juoksevaa kirjanpitoa sekä tilinpäätöksen ja mahdollisesti toimintakertomuksen kultakin tilikaudelta. Pieniltä ammatin- ja liikkeenharjoittajilta ei kuitenkaan edellytetä tilinpäätöstä ja toimintakertomusta. (Leppiniemi & Kaisanlahti 2016, 3.) Kirjanpitäjän työtehtäviin kuuluu useimmiten myös tilinpäätösten laadinta tilikauden päättyessä (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016).

Tilinpäätös on julkinen asiakirja, joka laaditaan kultakin tilikaudelta ja sen tulee antaa oikea ja riittävä kuva kirjanpitovelvollisen tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Tilinpäätöksen yhteydessä laaditaan myös toimintakertomus sekä tase-erittelyt ja liitetietojen erittelyt varmentamaan tilinpäätöstä ja toimintakertomusta.

Yleiset tilinpäätösperiaatteet, kuten oletus toiminnan jatkuvuudesta ja varovaisuusperiaate tilinpäätöksen laadinnassa, on koottu kirjanpitolakiin. (Leppiniemi & Kaisanlahti 2016, 3, 79.) Vuonna 2016 uudistettu kirjanpitolaki muutti ja loi uudet tilinpäätössäännöt. Yksityiskohtaiset tuloslaskelma- ja tasekaavat sekä liitetietovaatimukset ovat kahdessa eri asetuksessa. Toinen on vanha kirjanpitoasetus, jossa on tilinpäätössäännöt pienyritystä suuremmille yrityksille. Toinen asetus on uusi, ja siitä löytyvät säännöt pien- ja mikroyritysten tilinpäätösten laatimiseksi. (Ojala 2016, 14.)

Tilinpäätöksessä kaikki tilikauden aikana käytetyt tilit päätetään tilinpäätöstileille eli tulostilille tai tasetilille. Tämän lisäksi laaditaan vielä erilaisia tilinpäätösraportteja. Näitä ovat tulostilin perusteella laadittava tuloslaskelma, tasetilin perusteella laadittava tase sekä edellä mainitut tilinpäätöksen liitetiedot ja tase-erittelyt sekä toimintakertomus ja rahoituslaskelma. (Tomperi 2013, 16.) Tase kuvaa yrityksen tilinpäätöspäivän taloudellista asemaa ja tuloslaskelma kuvaa yrityksen tuloksen muodostumista (Leppiniemi & Kaisanlahti 2016, 80).

Tilinpäätökset tilintarkastuksineen ja veroilmoituksineen kasaantuvat tilitoimistoilla kevään kiirehuippuun, joka alkaa yleensä tammikuusta ja päättyy toukokuuhun. Tilinpäätösten lisäksi töitä tuona aikana lisäävät erilaiset palkkaukseen liittyvät ilmoitukset sekä kuukausittainen arvonnlisäveron laskeminen ja ilmoittaminen. Kiirehuippua ohjaa Verohallinnon tiukat säännöt sekä aikarajat. (Hiitö 2014; Verohallinto 2010.)

Kuten aikaisemmin jo mainittiin, kirjanpitäjillä on monia muitakin työtehtäviä kirjanpidon, verotuksen sekä tilinpäätösten hoitamisen lisäksi. Täydellistä kirjanpitäjien työtehtävää on vaikea koota, sillä työtehtävät riippuvat hyvin paljon kirjanpitäjän asiakkaista sekä heidän vaatimuksistaan sekä odotuksistaan. Edellä mainitut työtehtävät ovat kuitenkin niitä yleisimpiä sekä suuritoisimpiä kirjanpitäjien työtehtäviä, ainakin vielä toistaiseksi. Tulevaisuuden muuttaessa alaa sekä kirjanpitäjien työtä, saattavat myös työtehtävät sekä niiden painotus muuttua.

2.5.2 Palkanlaskija

Toinen merkittävä työntekijäryhmä tilitoimistossa ovat palkanlaskijat. Pienissä organisaatioissa talous- ja henkilöstöasiat saattavat olla saman henkilön vastuulla ja niin myös pienimmissä tilitoimistoissa kirjanpitäjän nimikkeellä työskentelevät saattavat hoitaa yrityksen kirjanpitoa sekä palkanlaskentaa (Syvänperä & Turunen 2015, 10). Organisaatioiden toiminnan tehostaminen ja palvelutoimintojen kustannustehokas järjestäminen ovat olleet keskeisenä puheenaiheena yritystoiminnassa jo pitkään. Yritykset haluavat keskittyä ydintoimintoihinsa ja tämä johtaa siihen, että kirjanpito, tilinpäätös sekä palkanlaskenta ja muut henkilöstöhallinnon prosessit ulkoistetaan yhä useammin tilitoimistojen hoidettaviksi. (Syvänperä & Turunen 2015, 3; Taloushallintoliitto 2015 h.) Palkkahallinnon osuus tilitoimistojen liiketoiminta-alueesta on jatkuvassa kasvussa (Taloushallintoliitto 2015 h).

Palkkahallinto on perinteisesti kuulunut osaksi laskentatoimintaa ja taloushallintoa. Nykyään se on kuitenkin siirtynyt monissa organisaatioissa osaksi henkilöstöhallintoa. Vastuualueellisesta sijoittumisesta riippumatta, palkkahallinnon toimintojen yhteys taloushallintoon on kiistaton, sillä palkkahallinnon osa, työsuoritukset, ovat oleellinen tuotannontekijäryhmä yritystoiminnassa. Työsuorituksista syntyvät erityyppiset kustannukset ovat iso kannattavuustekijä organisaation tuloksen selvittämisessä. Useimmissa organisaatioissa palkkoja lasketaan ja maksetaan säännöllisesti. Palkkojen käsittelyllä on siis vaikutusta niin yrityksen kirjanpitoon kuin maksuliikenteeseenkin. (Syvänperä & Turunen 2015, 10.)

Palkkahallinnossa tehtävänä on varmistaa, että lakeja, asetuksia ja sopimuksia noudatetaan sekä varmistaa se, että palkat maksetaan työntekijöille oikean suuruisina ja oikeassa ajassa (Syvänperä & Turunen 2015, 10-11). Palkkahallintoon kuuluu muun muassa

- sopimusten tulkinta
- palkkojen määrittäminen, laskeminen ja maksaminen
- palkkojen tilastointi ja tarvittavien tietojen arkistointi
- palkkahallinnon tehtävien ohjeistaminen
- työnjohdon ja johdon avustaminen (Syvänperä & Turunen 2015, 11.)

Palkkahallinnon työtehtäviin kuuluu myös palkanlaskennan perustietojen ylläpito, palkasta perittävien erien tilitys viranomaisille, palkkakirjanpidon arkistointi, todistusten ja hakemusten laadinta sekä tietojen toimittaminen sidosryhmille, kuten Kelalle, ulosottovirastolle tai vakuutusyhtiölle (Syvänperä & Turunen 2015, 11).

Palkanlaskenta on palkkahallinnon ja henkilöstöhallinnon ydintoiminto sekä yrityksen keskeisimpiä toimintoja (Syvänperä & Turunen 2015, 11; Taloushallintoliitto 2015 h). Palkanlaskentaa voidaan kutsua taitolajiksi, jossa vaaditaan erityistä huolellisuutta sekä asiantuntemusta (Taloushallintoliitto 2015 h). Palkanlaskennan työtehtävät perustuvat pitkälti eri lakeihin, joita palkanlaskijoiden tulee osata tulkita. Palkanlaskennan työtehtävien kannalta keskeisiä lakeja ja asetuksia on monia. Esimerkkejä näistä ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, ennakoperintälaki ja -asetus, työehtosopimuslaki sekä eri eläkevakuutuslait. Palkat ja niihin liittyvät tiedot ovat tärkeitä ja henkilökohtaisia asioita ihmisille. Tämän vuoksi niiden parissa työskenteleviltä vaaditaan säännösten oikeaa tulkintaa ja soveltamista. Näiden lisäksi palkkahallinnon työntekijöiltä vaaditaan hienotunteisuutta, luottamuksellisten tietojen käsittelytaitoa sekä asiakaspalveluhenkisyttä ja hyviä vuorovaikutustaitoja. (Syvänperä & Turunen 2015, 11–13.)

Palkkahallinnon ja palkanlaskennan työtehtäviä hoitavat palkanlaskijat. Heidän työtehtäviinsä kuuluu edellä mainittu työntekijöiden ja toimihenkilöiden palkkojen laskeminen ja maksaminen ajallaan sekä oikein. Palkanlaskijoiden työnkuva on laaja ja palkkojen laskemisen sekä maksamisen lisäksi työtehtäviin kuuluvat myös palkkoihin liittyvän tilastoinnin ja viranomaisten vaatimien tilitysten hoitaminen kuukausittain ja vuosittain. Palkkojen laskemisen yhteydessä palkanlaskijoiden tulee tehdä palkoista lakisääteiset vähennykset kuten esimerkiksi ennakonpidätykset sekä eläkevakuutusmaksut. Palkanlaskijat käsittelevät palkanlaskennassa myös palkkaan kuuluvat lisät, luontoisedut ja henkilökuntaedut sekä laskee matkakustannuskorvauksia ja vuosilomiin kuuluvia palkkoja ja korvauksia. Näiden lisäksi palkanlaskijoiden tulee myös osata vastata palkkausta koskeviin kysymyksiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 c.)

Palkanlaskijat joutuvat toimimaan tiukkojen aikataulujen ja määräaikaisten kuten palkanmaksupäivien mukaan ja usein kiireen alaisena. Tämän vuoksi heidän tulee

osata työskennellä muun muassa kiireen aiheuttaman paineen alaisena. Muita palkanlaskijoilta vaadittavia ominaisuuksia ovat esimerkiksi tarkkuus, huolellisuus, järjestelmällisyys, palveluulttius sekä hyvä muisti. Palkanlaskijoiden on lisäksi osattava soveltaa palkkoihin liittyvää työlainsäädäntöä sekä työ- tai virkaehtosopimuksia. Työtä tehdään tietokoneohjelmistojen avulla tai osittain manuaalisesti laskemalla ja työ on hoidettava joustavasti, nopeasti ja luotettavasti. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 c.)

Kuten aikaisemmin jo todettiin, ovat tulevaisuuden näkymät myös tällä alalla vaakaat, mutta tilitoimistoissa on silti jatkuva tarve ammattitaitoisille työntekijöille. Alalla on pulaa osaavista työntekijöistä ja erityisesti kirjanpitäjistä sekä palkanlaskijoista. Lähivuosien alan työntekijöiden eläköityminen sekä alan jatkuva muutos asettavat alalle kuitenkin erilaisia haasteita ja tuovat mukanaan muutoksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016 c.) Seuraavassa luvussa esitellään tarkemmin tilitoimistoalan tulevaisuutta, sen muutoksia sekä alan työntekijöiden osaamisvaatimuksia.

3 TALOUSHALLINTOALAN TULEVAISUUS

Tässä luvussa kerrotaan taloushallintoalan tulevaisuudesta, alan henkilöstön osaamisvaatimuksista sekä tradenomien koulutuksesta. Tietoja tähän osioon kerättiin alan kirjallisuudesta ja ammattilehdistä sekä aikaisemmista tutkimuksista.

3.1 Taloushallintoalan murros ja muutos

Taloushallinnon toimiala elää murroksessa, jossa uudet digitaaliset työvälineet sekä prosessit mahdollistavat alan työntekijöiden siirtymisen perinteisestä kirjanpidosta asiantuntijapalveluihin ja yrittäjän talouden neuvonantajaksi. Uudenlaisen neuvonta- ja palveluliiketoiminnan mahdollistaa alalle tulevat uudet työvälineet, jotka vaativat myös uudenlaista osaamista alan työntekijöiltä. (Taloushallintoliitto 2015 i.) Taloushallinnolta vaaditaan tulevaisuudessa esimerkiksi nopeutta, reaaliaikaisuutta, joustavuutta, kustannustehokkuutta sekä alan henkilöstöltä liikkeenjohdollista kokonaisnäkemystä. Taloushallinnosta ja sen muuttuvasta roolista on tullut iskulause. (Jaatinen 2009, 202.)

Yritystoiminnassa muutosta ja muuttumista pidetään luonnollisena. Niitä tapahtuu ulkoisista syistä, kun toimintaympäristössä tapahtuu muutoksia, jotka vaikuttavat yritysten toimintaan. Osa niistä on pieniä ja huomaamattomia, kun taas osa suuria ja huomattavia. Usein ne seuraavat toisiaan ja kohteena voi olla mikä tahansa alue yrityksessä, kuten esimerkiksi strategia, organisaation rakenteet, organisaatiossa työskentelevien ihmisten työ- ja toimintatavat. Taloushallintoalalla tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös alan sidosryhmiin, kuten esimerkiksi asiakkaisiin. (Jaatinen 2009, 16.)

Erilaiset muutokset liiketoimintaympäristössä aiheuttavat kehittämishaasteita yritysten taloushallinnolle. Yritysten tulee analysoida liiketoimintaympäristöä ja sen muutoksia, jotta kilpailuasema säilyy ja vahvistuu. (Järvenpää, Partanen & Tuomela 2003, 57.) Osaltaan muutosten tarkoituksena on pitää yrityksen henkilökunta vireänä ja esimerkiksi johtamisopeissa puhutaan muutosjohtamisesta. Muutosten johtamisessa yksi tyypillisimmistä syistä muutosprojektin hitauteen tai epäonnistumiseen on muutosvastarinta. Muutostilanteissa poisoppiminen on keskeinen haaste, sillä opituista ajattelu- ja toimintatavoista ei haluta luopua. Taloushallin-

nossa uusien toimintatapojen käyttöönotto edellyttää myös henkilökunnalta uutta ajattelutapaa. Alan henkilöstöltä edellytetään uudenlaisia tietoja ja taitoja sekä osaamisen kehittämistä taloushallinnon roolin laajentuessa liiketoimintaa tukevaan suuntaan. Toiminnan kautta oppiminen, epäonnistumisiksi koetut projektit sekä koulutuksella hankittava oppiminen ovat tyypillisesti tärkeitä tekijöitä osaamisen vahvistumisessa. (Jaatinen 2009, 16; Järvenpää ym. 2003, 285, 320, 331.) Alalla tapahtuvat muutokset vaikuttavat siis koko alaan, niin toimintatapoihin, osaamisvaatimukseen kuin asiakkaisiinkin ja siksi niitä on tärkeä seurata. Seuraavissa luvuissa kerrotaan tarkemmin alan tulevaisuudesta henkilöstön, koulutuksen ja itse alan näkökulmista.

3.2 Taloushallintoalan merkittävimmät muutokset

Taloushallinto on ollut muutoksen kohteena jo 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien. Muutostekijöitä alalla ovat pääomamarkkinoiden aktivoituminen, kansainvälistyminen sekä tietotekniikan kehittyminen. Näiden seurauksena ala ammatillistuu, keskittyy ja polarisoituu sekä kytkeytyy muihin liike-elämän palvelu-aloihin. Keskeisin muutossuunta alalla on neuvonta- ja analysointipalvelujen merkityksen kasvu aikaisempien lakisääteisten tehtävien rinnalla. Taloushallintoalan yritysten työt liittyvät yhä enemmän yritysjohdon tukemiseen ja sitä kautta kilpailukyvyyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Näiden lisäksi työtehtäviin kuuluu myös juridisen konsultoinnin sekä veroneuvonnan tarjoaminen.

Haasteita tilitoimistoalan kehittymisessä aiheuttavat kehityksen hitaus sekä ammatillistumisen keskeneräisyys. Osalla alan yrittäjistä ei ole vaadittavaa koulutusta ja alalta löytyy paljon yhden henkilön yrityksiä. Alan henkilöstörakenne ja henkilöstön saanti sekä tilitoimistoyrittäjien korkea keski-ikä aiheuttavat myös ongelmia. Pienet tilitoimistot keskittyvät edelleen lakisääteisten tehtävien hoitoon, mikä sekin on vaativa tehtävä, sillä tilitoimistojen toimintaa ohjaavat keskeiset lait – kirjanpitolainsäädäntö, yhtiölainsäädäntö ja verolainsäädäntö – ovat muuttuneet viimeisten 15 vuoden aikana ja muuttuvat edelleen. Tilitoimistojen rakennemuutosta hidastaa myös asiakasyritysten laskentatoimen kehittymättömyys. Pienet asiakasyritykset näkevät kirjanpidon ainoastaan pakkona, eivät johtamisen apuvälineenä, jolloin keskeisin palvelu osalle asiakasyrityksille on veroilmoitusten te-

keminen. Kirjanpidon automatisointia sekä työn luonteen muuttumista neuvontapainotteiseksi hidastavat myös puutteet tietotekniikan hyväksikäytössä ja tietoteknisessä osaamisessa. (Metsä-Tokila 2011, 36.)

Tilitoimistoalalla viime vuosina käynnistynyt rakennemuutos merkitsee osan aikaisempien toimintojen häviämistä. Toisaalta, kun osa työtehtävistä häviää, tulee alalle myös uusia tehtäviä. Keskeinen tilitoimistojen toimintaan vaikuttava muutos on paperittomaan kirjanpitoon sekä paperittomaan taloushallintoon siirtyminen. Myönteistä paperittomuudessa on esimerkiksi työtehtävien nopeutuminen, mutta muutosta hidastaa se, että ohjelmistojen standardointi ei ole riittävää. Hidastusta aiheuttaa myös se, että pienet asiakasyritykset eivät välttämättä hyödynnä tietotekniikan mahdollisuuksia. Painetta nopeampaan kehitykseen luo kuitenkin suurten yritysten siirtyminen paperittomuuteen, jolloin pieniltä yhteistyökumppaneiltakaan ei toivota paperilaskuja. Tietotekniikan kehitys luo myös tilitoimistoalan ja ohjelmistoalan välille uusia kytkentöjä ja esimerkiksi sähköisten arkistointipalvelujen tarjoaminen on yleistymässä. Tietotekniikan kehityksen myötä kirjanpito syntyy automaattisesti muiden toimintojen yhteydessä ja laskelmia sekä raportteja voidaan tehdä mistä ja milloin vain. (Metsä-Tokila 2011, 40.)

Taloushallintoliiton puheenjohtajan Vuokko Mäkisen mukaan merkittävin muutos alalla tulevaisuudessa on alan ihmisten roolin muutos, jonka aiheuttavat digitalisaatio sekä yritysten kasvavat tarpeet. Muutokset vaativat tilitoimistoyrittäjiltä paljon, sillä tilitoimistoyrityksen liiketoiminta tulee miettiä kokonaan uudelleen. Aiemmin tilitoimistot ovat toimineet pakollisuuden varassa, jolloin ei ole tarvinnut miettiä markkinoita, sillä laki ja asetukset ovat hoitaneet markkinointipuolen. Hyvillä asiantuntijoilla ja palvelutuotteilla sekä oikeanlaisella hinnoittelulla toiminta pysyy kannattavana tilitoimistoissa. Mäkisen mukaan alalle on tulossa myös uusia yrittäjiä ja uusi yrittäjäsukupolvi, joka saattaa rakentaa omalla mallillaan uudenlaista liiketoimintaa tilitoimistoihin. (Mäkinen 2015 a.)

Taloushallintoalalla tapahtuu muutoksia ja ne luovat uusia haasteita talouden ammattilaisille ja esimerkiksi kirjanpitolaian uudistus vuonna 2016 uusine säännöksineen vaativat taloushallinnon ammattilaisilta opiskelua sekä osaamisen päivittämistä. Juha Ahvenniemi (2016) ennustaa, että vuonna 2016 taloushallinnon digita-

lisaatio tulee etenemään ja se tarjoaa yrityksille mahdollisuuksia tehokkuuden lisäämiseen sekä kilpailukyvyn parantamiseen. Digitalisoituvan taloushallinnon myötä muuttuvat myös taloushallinnon ammattilaisten työt sekä osaamisvaatimukset. Nykyisen osaamisen sekä ammattitaidon lisäksi on hankittava uusia taitoja. (Ahvenniemi 2016 b.)

Taloushallinnon toimialan profiilin muutosta on tutkittu Ruotsissa kartoittamalla miten toimialan profiili tulee muuttumaan vuodesta 2013 vuoteen 2025. Ruotsissa tilintarkastus on taloushallintoalalla suuremmassa roolissa kuin Suomessa, mutta tutkimuksen tulokset viittaavat samankaltaisiin seikkoihin kuin Suomessa on noussut esille. Tutkimuksen mukaan Ruotsissa tilintarkastuksen rooli pienenee, laskentatoimen merkitys alalla on yhä suuri, mutta neuvontapalvelujen osuus kasvaa. Suomessakin neuvontapalvelujen eli asiakaskohtaisten asiantuntijapalveluiden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa ja materiaalikäsittelyn rooli tulee pienentymään. Alan tulevilla trendeillä on kaikilla se yhteinen tekijä, että ne viittaavat taloustiedon laatuvaatimusten kasvuun. (Kempe 2013, 54; Mäkinen 2015 b.)

Tietotekniikan tuomasta muutoksesta taloushallinnon alalle on puhuttu jo parikymmentä vuotta, mutta muutos on tapahtunut odotettua ja toivottua hitaammin. Muutaman viimeisimmän vuoden aikana on sähköisten prosessien käyttöönotto kuitenkin nopeutunut ja ne ovat vähentäneet sekä osin poistaneet kirjanpidon ja palkanlaskennan töistä perinteisen tallennustyön. Samalla työ on muuttunut painottamaan neuvontaa sekä konsultointia ja alan asiakastutkimuksissa on noussut esille asiakkaiden tarve saada näitä palveluja, jolloin perinteisiin kirjanpitäjien ja palkanlaskijoiden ammatteihin on tullut uutta sisältöä. (Peltomäki 2014.)

3.3 Digitalisaatio ja sähköistyminen

Tekninen kehitys alalla on ollut viimeisen parin vuosikymmenen aikana nopeaa ja sähköinen taloushallinto tuo taloushallinnon hoitamiseen säästöjä ja tehokkuutta sekä vapauttaa työn tekemisen ajasta, paikasta ja rutiineista (Jaatinen 2009, 16). Sähköinen taloushallinto ja digitaalinen taloushallinto saatetaan sekoittaa toisiinsa, mutta ne ovat kaksi eri käsitettä. Sähköinen taloushallinto on digitaalisen talo-

ushallinnon esiaste, jossa tiedot ovat sähköisessä muodossa, mutta tietosisältöä joudutaan ensin muuttamaan käsin digitaaliseen muotoon. Digitaalisessa taloushallinnossa taloushallinto on automatisoitua organisaation sisällä sekä sidosryhmien välillä. (Jaatinen 2009, 220; Lahti & Salminen 2008, 21-22.) Digitalisaatio on merkittävää taloushallintoalalla ja se vaikuttaa koko työn tekemisen kenttään alalla, kuten esimerkiksi asiakassuhteisiin, työn tekemiseen, uusiin työkaluihin sekä osaamistarpeisiin jatkossa (Mäkinen 2015 a).

Digitaalisuus on sähköisessä muodossa olevan tiedon käsittelemistä, siirtämistä, varastointia ja esittämistä. Digitaaliset tiedot sijaitsevat erilaisissa tietokannoissa ja niiden rakenne määritellään tietokantaohjelmistoilla. Tietoa voidaan siirtää ja käsitellä sovelluksilla tai ohjelmistoilla ja se kulkee tietoverkoissa joko langattomasti tai langallisesti. Digitaalisessa taloushallinnossa kaikkia talousprosesseja kehitetään ja uudelleen suunnitellaan, jotta turhat työvaiheet saadaan poistettua ja jäljelle jäävät pyritään hoitamaan mahdollisimman standardoidusti. Täydellinen digitaalisuus on kaiken taloushallinnon aineiston käsittelyä sähköisesti koko arvoketjussa. Sähköinen asiointi on sähköisessä muodossa tapahtuvaa asiointia ja digitaalisen tiedon käsittelyä, käytännössä erilaisten asioiden hoitoa verkossa tai sähköpostin välityksellä. Taloushallinnon sähköistäminen tarkoittaa yrityksen taloushallinnon tehostamista tietotekniikkaa ja sovelluksia, Internetiä, integrointia, itsepalvelua sekä erilaisia sähköisiä palveluja hyväksi käyttämällä. (Lahti & Salminen 2008, 17-21.)

Muutoksista selviämiseen sekä toimivaan tilitoimistoon tulevaisuudessa vaaditaan digitalisoitumista sekä erikoistumista. Digitalisaation vuoksi on mahdollista saada entistä suurempi määrä ajantasaista ja reaaliaikaista hyvänlaatuista tietoa, mikä mahdollistaa uudentyyppisten konsultointi- ja neuvontapalveluiden tuottamisen. Digitaalisen taloushallinnon hyötyjä verrattuna perinteisiin ja manuaalisiin prosesseihin ovat sen tehokkuus sekä nopeus, vähentynyt resurssien ja arkistointitilan tarve sekä sen ekologisuus. Muita digitaalisen taloushallinnon etuja ovat sen joustavuus, helppous, virheiden vähentyminen ja yleensä myös toiminnan laadun parantuminen. Digitalisaatio mahdollistaa myös sen, että tilitoimistot eivät ole riippuvaisia yhdestä järjestelmätoimittajasta vaan voivat joustavasti käyttää erilaisia

ohjelmistoja. (Koskentalo 2015 a; Lahti & Salminen 2008, 27; Poteri 2015 a.) Kirjanpidon sekä tiliöintien siirtyminen samaan järjestelmään, jota asiakas käyttää, mahdollistaa uudenlaisia palvelumahdollisuuksia alalla. Liiketoiminnan prosessin tietojen avulla saadaan esille asiakkaalle tärkeät tiedot, jolloin asiakas voi muuttaa sitä osaa liiketoiminnassaan ja sen kautta pystyy toimimaan paremmin. (Mäkinen 2015 b.) Asiakkaiden toiminta helpottuu, mikäli tilitoimisto pystyy tarjoamaan palveluita asiakkaan omassa ohjelmassa ja samaa ohjelmaa käyttäen, mutta tämä vaatii tilitoimiston työntekijöiltä monen eri ohjelman hallintaa sekä opettelua, sillä ohjelmistoja on paljon ja ne ovat erilaisia.

Digitalisaation avulla perusrutiinit automatisoidaan ja sähköistetään, jolloin jää aikaa asiantuntija- sekä neuvontapalveluihin. Vapautuvaa aikaa tulisi käyttää erikoistumisalueiden etsimiseen sekä asiantuntijuuden kehittämiseen, jotta osattaisiin vastata entistä haastavimpiin asiakkaiden tarpeisiin ja kysymyksiin sekä auttaa ongelmien ratkaisussa. Näiden palvelujen tarjoamisen sekä kehittämisen kautta asiakkaalle tuotettu arvo nousee, jolloin asiakkaat maksavat kohtuullisen vaativan työn mukaista palkkaa alan asiantuntijoille. Kehityksen myötä tulisi tilitoimistojen kouluttaa henkilökuntaa ja edellä mainittujen asiantuntijapalveluiden sekä asiakkaalle tuotetun arvon myötä yhdessä koulutetun henkilökunnan kanssa nostaisi tilitoimistojen palkkatasoa sekä alan arvostusta. Erilaisten asiakastyytyväisyys- tai tilintarkastajien tyytyväisyyskyselyt suorittaminen sekä mittaaminen saattaisivat auttaa kehittyvää alaa. (Apunen 2015 a; Pekkarinen 2015 a; Teir 2015 a; Utti 2015 a.)

Alan toimijat toivovat, että julkishallinto pyrkisi löytämään keinon, jolla ei hukataisi taloushallinnon digitalisoinnin potentiaalisia tuottavuushyötyjä ja jolla saataisiin alalle toimiva sekä kilpailukykyinen ekosysteemi. Yksi taloushallinnon prosessien digitalisointiin liittyvä hanke on RTE-projekti, joka on Aalto-yliopiston, Taloushallintoliiton sekä alan toimijoiden yhteinen sarja kehitysprojekteja. Tässä hankekokonaisuudessa kolme keskeisintä hanketta ovat nimeltään XBRL, TALTIO sekä TARU-projekti. XBRL-hankkeessa on kehitetty tilinpäätöksille rakenteelliset tiedostomuodot ja TALTIO-hankkeessa taas on kehitetty pääkirjatasoisille vienti- ja kohdistustiedoille rakenteelliset tiedostomuodot. TARU-projekti on

lyhenne sanoista taloushallinnon runkoverkkohanke. Siinä on tutkittu taloushallinnon digitalisointia sekä pyritty luomaan pohja uusille digitaalisen taloushallinnon palveluille ja automatisoidulle taloushallinnon prosesseille. (Tallberg 2015, 6-7)

Taloushallinnon prosessien automatisointi sekä digitalisointi toimivat osin jo hyvin, mutta vielä on kehitettävää. Taloushallinnon automatisointi toimii esimerkiksi maksuliikenteessä maksujen tekemisen sekä tiliotteiden noutamisen kannalta hyvin, mutta maksukorttitapahtumien automaattinen käsittely ei vielä toimi niin kuin olisi toivottavaa. Laskujen lähetys on suurimmalta osin automatisoitu, mutta niiden vastaanottaminen ei ole automatisoitua. Erityisen työläs sekä vaikeasti automatisoitavissa oleva osa-alue on palkanlaskenta. Ongelmia aiheuttavat esimerkiksi lukuisille eri tahoille sekä eri järjestelmiin toimitettavat palkkoihin liittyvät tiedot. Palkanlaskennan automatisointia vaikeuttaa myös se, että työ- ja työehtosopimuksia on lukuisia ja niiden tulkinta vaatii ammatillista harkintaa. (Tallberg 2015, 8.)

Ostolaskujen vaatima manuaalisyö, palkanlaskennan vaikeaselkoinen tieto sekä viranomaisten liittymäpintojen pirstaleisuus ovat suurimpia ongelmakohtia taloushallinnon automatisoinnissa. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ongelmat korostuvat, sillä niissä ei ole mahdollisuutta kehittää omia taloushallinnon tietojärjestelmiä vaan pk-yritykset ovat yleisten standardien sekä ratkaisujen varassa. Ostolaskujen käsittelyssä manuaalisyötä olisi mahdollista automatisoida verkkolaskujen avulla. Suomessa käytössä olevista verkkolaskustandardeista käytetyin on pankkien verkkolaskustandardi Finvoice. Verkkolaskun tulee saada tiedot automaattisesti tuotua taloushallinnon järjestelmään rakenteellisessa muodossa, jolloin esimerkiksi manuaalisyöttöä tarvitseva pdf-tiedostona lähetetty lasku ei täytä verkkolaskulta vaadittavia kriteerejä. Palkanlaskennan tieto on vaikeaselkoista siitä syystä, että työehtosopimuksia, yrityskohtaisia käytäntöjä sekä yksittäisiä työehtosopimuksia on suuri määrä ja ne ovat myös kirjavia sekä sekavia. Palkkoihin vaikuttavia tekijöitä ei ole saatavissa sellaisessa muodossa, että ne olisi mahdollista viedä automatisoituun palkanlaskentajärjestelmään. Palkanlaskennan automatisointi voisi olla mahdollista sellaisen mallin avulla, jossa palkan määräytymiseen vaikuttavat kohdat työehtosopimuksista olisi valmiina ja johon voisi lisätä yritys-

ja työ sopimuskohtaisia poikkeuksia ja lisäyksiä. Yritykset toimittavat ja vaihtavat tietoja eri viranomaisten kanssa eri tarkoituksissa. Erilaisten lakiin perustuvien sääntöjen mukaan toimitettavien tietojen liittymäpinta on pirstaleinen, sillä eri palveluihin toimitetaan eri tavalla eri käyttäjätunnuksilla tai tunnistautumisilla eri tietoa eri aikatauluissa, osittain päällekkäistäkin. Yhtenäisen ja tehokkaan digitaalisen rajapinnan rakentaminen yritysten ja viranomaisten välille on vaikeaa tietojen ja koordinaatiovajeen vuoksi. Ratkaisu tähän voisi olla niin kutsuttujen digitalisaatiovaltuutettujen palkkaaminen yrityksiin. Heidän avulla olisi mahdollista paikata tieto- ja koordinaatiovajetta. (Tallberg 2015, 9, 13-15.)

3.4 Henkilöstön tulevaisuus

Taloushallintoala sekä laskennan asiantuntijoiden tehtävät ovat ammattimaistumassa nopeasti taloushallinnon alan ja palveluiden kehityksen vuoksi. Nämä nopeat ja jatkuvat muutokset asettavat myös alalla työskenteleville paljon haasteita ja alan vaativissa tehtävissä toimivan henkilöstön on tärkeää täyttää tehtävien vaatimustaso. Taloushallintoalan työntekijöiden ammattimaisuudessa tärkeimpiä asioita ovat osaaminen sekä laatu. (Ahvenniemi 2011.)

Taloushallintoalalle on ennustettu myös muodostuvan haasteita työvoiman riittävyydessä osan alan työntekijöiden jäädessä eläkkeelle. Työvoiman riittävyys on suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle muodostamassa taloushallintoalalle työvoimapulaa. Sähköisen taloushallinnon sanotaan ratkaisevan työvoimapulaan liittyviä ongelmia, kun automaatiolla pystytään korvaamaan ihmisten tekemää työtä. (Jaatinen 2009, 200-201.)

3.4.1 Työnkuvan muutos ja osaamisvaatimukset

Digitalisaatio sekä koneet, jotka korvaavat osan taloushallinnon alan töistä, johtavat alan työntekijöiden osaamistarpeiden murrokseen sekä muutokseen alalla. Alan asiantuntijoilta vaaditaan esimerkiksi perustaloulosaamista, strategista ymmärrystä, liiketoimintaosaamista sekä ongelmanratkaisukykyä. Enää ei pelkästään tietotaito ole tärkeää taloushallinnon työssä, vaan myös kyky tiedon jalostamiseen liiketoimintaa tukevaksi ja kehittäväksi nousee tärkeäksi osaamisalueeksi. Taloushallinnon ammattilaisen tulisi tulevaisuudessa osata suuren tietomassan analysoin-

ti, käyttää tietoa tulevaisuudennäkymien ennustamiseen, hallita sähköiset ratkaisut sekä nostaa liiketoiminnan kehittäminen keskiöön työssä. (Hemming 2016.) Taloushallintoalan ammattilaisten työnkuva on muuttunut aikaisemmasta historiatiedon tuottajasta ongelmaratkaisukykyiseen liiketoimintaosaajaan, jolla on osaamista toimia yritysjohdon neuvonantajana sekä muutosagenttina (Goretzki ym. 2013, Granlund & Lukka 1998, 41; Hemming 2016.)

Työskentelytapojen muuttuessa alan työntekijät muuttuvat asiantuntijoiksi, jotka tekevät töitä ihmisten kanssa, ihmiseltä ihmiselle. Kun työskennellään reaaliaikaisesti, on mahdollista nähdä ja saada tietoon kaikki yrityksen prosesseihin liittyvät tiedot. Tällöin asiantuntijoiden tehtävä on asiakkaalle oleellisten ja tärkeiden asioiden etsiminen kaiken tiedon keskeltä, jolloin yritys pystyy parantamaan toimintaansa. Alan työntekijöiden asenne tulee muuttumaan palvelualttiimmaksi, kun uusia palveluja tarjotaan asiakkaalle ja tehdään aloitteellista työtä. Tilitoimistoille muodostuu näin uusia palvelualueita ja palvelurakenteet muuttuvat. Työn osaamisvaatimusten sekä luonteen muuttuessa myös työn tekemiseen käytettävien työkalujen tulisi päivittyä, sillä tällä hetkellä kärsitään työkalujen aiheuttamasta materiaalihukasta. Tästä ongelmasta on mahdollista selvittää uusilla työkaluilla ja toimintatavoilla, joita kutsutaan moderniksi taloushallintoprosessiksi, jossa lähtökohtana on rakenteellisen tiedon hyödyntäminen. (Mäkinen 2015 c.)

Tulevaisuudessa taloushallintoalan työntekijöiden tulisi etsiä uusia mahdollisuuksia asiantuntijapalveluista ja tilitoimistoiden rooli on muuttumassa taloushallinnon neuvontaan. Työt eivät häviä, vaan alalla tarvitaan osaavia ihmisiä. Heidän tulisi osata esittää kysymyksiä, joihin koneet eivät vielä osaa vastata ja esimerkiksi palkkaukseen liittyvissä tehtävissä on paljon sellaista, mitä koneet eivät pysty tekemään. (Apunen 2015 b; Mertaaja 2015 a.) Asiakkaat ovat merkittävässä roolissa palveluun painottuvalla taloushallintoalalla ja asiakkaiden ongelmien ratkaisulla pärjää tulevaisuudessa. Tulevaisuudesta selviää myös sillä, että hyväksytään muutokset ja muututaan siten, että asiakkaat saadaan myös muutoksiin mukaan. (Lahti 2015 a.) Muutoksiin tulisi lähteä rohkeasti mukaan ja alalla toimijoiden tulee hyväksyä se, että ajat ja liiketoiminta muuttuvat ja silloin parhaiten pärjäävät ne, jotka omaavat vahvaa osaamista alalla (Koskentalo 2015 b).

3.4.2 Henkilöstön taidot ja ominaisuudet

Alalla tarvittavien taitojen sekä ominaisuuksien lista on melko pitkä, siellä tärkeimmiksi nousevat taloushallinnon opintojen suorittaminen ja työkokemus, yleinen liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtäminen sekä asiakkaan liiketoiminnan ymmärtäminen. Lisäksi tulisi omata markkinointi- ja myyntiosaamista sekä asiakaspalvelutaitoja. Tärkeitä ovat myös tietotekniikan osaaminen taloushallinnon hoidossa sekä kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen, kuten kielitaito ja kulttuurierojen ymmärtäminen. Alalla työskentelevältä vaadittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat oppimiskyky, viestintätaidot, tilannetaju, innostavuus ja asenne. Modernia tilitoimistoammattilaista voi kuvata konsultoivaksi asiakaspalvelijaksi, sillä vaikka kirjanpito on itsenäistä työtä, ollaan työssä asiakkaisiin paljon yhteydessä ja työtä tehdään vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Tilitoimistojen tehtäviin kuuluu auttaa asiakkaita liikemenestykseen, jolloin yhteistyön on oltava sujuvaa asiakkaiden ja alan ammattilaisten kesken, ja tällöin esiintymistaidotkin ovat hyödyllisiä. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016 b.)

Laajan asiantuntemuksen lisäksi taloushallinnon ammattilaisilta vaaditaan tarkkuutta ja paineensietokykyä, erityisesti vuoden kiireisimpinä aikoina. Myös kielitaidon merkitys kasvaa pk-yritysten kansainvälistyessä ja niiden asiakasyritysten lisääntyessä, jotka käyttävät englantia sisäisessä viestinnässään. Omaan osaamistaan tulee jatkuvasti pitää ajan tasalla ja se vaatii alalla työskenteleviltä innokkuutta sekä kiinnostusta seurata alan muutoksia. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016 b.) Taloushallinnon työntekijöiltä edellytetään uutta ja monipuolisempaa osaamista, kun tietotekniikka hoitaa rutiinitehtävät. Asiaosaamisen lisäksi korostuvat sosiaaliset taidot, kyky hahmottaa asiakkaiden piilevätkin tarpeet ja lisäksi rohkeus yksilö- tai asiakaskohtaiseen neuvontaan. Nämä edellyttävät oppilaitoksilta uudenlaista ajattelua ja taloushallintoalan ammattilaisilta sähköisen maailman osaamista sekä elinikäistä täydennyskoulutusta. (Peltomäki 2014.)

Ingrid Jeaclen (2007) mukaan teot luovat ammattimaisen kirjanpitäjän enemmän kuin itse pätevyys. Tämä tarkoittaa sitä, että teknisen tietämyksen lisäksi, tulisi kirjanpitäjien omaksua tiettyjä käyttäytymistapoja. Tärkeä osa käyttäytymistavoissa ovat tietyt asianmukaiset sosiaaliset sekä vuorovaikutteiset taidot. Ne ta-

kaavat keskinäisen yhteisymmärryksen yrityksen sisällä sekä mikä vielä tärkeämpää, ne takaavat yhteisymmärryksen asiakassuhteissa. Tilitoimistot arvostavat näitä taitoja ja sen vuoksi ne ovat rekrytointitilanteessa korkealla hakijoiden vaatimuslistassa. (Jeacle 2007, 1299.)

Tulevaisuuden taloushallintoalan henkilöstön tulee olla asiantuntevaa, jolloin ilman koulutusta tuskin pärjää. Henkilöstön tulee pysyä ajan tasalla, seurata omaa alaa ja sen kehitystä, sillä alalla henkilöstön palvelu sekä asiantuntemus ratkaisevat. Alalla muita tärkeitä seikkoja tulevaisuudessa ovat henkilöstön tiimityö, eri osapuolten yhteistyö sekä standardoinnin ja yhteisten toimintamallien löytäminen. (Leppä-Lukkala 2015 a; Poteri 2015 b; Teir 2015 b.) Tulevaisuuden tuodessa uutta tekemistä, on henkilöstön tärkeä ryhtyä aloitteellisiksi ja olla palveluntuottajia sekä myyjiä. Alalla tarvitaan uutta osaamista, luovaa asiantuntijuutta, jota ei voi korvata koneilla. Siinä oleellista on löytää asiakkaalle hyödyllinen tieto, mutta toimia myös rahaprosessin asiantuntijana sekä yrittäjän strategisena kumppanina. Yrittäjä itse osaa liiketoimintansa, mutta taloushallinnon ammattilaisten tulisi tuntea rahaprosessi sekä sen kaikki ikävätkin puolet. Asiantuntemuksen vaatimukset ja asiakkaiden odotukset asiantuntemuksen saralla tulevat kasvamaan taloushallinnon alalla, jolloin on tärkeää pitää huolta alan henkilöstön pätevyydestä. (Mäkinen 2015 b.)

Osaamisintensiivisen palvelusektorin keskeisimpiä kehityspiirteitä ovat toimialarajojen ja ammatillisten rajojen hämärtyminen sekä uudelleen muotoutuminen. Toimialarajojen hämärtyminen johtaa siihen, että sen palveluissa toimivalta henkilöstöltä edellytetään oman alan perusosaamisen lisäksi liiketoiminnan lainalaisuuksien ymmärtämistä, myyntiosaamista, tietoteknistä osaamista, kansainvälisyyteen liittyvää osaamista sekä persoonallisia ominaisuuksia ja asennetekijöitä, kuten tilannetajua, oppimis- ja uudistumiskykyä sekä luovuutta. Alan henkilöstön tärkein ammattitaito on aiemmin liittynyt itse laskentaan ja siihen liittyvään ohjeistukseen, mihin merkonomien ja tradenomien koulutus edelleenkin antavat hyvät valmiudet. Laskentarutiinien automatisoinnin vuoksi laskennan alueella prosessien kokonaisuymmärrys, asioiden varmistus sekä kontrollointi nousevat tärkeään asemaan. Kirjanpidon muuttuessa yhä enemmän sisäisen laskennan ja johtamisen

apuvälineeksi, vaaditaan henkilöstöltä myös kykyä tarkoituksenmukaiseen johdon raportointiin sekä arviointikykyä, jonka kehittäminen on tärkeää nykyisessä murrostilanteessa, jossa teknisestä osaamisesta tulee helposti itse tarkoitus. (Metsä-Tokila 2011, 37.)

Taloushallinnon ammattilaisen tärkeimpiä osaamisalueita tilitoimistoalalla ovat

- laskentaosaaminen
- kirjanpito-ohjelmistojen hallinta
- säädöspohjan tunteminen
- laskentatoimen arviointikyky
- asiakasvalmius sekä myyntihenkisyys
- neuvonta- ja konsultointitaidot
- kielitaito ja toimialaosaaminen (Metsä-Tokila 2011, 38).

Taloushallinnossa kansainvälistymisen lisäämiä osaamistarpeita ovat kansainvälisten tilinpäätösperiaatteiden hallinta, eri kulttuurien ja toimintatapojen ymmärrys sekä sujuva kommunikointi vieraalla kielellä. Ulkoisten sidosryhmien kanssa käytävä yhteistyö on lisääntynyt ja se edellyttää taloushallinnon osajalta tietoja uusimmista menetelmistä sekä kykyä erottaa olennainen epäolennaisesta. Muita alan työntekijöiltä vaadittavia taitoja ovat taito tulla toimeen epävarman tiedon kanssa, liiketoiminnan syvällisen ymmärtämisen taito sekä neuvottelu- ja tiimityöskentelytaidot. Omistajalähtöisten tunnuslukujen ja palkkiojärjestelmien perusteellinen tietämys ja kyky niiden käyttöönottoon mielekkäällä tavalla sekä argumentointi- ja tiimityötaidot päätöksen tekoon osallistuessa nousevat myös esille taloushallinnon henkilöstön odotuksissa. (Järvenpää ym. 2003, 320-321 .)

3.5 Tradenomien koulutus

Jatkossa tilitoimistoalalla edellytetään laskentaosaamisen lisäksi myös taitoja, jotka merkitsevät muutoksia aiempaan osaamiseen sekä koulutukseen. Asiakasvalmiudet, sosiaaliset taidot, myyntitaidot sekä konsultointitaidot ovat nousemassa keskeiseen asemaan. Myös kansainvälistymiseen liittyvä osaaminen ja englannin käyttö työkielenä on nousemassa yhä tärkeämmäksi osaamisvaatimukseksi.

Osaamisen kehittäminen alalla edellyttää sitä, että peruskoulusta monipuolistetaan sekä sitä, että alan yrityksiä tuetaan niiden sisäisissä henkilöstökoulutuksissa. Alan yrityksissä käytettävät työhön tulijoiden ohjausjärjestelmät tulisi nähdä kiinteänä osana koulutusta ja tulisi myös pohtia, miten ohjausjärjestelmää voitaisiin tukea nykyistä paremmin ja osaaminen saataisiin siirrettyä vanhemmilta työntekijöiltä uusille työntekijöille. Peruskoulutuksen tehtävä on antaa sellaiset valmiudet, että tutkinnon suorittanut pystyy aloittamaan asioiden opiskelun työelämässä ja osaamisen kehittymisen kannalta alan yritysten yhteistyösuhteet toisiin yrityksiin ja oppilaitoksiin ovat tärkeitä. (Metsä-Tokila 2011, 38.) Alalle ei suoraan vaadita koulutusta, mutta esimerkiksi tradenomin tutkinto antaa hyvän pohjan taloushallinnon työtehtäviin ja alalta löytyy lisäksi merkonomien tutkinnon suorittaneita sekä kauppatieteiden maistereita. Oppisopimuskoulutuksella voi myös kouluttautua taloushallinnon asiantuntijaksi, mutta kaupanalan opintojen suorittaminen on suositeltavaa. (Suomen Taloushallintoliitto ry 2016 c.)

Ammattikorkeakoulujen tehtävä on kouluttaa opiskelijat ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja opetuksen tulee vastata työelämän tarpeisiin sekä sen kehittämisen vaatimuksiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön korkeakoulupolitiikan vastualueen johtajan Hannu Sirénin mukaan tradenomitutkinnon vahvuus on sen jatkuva vuorovaikutus työelämän kanssa ja sen vuoksi työelämän jatkuvat muutokset tulee ottaa huomioon opetuksen sisältöä suunniteltaessa. Pelkkä lähiympäristön tunteminen ei riitä, vaan muutoksia tulee seurata laajemmin, jolloin esimerkiksi kansainvälistyminen ja digitalisoituminen tulee ottaa huomioon koulutuksessa. Tradenomitutkinnolla on vakiintunut paikka työmarkkinoilla ja sitä arvostetaan niin opiskelijoiden kuin työnantajienkin keskuudessa. Työelämä ja sen tarpeet ovat muuttuneet, mutta tradenomitutkinto on pysynyt näissä muutoksissa mukana ja samalla löytänyt sieltä oman paikkansa. Tradenomitutkinto on monipuolinen, se antaa valmiudet monenlaisiin tehtäviin sekä lisäksi se elää ajassa ja kehittyi muuttuvan maailman ja työelämävaatimusten mukana. Kaikilta tutkintoon valmistuneilta löytyy myös hieman työkokemusta alalta, sillä tutkinnon suorittamiseen kuuluu alan työharjoittelu. Tradenomiliitto TRAL:n koulutus- ja työvoimapolitiikasta vastaavan asiamiehen Mikko Vieltojärven mukaan tutkintoon tulisi lisätä

kuitenkin joustavuutta sekä kansainvälisyyttä, sillä ne ovat nousemassa yhä tärkeämmiksi työelämässä. (Ristaniemi 2016, 10-13.)

Vaasan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma eli tradenomien koulutus koostuu 210 opintopisteestä ja koulutuksen opetussuunnitelman mukainen kesto on kolme ja puoli vuotta. Koulutusohjelman opetussuunnitelma rakentuu perus- ja ammattiopinnoista, suuntaavista ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, työharjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. Perus- ja ammattiopinnot sisältävät kurseja opiskeluvalmiuksista, yrittäjyydestä, liiketoimintaosaamisesta, vastuullisesta liiketoiminnasta sekä tutkimuksesta ja menetelmistä. Tämä osa on laajuudeltaan 110 opintopistettä ja se muodostaa noin puolet koulutuksesta. Suuntaavat ammattiopinnot koostuvat 45 opintopisteestä ja suuntautumisvaihtoehtoina ovat markkinointi, kansainvälinen kauppa, taloushallinto sekä oikeushallinto. Vapaasti valittavia opintoja on 10 opintopisteen verran, harjoittelu vastaa 30 opintopistettä ja opinnäytetyö muodostaa viimeiset 15 opintopistettä. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus keskittyä tarkastelemaan taloushallinnon suuntautumisvaihtoehtoa, jossa on opintoja laskentatoimen ja verotuksen erityiskysymyksistä, sisäisestä laskentatoimesta sekä taloushallinnon erityisalueista. (Opetussuunnitelma 2016-2017 2016.)

Tilitoimistoyrittäjien tärkeimmät odotukset koulutusorganisaatiolta ovat ammatillinen osaaminen sekä asiantuntijuus. Tilitoimistoyrittäjät korostavat myös koulutusorganisaation kykyä hallita uusin ja viimeisin tieto. Koulutusorganisaatioissa opetushenkilöstön ammattitaidon ylläpito on tärkeää ja lisäksi opettajien työelämäyhteydet ovat tärkeässä roolissa. Koulutuksen tarjonta edellyttää opetushenkilöstöltä teoreettista tietämystä, mutta myös käytännön osaamista sekä osaamisen ajan tasalla olemista. (Tenhunen 2007, 335.)

Tilitoimistoalaa tulee kehittää niin peruskoulutuksen kuin täydennyskoulutustenkin osalta sekä yrityskohtaisesti parantamalla tilitoimistojen palveluja ja vahvistamalla niiden brändiä. (CreaMentors Oy 2014, 3.) Pelkästään peruskoulutusta kehittämällä ala ei mene eteenpäin, vaan alan uudistaminen vaatii myös tilitoimistojen liiketoiminnan sekä niiden henkilökunnan osaamisen ja asenteiden kehittämistä. Alan palvelutarjontaa tulee kehittää monipuolisemmaksi, tilitoimistojen

tulee erilaistua ja tilitoimistojen palveluita tulee digitalisoida. Lisäksi työntekijöille tulee tarjota urapolkua sekä kiinnostavampia palkkaratkaisuja tulevaisuuden tilitoimistoissa. Alan kehittäminen edellyttää niin tilitoimistojen kuin koulutuksenkin kehittämistä. Henkilökunnan jatkokoulutuksen ja yrityksen palvelutarjonnan sekä brändin kehittämisen yhdistäminen olisi paras tilanne. Yksi vaihtoehto olisi tarjota tilitoimistoille yrityskohtaista lisäkoulutusta, jolla paikattaisiin osaamisvajetta sekä kehitettäisiin yrityksen palvelutarjontaa ja viestintää. Tällä tavoin jatkokoulutusta saaneet työntekijät pystyisivät tuomaan oppimaansa käytäntöön yrityskehittämistyön rinnalla ja kokonaisvaltainen kehittäminen lisäisi myös yritysten houkuttelevuutta työntekijöiden silmissä. Yrityksiin sidottavan jatkokoulutuksen rinnalla tulisi myös peruskoulusta vahvistaa, jotta uusilta osajilta löytyvät tarvittavat valmiudet tulevaisuuden tilitoimistoissa toimimiseen. Näitä valmiuksia ovat esimerkiksi kaupallisen ajattelun ja viestinnällisen osaamisen kehittäminen sekä vuorovaikutustaidot. (CreaMentors Oy 2014, 11.)

3.6 Tulevaisuuden tilitoimisto

Jyväskylän aikuisopiston sekä kahdeksan muun koulutusorganisaation yhteisessä Taloudesta töitä – tilitoimistotyön vetovoimaisuusohjelmassa on pyritty löytämään tulevaisuuden tilitoimistojen menestystekijöitä ja tavoitteena on ollut myös kehittää tilitoimistoista kiinnostavampia työpaikkoja. Tilitoimistojen palvelurakenteen uudistaminen sekä tilitoimistotyön vetovoimaisuuden lisääminen ovat nyt ajankohtaisia, sillä ala kärsii kiinnostavuuden puutteesta, kun työn matala palkkarakenne ja vähäiset urakehitysmahdollisuudet eivät vastaa työn haastavuutta. Osa myös kokee tilitoimistotyön harmaana, yksipuolisena sekä yksitoikkoisena. (CreaMentors Oy 2014, 3.)

Tulevaisuuden tilitoimistot nähdään neljänä erilaisena palveluntarjoajana, joita ovat pelkistetty tilitoimisto, alakohtainen tilitoimisto, e-tilitoimisto ja konsultoiva tilitoimisto. Pelkistetyt tilitoimistot palvelevat pieniä yrittäjiä ja pystyvät vastaamaan yrittäjien tarpeisiin ketterästi. Alakohtaiset tilitoimistot ovat nimensä mukaisesti tiettyihin toimialoihin ja niiden trendeihin erikoistuneita tilitoimistoja. E-tilitoimistot puolestaan palvelevat asiakkaita henkilökohtaisella tasolla ja tarjoavat monipuolisia sekä moderneja digitaalisia palveluja. Konsultoivat tilitoimistot pal-

velevat asiakkaitaan siten, että ne tarjoavat heille jokaiselle oman asiantuntijatiimin. (CreaMentors Oy 2014, 11.) Tilitoimistojen tulisi pystyä vastaamaan yritysten kysymyksiin kuten heidän omat taloushallinto-osastonsa pystyisivät. Tämän vuoksi erityisesti tilitoimistoissa keskeiseen rooliin nousevat kokonaisvaltainen osaaminen sekä asiakkaiden liiketoiminnan ymmärtäminen sekä tunteminen. (Lahti 2015 b.) Tilitoimistojen asiakkaat haluavat tulevaisuudessa yhä enemmän ostaa asiantuntijapalveluita, eivät pelkästään teknisiä suoritteita (Apunen 2015 a).

Tulevaisuuden kehityssuuntia tilitoimistoalalla ovat painopisteen siirtyminen perinteisestä kirjanpidosta johdon laskentatoimen kehittämiseen, tietotekninen kehittyminen ja sen luomat uudet palvelut sekä alan polarisoituminen. Yritykset jatkavat taloushallintonsa ulkoistamista, joka luo edistyneimmille tilitoimistoille uusia kasvumahdollisuuksia. Tulevaisuudessa tilitoimistojen ja tilintarkastustoimistojen välinen kilpailu taloushallinnon konsultoinnin alalla lisääntyy ja tulevaisuuskirjanpidon ennakoidaan kehittyvän yritysten ennakointitoiminnan tueksi. Tilitoimistojen kansainvälistyminen sekä palvelujen vienti on vähäistä, mutta kansainvälisyyttä ilmenee, kun suomalaiset tilitoimistot hoitavat kansainvälisten yritysten tytäryhtiöiden kirjanpitoa ja se edellyttää, että tunnetaan ainakin joitain säädöksiä myös muista maista (Metsä-Tokila 2011, 41-42.)

Sirpa Airola Taloushallintoliitosta uskoo digitalisaation luovan tilitoimistoille uusia erilaisia tapoja erikoistua ja tuotteistaa osaamistaan. Tätä muutosta auttaa uudistuva kirjanpitolaki, joka mahdollistaa taloushallinnon digitaalisuuden sekä paperittomuuden. Erikoistumistapoja voi olla esimerkiksi liiketapahtuman lähteiden eli osto- tai myyntitapahtumien käsittelyyn, liiketoiminnan talouskonsultointiin tai erikoistuminen palkkahallintoon. Tilitoimistojen asiakkaiden odotukset kasvavat ja kyky tietojen erittelyyn, analyttinen ote taloushallintoon sekä jalostetun tiedon tarjoaminen oikeille henkilöille korostuvat alan työntekijöiden työssä. Tilitoimistot kasvavat monipuolisiksi asiantuntijaorganisaatioiksi, joiden johtajilta ja asiantuntijoilta vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja niin tiimien vetäjinä kuin asiakkaidenkin suuntaan. Kielitaidon merkitys korostuu myös kansainvälistymisen johdosta. (Manninen 2015.)

Taloushallintoala näyttää noin 10 vuoden päästä Taloushallintoliiton puheenjohtajan Vuokko Mäkisen mukaan hyvältä, erilaiselta sekä enemmän asiantuntijaorganisaatioiden toiminnalta kuin viranomaisen raportoijalta. Tilitoimistojen yrityskokojen muutosten ennustetaan jatkuvan ja tulevaisuudessa alalta löytyy isoja toimijoita sekä pieniä ja ketteriä toimijoita, jotka ovat lähellä asiakasta. Pienillä toimijoilla on isoihin toimijoihin verrattuna se etu, että ne pystyvät toimimaan lähellä asiakasta ja antamaan henkilökohtaista palvelua. (Mäkinen 2015 a.) Tulevaisuuden tilitoimisto on asiakkaan eli yrittäjän kumppani asiantuntijaroolissa, palveluntuottaja sekä liiketoiminnan ”sparraaja” raha-asioissa (Mäkinen 2015 c). Tilitoimistoala on tulevaisuudessa digitaalinen edelläkävijä, kehittyvä liiketoiminnan osaja, ongelmanratkaisija sekä neuvonantaja (Apunen 2015 b; Lahti 2015 a; Pekkarinen 2015 b; Poteri 2015 b; Salo 2015 a; Utti 2015 b).

3.7 Taloushallintoalan tulevaisuuden näkymät

Kirjanpidon muuttuessa tietotekniikan kehityksen myötä analysointivälineeksi, se pystyy toimimaan uudella tavalla johtamisen apuna. Sen johdosta tarvitaan myöskin uuden talouden elementtien eli reaaliaikaisuuden sekä ennakointiapuvälineiden tuomista alalle. Pk-yritykset käyttävät ulkopuolisia taloushallinnon palveluja ja suurten yritysten sekä nopeasti kasvavien yritysten odotetaan ulkoistavan ja ostavan taloushallinnon palvelut yrityksen ulkopuolelta eli tilitoimistoilta. Suuremmissa tilitoimistoissa ulkoistaminen kompensoi tietotekniikasta johtuneen työn vähenemisen, mutta pienillä tilitoimistoilla sekä yksityisyrittäjillä tilanne on toinen. Ero suurien ja pienten tilitoimistojen välillä kärjistyy tietotekniikan myötä ja tämä johtaa todennäköisesti siihen, että alan palveluissa tapahtuu huomattavaa keskittymistä. Pienten tilitoimistojen on monipuolistettava toimintaansa selviytyäkseen tulevaisuudessa ja yksi selviytymiskeino on erikoistuminen pieniin ammatinharjoittajiin, kuten esimerkiksi taksiautoilijoihin tai partureihin. (Metsä-Tokila 2011, 40-41.)

Reaaliaikaisen tiedon tarve ja tarpeen kasvu muuttavat työskentelytapoja alalla. Taloustiedon ja tekemisen laatuvaatimukset kasvavat samaan aikaan ja asiat tulee hoitaa kerralla oikein. Tulevaisuudessa tarvitaan uudenlaista osaamista, kun digitalisaatio sekä automaatio korvaavat tallennustyötä. Luovaa asiantuntijatyötä ko-

neet eivät kuitenkaan pysty korvaamaan. Alan työntekijät ovat Vuokko Mäkisen mukaan rahaprosessien asiantuntijoita ja jatkossa alan työntekijöiden tulisi keskittyä juuri siihen alueeseen. Näiden lisäksi alalle tulee uusia osaamis- ja erikoistumisalueita, jolloin asiantuntemuksen vaatimukset tulevat kasvamaan. (Mäkinen 2015 c.) Tulevaisuudessa reaaliaikaisuus tulee olemaan esillä vahvasti ja siihen liittyen myös viranomaisilla on halua reaaliaikaistaa raportointiaan, jolloin viranomaisraportointi tulee todennäköisesti automatisoitumaan. Asiakslähtöisyys on myös yksi tulevaisuuden trendeistä taloushallintoalalla, töitä tehdään asiakkaiden kanssa, ei pelkästään asiakkaiden papereiden kanssa. Yhä laajemmassa yhteiskunnassa myös läpinäkyvyyden tarve on lisääntynyt ja taloushallintoalaan se vaikuttaa siten, että tietojen läpinäkyvyyden vaatimukset kasvavat. Toimialalla on selkeästi näkyvissä myös uusien palvelujen tulo. (Mäkinen 2015 c.)

Reaaliaikaisuus kirjanpidossa tarkoittaa tällä hetkellä sitä, että voidaan vastaanottaa reaaliaikaisesti ostolaskuja järjestelmään sekä hyväksyä ostolaskuja reaaliaikaisesti. Tulevaisuudessa reaaliaikaisuus on tärkeää taloushallintoalalla ja paineet reaaliaikaisen tiedon hyödyntämiseen ovat kasvamassa. Reaaliaikaisuutta tärkeämpää on rakenteinen tieto, sillä reaaliaikaisesti voidaan tarkastella nyt jo tietoa, mutta tietoa on vain vähän. Vanhoista lähtökohdista johtuen prosessin läpiviennissä tietojärjestelmiin tallennetaan tietoa niin vähän kuin mahdollista, esimerkiksi verkkolaskuissa on kaikki laskun tiedot käytettävissä, mutta niistä hyödynnetään vain noin viittä tai kuutta tietoa. Paljon suurempi merkitys on päästä käsiksi jo tarjottavissa olevaan rakenteiseen tietoon, joka on automaattisesti reaaliaikaista ja jolloin kaikki tiedot ovat käytettävissä. Näiden ansiosta avautuu monta uutta asiaa taloushallintoalan palvelutoimintaan. Taloushallinnon ammattilaisen tehtävänä on mahdollistaa rakenteisen tiedon saanti sekä luoda sellaisia järjestelmiä, missä asiakas pääsee näihin tietoihin käsiksi, sillä tämän päivän asiakkaat haluaisivat ja tarvitsisivat näitä tietoja. Tämän vuoksi alalla toimivan tulee osata tarjota asiakkaalle sitä tietoa, joka on hänen liiketoiminnalleen tärkeää ja siksi ymmärtää niin asiakkaan liiketoimintaa kuin myös sitä, mikä liiketoiminnassa aiheuttaa riskejä talousasioihin. (Mäkinen 2015 c.)

Tilitoimistoala tulee muuttumaan tulevaisuudessa, kun taloushallintoa tehostetaan digitalisaation sekä reaaliaikaisen tiedon avulla. Toimialan muutoksessa on oleellisenä osana mukana uudet rakenteista tietoa hyödyntävät standardoidut tietojärjestelmät. Tulevaisuudessa tietojärjestelmät kehittyvät merkittävästi ja ne työt, jotka voidaan automatisoida, tulevat poistumaan. Digitalisaation tulo alalle merkitsee työprosessien muuttumista sekä kirjanpitäjien työtehtävien muuttumista entisistä tallentajista taloushallinnon muutosagenteiksi. Yrityskoot suurenevät ja alalla tapahtuu yrityskauppoja, jolloin pieniä tilitoimistoja jää pois ja yhdistyy isompiin. Tilitoimistoala on suurien haasteiden sekä muutosten edessä, jolloin tilitoimistojen on terävöitettävä omia vahvuuksiaan. Isojen muutosten on ennustettu luovan myös alalle merkittävää muutosvastarintaa niin alan henkilöstön kuin myös asiakkaiden keskuudessa. (Lahti 2015 c; Leppä-Lukkala 2015 b; Mertaoja 2015 b; Pasanen 2015; Pekkarinen 2015 c; Salo 2015 b; Teir 2015 c.) Tilitoimistojen tulisi pyrkiä tuottamaan edistyksellistä näkökulmaa, esimerkiksi tuottamalla pienyrittäjille ja yksityisyrittäjille näkemystä ja tukea päätöksentekoon sekä johtamiseen. Alalla tulevat vahvistumaan myös uusi palvelutuotanto, digitaaliset vuorovaikutuksen kentät sekä paikallinen, spesifi, konsultatiivinen osaaminen korostuu. (Apunen 2015 b; Utti 2015 b.)

Taloushallintoliiton toimitusjohtajan Juha Ahvenniemen mukaan vuonna 2025 taloushallinto on laadukkaampaa ja tehokkaampaa kuin aikaisemmin ja laskenta-toimen tuottama tieto on reaaliaikaista sekä standardoitua. Viranomaisraportointi on pitkälle automatisoitua ja verojen keruu on tehokasta. Laskumuodoista yleisin tulevaisuudessa on verkkolasku, tiedot kirjataan oikein alusta alkaen ja audit trail eli kirjausketju (Tomperi 2013, 136) on eheä. Laatuvaatimukset taloustiedon osalta kasvavat samalla kun prosessit muuttuvat tehokkaammiksi. Tulevaisuudessa talouden suunnittelu on merkittävässä roolissa jokaisen yrityksen menestyksen kannalta. (Ahvenniemi 2014.)

Tilitoimistojen ketjuuntuminen on jo lähtenyt käyntiin, kun isommat kasvuhakuiset tilitoimistot ostavat pienempiä. Osa tilitoimistoista on kuitenkin ketjuuntunut eri tavalla, ilman omistusjärjestelyä. Näissä yhteistyö voi olla niukkaa tai runsasta ja muut yritykset tuovat lisää osaamista sekä asiantuntemusta, mutta jossa yhtiöt

saavat valita yhteistyön kohteet ja säilyttää itsenäisyyden. Yrityskauppojen lisääntymistä edistää tilitoimistoyrittäjien joukkoeläköityminen, kun yrittäjät haluavat asiakkaidensa löytävän uuden, mutta samanhenkisen toimiston. Tietotekniikka ja sen aiheuttamat kustannukset lisäävät myös myyntiä, sillä pienillä tilitoimistoilla ei välttämättä ole varaa ostaa eikä halua opiskella uusia ohjelmistoja. Kannattavuus on alalla keskimäärin hyvä ja laskutus tilitoimistoissa tapahtuu pitkälti tunti- ja tapahtumaveloituksina. Peruskirjanpidon hoitoon tunti- ja tapahtumaveloitustapa sopii, mutta tilitoimistojen töiden ja palvelujen muuttuessa tulee myös laskutusta muuttaa tulevaisuudessa. (Holtari 2006.) Alalla kasvaa maailmanlaajuinen kilpailu, sillä Kiina-ilmiö leviää myös taloushallintoalalle. Tekniikka mahdollistaa sen, että työ voidaan tehdä missä päin maapalloa tahansa ja ulkoistaminen ei tapahdu pelkästään maan rajojen sisällä. (Jaatinen 2009, 18.)

Lähivuosina tullaan taloushallintoalalla tarvitsemaan jopa tuhansia työntekijöitä lisää ja tilitoimistot kärsivät jo nyt työvoimapulasta. Työntekijöiden tarpeen nousuun vaikuttaa alan aiempaa nopeampi kasvu sekä se, että lähivuosina alalla jää moni työntekijä eläkkeelle. Alalle on tarve saada noin viidesosan verran lisää työvoimaa, jotta asiakkaiden tarpeet pystytään täyttämään. (Suolanen 2013.)

Alan työntekijöiden kuva muuttuu hiljaisesta kirjanpitäjistä vuorovaikutustaitoiseksi vahvaksi yritystaloulosaajaksi, kun rutiinistyön vähenemisen ansiosta prosessien kontrollointi painottuu ja konsultoinnin sekä asiakaspalvelun merkitys kasvaa. Palvelujen sisältö muuttuu asiakkaiden kasvavien odotusten myötä ja asiakkailla on tärkeää, että yhteistyökumppanit ovat luotettavia ja toimivat eettisesti. Yhteiskuntavastuun sekä eettisen tuotannon merkitys korostuvat ja globaalin sijaan suositaan paikallista. Alalle tuleva uusi sukupolvi arvostaa vahvoja siteitä sekä kumppanuutta ja he valitsevat tarkkaan yhteistyötahonsa. Taloushallintoalalla avoimuus sekä läpinäkyvyys ovat tärkeitä arvoja. (Ahvenniemi 2014.) Juha Ahvenniemi kiteyttää taloushallintoalan tulevaisuuden näkymät vuonna 2025 seuraavasti:

”Vihdoin vuonna 2025 on nähtävissä, että se ammattitaito ja yritystalouden osaaminen, joka laskenta-ammattilaisilla on aina ollut olemassa, mutta jota taloushallinnon tehottomat paperinmakuiset rutiinit ovat osaltaan kahlinneet, pääsee hyötykäyttöön asiakkaan hyväksi.” (Ahvenniemi 2014).

4 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

Tässä luvussa kerrotaan, miten tämän opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin. Luvussa esitellään valittu tutkimusmenetelmä, kerrotaan tarkemmin tutkimusaineiston keruusta ja analysoinnista sekä esitellään tutkimuksen kohderyhmä ja haastattelurunko. Tämän luvun lopussa kerrotaan myös tutkimuksen reliabiliteetista sekä validiteetista.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistyksiin vaan sen tarkoitus on ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja mielekkään tulkinnan antaminen (Eskola & Suoranta 1998, 61, Kananen 2008, 24). Siinä pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen, saamaan yhdestä havaintoyksiköstä mahdollisimman paljon irti ja tapausta käsitellään perusteellisesti syvyyssuunnassa. Laadullisella tutkimuksella tutkitaan merkityksiä, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman ja siihen liittyy suora kontakti tutkittavan ja tutkijan välille. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa päättelyn logiikka on usein induktiivinen eli siinä edetään yksittäisistä havainnoista tuloksiin. (Kananen 2008, 24-25.) Laadullinen tutkimusmenetelmä valittiin tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi, sillä sen avulla pystytään tutkimaan tradenomien osaamisvaatimuksia tilitoimistoalalla mahdollisimman perusteellisesti sekä laajasti. Tähän kuuluu oleellisesti se, että alalla työskentelevät pääsivät vapaasti ilmaisemaan mielipiteensä tradenomien osaamisvaatimuksista niin omin sanoin kertoen kuin myös numeerisesti eri asioita arvioiden. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan laajoja vastauksia aiheesta ja numeerisilla arviointikysymyksillä haluttiin selvittää seikkojen merkittävyys haastateltavien mielestä (Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

Kvalitatiivinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa aineisto saadaan luonnollisista sekä todellisista tilanteista. Tarkoituksena on aineiston monipuolisen tarkastelun avulla saada esille odottamattomia seikkoja. Tiedon keruussa käytetään yleensä ihmistä ja siinä luotetaan havaintoihin sekä keskusteluihin enemmän kuin mittausvälineillä saatavaan tietoon. Tutkimuksessa pääsevät tutkit-

tavien näkökulmat sekä ääni esille erilaisten metodien kuten osallistuvan havainnoinnin tai ryhmähaastattelujen avulla, joissa kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisesti. (Mattila, Ruusunen & Uola 2006, 98.) Laadullisen tutkimusmenetelmän avulla on mahdollista saavuttaa opinnäytetyön tavoitteet paremmin kuin esimerkiksi määrällisellä tutkimusmenetelmällä, koska aineistoa on mahdollista tarkastella monipuolisemmin.

4.2 Tutkimusaineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin haastattelujen avulla. Aineistonkeruun menetelmäksi valittiin haastattelu, sillä aihetta on vaikea tutkia pelkästään esimerkiksi kyselylomakkeella. Kysymykset olivat laajoja, joten myös vastaukset olivat pitkiä, jolloin niiden kirjoittaminen ei olisi vastaajille ollut mielekästä. Haastattelun avulla pystyttiin myös tiedon keruun vaiheessa tekemään tarkentavia kysymyksiä sekä pyytämään perusteluja vastauksiin, mikäli niitä katsottiin tarpeelliseksi tehdä. Suurin osa haastateltavista kuitenkin perusteli aina mielipiteensä sen jälkeen, kun he olivat vastanneet. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.) Haastattelussa aineiston keruuta on myös mahdollista säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla ja sen avulla pystyttiin selventämään sekä syventämään vastauksia, jolloin niistä oli enemmän hyötyä tutkimuksen sekä tutkimusongelman kannalta (Hirsjärvi ym. 2009, 205).

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston riittävyttä kuvataan sillä, että aineistoa on silloin riittävästi, kun uudet tapaukset eivät enää tuota uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Aineiston riittävyys voidaan tarkastella esimerkiksi sen kyllääntymisellä eli saturaatiolla. Saturaation ajatuksena on, että tietty määrä aineistoa voi riittää tuomaan esiin sen peruskuvion, mikä tutkimuskohteesta on mahdollisuus saada, kun kirjoittajien kokemus- ja kulttuuritausta pysyvät kohtuullisen samana. Siinä myös lisäaineiston keräämisellä ei enää saada kohteesta uutta tietoa ja aineistossa alkaa toistua tietty peruslogiikka. (Eskola & Suoranta 1998, 62-63.) Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena haastattelujen avulla, joita oli yhteensä kymmenen kappaletta. Haastatteluja jatkettiin niin kauan, kun mahdollisia haastateltavia löytyi sekä aikataulut saatiin sopimaan yhteen. Haastatteluissa havaittiin jo ensimmäisten haastattelujen jälkeen, että tietyt seikat alkoivat toistua,

mikä saattoi myös johtua haastattelurungosta ja sen ohjaavuudesta. Viimeisimmän haastattelun jälkeen päätettiin, että aineistoa on riittävästi ja haastatteluja ei jatketa. Päätökseen vaikutti myös opinnäytetyön tekemiseen laadittu aikataulu.

Puolistrukturoidussa haastattelussa edetään siten, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai lähes samanlaiset kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoidusta haastattelusta käytetään myös nimitystä teemahaastattelu. Tämän opinnäytetyön haastatteluissa käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, jossa esitettiin tarkkoja kysymyksiä ennalta päätetyistä teemoista, mutta kysymysten muoto ei ollut kaikkien haastateltavien kanssa sama, jolloin haastattelun muotona oli teemahaastattelu. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 a.) Puolistrukturoitu teemahaastattelu on tarkasti määrätyn lomakehaastattelun ja väljän strukturoimattoman haastattelun välimuoto, josta ei ole tarkkaa määritelmää. Ominaista tälle haastattelumenetelmälle kuitenkin on, että siinä on päätetty jokin haastattelun näkökohta, esimerkiksi kysymysten muoto, mutta kaikkia näkökohtia ei ole päätetty. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 44-47.) Puolistrukturoidun haastattelun kysymykset ovat lomakekysymysten muodossa, mutta niihin ei ole vastausvaihtoehtoja valmiina vaan kysymykset ovat avoimia (Kananen 2008, 73). Haastattelun teemat muotoutuivat toimeksiantajan aikaisemmin käyttämästä haastattelupohjasta sekä opinnäytetyön teorioiden mukaan. Teemat pyrittiin valitsemaan niin, että ne olivat yhtenäisiä opinnäytetyön tarkoituksen ja teorioiden kannalta, jolloin opinnäytetyö on yhtenäinen, tulokset on helpompi raportoida sekä tulkita.

Ennen aineiston keruuta muokattiin teemahaastattelurunko vastaamaan opinnäytetyön tarkoitusta ja runko tarkistettiin vielä toimeksiantajan kanssa. Korjausten jälkeen haastattelurunko testattiin kahdella henkilöllä, jotta saatiin varmuus siitä, että kaikki kysymykset ovat ymmärrettäviä ja saatiin testattua haastattelun kulku sekä kesto. Aineiston keruu aloitettiin ottamalla yhteyttä mahdollisiin haastateltaviin, jotka oli ensin käyty läpi opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Haastateltaviin oltiin ensisijaisesti yhteydessä puhelimitse ja mikäli heitä ei tavoitettu puhelimitse, lähetettiin haastattelukutsu heidän sähköpostiinsa. Haastateltavien yhteystiedot saatiin yritysten nettisivuilta. Haastattelukutsuja tehtiin 13 henkilölle ja vastauksia saatiin kymmeneltä. Yhdeksää vastaajaa haastateltiin henkilökohtaisesti ja yksi vastasi

kysymyksiin kirjallisesti ja lähetti vastauksen sähköpostitse. Yksi henkilö ei ollut halukas osallistumaan ja kahteen haastattelukutsuun ei vastattu. Haastateltavat valittiin Vaasan alueen tilitoimistoista tai taloushallinnon palveluja tarjoavista yrityksistä, sillä tältä kohderyhmältä oletettiin saatavan opinnäytetyön kannalta oleellista tietoa. Haastattelukutsu puhelimitse aloitettiin esittäytymällä sekä kertomalla puhelun koskevan opinnäytetyötä, jonka aiheena on tradenomien osamisvaatimukset tilitoimistoalalla. Sen jälkeen kerrottiin opinnäytetyön tavoitteista, haastattelun tema-alueista, ajankohdasta sekä arvioidusta kestosta. Kaikki puhelimitse tavoitetut, lukuun ottamatta yhtä, suostuivat haastatteluun ja heidän kanssa sovittiin heti haastattelun ajankohta sekä paikka. Haastateltaville kerrottiin myös, että teemahaastattelurunko lähetetään heidän sähköpostiinsa, jotta he voivat tutustua siihen ennen haastattelua. Sähköpostiin lähetetty haastattelukutsu on tämän opinnäytetyön liitteenä, ja siinä kerrotaan samat asiat kuin puhelimitse tehdyssä haastattelukutsussa.

Haastattelut toteutettiin lokakuun 2016 aikana haastateltavien toimitiloissa ja niiden pituus vaihteli 25 minuutista 74 minuutta pitkiin haastatteluihin. Haastattelujen ympäristö saattoi vaikuttaa vastaajiin osassa haastatteluista, sillä osa toteutettiin kohdeyritysten ruokailutiloissa, joihin muilla työntekijöillä oli vapaa pääsy sekä näkö- ja kuuloyhteys. Neljän haastattelun aikana haastattelutilassa oli haastattelijan ja haastateltavan lisäksi hetkellisesti myös muita henkilöitä. Tämä saattoi vaikuttaa haastateltaviin siten, että he eivät välttämättä halunneet tai voineet sanoa täysin mitä mieltä olivat asioista. Haastattelutilanteissa muita häiriötekijöitä olivat avoinna oleva tietokone tai puhelin, jotka katkaisivat haastateltavan ajatukset tämän vastatessa. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja, jolloin tilanteessa mukana olivat haastateltava sekä haastattelija. Haastattelut aloitettiin tiedustelemalla, mikäli haastateltavalla oli jotain kysyttävää tai epäselvää haastatteluun tai tema-aiheisiin liittyen. Sen jälkeen haastateltavalle kerrottiin miten haastattelu etenee sekä kysyttiin lupa aloittaa haastattelun nauhoitus. Haastattelut etenivät tema-aiheiden mukaan aloittaen perustiedoista ja apuna käytettiin haastattelurunkoa, joka oli haastattelijalla mukana haastattelutilanteissa. Kysymysten muoto ei aina ollut täysin sama haastattelujen erilaisuudesta johtuen, mutta jokaisessa haastattelussa käytiin kaikki aiheet sekä kysymykset läpi ja kysymyksiä selvennettiin, mi-

käli siihen ilmeni tarve. Haastatteli kysyi myös välillä tarkentavia kysymyksiä, jotta saatiin varmuus siitä, että asia ja vastaus oli ymmärretty oikein. Haastattelun lopuksi haastateltaville annettiin myös mahdollisuus vielä täydentää vastauksia tai kysyä, jos jokin jäi askarruttamaan.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja haastattelujen aikana haastatteli teki myös vastauksista muistiinpanoja haastattelurunkoon. Nauhoituksen avulla haastattelijan oli helpompi keskittyä siihen, mitä haastateltava vastaa, sillä nauhoitukseen oli mahdollista palata tutkimustilanteeseen sekä tarkistaa ja syventää tulkintaa (Kananen 2008, 79). Kaikki nauhoitetut haastattelut purettiin kirjalliseen muotoon eli litteroitiin, jolloin vastausten käsittely manuaalisesti tai ohjelmallisesti oli helpompaa. Haastattelujen litterointi tehtiin samana tai viimeistään seuraavana päivänä, kun haastattelut oli tehty. Haastattelut kirjoitettiin ensin sanasta sanaan, jonka jälkeen ne kuunneltiin vielä kerran läpi, jolloin tehtiin korjauksia, mikäli sellaisia havaittiin. Sanasta sanaan kirjoitetut haastattelut muokattiin yleiskielisesti litteroiduiksi eli tekstistä poistettiin puhekielen ilmaisuja ja tietyt täytesanat tai toistetut sanat, kuten esimerkiksi ”että että” sekä ” ja ja” otettiin pois, jolloin haastatteluja oli helpompi lukea ja raportoida. (Kananen 2008, 80.)

Aineiston analyysissä ja tulkinnassa käytettiin teemoittelua, jossa tarkoituksena on koota kunkin teeman alle haastatteluista teemaan liittyvät kohdat. Haastattelujen kirjoittamisen sekä muokkaamisen jälkeen pyrittiin siis tekstistä etsimään pääkohdat siten, että litteroidusta aineisosta kerättiin ne kohdat, joissa puhuttiin teema-haastattelurungon teemoista. Jokaisesta teemasta koottiin oma dokumentti, johon liitettiin kaikista haastatteluista ne kohdat, joissa käsiteltiin kyseistä teemaa. Jokainen haastattelu merkittiin omalla värillä, jotta pysyttiin selvillä, mistä haastattelusta mikäkin kohta oli. Teemat raportoidaan tutkimuksen tuloksissa ja niiden käsittelyn yhteyteen lisättiin näytepaloina vastaajien sitaatteja. Lainauksien on tarkoitus antaa havainnollistavia esimerkkejä sekä tukea päätelmiä, joita aineistosta on tehty. (Kananen 2008, 91; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 b.)

4.3 Tutkimuksen haastattelurunko

Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, jolloin haastattelun aihealueet olivat tiedossa. Haastattelujen toteutuksessa käytettiin haastattelurunkoa, joka on työn lopussa liitteenä. Teemahaastattelurungon avulla ohjattiin haastattelua sekä varmistettiin, että kaikki ennakkoon ajatellut osa-alueet tulivat haastatteluissa esille sekä käsitellyiksi (Kananen 2008, 79). Haastattelurungon teemat mietittiin tarkasti, jotta saatiin mahdollisimman laajasti haastateltavilta vastauksia aiheeseen liittyen. Haastattelutilanteessa kysyttiin vielä tarkentavia kysymyksiä, mikäli se havaittiin tarpeelliseksi. Teemat ja aihealueet myös helpottavat tulosten raportointia sekä analysointia. Haastattelutilanteessa tutkijalla oli mukana tulostettu versio haastattelurungosta helpottamassa haastattelun kulkua sekä merkintöjen tekemistä haastattelun aikana. Haastattelurunko koostuu samoista teemoista, joita on tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa, millä pyrittiin saamaan työstä yhtenäinen.

Haastattelurungon pohja saatiin toimeksiantajalta ja sitä muokattiin hieman, jotta se vastasi tämän opinnäytetyön tarkoitusta. Muokkaamisen jälkeen runko hyväksyttiin uudestaan opinnäytetyön ohjaajalla. Haastattelurunko myös testattiin kahdella henkilöllä ennen varsinaisia haastatteluja. Haastattelurunko muodostui avoimista kysymyksistä sekä avoimiin kysymyksiin liittyvistä asteikoilla arvioitavista kysymyksistä. Avoimien kysymysten avulla vastaajien oli mahdollista ilmaista itseään omin sanoin ja siten osoittaa, mikä asiassa on keskeistä sekä tärkeää heidän mielestä. Niiden avulla saatiin myös mahdollisimman paljon tietoa tapuksista. Numeerisen arviointiosion avulla saatiin samoihin kysymyksiin samankaltaisia vastauksia, jolloin vastauksia oli helpompi vertailla. Avoimissa kysymyksissä ei ehdoteta vastausta, jolloin annettu vastaus osoittaa vastaajien tietämyksen aiheesta sekä sen, mikä on keskeistä, kun taas monivalintakysymykset auttavat vastaajaa tunnistamaan asian ja vastaaminen on helpompaa. Teemahaastattelurunko saattoi olla tässä auttava tai tiettyyn suuntaan ohjaava tekijä numeeristen arviointikohtien vuoksi, sillä osa vastaajista vastasi avoimeen kysymykseen numeeristen arviointikohtien avulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

4.4 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Opinnäytetyön tulosten luotettavuutta arvioitaessa käytetään reliaabeliuden ja validiuden näkökulmia. Reliaabeliuden termillä tarkoitetaan työn tulosten toistettavuutta ja työn kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Validiuden termillä taas tarkoitetaan valitun menetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Työn validius tarkoittaa myös kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten sekä tulkintojen yhteensopivuutta. Laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien tutkimusten arviointiin ja tulosten luotettavuuteen liittyvät tekijät kuitenkin eroavat toisistaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimuksen keskeinen tutkimusväline ja ensisijainen luotettavuuden mittapuuna on tutkija itse. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta parantaa tarkka selostus työn toteuttamisesta. (Eskola & Suoranta 1998, 208-210; Hirsjärvi ym. 2009, 231; Mattila ym. 2006, 101.)

Haastatteluvaiheen aikana laatua pyrittiin parantamaan sillä, että haastattelijalla oli tallentamiseen tarkoitettua materiaalia mukana. Haastattelujen aikana tarkistettiin, että nauhuri nauhoittaa ja haastattelurungosta oli paperinen versio jokaisessa haastattelussa mukana. Haastattelut litteroitiin samana päivänä tai viimeistään seuraavan päivän aikana sen jälkeen, kun haastattelut oli pidetty, mikä parantaa haastattelujen laatua. Haastattelut litteroitiin ensin sanatarkasti ja muokatuissa versioissa poistettiin vain toistetut sanat, jolloin merkityseroja ei pitäisi syntyä. Haastatteluaineiston luotettavuutta heikentävät ne seikat, että yksi osallistujista vastasi kirjallisesti eikä häntä päästy haastattelemaan sekä se, että haastattelurunko saattoi ohjata vastaajia tiettyyn suuntiin ja myös haastattelijan omat ennakkoolettamukset. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184-185.) Aineiston tuottamisen olosuhteet, haastattelupaikka, haastattelujen kesto sekä mahdolliset häiriötekijät on kerrottu mahdollisimman selvästi tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston keruun kappaleessa. Näillä toimilla on pyritty kohentamaan tämän tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa esitellään tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulokset. Tuloksia kerättiin Vaasan ja lähialueen tilitoimistoalan yrittäjiltä sekä työntekijöiltä laadullisen haastattelututkimuksen avulla. Haastatteluissa käytettiin teemahaastattelurunkoa ja tulokset raportoidaan haastattelurungon sekä teemojen avulla. Haastattelujen avulla oli tarkoitus selvittää tilitoimistoalan työntekijöiden ja tradenomien osaamisvaatimuksia sekä tutkia alan tulevaisuuden muutoksia.

Haastateltavat korostivat, että eivät voi vastata muiden puolesta vaan painottavat vastauksissaan sitä, kuinka tärkeiksi he itse omassa työssään kokevat eri alueet. Tästä johtuen vastaukset ja tiettyjen osa-alueiden painotukset vaihtelivat melko paljon. Tulosten ei voida sanoa koskevan kaikkia taloushallinnon tradenomeja kaikissa työtehtävissä, sillä tulokset riippuivat niin paljon vastaajien omista työtehtävistä sekä asemasta yrityksessä eivätkä siten välttämättä koske tradenomeja yleisesti. Tulokset eivät siis ole tyhjentyviä, vaan ne antavat viitteitä siitä, että mitä haastateltavien vastausten perusteella voidaan sanoa tradenomien osaamisvaatimuksista sekä alan tulevaisuudesta. Tämä seikka tulisi ottaa huomioon tutkimuksen tuloksiin tutustuesssa.

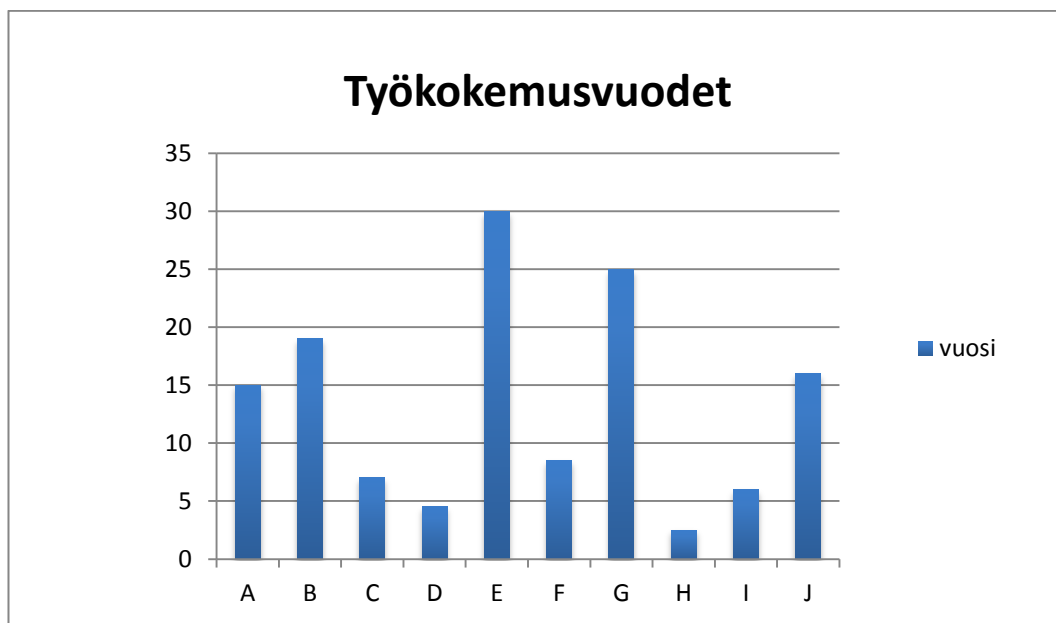
5.1 Haastateltavien perustiedot

Kaikki haastattelut aloitettiin samoilla perustietokysymyksillä, joissa kysyttiin vastaajien koulutus, nykyiset tehtävänimikkeet sekä työkokemus alalta vuosina. Haastateltavia oli kymmenen ja heistä viisi oli koulutukseltaan tradenomeja, kolme kauppatieteiden maistereita, yksi yo-merkonomi sekä yksi ylioppilastutkinnon suorittanut. Kaksi haastateltavaa suoritti haastatteluhetkellä lisäksi alan jatko-opintoja ja yhdellä vastaajista oli tradenomikoulutuksen lisäksi KLT-tutkinto. Kaikilla vastaajilla, lukuun ottamatta yhtä, oli liiketalouden alan koulutus, mikä vastaa tutkimuksen tarkoitusta, sillä alalle kouluttautuneilla uskottiin olevan paremmat mahdollisuudet vastata tutkimuksen kysymyksiin. Omien kokemusten myötä tradenomikoulutuksen käyneet osasivat ottaa muita paremmin kantaa siihen, miten koulutus toimii käytännössä työelämässä. Muita merkittäviä vaikutuksia koulutuksella ei havaittu olleen.

Tehtävänimikkeet ja työtehtävät vaihtelivat osittain haastateltavien kesken, kaikki vastaajista kuitenkin työskentelivät tilitoimistoissa tai taloushallintoalan palveluita tarjoavissa yrityksissä. Kaksi vastaajista oli toimitusjohtajia, yksi toimi omistajayrittäjänä, viisi vastaajista oli kirjanpitäjiä, yksi palkanlaskija sekä yksi laskuttaja ja myyntireskontran hoitaja.

Tehtävänimike sisälsi usein monia työtehtäviä, jolloin vastaajat kokivat vastatesaan tehtävänimikkeeseen esimerkiksi kirjanpitäjän vastauksen jäävän hyvin suppeaksi verrattuna oikeisiin työtehtäviin. Vastaajien työtehtäviin kuului esimerkiksi kirjanpidon sekä tilinpäätösten hoitaminen, palkanlaskenta, laskutus, osto- ja myyntireskontrien hoito, raportointi, verosuunnittelu, yritys- ja asiakasneuvonta, konsultointi sekä tiiminvetäjänä asiakkuuksista vastaaminen. Työtehtävien laajuus riippui niin yrityksen koosta kuin myös haastateltavan asemasta yrityksessä. Isommissa yrityksissä työntekijöiden on mahdollista keskittyä tiettyyn alueeseen, kuten esimerkiksi kirjanpitoon, joka jo sinällään on hyvin laaja ala, mutta pienemmissä yrityksissä yhden työntekijän työtehtäviin kuuluu yleensä enemmän tehtäviä eri osa-alueilta.

Haastateltavien työkokemus alalta vuosina vaihteli 30 vuodesta alle viiteen vuoteen. Haastateltavilla oli työkokemusta laajalla asteikolla ja he vastasivat kysymykseen vuoden tarkkuudella. Tästä syystä työkokemusvuosien raportointi tehdään kuvion avulla eikä kirjallisesti. Kuvioon 1 on koottu kaikkien vastaajien työskentelyvuodet alalla.



Kuvio 1. Haastateltavien työkokemus alalta vuosina.

Työkokemusvuosilla ei ollut merkittäviä vaikutuksia vastauksiin. Huomattavin oli se, että pidempään alalla toimineet osasivat kertoa sähköistymisen tulemisesta alalle pidemmällä aikavälillä. Haastateltavien työkokemusvuosien vaihtelu toi kuitenkin tietyllä tavalla erilaisia näkemyksiä ja monipuolisuutta vastauksiin.

5.2 Tradenomien osaamisvaatimukset

Haastattelujen perusteella tradenomeilta vaaditaan laaja-alaista osaamista, sillä tradenomit voivat sijoittua työelämässä moniin erilaisiin yrityksiin sekä työtehtäviin. Vaihtoehtoja ovat isot tai vähän pienemmät tilitoimistot tai organisaatioiden talousosastot sekä työtehtävissä kirjanpito-, palkanlaskenta- tai esimerkiksi reskontranhoidotehtäviin. Seuraavaksi käydään läpi haastatteluissa esiin nousseita osaamisvaatimuksia, jotka on jaettu haastattelujen mukaisiin teemoihin.

5.2.1 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaitojen merkitys työssä on hyvin suuri ja tärkeä. Tradenomien vuorovaikutustaidoissa painottuivat asiakaspalvelutaito, kielitaito sekä yhteistyökyky eri sidosryhmien välillä. Asiakaspalvelutaitoa korostettiin, sillä kirjanpitäjän työ on asiakaspalvelua ja erityisesti kirjanpitäjän roolin muuttuessa konsultoivaan rooliin, nousevat asiakaspalvelutaidot tärkeään asemaan. Asiakaskohtaamiset ko-

ettiin tärkeiksi ja asiakaskontaktien kanssa toimiminen tulisi olla luontevaa, erityisesti, kun asiakkaiden hoitamisesta vastataan kokonaisvaltaisesti. Monet eri viestintämuodot sekä lisääntynyt sähköinen viestintä korostivat vastaajien mukaan viestintätaitoja entisestään, sillä asiakkaisiin ollaan yhteydessä niin puhelimitse, sähköpostitse kuin myös kasvotusten. Viestiminen ja erityisesti tapa esittää ja muotoilla asiat ovat asiakkaiden kanssa toimimisessa hyvin merkittäviä tekijöitä, jolloin sosiaaliset taidot sekä taito keskustella asiakkaiden kanssa työasioista sekä muistakin asioista ovat tradenomille tärkeitä. Sosiaalisten taitojen ja myyntityön kasvun vuoksi ”hiljaiset hiirulaiset” eivät välttämättä ole henkilöitä, joita toivotaan alalle (Haastattelu D). Asiakaskohtaamisissa olisi tärkeää voittaa asiakas omalle puolelle ja asiakkaiden luottamus pitäisi pyrkiä saavuttamaan omalla osaamisella sekä yhteydellä asiakkaisiin.

Kaikkea ei tarvitse tietää ja taidot kehittyvät paljon työn kautta, mutta haastateltavien mukaan olisi hyvä valmistautua siihen, että asiakkaita on paljon erilaisia ja heidän kanssa pitäisi tulla toimeen monenlaisissa tilanteissa. Ongelmatilanteissa tulisi luontevasti pystyä hakemaan faktatietoa sekä esittää ratkaisut sen perusteella. Asioiden käsittely vaatii rauhallisuutta sekä joskus myös taitoa lukea rivien välistä. Tilitoimiston asiakaspalvelussa olisi tärkeä huomata, että asiakkaille ei välttämättä voi puhua samalla tavalla kuin kollegalle. Siksi olisi myös tärkeää, että pystyisi näkemään asiat asiakkaan kannalta ja selittää ne niin, että asiakaskin ymmärtää. Kieli on vuorovaikutustilanteissa hyvin merkittävä tekijä ja jotta asiakkaille pystyy selittämään välillä vaikeita asioita, on tärkeää, että puhuu heidän kanssa samaa kieltä. Erityisesti Vaasan alueella painotettiin ruotsin kielen taitoa ja kaksikielisyys koettiin eduksi tradenomeille.

Tradenomit ovat työssään tilitoimistoissa tekemisissä sekä yhteydessä moniin sidosryhmiin ja yhteistyökyky heidän kaikkien välillä koettiin tärkeäksi työn toimivuuden kannalta. Eniten työssä ollaan asiakkaisiin yhteydessä ja siksi vuorovaikutustaidot asiakaspalvelussa ovat hyvin tärkeitä, kuten aikaisemmin jo mainittiin. Yhteistyökyky myös esimerkiksi yhteistyökumppaneiden sekä työkavereiden kanssa koettiin keskeiseksi. Työssä ollaan yhteydessä myös moniin viranomaisiin, kuten Verohallintoon tai poliisiin ja yhteistyökyky myös virallisemmissä tilanteis-

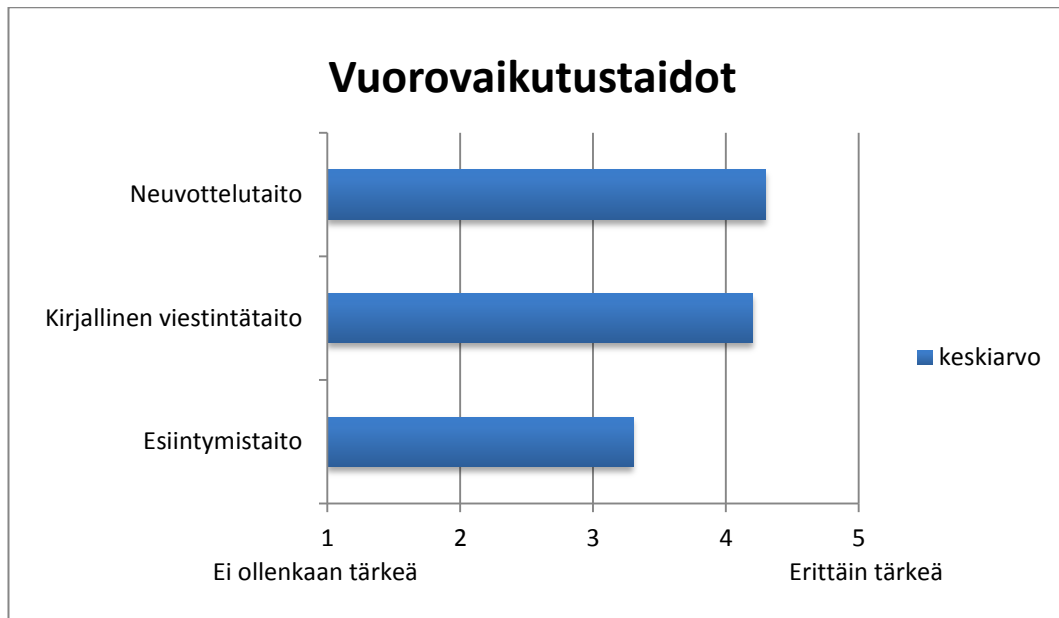
sa tulisi osata. Työyhteisössä kerrottiin tärkeäksi tekijäksi se, että henkilö sopii työyhteisöön ja käyttäytyy kunnioittavasti sekä toiset huomioiden. Keskustelemalla muiden alan työntekijöiden ja kollegoiden kanssa tradenomit voivat lisäksi hyötyä heidän työkokemuksestaan sekä tiedoista ja taidoista. Vuorovaikutustaidot sekä taito tulla toimeen kaikkien ja kaiken ikäisten ihmisten kanssa ovat tradenomeille siis tärkeitä ominaisuuksia ja ne nousevat esille monessa eri yhteydessä.

Tilitoimistotyössä vaadittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia olivat haastattelujen perusteella esimerkiksi:

- tarkkuus
- huolellisuus
- sääntillisuus
- rauhallisuus
- pitkäjänteisyys
- rehellisyys
- joustavuus.

Kirjanpitäjän ja palkanlaskijan työssä tarkkuus ja huolellisuus korostuvat, sillä työssä on tietyt tavat ja määräykset sekä aikataulut joiden mukaan työt tulee tehdä. Rauhallisuus ja pitkäjänteisyys taas painottuvat asiakaskontaktien kanssa, kun asiakkaita neuvotaan tai autetaan vaikeissa asioissa. Rehellisyyden voidaan sanoa olevan tärkeää työssä kuin työssä, mutta yksi haastateltavista halusi erityisesti nostaa esiin moraalisen tärkeyden tradenomeille, sillä asiakkaat saattavat esimerkiksi rahallisen säästön toivossa yrittää muuttaa työskentelytapoja lainvastaisiksi. Joustavuus koettiin hyvin tärkeäksi erityisesti keväisin, sillä silloin työn määrä kasvaa ja työpäivätkin yleensä pidentyvät tilitoimistoissa. Ihmisten kanssa toimeen tuleminen sekä ihmistuntemus ja tietynlaisen nöyryyden kerrottiin myös olevan tärkeitä. Alalle myös ehkä hakeutuu enemmän tämän tyyppisiä ihmisiä ja nämä ominaisuudet heijastuvat myös työntekoon tai viimeistään työtä tehdessä tulee harjoitelleeksi edellä mainittuja ominaisuuksia. Työnteossa vaaditaan myös ammattiympyyttä, halukkuutta oppia sekä ymmärrystä siitä, että ei välttämättä osaa

kaikkea itse. Kuvioon 2 on koottu haastattelujen perusteella tärkeysjärjestyksessä vuorovaikutustaitoja.



Kuvio 2. Tradenomien vuorovaikutustaidot.

Vuorovaikutustaidoissa keskiarvona laskettuna ja kuten kuviosta 2 näkee, tärkeimmäksi nousi neuvottelutaito. Kirjallinen viestintätaito koettiin myös tärkeäksi. Vähiten tärkeä, mutta silti melko tärkeäksi tradenomeille koettiin esiintymistaito. Kuten aikaisemmin jo todettiin, vuorovaikutustaidot korostuvat tradenomien työssä, koska työ vaatii kanssakäymistä eri sidosryhmien kanssa, jolloin mistään vuorovaikutustaidosta ei ole haittaa, kaikki ovat tärkeitä. Neuvottelutaito koettiin annetuista vaihtoehdoista tärkeimmäksi, sillä asiakkaiden kanssa tulee eteen monenlaisia tilanteita ja niissä tärkeintä on neuvotella tilanne sellaiseksi, että molemmat ovat tyytyväisiä ja saavat sen mitä haluavat. Kirjallinen viestintätaito korostuu entisestään, sillä suurin osa raportoinnista ja muustakin kanssakäynnistä hoidetaan kirjallisena ja sähköposti on kommunikoinnin yleisin muoto. Sähköpostiviestinnässä tulee kiinnittää huomiota oikeinkirjoitukseen ja esimerkiksi isojen kirjaimien sekä huutomerkkien käyttöä tulee harkita, sillä niitä tulkitaan eri tavoin. Asiakkaasta riippuen viestiminen voi olla rentoa, kun taas viranomaisten kanssa tulisi käyttää virallisempaa kieltä. Esiintymistaito oli vastaajien mukaan tradenomeille jonkin verran tärkeää, mutta sitä ei painotettu. Työn ei koettu olevan jatkuvaa esiintymistä, mutta työtehtävästä riippuen esiintymistaitoa vaaditaan

ja sitä on hyvä omata, jotta osaa ilmaista itsensä oikein. Tradenomien koulutuksen suuntaukset vaikuttavat esiintymistaitovaatimuksiin siten, että sen ei koettu olevan tärkeää taloushallinnon tradenomeille, mutta markkinoinnin tradenomeille kyllä.

5.2.2 Juridinen osaaminen

Tilitoimistotyössä tulee vastaan hyvin moninaisia tapauksia, joissa tarvitaan lakiosaamista. Tärkeintä ei ole osata lakikirjaa ulkoa, vaan haastateltavien mukaan ennemmin se, että tietää mistä etsiä sekä löytää lait ja sitä kautta vastaukset asiakaille. Juridiikkaa ja talousoikeutta tulisi ymmärtää sen verran, että pystyy havaitsemaan eri tekijöitä ja tulkitsemaan tilanteita, jotta asiakkaalle löytyy oikeat työkalut sekä tekijät. Yleisimmät juridiset asiat ja perusteet tulisi osata sillä ne mahdollistavat oikean tiedon löytämisen sekä käyttämisen. Tradenomien on tärkeää tietää minkä lakien kanssa työssä ollaan tekemisissä ja sisäistää niistä oleelliset asiat, mitä saa ja mitä ei saa tehdä, jotta ei vahingossakaan neuvo asiakkaita lainvastaisesti. Siksi olisi tärkeää, että tilitoimistossa työskentelevä suorittaa ensin asianmukaisen koulutuksen ja koulussa otetaan juridiset asiat esille.

Lakiosaamisen vaatimukset riippuvat vastaajien mukaan tilanteesta, mutta monimutkaisissa asioissa tulee nopeasti vastaan kirjanpitäjän vastualueen raja sekä se mitä uskaltaa antaa lausunnoksi asiakkaille. Haastateltavat painottivat, että kirjanpitäjän ei tarvitse olla lakiasiantuntija, mutta hänen tulee olla nöyrä eikä lähteä arvailemaan tai antamaan ”mututuntuman” neuvoja, sillä niillä saattaa olla suuria seurauksia (Haastattelu G). Asiakkaiden kysymyksiin nähden tarvittaisiin yhden haastateltavan mukaan täydellinen lakiasiantuntemus, mutta hänen mukaan sellaisiin asioihin ei voi ottaa kantaa, jotka vaativat asiantuntemusta. Asiakkaat odottavat, että he saavat yhdestä samasta paikasta kaiken tiedon, mutta lainopillisia neuvoja ei ole järkevää antaa, mikäli ei ole alan asiantuntija. Tällaisissa erikoisosaimista vaativissa kysymyksissä on parempi kääntyä sellaisten henkilöiden puoleen, jotka tietävät faktan, jolloin asiakkaat tulisi ohjata kysymään joltain muulta tai mahdollisesti ohjata omalle yhteistyökumppanille. Juridisten asioiden käsittelyssä tulisi olla tietoinen omasta osaamisesta ja osaamisalueista sekä pystyä hyväksymään se, ettei kaikkea aina ole mahdollista ratkaista itse. Tradenomit ovat työs-

sään tekemisissä useiden lakien kanssa ja seuraavaan luetteloon on koottu haastateluissa esille nousseita lakiosaamisvaatimuksia.

Keskeistä työssä vaadittavaa lakiosaamista haastateltavien mukaan oli:

- arvonlisäverolaki
- kirjanpitolaki
- verolainsäädäntö eli esimerkiksi tuloverolaki, elinkeinoverolaki, henkilöverolaki
- eri yritysmuotojen lainsäädäntö kuten osakeyhtiölaki, laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä
- työntekoon liittyvät lait eli työaikalaki, työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, vuosilomalaki ja eri alojen työehtosopimukset
- sopimusoikeus.

Hyvä olisi osata myös yritysten perustamiseen liittyvää lainsäädäntöä ja käytäntöä sekä erilaisten asiakirjojen kuten esimerkiksi velkakirjojen tai pöytäkirjojen tekoa. Työtehtävät sekä asema yrityksessä olivat kuitenkin määräävin tekijä siinä, minkä lakien kanssa tulee työskentelemään. Kaksi haastateltavista olivat sitä mieltä, että mikäli hakeutuu tilitoimistotyöhön, on arvonlisäverolaki se, josta kannattaa aloittaa, sillä sen osaamisella pääsee päivittäisestä työstä huomattavasti helpommalla. Tulevaisuudessa erilaisten palvelujen, kuten esimerkiksi perintätoimien lisääntyminen tilitoimistoissa kuitenkin kasvattaa tradenomien juridisen osaamisen tarvetta.

5.2.3 Kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen

Tällä hetkellä, kun vienti ulkomaille ei ole kovin runsasta, kansainvälisyyden merkityksen koettiin olevan vähäinen tradenomeille, mutta merkityksen odotettiin kasvavan tulevaisuudessa. Kansainvälisyyden lisääntyessä myös kielitaidon merkityksen kerrottiin lisääntyvän tradenomien työssä. Länsirannikolla suomen ja englannin kielen lisäksi olisi tärkeä osata ruotsia ja Itä-Suomessa puolestaan venäjää. Haastateltavat painottivat kielitaitoa monessa eri kohtaa ja minkä tahansa kielen osaaminen oli plussaa. Englannin, ruotsin ja venäjän kielen taidon lisäksi esi-

merkiksi saksan ja viron kielen taitojen uskottiin kasvavan. Tässäkin yhteydessä vaatimukset riippuivat paljon työtehtävistä sekä asiakaskunnasta, mutta kansainvälisyys tulee oletettavasti kasvamaan sähköisen taloushallinnon myötä sekä sen vuoksi, että maiden rajojen merkitys EU:n alueella koettiin vähenevän ja kaupan olevan helppoa. Kielitaidon lisäksi tradenomien uskotaan tarvitsevan eri kulttuurien tuntemusta. Haastattelujen perusteella tärkeää olisi ymmärtää se, että asiat, jotka ovat meille itsestään selviä, eivät sitä välttämättä toisessa maassa ole tai asiat saatetaan tehdä toisella tavalla. Viestimisen tulisi olla hyvän tavan mukaista ja henkilökohtaisista ominaisuuksista kuten joustavuudesta sekä ulospäin suuntautuneisuudesta koettiin olevan hyötyä. Jälleen korostuivat vuorovaikutustaidot sekä pärjääminen erilaisten ihmisten kanssa.

Tilitoimistoissa kansainvälisyydellä ei ole niin suurta merkitystä kuin esimerkiksi isommissa yrityksissä. Haastateltavien mukaan tilitoimiston arjessa kansainvälisyys ei niinkään näy muuta kuin kielten osaamisessa sekä yritysten ulkomaan osastoilla, sillä suurin osa asiakkaista on kotimaisia. Ulkomaalaisten ostolaskujen tulkinta ja arvonlisäverotus sekä verotuksen erilaiset ilmoitukset ja rekisteröinnit muissa maissa tuovat lisähaastetta kirjanpitäjille, kun yritykset kansainvälistyvät. Arvonlisäverotukseen tulee usein uusia sääntöjä ja vaikeita poikkeuksia, minkä vuoksi olisi tärkeää käydä koulutuksissa. Yritysten uskottiin kansainvälistyvän ulkomaille tulevaisuudessa yrityskauppojen tai liiketoiminnan laajentumisen kautta.

Toisaalta tradenomeilla tulisi olla kansainvälisyyteen liittyvää osaamista, sillä ulkomaalaisia asiakkaita on kuitenkin jo muutamia ja niitä uskottiin olevan tulevaisuudessa enemmän. Haastatteluissa kävi ilmi, että esimerkiksi maahanmuuttajat perustavat yrityksiä, jolloin kielitaito sekä kulttuurien tuntemus on tärkeää. Kirjanpidossa sekä verotuksessa on maittain hyvin paljon eroavuuksia minkä vuoksi sitä ei pidetty todennäköisenä, että tilitoimistoille tulisi asiakkaita, joilla on liiketoiminta toisessa maassa. Haastateltavat kertoivat, että yleinen toimintatapa suomalaisten yritysten ulkomaan toimipisteiden kanssa on kielitaidosta huolimatta sellainen, että kohdemaassa on omat kontaktit, jotka tuntevat kyseisen maan toi-

mintatavat ja hoitavat yrityksen asiat paikallisesti, jolloin oman osaamisalueen ulkopuolelle ei tarvitse mennä.

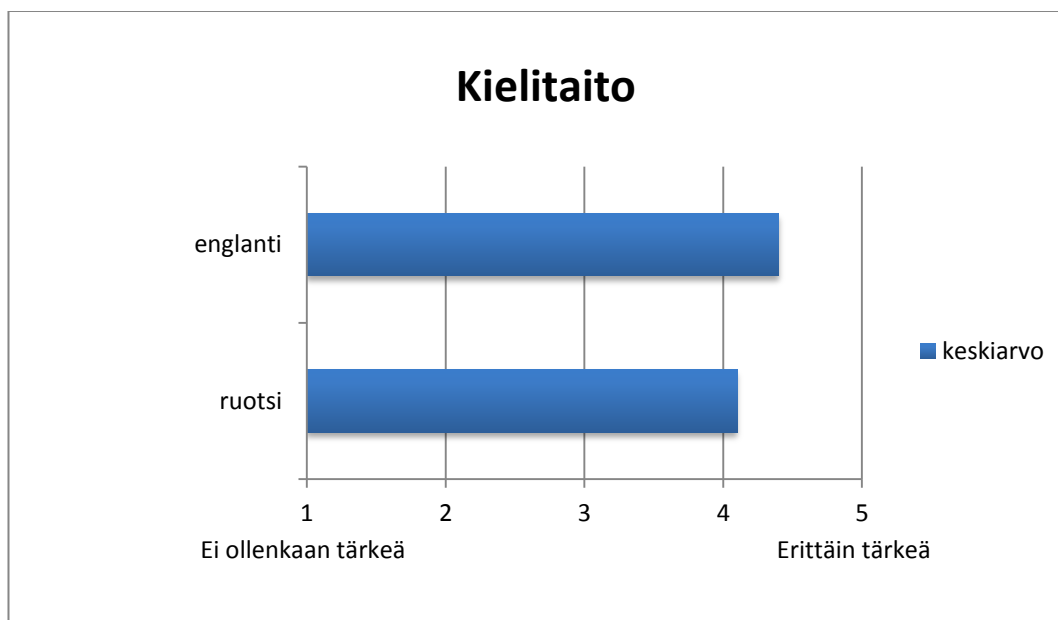
Tilitoimistojen toiminnan uskottiin pysyvän Suomessa eikä sitä vastausten perusteella ulkoisteta muihin maihin edellä mainittujen seikkojen vuoksi sekä siksi, että varsinkin pienet yrittäjät arvostavat kirjanpitäjiään ja jakavat heidän kanssa yrityksen asioita sekä myös usein henkilökohtaisia asioita. Toiminnan pysyvyyttä Suomessa vahvisti yhden haastateltavan mukaan myös se, että alan kehitys on Suomessa melko pitkällä, jolloin osaaminen löytyy täältä eikä sitä ole tarpeellista hakea muualta. Kuvio 3 näkee, että tärkein kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen oli haastateltavien mielestä kielitaito.



Kuvio 3. Tradenomien kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen.

Kielitaito koettiin tärkeäksi ja sen merkityksen uskottiin kasvavan. Kieliosaamisen ei tarvitse olla kielipillisesti täydellistä tai mennä oikein, vaan tärkeintä olisi, että pystyy kommunikoimaan toisella kielellä. Kaupankäynnissä ja ylipäätään bisneksessä kielitaidon uskottiin olevan merkittävässä roolissa ja kaikki kieliosaaminen nähtiin tärkeänä. Kyky toimia monikulttuurisessa toimintaympäristössä ja toimiminen kansainvälisissä projekteissa ja tiimeissä ei vastaajien mukaan ollut kovin tärkeää heidän kohdallaan. Tilitoimistojen asiakaskunta on suurimmalta

osin kotimaista, jolloin edellä mainittuja tilanteita ei useinkaan tule työssä vastaan. Tradenomit saattavat kuitenkin hakeutua esimerkiksi isompien yritysten talousosastoille, joissa tämänkaltainen osaaminen on luultavasti tärkeää. Tässäkin kohtaa korostuivat tradenomien monipuoliset työhönsijoittumismahdollisuudet sekä se, että vaadittava osaaminen riippuu työtehtävästä, jossa toimii. Kieliosaaminen oli haastateltavien mukaan ylivoimaisesti tärkeintä kansainvälisyyteen liittyvää osaamista tradenomeilla ja siitä haluttiin tarkentaa, mitkä kielet koettiin tärkeiksi osata sekä tarkastella onko jonkin tietyn kielen osaaminen ylitse muiden. Mutta kuten kuviosta 4 näkee, esimerkiksi englannin- ja ruotsinkielen taitojen tärkeys ei eronnut kovinkaan paljoa.



Kuvio 4. Tradenomien kieliosaaminen.

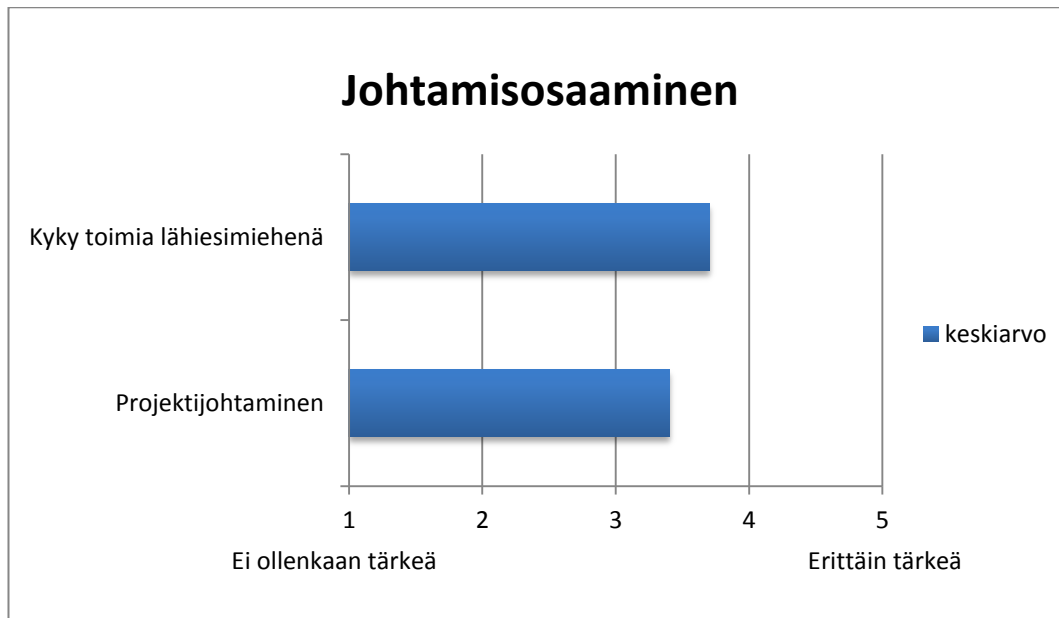
Englanti koettiin hieman tärkeämmäksi kuin ruotsi, mutta molemmat kielet olivat tärkeitä. Englantia ei välttämättä tarvita päivittäin, mutta kansainvälisissä kaupasuhteissa ja yhteyksissä se oli tärkeämpi kuin ruotsi. Ruotsin kielen taito taas oli riippuvainen siitä missä tekee töitä. Paikallisesti Vaasan alueella ruotsi on erittäin tärkeä ja sitä käytetään päivittäin, mikäli asiakaskunnassa on ruotsinkielisiä asiakkaita. Muualla maassa ruotsia ei välttämättä käytetä niin paljoa, mutta tällä alueella sen rooli työssä on merkittävä, koska asiakkaita tulisi pystyä palvelemaan heidän omalla kielellä. Muu kielitaito katsottiin eduksi ja tulevaisuudessa hyödyllisiä kieliä olivat esimerkiksi viro, venäjä, ranska, saksa ja espanja.

5.2.4 Johtamisosaaminen

Johtamisosaamisen kysymys koettiin hieman hankalaksi, sillä ihmisten johtaminen on vaikea ala ja osa vastaajista ei ollut johtaja-asemassa, jolloin asiasta ei ollut omakohtaista kokemusta. Johtamistaitojen koettiin olevan useimmiten enemmän kiinni omasta luonteesta kuin teoreettisesta osaamisesta. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että osalle johtaminen on luontevaa ja he yleensä hakeutuvat enemmän johtaja-asemiin. Johtajapersoonien koettiin olevan sellaisia, jotka tulevat toimeen kaikkien kanssa ja pystyvät vaikuttamaan muihin ihmisiin pelkäämättä esiintymistä tai konflikteja eli siinä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Vahvasti yleistäen, stereotyyppiset kirjanpitäjät eivät välttämättä ole luonteeltaan johtajapersoonia, jolloin he eivät yleensä edes hakeudu kyseisiin tehtäviin. Haastateltavien mukaan, kuten muukin osaaminen yleensä, myös johtamisosaaminen kasvaa työkokemuksen mukana, jolloin suoraan koulusta työelämään tulla ei välttämättä heti sijoiteta johtaja-asemaan, vaan esimiesosaaminen tulee työkokemuksen myötä. Tilitoimistotyön koettiin olevan itsenäistä työtä, jolloin muiden johtamisen sijaan tärkeämpää olisi, että osaa johtaa itseään. Haastateltavat kokivat, että tärkeämpää olisi olla asiakkaiden pomo, ohjaten ja kontrolloiden heitä, kuin olla työpaikalla pomo. Johtamisopinnoista sanottiin kuitenkin olevan hyötyä tradenomeille, sillä työntekijän asemassa on helpompi ymmärtää miten johtajat toimivat, mikäli taustalla on aikaisempia opintoja johtamisesta.

Esimiestyöskentelytaidot olivat haastateltavien mukaan tradenomeille tärkeitä, mikäli he ovat tai hakeutuvat sellaiseen asemaan. Yksi vastaajista kertoi, että tarve olla pienen tiimin vetäjänä saattaa kasvaa samalla roolin muuttuessa ja roolin muuttaminen myös vaatii jotain johtamiseen liittyvää mukaansa, mutta tällaisia toimeksiantoja ei vielä paljoa ole. Esimiestehtävissä toimiminen vaatii tradenomeilta vastausten perusteella jälleen hyviä vuorovaikutustaitoja erilaisten ihmisten kanssa, mutta myös tasapuolisuutta, kannustavuutta, rehellisyyttä, sosiaalista valmiutta sekä halua oppia. Myös siitä kerrottiin olevan etua, mikäli pystyy toimimaan yrittäjämäisesti vaikka onkin työntekijä. Tradenomit voisivat sijoittua haastattelujen perusteella pienen yritysten johtajiksi tai isompien yritysten pienen osastojen johtajiksi, kuitenkin siten, että johtaminen tapahtuisi lähellä työnteki-

jöitä. Sosiaalisten taitojen ja esimiesosaamisen sekä taidon kohdata alaisia kerrottiin olevan siinä isoimmassa roolissa.



Kuvio 5. Tradenomien johtamiseen liittyvä osaaminen.

Kuviossa 5 havainnollistetaan, että tradenomeilla kyky toimia lähiesimiehenä koettiin olevan tärkeämpää kuin projektijohtaminen. Kyky toimia lähiesimiehenä tulee vastaajien mukaan osalta luonnostaan ja osalta ei. Haastattelujen perusteella kaikkien ei tarvitse sitä osatakaan, sillä osa tradenomeista ei välttämättä halua eikä hakeudu johtaja-asemaan. Projektijohtamisessa tärkeintä tradenomeille olisi ymmärtää projektityö kokonaisuutena, mutta käytännön työssä sen ei kerrottu tulevan kovinkaan usein vastaan.

5.2.5 Osaamisalueet taloushallinnon työtehtävissä

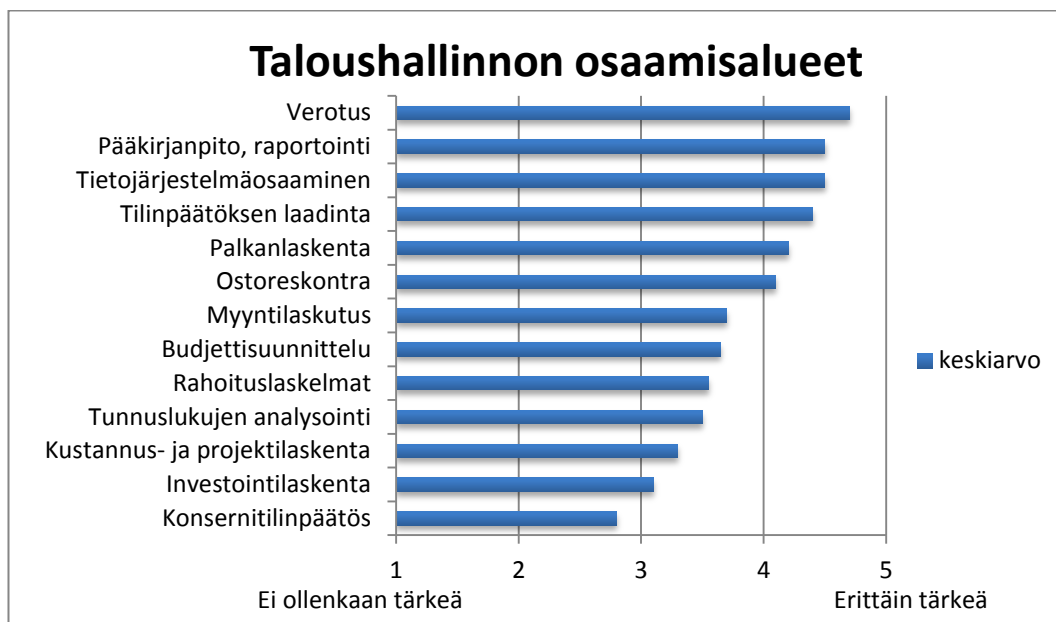
Tradenomeilta vaaditaan työssä hyvin laaja-alaista osaamista eri osa-alueista. Haastateltavat eivät nimenneet jonkun tietyn osaamisen olevan selvästi ylitse muiden, mutta lähes kaikissa haastatteluissa nousi ensimmäisenä esille se, että tradenomin keskeiset osaamisalueet riippuvat hyvin paljon siitä, millaisessa työtehtävässä tradenomi on. Osa vastaajista koki tähän kysymykseen vastaamisen vaikeana juuri sen vuoksi, että tradenomi voi työskennellä niin monessa eri paikassa tai yrityksen osassa.

Haastateltavien mukaan lähtökohta työnteolle on, että ymmärtää laskentatoimen kokonaisuutena, miten kirjanpito toimii käytännössä kirjausten sekä tuloslaskelman ja taseen kanssa rinnakkain, tuntee arvonlisäverolakia ja muutakin lainsäädäntöä sekä ymmärtää miten verotus toimii. Työkalujen hallinta eli tietotekninen osaaminen, ohjelmien logiikan ymmärtäminen sekä muuntautumiskyky olivat vastaajien mukaan myös tärkeitä. Tällaista perustietojen ja taitojen osaamista vaaditaan, jotta pääsee päivittäisessä työssä vauhtiin ja asiat on perustietojen avulla myös helpompi oppia sekä ymmärtää. Todellinen osaaminen tulee haastateltavien mukaan kokemuksen myötä ja työn tekeminen opitaan usein enimmäkseen työpaikalla. Esimerkiksi kirjanpitolain ja veroasioiden koettiin olevan niin laajoja, että niiden kanssa tulisi olla itsekriittinen sekä uskaltaa sanoa ja esittää asia oikein asiakkaalle, mikäli ei osaa tehdä kyseessä olevaa tehtävää.

Kirjanpitäjillä keskeiset osaamisalueet olivat taloushallinnon eri alueet eli kirjanpito, tilinpäätökset sekä verotus. Vaativimmissa tehtävissä osaamisalueisiin kuuluivat myös sisäinen laskenta ja johdon laskentatoimi. Palkanlaskijoilla keskeisintä oli palkanlaskenta, työehtosopimusten osaaminen ja tulkinta sekä palkkaohjelman hallinta. Ostoreskontran sekä myyntilaskutuksen hoito kuuluivat myös yleisesti työtehtäviin. Se, kummalle ostoreskontran sekä myyntilaskutuksen hoito osoitetaan, riippuu täysin tilitoimistosta ja sen toimintatavoista, osassa kirjanpitäjät hoitavat ne ja osassa ne kuuluvat taas palkanlaskijoiden työtehtäviin.

Tradenomeilla keskeisintä olisi hallita ulkoinen laskentatoimi sekä rutiinityö eli kuukausikirjanpidon tekeminen ja arvonlisäveron laskeminen. Tässä kohtaa nousi myös kieliosaaminen jälleen esille sekä se, että siitä on tradenomeille etua, mutta se ei aina ole välttämättömyys. Yksi haastateltavista selvensi, että merkonomeihin verrattuna tradenomien tulisi analysoida sekä ymmärtää omien toimien merkityksiä enemmän, työtä tehdään itse eikä tietyn valmiin mallin mukaan. Ekonomeihin verrattuna haastateltavan mielestä tradenomien osaaminen on enemmän rutiinityössä, kun taas ekonomeilla osaaminen painottuu syvempään analysointiin ja suunnitteluun, ei pakolliseen toimintaan. Tradenomien koettiin toimivan ehkä enemmän tilitoimistoissa ja ekonomien taas isompien yritysten osastoissa. Haastattelujen perusteella tärkein osaamisalue oli verotus ja vähiten tärkeä oli konser-

nitilinpäätöksen osaaminen. Kuviossa 6 on järjestetty taloushallinnon osaamisalueet haastattelujen perusteella tärkeysjärjestykseen, tärkein on ylimpänä ja vähiten tärkeä alimpana kuviossa.



Kuvio 6. Tradenomien osaaminen taloushallinnon työtehtävissä.

Tässä kohtaa on hyvä taas muistaa, että haastateltavat ovat vastanneet osaamisalueiden merkittävyyksiin omien työtehtävien näkökulmasta, ei kaikkien tradenomiin näkökulmasta. Esimerkiksi kirjanpitäjälle hyvin tärkeä työ, tilinpäätöksen laadinta, ei ollut lainkaan tärkeä palkanlaskennassa työskentelevälle. Tällaisella perusteella ei siis voida sanoa, että tilinpäätöksen laadinta ei ole tärkeä osaamisalue tradenomeille. Taulukko ja tulokset ovat siis vain suuntaa-antavia. Keskiarvona laskettuna tärkein osaamisalue oli verotus ja sen opiskelua painotettiin useasti, sillä se on laaja alue ja se koskettaa lähes koko työnteon kenttää. Esimerkiksi kirjanpitoa on vaikea tehdä, mikäli ei ymmärrä mikä on arvonlisävero tai menojen vähennyskelpoisuus.

Verotuksen jälkeen tärkeimpiä osaamisalueita olivat pääkirjanpito ja raportointi, tietojärjestelmäosaaminen sekä tilinpäätöksen laadinta. Näitä kaikkia kuitenkin yhdisti se, että vaikka ne ovat hyvin olennainen osa kirjanpitäjän työtä (eivät niinkään palkanlaskijan työtä), niitä on vaikea opettaa täydellisesti koulussa, sillä niiden tekeminen käytännössä eroaa asiakaskohtaisesti sekä joskus myös tilitoimis-

tokohtaisesti. Toisaalta, yksinkertaiset kirjaukset ovat juuri sitä rutiinityötä, mitä tradenomien oletetaan osaavan. Tietojärjestelmäosaamisessa keskeistä on, että osaa käyttää erilaisia ohjelmia sekä erityisesti hyödyntää niiden mahdollisuuksia ja löytää asiakkaalle tarpeellisia työkaluja. Vastauksissa mainittiin useasti, että Excelin osaamisesta on hyötyä, sillä sitä käytetään paljon apuna. Yksi haastateltavista toivoi kuitenkin, että sen käyttöä minimoitaisiin ja sen tilalla käytettäisiin jotain muuta, esimerkiksi toiminnanohjausjärjestelmää, jossa kaikki tiedot löytyvät samasta paikasta. Tietojärjestelmäosaamista on edellä mainituista osaamisalueista helpoin opetella koulussa, sillä kaikki ohjelmistot ovat toiminnaltaan melko samanlaisia. Mutta koska ohjelmistoja on paljon ja niillä jokaisella on omat pienet erikoisuutensa, ei niitäkään pysty täydellisesti oppimaan kun vasta työssä. Verotus, pääkirjanpito ja raportointi, tietojärjestelmäosaaminen sekä tilinpäätöksen laadinta ovat tärkeimpiä tradenomeilta vaadittavia osaamisalueita, joiden perusperiaatteet tulisi opiskella koulussa, mutta joiden käytännön tason osaaminen ei välttämättä ole niin korkealla. Tradenomien tulisi osata yksinkertaisimmat ja selvimmät asiat, mutta vaikeiden ja monimutkaisten asioiden osaamista ei vaadita heti, sillä ne opitaan yleensä vasta työssä.

Palkanlaskennassa painoarvo riippuu hyvin paljon siitä, millainen työnjako toimiston sisällä on, pienessä tilitoimistossa yleensä sama ihminen hoitaa kirjanpitoa ja myös palkanlaskentaa. Mikäli kirjanpitäjä hoitaa myös palkanlaskennan, niin koettiin se erittäin tärkeäksi osata, mutta mikäli sama henkilö ei hoida sitä, sen merkitys ei ole enää niin suuri. Perusasiat tulisi kuitenkin hallita, jotta osaa esimerkiksi vastata, jos asiakkaalla on kysyttävää palkkoihin liittyen tai tarkistaa palkanlaskennasta kirjanpitoon siirtyvän aineiston. Yksi haastateltavista mainitsi kuitenkin, että kirjanpitäjä ja palkanlaskija eivät välttämättä ”sovi yhteen päähän hyvin”, koska molemmissa on omat lakinsa ja sääntönsä (Haastattelu F). Sen vuoksi olisi hyvä, mikäli niissä pystyisi työskentelemään kaksi eri henkilöä.

Ostoreskontran toiminta tulisi ymmärtää ja osalla se saattaa kuulua työtehtäviin, mutta se ei välttämättä vaadi tradenomeilta kovinkaan paljon osaamista. Myyntilaskutus ja saatavien valvonta on usein asiakkaalla omassa hoidossa, mutta kirjanpidon kannalta sen toimiminen on tärkeää ja mikäli se kuuluu työtehtäviin, se tuli-

si osata hoitaa. Budjettisuunnittelu ja -seuranta, rahoituslaskelmat, investointilaskenta sekä kustannus- ja projektilaskenta ovat tulevaisuudessa entistä tärkeämpiä ja niihin toivottiin lisää osaamista sekä erikoistumista, mutta todellisuudessa osaaminen tulee yleensä tässäkin vasta kokemuksen kautta. Lisäksi, omista työtehtävistä ja asiakasyrityksistä riippuen, voi olla, että aina näihin ei pääse vaikuttamaan ja siksi niitä ei koettu tällä hetkellä hyvin tärkeiksi, vaan melko tärkeiksi osata. Tunnuslukujen analysointia ei sinänsä pidetty tärkeänä, sillä yleensä niitä ei käytetä asiakkaiden kanssa vaan heille esitetään asiat toisella tavalla. Kirjanpitäjät pystyvät yleensä kertomaan asiakkaalle yrityksen tilanteen ilman tunnuslukuja, sillä heillä on tiedossa kirjanpito ja raportit jokaiselta kuukaudelta, jolloin niiden vertailu vastaa tunnuslukujen analysointia. Muuta analysointia, kuten oman työn analysointia sekä raporttien läpikäyntiä pidettiin hyvin tärkeänä. Tämänkaltaista analysointia ei ollut osaamisalueiden luettelossa, joten osa vastaajista halusi lisätä sen tunnuslukujen analysoinnin kohtaan, koska he kokivat tärkeäksi, että se osa-alue huomioidaan osaamisvaatimuksissa. Konsernitilinpäätöksen osaaminen oli tradenomien osaamisvaatimuksista vähiten tärkeä, sillä se koskee yleensä vähän suurempia yrityksiä, joita ei haastateltujen eikä yleensä tilitoimistojen asiakasyrityksissä ole kovin montaa. Tradenomien tulee kuitenkin tietää mitä konsernitilinpäätös tarkoittaa.

Kuviosta 6 näkee, että haastattelujen perusteella voidaan todeta tradenomien osaamisvaatimusten tilitoimistoissa painottuvan verotukseen, kirjanpitoon ja tilinpäätökseen, palkanlaskentaan sekä tietojärjestelmäosaamiseen ja mitä erikoisempi osaamisalue oli, sitä vähemmän tärkeäksi se koettiin. Erikoisosaamista vaativia osaamisalueita ei pidetty hyvin merkittävänä luultavasti siksi, että tradenomeilta tai ainakaan juuri valmistuneilta tradenomeilta ei välttämättä odoteta ja vaadita erikoisosaamista vaan ennemminkin sitä, että tavalliset rutiinityöt osataan tehdä. Spesifimpi osaaminen kasvaa työkokemuksen sekä omien kiinnostuksen kohteiden myötä. Kaikesta ei tarvitse tietää kaikkea, sillä osa-alueet ovat niin laajoja, ettei välttämättä ole edes järkevää pyrkiä osaamaan kaikkea täydellisesti. Spesifimpiä osa-alueita tulee kuitenkin vähän tietää, jotta havaitsee jos ja kun niitä tulee vastaan ja ymmärtää asiayhteyksiä. Kovin usein niitä ei välttämättä tule vastaan ja siitä syystä niiden painoarvo ei ole kovin suuri.

nään, vaan osa-alueiden tärkeys on ehkä painottunut vertaamaan samassa kohdassa olleita alueita. Kuviossa tärkeysjärjestys ei siis ole erittäin merkittävässä roolissa, vaan ennemminkin se, että nämä kaikki alueet ja osat ovat tärkeitä tradenomeille.

5.3 Osaamisalueet ja työnkuva tulevaisuudessa

Tilitoimistomaailma on hyvin kirjava, niin yritysten kokojen, toiminnan kuin kehittyneisyydenkin saralla. Lisäksi ottaen huomioon, että vastausjoukossa oli monesta eri yrityksestä sekä eri työtehtävistä vastaajia, olivat osaamisalueiden tulevaisuudenkuvat kirjavia. Vahvin osaamisalueisiin ja työnkuvaan vaikuttava tekijä oli haastattelujen perusteella kuitenkin digitalisaatio sekä sähköistyminen. Yksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että osaamisalueet ja niiden painotukset eivät muutu tilitoimistoissa, ellei oma henkilökohtainen työnkuva tai asema yrityksessä muutu.

Sähköinen taloushallinto tulee lisääntymään tulevaisuudessa, jolloin ohjelmistojen käsittelytaito sekä niiden ymmärtäminen ja nopea sisäistäminen lisääntyvät myös tulevaisuudessa. Yksi haastateltavista mainitsi, että sähköistymisen kaikkia vaikutuksia sekä sitä miten se onnistuu, ei pystytä vielä tarkalleen sanomaan, sillä muutos on käynnissä koko ajan. Perusprosessit ja manuaaliset työt tullaan automatisoimaan sähköisten työkalujen avulla, minkä vuoksi perustyöhön ja manuaaliseen tiedonsyöttöön kuluu vähemmän aikaa. Automatisoinnin myötä työtehtäviin kuuluu enemmän tarkistusta ja perustietojen sekä ohjaustietojen rakentamista ja työnkuva saattaa muuttua enemmän ”bittinikkaroinniksi” (Haastattelu B).

Toisaalta, haastateltavat olivat sitä mieltä, että peruskirjanpidon osaaminen ja ymmärtäminen eivät tule poistumaan, sillä tarkistajan tulee olla perillä siitä, mitä tarkistaa sekä nähdä jos jokin on vialla. Työnkuvan koettiin muuttuvan vapautuvan työajan myötä painottamaan enemmän neuvontaa ja konsultointia, mutta matka sinne tulee luultavasti olemaan melko pitkä. Painopiste siirtyy rutinoituneesta työstä enemmän lukujen tulkintaan sekä muihin neuvoa antaviin toimintoihin, erilaisiin raportteihin ja seurantoihin kuten budjetointiin, kustannuslaskentaan ja verosuunnitteluun. Avainasemassa koettiin olevan asiakkaiden neuvonta sekä lisäar-

von tuottaminen asiakkaille, mikä saattaa muuttaa työntekijätyyppiä, jollaista alalle haetaan. Vaatimukset ovat riippuvaisia asiakaskunnasta sekä heidän odotuksistaan ja tarpeistaan, osa asiakkaista ei haastateltavien mukaan välttämättä halua tai ymmärrä sitä lisäarvoa, mitä kirjanpitäjä voisi tuottaa. Kyky tuoda asiakkaan kannalta oleelliset asiat esiin vaatii hyvää tuntemusta asiakkaan liiketoiminnasta sekä alasta, jolla asiakas toimii. Kaikki alalla toimivat eivät kuitenkaan välttämättä ole vastaajien mielestä valmiita muutoksiin ja muutosvastaisuuden koettiin olevan alalla melko suurta. Yksi haastateltavista koki, että tulevaisuudessa alalle saattaa muodostua työntekijöiden kahtiajako. Siinä kauemmin alalla toimineet eivät muuta omaa rooliaan vaan menevät asiakaskunnan mukana, kun samalla alalle kasvaa uusi polvi, joka hoitaa työtä omalla tavalla ja eri roolissa.

Tulevaisuudessa uskottiin painottuvan enemmän controllermainen rooli, mikä muuttaa kirjanpitäjien työnkuvaa vanhojen asioiden parissa pyörimisestä enemmän eteenpäin katsomiseen sekä taloussuunnitteluun. Työ tulee painottumaan enemmän asiakaskontakteihin ja asiakassuhteisiin, jolloin vuorovaikutustaitojen tärkeys nousee jälleen esiin. Neuvonnan lisääntyessä ja asiakassuhteen muuttuessa läheisemmäksi asiakkaat saattavat odottaa kirjanpitäjiltään myös kiinnostusta muihin asioihin kuin pelkästään kirjanpitoon liittyviin.

”Vaaditaan kokonaisvaltaista osaamista, pitää ymmärtää mitä ne asiakkaat tekee, ettei häiritse jos on psykologi, poliisi, insinööri ja jotaki muuta täs samas” (Haastattelu D).

Tradenomeilta vaaditaan myös tulevaisuudessa laajaa osaamista ja tärkeintä on hahmottaa eri kokonaisuuksia sekä omata hyvät vuorovaikutustaidot. Asiakaskontaktien sekä eteenpäin katsomisen ja suunnittelun lisääntymisen uskotaan tuovan enemmän mielenkiintoa työhön, jolloin myös kiinnostuksen alaa kohtaan toivotaan kasvavan. Lainsäädännön seuraamisen koettiin olevan myös tulevaisuudessa tärkeää jatkuvien muutosten vuoksi, jotka ohjaavat yrittäjiä, jolloin osaamisen tulee olla ajantasaista. Kielitaito-osaaminen tulee myös tulevaisuudessa kasvamaan ja erityisesti painotettiin jälleen englannin kielen taitoa sekä paikallisesti ruotsin kielen taitoa. Osaamisvaatimukset tulevaisuudessa eivät merkittävästi eroa siitä, mitä ne vastaajien mukaan jo nyt ovat. Osaamisalueissa nousi esiin paljon

samoja asioita, joita näkyy myös kuviossa 7, johon on koottu yhteenveto tradenomien tärkeimmistä osaamisvaatimuksista.

5.4 Digitalisaation sekä sähköistymisen merkitys

Digitalisaatio ja sähköistyminen on yksi tilitoimistoalalla eniten muutoksia ja kehitystä aikaansaava tekijä. Niiden edistymisessä on toimistokohtaisia eroja ja yleensä mitä pienempi toimisto on, sitä vähemmän on ollut mahdollisuuksia edistyä digitalisaation kanssa. Aiheesta on käyty paljon keskustelua ja se tulee esiin monessa eri yhteydessä, mutta samalla sen edistymisen on koettu olevan hyvin nihkeää sekä hidasta. Digitalisaatio oli haastateltaville sähköisestä kirjanpidosta kehittyneempi muoto, jossa taloushallinnon prosessit sekä kaikki taloushallintoon liittyvät alueet on sähköistetty ja digitaalisessa muodossa. Prosessien automatisointit tulee kuitenkin määrittellä kaikki itse eli kehitys ei ainakaan toistaiseksi ole vastausten perusteella vielä niin pitkällä, että ohjelmat pystyisivät päättämään itse kaiken. Tämän vuoksi on tärkeää, että osaa perusteet ja perustyön vaikka ne olisikin automatisoitu, sillä automaation hoitama työ pitää kuitenkin tarkistaa. Tämä johtaa siihen, että tilitoimistoissa siirrytään entistä enemmän kirjaajista valvojiksi. Papereiden skannausta ja lisäämistä kirjanpitoon sähköisinä liitteinä tai verkkopankin laskun lähettämistä sähköpostilla pdf-tiedostona ei nähty sähköisyytenä, vaan pikemminkin kuormittavana työnä. Työympäristön ja työn muuttuessa tietotekniikan ja tietokoneiden hallinta ovat merkittävässä roolissa, sillä työskentely ilman niitä on haastateltavien mielestä vaikeaa ja tulevaisuudessa tradenomi-en työssä on vähemmän rutiinistyötä tietotekniikan hoitaessa niitä.

”Ja sellanen vähä bittinikkarin vikaaki pitää vähä olla siellä kyllä, ilman että ny tarvii niinku ohjelmoida osata niin sanotusti että, mut pitää olla niinku aidosti kiinnostunu sanotaanko ohjelmistoista ja atk:sta yleensäkki, että se ei saa olla sellanen pakkopulla..” (Haastattelu B).

Haastateltavien mukaan digitalisaation ja sähköisyyden hyödyntämisessä keskeistä on muistaa se, että ohjelmistojen tulisi auttaa rutiinistyössä, jotta turhasta naputtelusta päästäisiin eroon ja tietoja voitaisiin viedä järjestelmästä järjestelmään. Tällöin atk-osaamisen lisäksi ohjelmistojen rajapintojen hyödyntäminen koettiin tärkeäksi. Työn tulisi perustua siihen, että käytössä olevaan taloushallinnon jär-

jestelmään voidaan tuoda tiedot suoraan, sieltä saa irti sen minkä tarvitsee ja kaikki raportit pystytään tekemään siellä. Yhden haastateltavan mukaan esimerkiksi Excel ei välttämättä pysty tuottamaan tällaisia asioita ja tuomaan tehoa vaikka muuten on hyvä työkalu. Täydellistä paperittomuutta ei pidetty kovin todennäköisenä, mutta digitalisaation odotettiin lisääntyvän ja roolin muuttuvan samalla kirjaajista entistä enemmän asiantuntijoiksi. Sähköisyyden luoma riippumattomuus ajasta, välimatkasta sekä asiakkaan materiaalin toimitusajoista mahdollistaa nopeamman työskentelyn. Haastateltavien mielestä puuduttavan rutiinistyön vähentyminen antaa aikaa muulle ja turhien prosessien poisjääminen edistää myös työn pysymistä mielekkäänä, kun ”aivot saa pientä voimistelua” (Haastattelu G).

Käytännössä digitalisaatio auttaa virheiden vähentämisessä, asioiden nopeammasa valmistumisessa sekä sitä kautta antaa mahdollisuuden laajentaa palvelukuvaa ja hyödyntää vapautuvan ajan parempina palveluina kuten erilaisilla suunnitteluilta tai asiakas- ja yritysneuvonnalla. Haastateltavien mukaan tulevaisuudessa tili-toimistojen on mahdollista myydä enemmän palveluita isommalle määrälle asiakkaita, tehostamalla omia prosesseja hyödyntäen digitalisaation mahdollisuuksia kuten esimerkiksi automaatiota, jolloin palvelu on mahdollista tuottaa helpommin, nopeammin ja kustannustehokkaammin. Sähköisyyden ansiosta myös etätöiden uskottiin tulevaisuudessa lisääntyvän ja aikaisempien tietojen haku koettiin helpommaksi eikä niiden säilyttäminen sähköisessä muodossa vie konkreettisesti tilaa toimistoilta.

Toisaalta, yhden haastateltavan mielestä digitalisaatio ja sähköistyminen tekevät työn siitä riippuvaiseksi ja lisäksi kirjanpidosta tuleekin aikaa vievä sekä kokonaiskuvasta pirstoutunut, kun kirjanpitoa hoidetaan päivittäin hieman eikä kerralla kaikkea. Lisäksi, työtä pitää tehdä osittain kahdella eri järjestelmällä, jolloin digitalisaation tuoma tehokkuus ja nopeus jäävät osittain saavuttamatta. Odotettujen asioiden, mutta niiden toteutumatta jäämisen vuoksi, digitalisaation ja sähköistymisen ei koettu olevan niin merkittävässä roolissa, vaan sen koettiin tulevan muun työn ja jokapäiväisen eteenpäin menemisen ohella. Alussa työ voi myös tuntua vaikealta, kun pitää opetella uusia sähköisiä työkaluja ja sähköisten tietojen pysyvyys sekä käyttökelpoisuus tulevaisuudessa herättivät epävarmuutta. Digitaalisen

ja sähköisen työn toimivuutta heikentää sekin, että internet ja tietokoneet koettiin hieman haavoittuvaisiksi ulkopuolisille tekijöille kuten sähkökatkoksille tai tietoliikennehäiriöille. Yksi vastaajista huomautti myös, että ylläpitäjiltä vaaditaan osaamista sekä varmistusta siitä, että tietoturva on ja pysyy kunnossa. Sähköisen tiedon lukeminen saattaa myös olla vaikeaa, mikäli on tottunut lukemaan tiedot paperilta sekä esimerkiksi käyttämään siinä apuna kynällä tehtyjä merkintöjä.

Vaikka digitalisaatio ei olekaan saavuttanut oletettua kasvua, tulee se haastateltavien mukaan kasvamaan alalla ja asiakkaiden keskuudessa. Silloin tulee olla tarjota myös sähköistä palveluvaihtoehtoa, mutta tämän hetkisten kokemusten mukaan asiakkaat eivät välttämättä edes tiedä millaisia sähköisiä palveluja heillä on jo käytössään, eivätkä he ole halukkaita maksamaan niistä lisähintaa. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että sähköistyminen on hyvä jälkitonkimista varten ja se palvelee enemmän tilintarkastajia sekä kirjanpitäjiä kuin asiakasta. Tämä on luultavasti yksi niistä syistä, miksi sähköistyminen ei ole edennyt oletetulla nopeudella alalla. Haastattelujen perusteella toinen sähköistymisen edistymisen este saattaa olla asiakkaiden ja myös alan työntekijöiden keskuudessa vallitseva muutosvastaisuus sähköistymistä kohtaan. Opittua työtä ei kovin helposti haluta lähteä muuttamaan, mutta vanhoilla toimintatavoilla ei saavuteta tehokkuutta, joka taas mahdollistaisi uudenlaiset palvelut. Uudenlaiset palvelut ovat yksi niistä tekijöistä, jotka mahdollistaisivat alan kehityksen ja sen vuoksi olisi tärkeää, että mahdollisimman moni lähtisi muutoksiin mukaan.

”Täs tulee taas se muutosvastaisuus sitte siihen, että ne (ohjelmistotalot) voi kehittää vaikka mitä helpottavia asioita, mutta jos on vastaanottava osapuoli sellanen, että ei me on aina tehty näin, niin eihän siitä oo mitään hyötä sitte. Eli kyllä se niinku tässä pitää rohkeesti vaan lähtee niitä käyttämään mitä sinne tulee ja sitä kautta saada sitä aikaa, mitä sitte vaaditaan tähän muuhun raportointiin sun muuhun.” (Haastattelu I.)

Digitalisaatio ja sähköistyminen muuttavat työtä tilitoimistoissa sekä samalla tradenomien osaamisvaatimuksia ja tämä alue kehittyy jatkuvasti. Tästä syystä yhden haastateltavan mukaan oli hyvin vaikea sanoa varmasti, kuinka se tulee toimimaan tai missä tilanteessa ollaan tulevaisuudessa.

”... menee sähköisesti pikku hiljaa, mutta millä tavalla se menee sähköisesti niin se on vaikea sanoa.. tämä on uus ala josta ei kukaan osaa sanoa kuinka se tulee toimimaan viiden vuoden jälkeen, jos sanotaan näin.”
(Haastattelu E.)

5.5 Merkittävimmät muutokset tilitoimistoalalla

Kuten edellä jo mainittiin, merkittävimpiä muutoksia sekä niitä aiheuttavia tekijöitä tilitoimistoalalla ovat digitalisaatio ja sähköistyminen sekä niiden mahdollistama palvelutarjonnan muokkaaminen eli asiakasneuvonnan ja konsultoinnin lisääntyminen tilitoimistotyössä. Uusien asiakkuuksien sekä uuden yrittäjäsukupolven myötä alalle muodostuu mahdollisuus sekä myös tarve modernisoitua, mikä tulee haastateltavien mukaan vaatimaan tilitoimistoissa asioiden muuttamista ja miettimistä. Palvelualalla pitää pystyä vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin ja tilitoimistoissa olisi muutosten vuoksi tärkeää olla valmiina ennen kuin asiakkaiden tarpeet muuttuvat. Erilaisten ja moninaisempien vaatimusten vuoksi tilitoimistoilta vaaditaan monipuolista osaamista, jotta asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan ja mukautumaan. Yhden haastateltavan mukaan tämä saattaa johtaa siihen, että tulevaisuudessa tilitoimistoista löytyy eri alojen asiantuntijoita ja erikoistumiset lisääntyvät.

Sähköistymisen mahdollistama rutiinitöiden automatisointi vapauttaa aikaa, jolloin konsultointia pystytään tarjoamaan enemmän, mikä puolestaan lisää tilitoimistojen kilpailukykyä tulevaisuudessa. Asiakasneuvonta esimerkiksi verosuunnittelussa ja eri yhtiömuotojen kanssa on vastaajien mielestä lisääntynyt ja tulee lisääntymään jatkossakin. Asiakasneuvonnan kasvun vuoksi on tärkeää, että tilitoimistoissa osaaminen pidetään ajan tasalla, jotta asiakkaita neuvotaan oikein. Sähköistyminen ja sen tuomat muutokset vaativat aikaa, lähitulevaisuuden muutoksia oli esimerkiksi verotuksen muuttaminen ajantasaiseksi ja palkanlaskennassa yhteinen ilmoittamisrekisteri. Yksi haastateltavista kertoi, että seuraava askel tilitoimistoissa tulee olemaan lisäpalvelujen tuotteistaminen.

Tulevaisuudessa murrosta alalla aiheuttaa myös tilitoimistoyrittäjien sekä työntekijöiden ikärakenne. Yrittäjät lähestyvät eläkeikää ja yhden haastateltavan mukaan alueen yrittäjillä on vaihtoehtoina esimerkiksi liiketoiminnan myyminen työnteki-

jöille tai isommille valtakunnallisille yrityksille tai liiketoiminnan lopettaminen. Eläköityminen muuttaa haastateltavien mukaan tilitoimistoalaa sekä sen rakennetta. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että tilitoimistojen koko tulee luultavasti tulevaisuudessa kasvamaan eikä yhden tai kahden hengen tilitoimistoja ole enää kovin paljoa. Isommissa toimistoissa koettiin olevan etuna se, että siellä pystytään tarjoamaan enemmän palveluita ja erikoisosaamista, kuten konsultointia. Työntekijöiden saatavuudessa saattaa myös ilmetä ongelmia työn ja vaativuuden sekä alan vähäisen houkuttelevuuden vuoksi.

”Ja sitten voi tulla työntekijäongelma, koska minun kokemukseni kun on ollut näitä työharjottelijoita, kaikki on tykänny et se työ on ollu sillä tavalla kivaa, mutta ku se on niin hirvittävän vastuullista, sä oot siinä vastuu sen asiakkaan rahoista periaattees viime kädes, niin aika moni sieltä on sanonu, että en mä ainakaan kirjanpitäjäksi rupee, koska tää on niin vaikeeta, täs pitää osata niin laaja-alaisesti, täs pitää hallita monta asiaa, täs on valtava vastuu...” (Haastattelu A.)

Alan imagoa tulisi saada muutettua ja alan houkuttelevuutta lisättyä tulevaisuudessa, jotta siellä riittää osaavaa työvoimaa jatkossakin. Työvoiman riittävyys vuoksi on tärkeää houkutella ihmisiä alalle, mutta yhden haastateltavan mukaan uusien ihmisten saantia tärkeämpää olisi kuitenkin saada nostettua tilitoimistoalan profiilia verrattuna yritysten talousosastoihin. Haastateltavien mielestä työn arvostus ei ole oikealla tasolla sen vuoksi, koska toiminta on lakisääteistä ja suuri osa asiakkaista kokee, että kirjanpitoa tehdään ainoastaan arvonlisäveron laskemista ja ilmoittamista varten. Alan arvostusta ja houkuttelevuutta vähentää myös se, että alalla koetaan olevan tällä hetkellä matalapalkan leima.

Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että työn arvostusta pystyttäisiin nostamaan uudella palvelutarjonnalla ja roolin muuttumisen kautta, mutta se vaatii monen eri tekijän yhtäaikaista vaikutusta, sillä muuten osaavien ihmisten houkuttelu alalle kestää liian kauan. Roolin muuttamista vaikeuttaa kuitenkin se, että alalla on niin paljon erityyppisiä tilitoimistoja, joissa kehittyminen on eri tasoilla. Lisäksi muutosvastaisuus on alalla suuri ja osa työntekijöistä ei välttämättä halua muuttaa työskentelytapojaan uutta roolia vastaavaksi. Haastattelujen perusteella osa asiakkaitakaan ei välttämättä halua tai koe tarpeelliseksi muuttaa kirjanpitäjän tarkoitusta ja roolia, vaan he haluavat saada tietyt raportit ja ilmoitukset tasaisin väliajoin,

jolloin niin sanottuja vanhanaikaisia tilitoimistoja tulee myös tulevaisuudessa olemaan alalla. Tilitoimistoissa toimenkuvat muuttuvat asiantuntijuuteen automaation hoitaessa osan työtehtävistä, mutta työt eivät vähene tai häviä alalla vaan byrokratian lisääntymisen sekä verotuksen vaikeutumisen koettiin ennemminkin lisäävän töitä. Yritysten uskottiin jatkavan taloushallintonsa ulkoistamista, jolloin tulevaisuudessa talousammattilaiset tulevat keskittymään yhä enemmän tilitoimistoihin ja yrityksissä keskitytään vain omiin osaamisalueisiin.

5.6 Tradenomien rekrytointi

Haastattelujen perusteella tradenomien rekrytointitilanteessa avoin työtehtävä sekä rekrytoivan yrityksen koko yleensä määrittelevät sen, mitä rekrytointitilanteessa vaaditaan. Pienemmissä tilitoimistoissa vaaditaan yleensä laajempaa osaamista kuin isommissa toimistoissa resurssien vähyyden vuoksi, mutta molemmissa on tärkeää, että tuntee taloushallinnon osa-alueet. Työkokemus oli myös tärkeää, mutta senkin tärkeys riippuu haastateltavien mukaan siitä, ehditäänkö toimistossa opettamaan työntekijä alusta alkaen vai ei. Persoona korostuu entisestään roolin muuttumisen myötä, kun työhön kuuluu enemmän asiakaskontakteja. Vastaajat kokivat, että rekrytointitilanteessa sosiaalinen osaaminen on tärkeää, jotta osaa luontevasti myydä ja tarjota itseään työhön. Tärkeä osa sosiaalista osaamista oli myös se miten pärjää ihmisten kanssa, mistä henkilön käyttäytyminen sekä ensivaikutelma viestivät.

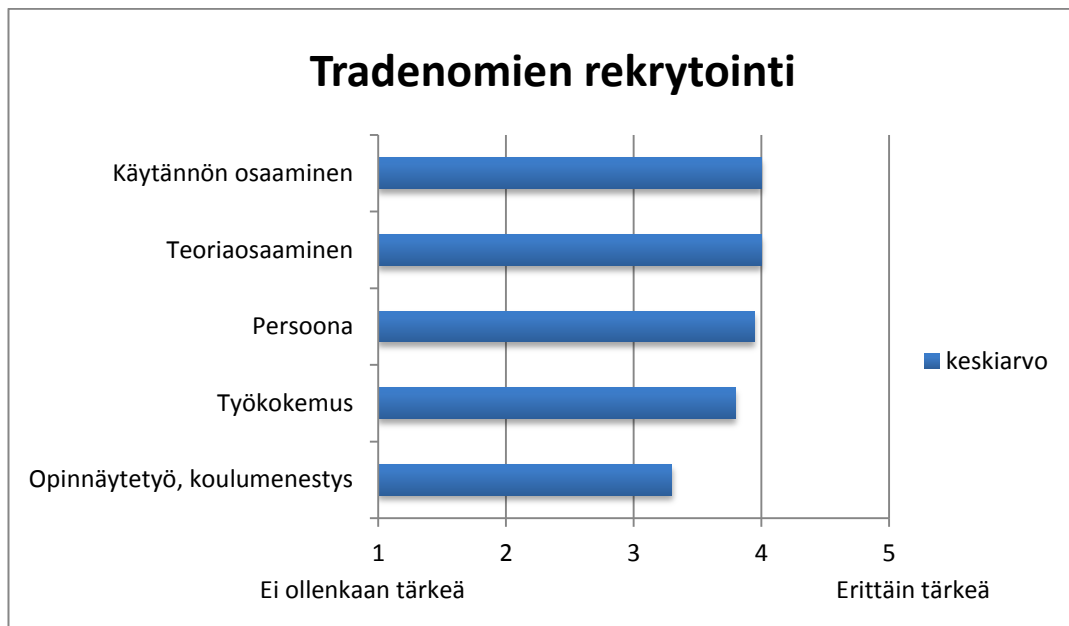
”...hirveen hiljanen ja varovainen ihminen ei välttämättä enää tänä päivänä pärjää” (Haastattelu B).

Sosiaalinen kanssakäyminen on tärkeää myös siksi, että sillä pystyy yhden haastateltavan mukaan korjaamaan mahdollisia puutteita esimerkiksi osaamisen puolella. Koulutus koettiin sinänsä tärkeäksi ja se miten on pärjännyt koulussa antaa rekrytointitilanteessa pienen osoituksen siitä, mikä osaamisen taso loppujen lopuksi on. Koulutusta ehkä tärkeämpänä koettiin kuitenkin halu oppia ja kehittyä työssä, sillä oppiminen ja ammatillinen osaaminen tulevat hyvin paljon vasta työn kautta, koulusta saa kuitenkin tärkeää pohjatietoa ja perusosaamista. Monipuolinen työhistoria eri aloilta koettiin positiivisena sekä myös työkokemus tilitoimistoalalta, mutta se ei ole välttämätöntä, sillä työkokemusta on mahdollista korvata

muilla taidoilla tai ominaisuuksilla ja loppujen lopuksi työ opettaa parhaiten. Aikaisempi työkokemus koettiin kuitenkin sinänsä tarpeellisena, jotta osaa käyttäytyä työyhteisössä. Alan harrastuneisuus eli esimerkiksi toimiminen yhdistyksen rahastonhoitajana antaa viitteitä kirjanpidosta työnä ja on siksi eduksi tradenomeille. Kirjanpitäjiä haettaessa tradenomit ovat paras vaihtoehto heidän käytännön osaamisensa vuoksi, jolloin tutkinnosta pitäisi olla apua rekrytointitilanteessa.

”Täytyy painottaa sitä, että jos nimenomaan haetaan kirjanpitäjähommiin, niin tradenomi on siinä ehdottomasti paras lähtökohta eli pitäis kyllä monessa paikassa ajaa kauppatieteiden maistereiden ja merkonomien ohi sitte niinku. Että täytyy niin kun olla ylpeä tutkinnosta ennemmin ku että ajatella, että nyt siellä on jotaki kuitenkin kauppatieteiden maistereita siellä mukana. Että tradenomi antaa paljon paremmat lähtökohdat näihin hommiin ku sieltä tulee yks kauppatieteiden maisteri mikä on käyny kirjakursin kirjanpidosta ja ei siitä tuu yhtään mitään. Että se käytännön puoli on tradenomilla niin paljon paremmin hallinnassa ku muilla.” (Haastattelu D.)

Tradenomeilta toivotaan myös kieliosaamista sekä aitoa asiakaspalvelukykyä, sillä asiakaspalvelu on päätehtävä. Tietotekninen osaaminen on myös melko merkittävässä roolissa tradenomeja rekrytoitaessa. Haastattelujen perusteella ja kuten kuvioista 8 näkee, voidaan sanoa, että käytännön tason osaaminen, teoriaosaaminen sekä persoona ovat kaikki lähes yhtä tärkeitä tekijöitä tradenomien rekrytointitilanteessa.



Kuvio 8. Tradenomeissa painottuvat asiat rekrytointitilanteessa.

Vähiten tärkeänä pidettiin koulumenestystä sillä, vaikka koulussa oppii asiat teoriassa, lopullinen osaaminen saavutetaan työn kautta. Käytännön tason osaaminen on sinänsä tärkeää, mutta aloittavalla tradenomilla sitä ei luultavasti ole vielä ehtinyt kertyä, jolloin sen merkityksen ei koettu olevan käytännössä niin suuri. Teoria tulisi vastaajien mukaan kuitenkin olla jollain tavalla hallussa käytännössä ja pohja olla olemassa, mutta paljon oppii työtä tekemällä. Teoriaosaamisen koettiin olevan melko tärkeää siinä vaiheessa, kun aloittaa työssä, sillä asioita sisäistää sen avulla helpommin ja nopeammin, jolloin se vaikuttaa myös käytännön tekemiseen. Toisaalta ulkoa opetteluun sijaan yksi vastaajista koki tärkeämmäksi sen, että tietää mistä löytää tiedon ja yksi vastaajista huomautti, että teoriaosaamista voi olla vaikea testata rekrytointitilanteessa.

Persoona koettiin myös tärkeäksi ja sen merkitys korostuu työn muuttuessa lähempään työskentelyyn asiakkaiden kanssa. Persoonan tulisi olla aito ja sellainen, että tulee kaikkien kanssa toimeen. Työkokemuksen tärkeys riippui taas siitä, mitä yritykseen haetaan. Haastatteluista selvisi, että yleensä helpointa on ottaa henkilö, joka on valmiiksi koulutettu, mutta koska jokaisessa toimistossa on omat toimintatavat, uusia työntekijöitä joutuu lähes aina kouluttamaan edes hieman. Työkokemus ylipäättään koettiin tärkeäksi, jotta työnhakijalla on ymmärrystä siitä, mitä työnteko työpaikalla oikeasti on. Yksi haastateltavista mainitsi myös iällä olevan

merkitystä rekrytointitilanteessa. Hänen mukaansa nuorempia työnhakijoita on yleensä helpompi muokata vähäisen työkokemuksen vuoksi. Työntekijää, joka on tottunut tekemään asiat aikaisemmissa toimistoissa omalla tavallaan, on vaikeampi opettaa uusiin työskentelytapoihin. Opinnäytetyöllä ja koulumenestyksellä ei sinänsä koettu olevan kovin suurta merkitystä, sillä haastateltavien mielestä se ei kerro osaamisesta välttämättä mitään. Silti koulutuksella saatava pohja on tärkeä olla olemassa, mutta ammattitaito tulee haastateltavien mukaan työelämän kautta. Toisaalta, koulumenestyksellä kerrottiin olevan merkitystä siinä tapauksessa, jos arvosanat ovat huonoja, sillä se saattaa yhden vastaajan mukaan viestiä siitä, että ala ei kiinnosta.

5.7 Tilitoimistojen välinen yhteistyö koulun kanssa

Yritysten välisessä yhteistyössä koulujen kanssa eniten painottui työntekijöiden rekrytointi koulun kautta. Kysymys oli vaikea tavallisen työntekijän näkökulmasta ja ei niinkään koskettanut heitä tai heidän työtään, minkä vuoksi kaksi vastaajista ei ottanut tähän kysymykseen kantaa. Osa vastaajista painotti sitä, että omistajat saattavat olla kiinnostuneita yritysvierailuista, jolloin yritys pääsee esille ja mainostamaan itseään. Yksi haastateltavista mainitsi, että yhteistyötä pitäisi olla enemmän ja sen tulisi olla alan imagoa edistävää. Vierailijaluentomainen yhteistyö, jossa kerrottaisiin tilitoimistotyöstä ja parannettaisiin alan imagoa, koettiin myönteiseksi, mutta siinä toivottiin olevan myös muitakin toimistoja mukana.

”.. saada sitä alaa enemmän tunnetuksi ja kertoo mihin päin ollaan menossa ja vähän näitä asioita mitä me ollaan käyty läpi ja ehkä siinä toisen vuoden alussa syksyllä just kertoo että mitä tää tilitoimisto on ja mitä se ehkä vaatii ja sillä lailla kaikille jää vielä niinku mahdollisuuksia sillä lailla erikoistua ehkä osittain.” (Haastattelu B.)

Haastateltavat kokivat yritysvierailut ja vierailijaluennot tärkeiksi, jotta tulevilla tradenomeilla on mahdollisuus saada kuva siitä, millaista työ käytännössä on. Haastateltavat kokivat, että niissä opiskelijoilla on myös mahdollisuus esittää kysymyksiä ja niiden avulla voisi olla mahdollista osittain muuttaa opiskelijoiden näkemystä alasta.

Vastaajat olivat sitä mieltä, että tilitoimistoihin otetaan mielellään työharjoittelijoita ja tämä saattaa joskus johtaa myös työsuhteeseen. Työharjoitteluista sekä opinnäytetyöprojekteista voi olla hyötyä myös yrityksille ja ne koettiin melko tärkeiksi. Ainut ongelma molemmissa kuitenkin oli haastateltavien mukaan se, että ne vievät aikaa yrityksiltä sekä niiden työntekijöiltä. Omien aikataulujen ollessa tiukkoja, ei välttämättä jaksaa keskittyä harjoittelijaan, joka on vain käymässä ja pienissä tilitoimistoissa pelkän harjoittelijan eikä tulevan työntekijän koulutus on työlästä. Koulutukseen uhrattu aika koettiin menetetyksi, mikäli työharjoittelija ei jää harjoittelun jälkeen töihin yritykseen.

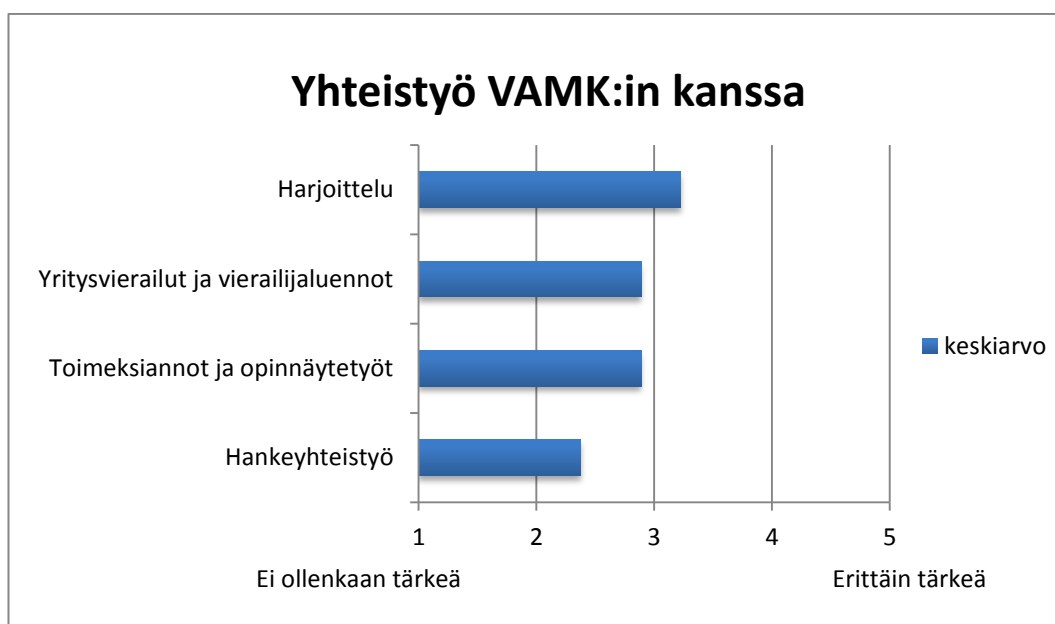
Työharjoitteluiden sekä muiden projektien ajankohdasta esitettiin myös selvä toivomus, että niitä ei tehtäisi keväisin vaan syksyisin, kun toimistoissa on parempi tilanne ja rauhallisempaa. Työharjoittelun ajankohtaa on kuitenkin vastikään siirretty pois keväästä muihin ajankohtiin ja osa vastaajista ei välttämättä ollut tietoisia tästä. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että työharjoittelu kesällä saattaa toimia osittain, mutta ei välttämättä yhtä hyvin kuin syksyllä. Tämä johtuu siitä, että kesällä moni on kesälomalla, jolloin työharjoittelijoille ei välttämättä riitä ohjaajia työpaikalla.

”Se mikä olis niinku tosi tärkeätä, että mielellään tilitoimistot ottaa työharjoittelijoita, mutta ei hyvänen aika silloin ku tehdään tilinpäätöksiä, et se nyt pitäis kyllä ensimmäisenä koululla huomata, että tammi viiva toukokuun puoliväli on ihan mahdoton..” (Haastattelu A.)

”Nää harjotus ja nää työkokemusvaiheet mitkä teillä on niin ne pitäis kyllä poikkeuksetta keskittää syksyyn... sanotaanko helmi viiva toukokuu niin ei täällä kukaan ei oo sillä lailla valmis ottamaan, sulla pitää olla liian vähä töitä tai jotain... koska ei tänne halua ottaa ketään niinku tyhjänpannikskaan...” (Haastattelu B.)

Haastatteluissa selvisi, että tradenomiharjoittelijoiden osaaminen on koettu olevan melko hyvää sen vuoksi, että perusteet on yleensä osattu hyvin ja ymmärretty käytännönläheisesti, jolloin käytännön työn opettaminen on ollut sujuvaa ja nopeaa. Opetuksen tulisi jatkossakin olla käytännönläheistä ja pitää sisällään käytännön tekemistä esimerkiksi kuukausikirjanpidon tekemistä tai palkanlaskennassa lomapalkkoihin ja työehtosopimukseen tarkempaa tutustumista. Perusteiden tunteminen

teoriassa sekä käytännön kokemukset luovat pohjan laajemmalle oppimiselle ja osaamiselle. Haastattelujen perusteella koulutukseen voisi lisätä Verohallinnon sivuihin tarkempaa tutustumista, sillä sivuja käytetään työssä ja ne sisältävät paljon tärkeää tietoa sekä valmiita lomakepohjia. Työnteko on sujuvampaa, mikäli sivut ja niiden rakenne on entuudestaan tutut, jolloin tiedonhaku on helpompaa.



Kuvio 9. Yhteistyö Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa.

Kuten kuvio 9 näkee, yhteistyön koulun kanssa ei koettu olevan kovin tärkeää. Suurin syy tähän oli luultavasti se, että se vie aikaa tilitoimistoilta ja myös se, että osa vastaajista koki, että yhteistyö koulun kanssa ei kuulu heidän työtehtäviinsä. Toimeksiannot ja opinnäytetyöt sekä hankeyhteistyö olivat haastateltavien mukaan muuten tarpeellisia ja niistä koettiin olevan hyötyä, mutta niiden toteuttaminen käytännössä on luultavasti vaikeaa. Yritykset eivät ole riittävän halukkaita lähtemään mukaan, sillä se vie niiltä aikaa ja he ovat epävarmoja miten toimia, jolloin projektit eivät helposti toteudu. Myös erilaisten kehittämiskohteiden löytäminen sekä ratkaiseminen olivat haastateltavien mukaan vaativaa.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan näitä saatuja tuloksia, vertailemalla niitä aikaisempiin tutkimuksiin sekä Vaasan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutuksen lukuvuoden 2016–2017 opetussuunnitelmaan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä tarkoitus oli tutkia tilitoimistoalan tulevaisuutta sekä alan työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Tutkimuksen tulokset sekä teoriaosuus osoittavat, että tilitoimistoalan tulevaisuudessa digitalisaatio on merkittävässä roolissa, sillä se on suurin muutosten aiheuttaja sekä mahdollistaja. Aikaisempien tutkimusten ja teorioiden sekä tämän tutkimuksen tulosten perusteella alan työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaista osaamista, jolloin osaamisvaatimuksia alan työntekijöitä kohtaan on monia. Tässä luvussa tarkastellaan tämän opinnäytetyön keskeisimpiä tuloksia sekä pohditaan tulosten merkityksiä ja vaikutuksia tradenomien koulutukseen.

6.1 Keskeiset tulokset

Tämän opinnäytetyön huomattavin tulos koskien tilitoimistoalan tulevaisuutta on alan työntekijöiden roolin muutos sekä digitalisaation ja sähköistymisen edistyminen alalla, näiden vuoksi sekä näiden ansiosta alan tulevaisuus näyttää erilaiselta. Alalla tapahtuvat muutokset ovat yhteydessä toisiinsa ja vaikuttavat toisiinsa eli voi sanoa, että kaikki vaikuttaa kaikkeen. Ilman työntekijöiden roolin ja työnkuvan muutosta digitalisaatio ei pääse toivotulla tavalla etenemään alalla ja ilman digitalisaatiota työntekijöiden roolin muutos on luultavasti mahdotonta. Vaikka digitalisaatio on tärkeä tekijä alalla, sen merkitys tämän työn tulosten mukaan ei ole niin merkittävässä roolissa kuin millaisen kuvan teoriaosuudesta sai. Käytännössä tämän tutkimuksen osallistujaryhmän arjessa näkyy enemmän sähköistyminen kuin digitalisaatio, mutta se on silti pikku hiljaa tulossa alalle ja sitä tarvitaan, jotta työntekijöiden rooli saadaan muutettua tahtotuksi.

Alan työntekijöiden roolin pitäisi muuttua painottamaan enemmän asiakkaiden konsultointia ja neuvontaa, mutta tämäkään muutos ei käytännössä vielä toistaiseksi ole päässyt käytännön tasolle toivotulla tavalla. Vahvan työkokemuspohjaisen oppimisen vuoksi se ei myöskään välttämättä koske koulusta valmistuvaa ja työelämässä aloittavaa tradenomia, mutta pohja sen kaltaiselle osaamiselle pitää löytyä ja sitä kohti tulisi pyrkiä. Roolin ja työnkuvan muutokset vaikuttavat myös

tämän tutkimuksen toiseen alueeseen eli työntekijöiden osaamisvaatimuksiin ja niitä käydään seuraavaksi läpi.

Keskeisin tulos koskien alan työntekijöiden osaamisvaatimuksia on se, että niitä on runsaasti, mutta että ne ovat hyvin paljon työpaikasta sekä työtehtävästä riippuvaisia. Osaamisvaatimukset ovat myös yhteydessä toisiinsa kuten alan muutoksetkin. Lisäksi osaamisvaatimukset ovat myös riippuvaisia toisistaan, ilman minäänlaista teoriaosaamista käytännön työn oppiminen on vaikeampaa, mutta kokonaisuus ratkaisee millaista osaamista vaaditaan. Osaamisvaatimusten kokonaisuus syntyy monesta osasta, joiden kaksi pääkohtaa muodostuu työn tekemiseen vaadittavasta osaamisesta sekä kanssakäymiseen vaadittavasta osaamisesta. Pääkohdat menevät osin päällekkäin ja linkittyvät toisiinsa, esimerkkinä yhteistyömonien sidosryhmien välillä. Siinä kanssakäymiseen tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja, mutta jotta osaa ensin tehdä vaaditun työn sidosryhmille, tulee käytännön osaamisen sekä teoriaosaamisen olla tietyllä tasolla.

Tilitoimistoissa keskeisiä osaamisalueita työn teossa ovat teoriaosaaminen, kuten kirjanpidon perusteiden osaaminen ja verotuksen hallinta, käytännön työn osaaminen eri ohjelmistojen avulla sekä yleisten juridisten asioiden hallinta. Kanssakäymiseen vaaditaan yhteistyökykyä, suullisia ja kirjallisia vuorovaikutustaitoja sekä kielitaitoa. Tilitoimistotyössä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, sillä työhön kuuluu paljon yhteistyötä eri sidosryhmien välillä. Nämä taidot korostuvat erityisesti, kun aloittaa työssä, sillä ne katsotaan eduksi jo rekrytointitilanteessa sekä aloittaessa työt hyvillä vuorovaikutustaidoilla pystyy korvaamaan työkokemuksen ja osaamisen puutteita. Tämänkaltaiset taidot tulevat myös tulevaisuudessa korostumaan työnkuvan ja palvelujen muutosten myötä. Tämän opinnäytetyön keskeisimmät tulokset sekä niiden vaikutukset alan työntekijöihin on koottu selvennyksen vuoksi pääpiireittäin taulukkoon 1.

Taulukko 1. Keskeisimmät tulokset ja johtopäätökset.

Merkittävimmät muutokset:	Tradenomien osaamisvaatimukset:	Vaikutukset:
<ul style="list-style-type: none"> - Digitalisaatio ja sähköistyminen - Työnkuvan ja roolin muutos - Palvelutarjonnan muutos - Toimialan rakenteen muutokset 	<ul style="list-style-type: none"> - Työn tekemiseen vaadittava osaaminen <ul style="list-style-type: none"> • teoriaosaaminen • käytännön osaaminen • atk-taidot • juridiikka - Kanssakäymiseen vaadittava osaaminen <ul style="list-style-type: none"> • yhteistyökyky • suulliset ja kirjalliset vuorovaikutustaidot • kielitaito 	<ul style="list-style-type: none"> - työn tekeminen muuttuu - työn tekemisen vaatimukset erilaisia - erilainen työnkuva ja rooli - lisää palvelutarjontaa - työn analysointitaitovaatimukset lisääntyvät - vuorovaikutustaitojen merkitys kasvaa - jatkuvan kouluttautumisen merkitys kasvaa

Digitalisaatio ja sähköistyminen muuttavat käytännön työn tekemisen hoitumaan automaation kautta, jolloin uusien työkalujen hallinta sekä atk-taitovaatimukset lisääntyvät. Työn tekemisen muuttuminen muuttaa alan työntekijöiden työnkuvaa ja roolia enemmän tarkistajaksi, mikä vaatii työntekijöiltä perusteiden ja teorioiden tuntemusta, jotta työtä pystyy tarkistamaan. Automaation ansiosta vapautuu aikaa, jolloin työntekijöiden roolin halutaan muuttuvan painottamaan konsultointia ja asiakasneuvontaa. Teoriaosaaminen sekä käytännön osaaminen ovat tässä yhteydessä tärkeitä, jotta ensin osaa tehdä työn, minkä jälkeen osaa analysoida työn tuloksia ja analysoinnin kautta pystyy tarjoamaan konsultointia sekä neuvontaa. Lisäpalveluiden kasvu sekä palvelutarjonnan muuttuminen kasvattavat alan työntekijöiden vaatimuksia ja heidän osaamisen, erityisesti lakiosaamisen tulee olla ajantasaista, mikä puolestaan lisää koulutuksen tarvetta sekä työntekijän omaa halua oppia asioita. Palvelutarjonnan sekä asiakastarpeiden muuttuminen lisäävät

kanssakäymisiä, mistä johtuen vuorovaikutustaitojen ja yhteistyökyvyn merkitykset sekä vaatimukset kasvavat. Kielitaito on kanssakäymisissä merkittävässä roolissa ja sen tärkeys kasvaa jatkuvasti. Toimialan rakenteen muutokset, kuten eläköityminen ja uuden yrittäjäsukupolven tulo alalle eivät suoranaisesti vaikuta tradenomien osaamisvaatimuksiin. Tradenomien tulevaisuuteen se kuitenkin vaikuttaa siten, että työhönsijoittumismahdollisuudet saattavat muuttua ja alan vääränlainen imago saattaa vaikuttaa tradenomien omaan viihtymiseen alalla.

Täysin uusia erilaisia tai yllättäviä taitoja ei tradenomeilta tulla vaatimaan tämän opinnäytetyön tulosten perusteella. Tämän opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset eivät kuitenkaan tarkoita sitä, että tradenomit tarvitsevat vain tässä työssä esiteltyjä taitoja tai että tradenomit voivat sijoittua vain sen tyyppisiin tehtäviin, joita tässä työssä on mainittu. Tradenomien koulutus on laaja ja antaa valmiudet monenlaisiin tehtäviin, jolloin tradenomit saattavat tarvita myös toisenlaisia taitoja kuin mitä tässä työssä on kerrottu. Tarkoitus ei ole sulkea pois mitään osaamisvaatimuksia, vaan kuvata tuloksia ja johtopäätöksiä, jotka saatiin tämän opinnäytetyön vastaajaryhmältä tietyillä kysymyksillä.

6.2 Tulosten vertailu

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan myös aiemmin tehtyjä tutkimuksia samankaltaisista aiheista. Aikaisempien tutkimusten avulla oli tarkoitus saada tämän opinnäytetyön tuloksista parempi kokonaiskuva sekä vertailla onko tuloksissa merkittäviä eroja. Mitään merkittäviä eroja ei kuitenkaan havaittu, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa on selvinnyt hyvin samankaltaisia tuloksia kuin tässä opinnäytetyössä. Tilitoimistoalan työntekijöiden mielipiteet alan tulevaisuudesta vastaavat paljon sitä, mitä aiheesta on kirjoitettu ja mitä toisten tutkimusten avulla on saatu selville. Samanlaisten vastausten ja tulosten perusteella johtopäätöksenä voi sanoa, että alan tulevaisuudennäkymissä tai työntekijöiden osaamisvaatimuksissa ei ole merkittäviä alueellisia eroja eli tilitoimiston maantieteellisellä sijainnilla ei ole suurta vaikutusta alan työntekijöiden osaamisvaatimuksiin. Aikaisemmat tutkimukset myös tukevat tämän opinnäytetyön tuloksia ja parantavat luotettavuutta, kun muut tutkijat ovat saaneet samankaltaisia tuloksia. Huomionarvoista oli se, että vaikka muut samankaltaiset tutkimukset on tehty vuosina 2013, 2009 ja van-

hin vuonna 2006, olivat tulokset vastaavanlaisia sekä niissä toistuneet teemat ovat edelleen alalla sekä osaamisvaatimuksissa näkyvissä. Tämän perusteella voi sanoa, että muutos todellakin on hidasta ja alan kehitystä ei ole saatu eteenpäin toivotulla tavalla.

Tämän opinnäytetyön toisena tavoitteena oli selvittää, vastaako Vaasan ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opetussuunnitelma tilitoimistoalan työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Haastattelujen avulla selvitettyt tradenomien tärkeimmät osaamisvaatimukset on koottu taulukkoon 2 ja viereen on listattu vuoden 2016-2017 opetussuunnitelmasta osaamisvaatimuksia vastaavat opintojaksot.

Taulukko 2. Tärkeimmät osaamisvaatimukset vs. opetussuunnitelma (Opetussuunnitelma 2016-2017.)

Tärkeimmät osaamisvaatimukset:	Opetussuunnitelma:
<p>- Käytännön osaaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verotus • pääkirjanpito, raportointi • tietojärjestelmäosaaminen • tilinpäätöksen laadinta • palkanlaskenta • juridiikka <p>- Teoriaosaaminen</p> <p>- Kielitaito:</p>	<p>Käytännön ja teorian osaaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yritysverotus ja tilinpäätösuunnittelu • Liikekirjanpidon perusteet • Liikekirjanpito käytännössä • Eri yritysmuotojen kirjanpito ja tilinpäätös • Kirjanpidon ja tilinpäätöksen erityiskysymyksiä • Johdon laskentatoimi • Yrityksen analysointi • Työvälineohjelmat • Taloushallinnon tietojärjestelmäsovellukset • Yrityksen toiminnanohjaus – SAP • Työoikeus, palkkahallinto ja -kirjanpito • Palkkahallinto käytännössä • Yritysoikeus • Sopimus- ja velvoiteoikeuden perusteet <p>Kielitaito:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • englanti • ruotsi <p>- Vuorovaikutustaidot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • neuvottelutaito • kirjallinen viestintätaito <p>- Työkokemus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liike-elämän englanti • Liike-elämän ruotsi • Valinnainen vieras kieli <p>Vuorovaikutustaidot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiedottava viestintä • Suullinen ja kirjallinen vaikuttaminen <p>Työkokemus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelu
--	--

Kuten taulukosta 2 näkee, liiketalouden koulutusohjelman opetussuunnitelma vastaa alan työntekijöiltä vaadittavaa osaamista hyvin. Tärkeimmistä osaamisalueista eli verotuksesta, kirjanpidosta, tietojärjestelmäosaamisesta, tilinpäätöksistä, palkanlaskennasta sekä juridiikasta löytyy opintojaksoja opetussuunnitelmasta. Osa-alueet ovat hyvin laajoja ja niiden jakaminen pienempiin osiin saattaisi helpottaa opiskelijoiden oppimista. Asioiden ymmärtäminen teoriassa on tärkeää, mutta käytännön osaaminen voisi auttaa oppimisessa sekä laajempien kokonaisuuksien ymmärtämisessä ja ehkä myös teorian sisäistämisessä. Sen vuoksi olisi tärkeää, että koulutuksessa painotetaan teorian lisäksi käytännön tekemistä erilaisten ”oikean elämän” esimerkkien ja oikean tekemisen kautta.

Opetussuunnitelmaan sisältyy myös kieliopintoja, mutta niiden riittävyyteen tulee kiinnittää huomiota varsinkin, kun tulevaisuudessa kieliosaamisen merkitys kasvaa. Taloushallinnossa on omanlaisensa ammattisanasto, jonka opiskelu koulussa auttaisi varmasti työelämässä ja kanssakäymiseen tarvittavaa yleistä kieliosaamistakin tulisi olla. Oppimistavat ovat kaikilla erilaisia, mutta kieliopetuksessakin voisi olla enemmän tekemisen kautta oppimista kuin esimerkiksi tiettyjen sanojen yksitellen opettelemista. Vuorovaikutustaidot korostuvat tulevaisuudessa, jolloin sen harjoittelua ja opetusta sisältäviä opintojaksoja tulee jatkossakin tutkinnossa olla. Vaatimukset ovat melko suuret, mutta tulee ottaa huomioon, että kaikkea vaadittavaa ei välttämättä ole mahdollista saada sisällytettyä tutkintoon.

Työkokemusta ja työssä oppimista painotettiin yhtenä tärkeänä osaamisen kerryttäjänä ja opetussuunnitelmassa sille on varattu oma kaikille pakollinen työharjoitteluosuus. Kuten aikaisemminkin jo tässä opinnäytetyössä on mainittu, tradenomien työhönsijoittumis- sekä työskentelymahdollisuudet ovat laajat, jolloin työharjoitteluun voisi ehkä lisätä samankaltaista jaottelua, kuin esimerkiksi sosiiaali- ja terveystieteiden opintojen työharjoittelujaksoissa on. Harjoittelujaksot voisi erotella osiksi, joissa yhdessä voisi olla kirjanpitopainotteinen harjoittelu, yhdessä palkanlaskentaan painottuva ja yhdessä verotukseen ja tilinpäätökseen painottuva harjoittelu. Helposti saattaa käydä niin, että opiskelija ei pääse yhdessä harjoittelupaikassa kokeilemaan kaikkia osa-alueita, jolloin näkemys työelämästä sekä työkokemus saattavat jäädä kapeiksi.

Työharjoitteluun sijoittumista voisi helpottaa siten, että alueella toimivien toimistojen kanssa sovittaisiin tietty harjoitteluun otettavien opiskelijoiden määrä sekä tietyt ajankohdat, jolloin kutakin osa-alueita voisi tulla harjoittelemaan. Tästä olisi hyötyä yrityksille, sillä he saisivat joka vuosi samaan aikaan harjoittelijoita työntekijöiksi ja koulu hyötyisi siten, että he voisivat ohjata opiskelijat kysymään tiettyistä paikoista harjoittelupaikkaa. Harjoittelujen yhteyteen voisi lisätä myös yhdessä haastattelussa kaivattuja työelämäyhteyksiä. Harjoittelujen aikana opiskelijan ohjaaja koululta voisi käydä yrityksissä opiskelijoiden arviointikäynnillä. Niissä voisi päivittää eri osa-alueiden osaamisvaatimuksia sekä sitä miten ne on täytetty. Edellä mainittuja ideoita voi kuitenkin olla vaikea toteuttaa käytännössä suuren opiskelijamäärän, vähäisen opettajien ja ohjaajien sekä toimistojen määrän vuoksi.

Tulosten ja johtopäätösten perusteella voi sanoa, että koulutuksessa on tärkeää painottaa käytännön tekemistä, työelämäyhteyksiä sekä hyvää teoriapohjaa ja kieliosaamista. Kehityskohteita tradenomien koulutuksessa ovat esimerkiksi Excel-taitojen lisääminen sekä työharjoittelujen ja muiden projektien sijoittaminen syksyyn.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään selostamalla mahdollisimman tarkasti tutkimuksen kulku, mutta tämän tutkimuksen tuloksia ei voida kuitenkaan pienen vastaajamäärän vuoksi yleistää. Johtopäätöksiä muodostettiin seikoista, jotka nousivat usein esiin haastatteluissa tai mikäli vastaukset olivat yllättäviä ja aikaisemmista tutkimuksista sekä teorioista poikkeavia. Tämän työn teoriaosuudessa nousi hyvin paljon samankaltaisia asioita esille, mikä tukee tämän opinnäytetyön tuloksia. Tutkimuksen voidaan sanoa onnistuneen, sillä kaikkiin tutkimusongelmiin saatiin vastaukset.

Jatkotutkimusehdotuksia tälle opinnäytetyöllä voisi olla esimerkiksi tutkimus samasta aiheesta, mutta laajemmalla vastaajajoukolla esimerkiksi tekemällä kyselytutkimus koko Suomeen. Sellaisella tutkimuksella saisi paremman varmuuden siitä mitä alan tulevaisuuden osaamisvaatimukset ovat ja tuloksia pystyisi yleistämään. Tässä tutkimuksessa esiin nousi myös alan huono houkuttelevuus ja siitä voisi tehdä sellaisen tutkimuksen, jossa selvitetäisiin syitä siihen sekä etsittäisiin ratkaisuja, joilla kirjanpitäjien harmaan kuvan saisi poistettua ja nuoria osaajia houkuteltua alalle. Mielenkiintoista olisi myös tutkia vaikuttaako konsultointipalvelujen kasvu tilitoimistoissa tilintarkastusalan toimijoihin.

LÄHTEET

- Ahvenniemi, J. 2011. KLT:n rooli kasvaa ja kehittyä. Viitattu 19.3.2016.
<http://tilisanomat.fi/artikkeli/kltn-rooli-kasvaa-ja-kehitty>
- Ahvenniemi, J. 2012. Taloushallintoalan ammattilaisia arvostetaan. Viitattu 30.3.2016. <http://tilisanomat.fi/content/taloushallintoalan-ammattilaisia-arvostetaan>
- Ahvenniemi, J. 2013. Kirjanpito on kivaa. Viitattu 13.3.2016.
<http://tilisanomat.fi/content/kirjanpito-kivaa>
- Ahvenniemi, J. 2014. Uusi taloushallinto 2025. Viitattu 28.8.2016.
<http://tilisanomat.fi/kolumni/uusi-taloushallinto-2025>
- Ahvenniemi, J. 2016 a. Vahvaa vaikuttamista ja taustatukea. Saldo - Taloushallintoliiton jäsenlehti. 1/2016. 5.
- Ahvenniemi, J. 2016 b. Taloushallinnon vuosi 2016. Viitattu 30.8.2016.
<http://tilisanomat.fi/kolumni/taloushallinnon-vuosi-2016>
- Apunen, A. 2015 a. Tuotteistaja. Ediste Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutoksesta? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>
- Apunen, A. 2015 b. Tuotteistaja. Ediste Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>
- CreaMentors Oy. 2014. Tulevaisuuden tilitoimisto; Kehittämistyön loppuraportti. Viitattu 9.9.2016.
<https://taloudestatoita.files.wordpress.com/2013/09/creamentors.pdf>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Tampere. Vastapaino.
- Goreztki, L., Strauss, E. & Weber, J. 2013. An institutional perspective on the changes in management accountants' professional role. *Management Accounting Research*. 24 (2013). 41-63.
- Granlund, M. & Lukka, K. 1998. Towards increasing business orientation: Finnish management accountants in a changing cultural context. *Management Accounting Research*. 1998, 9. 185-211.
- Hakala, S. 2016. Intohimona sähköinen tilintarkastus; Ammattinetti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 19.3.2016.

http://www.ammattinetti.fi/uratarinat/detail/8818a4260a65344600cbf12721d66b05;jsessionid=5F4649C82D172B4BBA859AF59922D67E?direct=trueports/talenom_aloitusraportti_40.pdf

Hemming, H-L. 2016. Historiatiedon muuttajasta muutosagentiksi. Viitattu 19.8.2016. <http://tilisanomat.fi/kolumni/historiatiedon-muuttajasta-muutosagentiksi>

Hiitiö, T. 2014. Kurkistus tilitoimiston salaiseen maailmaan: miksi kevät on hullu aikaa tilitoimistoissa? Viitattu 5.4.2016. <http://www.talousverkko.fi/kurkistus-tilitoimiston-salaiseen-maailmaan-miksi-kevat-hullua-aikaa-tilitoimistoissa/>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. – 17. painos. Helsinki. Tammi.

Holtari, S. 2006. Tilitoimistot ketjuuntuvat vähin äänin. Viitattu 13.3.2016. <http://www.talouselama.fi/uutiset/tilitoimistot-ketjuuntuvat-vahin-aanin-3393781>

Inderes. 2015. Seurannan aloitus – Talenom Oyj. Viitattu 20.3.2016. <https://www.inderes.fi/system/files/company-re>

Jaatinen, P. 2006. Konekielisistä yhteyksistä sähköiseen taloushallintoon : Analyysi kirjanpidon teknisistä innovaatioista ja kirjanpitäjän työn kehityksestä 1980-luvulta nykypäivään. Lisensiaatintutkimus. Tampereen yliopisto. Viitattu 5.7.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76422/lisuri00042.pdf?sequence=1>

Jaatinen, P. 2009. Sähköistyvän taloushallinnon innovaatioiden kehitys ja niitä koskevat merkitykset ja diskurssit alan ammattilehtikirjoittelussa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 7.7.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66459/978-951-44-7698-3.pdf?sequence=1>

Jeacle, I. 2007. Beyond the boring grey: The construction of the colourful accountant. *Critical Perspectives on Accounting*. 19 (2008). 1296-1320.

Järvenpää, M., Partanen, V. & Tuomela, T-S. 2003. Moderni taloushallinto- Haasteet ja mahdollisuudet. 2. painos. Helsinki. Edita Prima Oy.

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

Kempe, M. 2013. Framtidens rådgivning, redovisning och revision – en resa mot år 2025. FAR, Kairos Future. Viitattu 11.9.2016. <https://www.far.se/globalassets/pdf-ovrigt/branschen-2025/framtidens-radgivning-redovisning-och-revision---kairos-futures-rapport.pdf>

- Kiviranta, E. 2013. Dream Pilots Oy; Luottamuksen ja yhteistyön spiraalit. Viitattu 19.3.2016. <http://www.dreampilots.fi/luottamuksen-ja-yhteistyon-spiraalit/#more-335>
- Koskentalo, E. 2015 a. Projektipäällikkö. TIEKE ry. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutokset? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>
- Koskentalo, E. 2015 b. Projektipäällikkö. TIEKE ry. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>
- Lahti, P. 2015 a. Toimitusjohtaja. Pohjanmaan Ekonomitoimisto Oy. Taloushallinto muutoksessa - katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>
- Lahti, P. 2015 b. Toimitusjohtaja. Pohjanmaan Ekonomitoimisto Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutoksesta? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>
- Lahti, P. 2015 c. Toimitusjohtaja. Pohjanmaan Ekonomitoimisto Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>
- Lahti, S. & Salminen, T. 2008. Kohti digitaalista taloushallintoa – sähköiset talouden prosessit käytännössä. Helsinki. WSOYpro.
- Leppiniemi, J. 2004. Mistä kirjanpidossa ja tilinpäätöksessä on kysymys? Teoksessa Mitä on yrityksen taloushallinto?, 11-35. Kinnunen, J., Laitinen, E., Laitinen, T., Leppiniemi, J. & Puttonen, V. Helsinki. KY-Palvelu Oy.
- Leppiniemi, J. & Kaisanlahti, T. 2016. Kirjanpitolaki – kommentaari. 4. uud. painos. Helsinki. Talentum.
- Leppä-Lukkala, L. 2015 a. Toimitusjohtaja. Laskenta-10 Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Leppä-Lukkala, L. 2015 b. Toimitusjohtaja. Laskenta-10 Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>

Manninen, O. 2015. Digitalisaatio muokkaa tilitoimistojen arkea. *Ekonomi-lehti*. Viitattu 27.8.2016. <http://www.ekonomilehti.fi/digitalisaatio-muokkaa-tilitoimistojen-arkea/>

Mattila, H., Ruusunen, T. & Uola, K. 2006. Viestinnän työkaluja AMK-opiskelijalle. 1. painos. Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.

Mertaoja, L. 2015 a. Partner. Talouskonsultointi Mertaoja Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>

Mertaoja, L. 2015 b. Partner. Talouskonsultointi Mertaoja Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>

Metsä-Tokila, T. 2009. Taloushallinnon palvelut; Toimialaraportti 2/2009. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 13.3.2016.

http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2111/Taloushallinnon_palvelut_lokakuu_2009.pdf

Metsä-Tokila, T. 2011. Taloushallinnon palvelut; Toimialaraportti 1/2011. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 20.3.2016.

http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2112/Taloushallinnon_palvelut_lokakuu_2011.pdf

Mäkinen, O. 2011. KLT-tutkinto edellyttää jatkuvaa oppimista. Viitattu 19.3.2016. <http://tilisanomat.fi/content/klt-tutkinto-edellytt%C3%A4%C3%A4-jatkuvaa-oppimista>

Mäkinen, V. 2015 a. Taloushallintoliiton puheenjohtaja. Taloushallintoalan muutokset lähitulevaisuudessa. Opinahjo Oy. Viitattu 21.8.2016.

<http://opinahjo.fi/taloushallintoalan-muutokset-lahitulevaisuudessa/>

Mäkinen, V. 2015 b. Taloushallintoliiton puheenjohtaja. Tili- ja veropäivät 2015: Vuokko Mäkinen. Suomen Taloushallintoliitto. Viitattu 11.9.2016.

https://www.youtube.com/watch?v=zTiO_8rlAiQ

Mäkinen, V. 2015 c. Puheenjohtaja. Taloushallintoliitto. Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015, Vuokko Mäkinen puheenjohtaja. Suomen Taloushallintoliitto. Viitattu 21.8.2016. https://www.youtube.com/watch?v=PvB5j8_hlxA

Ojala, M. 2016. Uusi laki toi uudet tilinpäätökset. Saldo – Taloushallintoliiton jäsenlehti. 1/2016. 14-17.

Opetussuunnitelma 2016-2017. 2016. Lukuvuoden 2016-2017 opetussuunnitelma. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.10.2016.
<http://www.puv.fi/opsweb/?code=LT-2016>

Pasanen, M. 2015. Toimitusjohtaja. Dextili Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Pekkarinen, P. 2015 a. Toimitusjohtaja. Tietomyllly Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutoksesta? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Pekkarinen, P. 2015 b. Toimitusjohtaja. Tietomyllly Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Pekkarinen, P. 2015 c. Toimitusjohtaja. Tietomyllly Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Peltomäki, T. 2014. Eivät katoamassa, mutta muuttumassa. Viitattu 9.9.2016. Ylehti. Blogi. <http://www.koulutushakemisto.com/blogi/viesti/127>

Pietilä, M. 2016 a. Työelämä muuttuu – oletko mukana? Tradenomi - Tradenomiliitto TRAL ry:n jäsenlehti 2/2016. 11-14.

Pietilä, M. 2016 b. Osaamisestaan pitää huolehtia. Tradenomi - Tradenomiliitto TRAL ry:n jäsenlehti 2/2016. 14.

Poteri, J. 2015.a Johtaja, Value Networks. Tieto Corporation. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutoksesta? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Poteri, J. 2015 b. Johtaja, Value Networks. Tieto Corporation. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Ristaniemi, K. 2016. Tradenomitutkinnolla vakiintunut paikka työmarkkinoilla. Tradenomi – Tradenomiliitto TRAL ry:n jäsenlehti 01/2016. 10-13.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006 a. KvaliMOTV – 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 13.10.2016.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006 b. KvaliMOTV – 7.3.4 Teemoittelu. Viitattu 13.10.2016.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Salo, U. 2015 a. Toimitusjohtaja. Tietotili Consulting Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Salo, U. 2015 b. Toimitusjohtaja. Tietotili Consulting Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katsovideot-16062015>

Suolanen, K. 2013. Tilitoimistot kärsivät työvoimapulasta. Viitattu 9.9.2016.
<http://www.hs.fi/kotimaa/a1382244569898>

Suomen Taloushallintoliitto ry. 2016 a. Opiskelijoille. Mitä taloushallinto on? Viitattu 9.4.2016. <http://opiskelijat.taloushallintoliitto.fi/opiskelijoille/mit%C3%A4-taloushallinto-on>

Suomen Taloushallintoliitto ry. 2016 b. Rekrytointi. Alalla tarvittavat taidot ja ominaisuudet. Viitattu 9.9.2016.
<http://opiskelijat.taloushallintoliitto.fi/rekrytointi/alalla-tarvittavat-aidot-ja-ominaisuudet>

Suomen Taloushallintoliitto ry. 2016 c. Rekrytointi. Millainen koulutus vaaditaan alalle? Viitattu 9.9.2016.
<http://opiskelijat.taloushallintoliitto.fi/rekrytointi/millainen-koulutus-vaaditaan-alalle>

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2015. Palkkavuosi. 9. uud. painos. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Tallberg, A. 2015. Pk-yrityksen taloushallinnon digitalisointi; TEM raportteja 65/2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.10.2016.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75057/TEMrap_65_2015_web_30102015.pdf?sequence=1

- Taloushallintoliitto. 2015 a. KLT & PHT. Viitattu 19.3.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/klp-pht>
- Taloushallintoliitto. 2015 b. KLT-tutkinto. Viitattu 19.3.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/klp-pht/klp-tutkinto>
- Taloushallintoliitto. 2015 c. TAL-PHT-koulutusohjelma. Viitattu 19.3.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/klp-pht/pht-palkkahallinto-tilitoimistossa/tal-pht-koulutusohjelma>
- Taloushallintoliitto. 2015 d. Tietoa meistä. Viitattu 20.3.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista>
- Taloushallintoliitto. 2015 e. Tosite. Viitattu 9.4.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/kirjanpidon-abc-mita-jokaisen-tulisi-tietaa-kirjanpidosta/tosite>
- Taloushallintoliitto. 2015 f. Kirjanpidon abc. Viitattu 9.4.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/kirjanpidon-abc>
- Taloushallintoliitto. 2015 g. Veroilmoitus. Viitattu 9.4.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/kirjanpidon-abc-mita-jokaisen-tulisi-tietaa-kirjanpidosta/veroilmoitus>
- Taloushallintoliitto. 2015 h. PHT palkkahallinto tilitoimistossa. Viitattu 12.4.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/klp-pht/pht-palkkahallinto-tilitoimistossa>
- Taloushallintoliitto. 2015 i. Alan muutos – uusi taloushallinto. Viitattu 16.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista/ajankohtaiset-teemat/alan-muutos-uusi-taloushallinto>
- Taloushallintoliitto. 2016 a. Tunnusluvut. Saldo – Taloushallintoliiton jäsenlehti. 1/2016. 26. Viitattu 13.3.2016.
https://taloushallintoliitto.fi/sites/default/files/dokumentit/page/fields/field_related_attachments/saldo_1_2016.pdf
- Taloushallintoliitto. 2016 b. Uudistettu kirjanpitolaki astui voimaan 1.1.2016. Viitattu 9.4.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/kirjanpidon-abc-mita-jokaisen-tulisi-tietaa-kirjanpidosta/kirjanpitolakia-uudistetaan>
- Teir, T. 2015 a. Hallituksen puheenjohtaja. Greenstep Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutoksesta? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.
<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>
- Teir, T. 2015 b. Hallituksen puheenjohtaja. Greenstep Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

Teir, T. 2015 c. Hallituksen puheenjohtaja. Greenstep Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – Taloushallinnon muutos. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>

Tenhunen, M-L. 2007. Tilitoimistojen tiiviin yhteistyön esteenä muutoskitka. LTA. 3/07. 322-344. Viitattu 9.9.2016. http://lta.hse.fi/2007/3/lta_2007_03_a4.pdf

Tilitoimistot Suomessa. 2016. Tilitoimisto yrittäjän tukena – Mikä on tilitoimisto? Viitattu 19.3.2016. <http://www.tilitoimistoja.fi/tilitoimisto>

Tilisanomat. 2012. Taloushallintoalan ammattilaisia arvostetaan. Viitattu 20.3.2016. <http://tilisanomat.fi/content/taloushallintoalan-ammattilaisia-arvostetaan>

Toikka, T. 2013. Suomalaisten tilitoimistojen tehtäväkentän muutos liiketoimintamalliajattelun näkökulmasta. Pro gradu-tutkielma. Yrityksen taloustiede, laskentatoimi. Tampereen yliopisto. Viitattu 10.7.2016.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/84621/gradu06754.pdf?sequence=1>

Tomperi, S. 2013. Käytännön kirjanpito. 21., uudistettu painos. Helsinki. Edita.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Taloushallintoalan merkitys kasvaa tulevina vuosina: Taloushallintoalan toimialaraportti julki Turussa. Viitattu 15.3.2016. https://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2008/taloushallintolan_merkitys_kasvaa_tulevina_vuosina_taloushallintoalan_toimialaraportti_julki_turussa.93567.news

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016 a. Ammattinetti. Taloushallinto. Viitattu 13.3.2016.

<http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d91ff7ac0315a8d0144dd9038a77bb1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016 b. Ammattinetti. Kirjanpitäjä. Viitattu 1.4.2016. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/318_ammatti;jsessionid=B3E88AE6FEC31B78E400F975A680BF64?link=true

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016 c. Ammattinetti. Palkanlaskija. Viitattu 12.4.2016.

http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/319_ammatti;jsessionid=B3E88AE6FEC31B78E400F975A680BF64?link=true

Utti, J. 2015 a. Toimitusjohtaja. Tamora Oy. Taloushallinto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – millä selvittää muutoksesta? Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>

Utti, J. 2015 b. Toimitusjohtaja. Tamora Oy. Taloushallintoliitto muutoksessa – katso videot; Taloushallintoliiton Kesäpäivät 2015 – tulevaisuuden eväät. Taloushallintoliitto 2015. Viitattu 20.8.2016.

<https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/taloushallinto-muutoksessa-katso-videot-16062015>

Verohallinto. 2010. Veroilmoitus. Viitattu 9.4.2016. http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Veroilmoitus

Verohallinto. 2016. Arvonlisäverotus. Viitattu 9.4.2016. http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Arvonlisaverotus

Verutum. 2016. Verutumin uutisia 1/2016. Asiantuntijuutta muuttuvalle tiloimistoalalle. Viitattu 20.3.2016. <http://verutum.fi/verutumin- uutisia-6201>

HAASTATTELUKUTSU

Hei!

Olen tradenomiopiskelija Vaasan ammattikorkeakoulusta ja toivon, että teillä on mahdollisuus osallistua opinnäytetyöhöni liittyvään haastatteluun. Opinnäytetyöni aihe on tradenomien osaamisvaatimukset tilitoimistoalalla ja työ tehdään toimeksiantona Vaasan ammattikorkeakoululle.

Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna haastattelurunkoa apuna käyttäen. Lähetän haastattelurungon teille, jotta voitte tutustua kysymyksiin ja haastattelun sisältöön ennen haastattelua. Vastaukset käsitellään nimettömästi ja haastattelu nauhoitetaan tiedon raportoinnin helpottamiseksi, mutta sen jälkeen nauhoite poistetaan.

Haastattelu pyritään toteuttamaan lokakuun aikana ja tarkempi ajankohta sekä paikka sovitaan erikseen. Haastattelun kesto on noin tunti, riippuen vastauksista. Toivon, että haluatte osallistua haastatteluun ja vastaatte tähän sähköpostiin mahdollisimman nopeasti, jotta voimme sopia haastattelun ajankohdasta.

Yhteistyöstä jo etukäteen kiittäen,

Tiia Pitkälampi

HAASTATTELURUNKO

1. Perustiedot

Koulutus:

Nykyiset työtehtävät/tehtävänimike:

Työkokemus alalta vuosina:

2. Millaiset vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä tradenomille ja miksi?

Esiintymistaito 1-5, EOS

Neuvottelutaito 1-5, EOS

Kirjallinen viestintätaito 1-5, EOS

3. Mitkä ovat tradenomin keskeiset osaamisalueet taloushallinnon työtehtävissä?

Pääkirjanpito, raportointi 1-5, EOS

Tilinpäätöksen laadinta 1-5, EOS

Konsernitilinpäätös, IAS/IFRS tilinpäätös 1-5, EOS

Ostoreskontra, maksuliikenne 1-5, EOS

Myyntilaskutus ja saatavien valvonta 1-5, EOS

Rahoituslaskelmat 1-5, EOS

Budjettisuunnittelu ja –seuranta 1-5, EOS

Tunnuslukujen analysointi 1-5, EOS

Kustannus- ja projektilaskenta 1-5, EOS

Investointilaskenta 1-5, EOS

Palkanlaskenta 1-5, EOS

Verotus (alv ja yritysverotus) 1-5, EOS

Tietojärjestelmäosaaminen (ERP-järjestelmät, Excel) 1-5, EOS

4. Miten tradenomin osaamisalueet ja työnkuva tulee mielestänne tulevaisuudessa muuttumaan?

5. Millaista juridista osaamista tradenomi tarvitsee?

6. Millainen merkitys kansainvälisyydellä on tradenomille tulevaisuudessa?

Mitä kansainvälisyyteen liittyvää osaamista tradenomi tarvitsee?

Kyky toimia monikulttuurisessa toimintaympäristössä 1-5, EOS

Toimiminen kansainvälisissä projekteissa ja tiimeissä 1-5, EOS

Kielitaito 1-5, EOS

englannin kielen taito 1-5, EOS

ruotsin kielen taito 1-5, EOS

7. Mitä johtamiseen liittyvää osaamista tradenomi tarvitsee?

Kyky toimia lähiesimiehenä 1-5, EOS

Projektijohtaminen 1-5, EOS

8. Mitä digitalisaatio teille tarkoittaa ja miten se vaikuttaa tradenomien työhön/työtehtäviin? Millaisia osaamishaasteita ja mahdollisuuksia digitalisaatio luo?

9. Mitkä ovat mielestänne merkittävimmät muutokset tilitoimistoalalla tulevaisuudessa?

10. Mitkä asiat painottuvat tradenomin rekrytointitilanteessa?

Käytännön tason osaaminen 1-5, EOS

Teoriaosaaminen, tietotaito 1-5, EOS

Persoona 1-5, EOS

Aikaisempi työkokemus 1-5, EOS

Opinnäytetyö, koulumenestys 1-5, EOS

11. Millaista yhteistyötä voisitte/haluaisitte tehdä Vaasan ammattikorkeakoulun kanssa?

Hankeyhteistyö 1-5, EOS

Toimeksiannot ja opinnäytetyöt 1-5, EOS

Harjoittelu 1-5, EOS

Yritysvierailut ja vierailijaluennot 1-5, EOS